PMPP®
Personálny a mzdový poradca podnikateľa
6-7/2020

PORADCA PODNIKATEĽA 30 rokov s vami

Zákonník práce s komentárom

Daňový bonus za rok 2019 a od roku 2020

Všeobecný vymeriavací základ za rok 2018 a jeho dosah na veličiny v roku 2020

NOVINKA PMPP PLUS

Získajte v online časopise a Mzdovej pohotovosti viac:

Funkcií: Moje záložky • Moje poznámky • Moja história
Služieb: Monitoring ZZ
Bonusov: Chat • Online rozhovor • Archív online rozhovorov

8 584113 063395

ZÍSKAJTE NOVÉ **FUNKCIE**

MOJE ZÁLOŽKY – máte možnosť ukladať si dokumenty do vlastných zložiek. Môžete si tak vytvárať zložky dokumentov pre každú tému alebo klienta.

MOJE POZNÁMKY – k jednotlivým dokumentom si môžete vložiť svoju vlastnú poznámku alebo ľubovoľný text a následne si ich uložiť.

MOJA HISTÓRIA – dokumenty, ktoré ste si prezerali, sa automaticky ukladajú do histórie. Kedykoľvek sa k nim môžete vrátiť a nemusíte ich znova vyhľadávať.

NOVINKA
PMPP PLUS

ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti pre predplatiteľov publikácie PMPP



Rozšírené funkcie a služby online časopisu a Mzdovej pohotovosti nájdete na www.mzdovecentrum.sk.

ZÍSKAJTE NOVÚ **SLUŽBU**

MONITORING ZBIERKY ZÁKONOV – nastavte si emailové upozornenia na zmenené a doplnené predpisy.

Navyše bonusy bezplatne

CHAT – každý pracovný deň odborníci odpovedajú na vaše otázky prostredníctvom online chatu.

ONLINE ROZHOVOR – 2x do mesiaca sa môžete priamo pýtať na aktuálne vopred ohlásené témy (o témach vás budeme vopred informovať emailom).

ARCHÍV ONLINE ROZHOVOROV – každý online rozhovor archivujeme a vy sa kedykoľvek k nemu môžete vrátiť.

Cena: 144 €

Adresa:
Poradca podnikateľa
Martina Rázusa 23A
010 01 Žilina

EDITORIÁL

Vážení čitatelia,



nosnou témou aktuálneho čísla PMPP je ***Zákonník práce s aktualizovaným komentárom,*** *ktorého účinnosť je od 1. januára 2020.*

Najdôležitejšími zmenami v Zákonníku práce sú zmeny súvisiace so zmenami vo vyslaní zamestnancov. Zmeny sa týkajú napr. pracovných podmienok vyslaných zamestnancov, odmeňovania, pracovnoprávnych vzťahov. Ďalšou zmenou je navýšenie dovolenky pre zamestnancov do veku 33 rokov, ak sa trvalo starajú o dieťa, na päť týždňov a pri pedagogických zamestnancoch na osem týždňov. Poslednou zmenou je zavedenie možnosti pre zamestnávateľa prispieť na športovú činnosť dieťaťa zamestnanca, a to po splnení určitých podmienok.

V príspevku ***Daňový bonus za rok 2019 a od roku 2020*** *nájdete odpovede napr. na otázky: Aké sú podmienky nároku? Ako sa uplatňuje nárok? Aké sú zmeny pri uplatnení nároku za rok 2019 s cieľom zníženia administratívnej náročnosti?*

Všeobecný vymeriavací základ je 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za príslušný kalendárny rok. Všeobecný vymeriavací základ na rok 2018 ovplyvnia veličiny používané predovšetkým v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia v roku 2020. Viac sa dočítate v článku ***Všeobecný vymeriavací základ za rok 2018 a jeho dosah na veličiny v roku 2020.***

Prajem Vám príjemne strávené chvíle s najnovším PMPP.

S pozdravom



NOVINKA **PMPP PLUS**

Získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a mzdovej pohotovosti:

FUNKCIE:

Moje záložky – umožňuje ukladať dokumenty do vlastných zložiek. Môžete si tak vytvárať zložky dokumentov pre každú tému alebo klienta.
Moje poznámky – k jednotlivým dokumentom si môžete vložiť svoju vlastnú poznámku alebo ľubovoľný text a následne si ich uložiť.
Moja história – dokumenty, ktoré ste si prezerali, sa automaticky ukladajú do histórie. Kedykoľvek sa k nim môžete vrátiť a nemusíte ich znova vyhľadávať.

SLUŽBY:

Monitoring Zbierky zákonov – monitoring legislatívnych zmien a s nimi súvisiacich predpisov, t. j. možnosť využívať upozornenia na zmenené a doplnené predpisy formou e-mailových správ.
Chat – každý pracovný deň naši odborníci odpovedajú na Vaše otázky prostredníctvom online chatu.
Online rozhovor – 2x do mesiaca sa môžete priamo pýtať odborníka na aktuálne, vopred ohlásené témy (o témach Vás budeme vopred informovať emailom).
Archív online rozhovorov – každý online rozhovor archivujeme a Vy sa kedykoľvek k nemu môžete vrátiť.

Viac informácií o produkte na tel. č. +421 41 70 53 222

ZÁKONY A KOMENTÁRE

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce s komentárom
(JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.) 3

Komentár k Zákonníku práce, ktorého súčasťou je množstvo príkladov, judikátov, právnych pohľadov a situácií z praxe, ktorého autormi sú poprední odborníci z pracovného práva (napr. JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD. z MPSVaR...). Komentár je aktuálny k 1. 1. 2020.

ODBORNÍK RADÍ

Všeobecný vymeriavací základ za rok 2018 a jeho dopad na veličiny v roku 2020
(Ing. Eva Gášpárová). 411

Všeobecný vymeriavací základ je 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky za príslušný kalendárny rok. V roku 2018 bola priemerná mesačná mzda zamestnanca hospodárstva SR vo výške 1 013 €. Hodnota všeobecného vymeriavacieho základu je 12 156 €. Všeobecný vymeriavací základ a priemerná mesačná mzda za rok 2018 ovplyvnia veličiny používané predovšetkým v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia v roku 2020.

Daňový bonus za rok 2019 a od roku 2020
(Ing. Valéria Jarinkovičová) 416

Daňový bonus možno charakterizovať ako formu daňového zvýhodnenia ekonomicky aktívnych rodičov nezaopatrených detí. O sumu daňového bonusu sa znižuje daň, resp. v priebehu zdaňovacieho obdobia preddavok na daň z príjmov zo závislej činnosti. V tomto období dochádza k významným zmenám pri jeho uplatňovaní.

Vyhľadávač PMPP 2020 422

Zákonník práce

Úplné znenie zákona č. 311/2001 Z. z.

v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z., zákona č. 413/2002 Z. z. (účinnosť zákona č. 413/2002 Z. z. bola zmenená zákonom č. 639/2002 Z. z.), zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 461/2003 Z. z., zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 244/2005 Z. z., zákona č. 570/2005 Z. z., zákona č. 124/2006 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 200/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 184/2009 Z. z., zákona č. 574/2009 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z., zákona č. 48/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 406/2011 Z. z., zákona č. 512/2011 Z. z., zákona č. 251/2012 Z. z., zákona č. 252/2012 Z. z., zákona č. 345/2012 Z. z., zákona č. 361/2012 Z. z., nálezu Ústavného súdu SR č. 233/2013 Z. z., zákona č. 58/2014 Z. z., zákona č. 103/2014 Z. z., zákona č. 183/2014 Z. z., zákona č. 307/2014 Z. z., zákona č. 14/2015 Z. z., zákona č. 61/2015 Z. z., zákona č. 351/2015 Z. z., zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 440/2015 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 95/2017 Z. z., zákona č. 335/2017 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 376/2018 Z. z., zákona č. 307/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 375/2019 Z. z. a zákona č. 380/2019 Z. z.

Použité skratky:

AntiZ – Antidiskriminačný zákon

AZ – Autorský zákon

BOZP – Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

CSP – Civilný sporový poriadok

čl. – článok

ČS – členský štát

ČR – Česká republika

DoBPŠ – dohoda o brigádnickej práci študentov

DoPČ – dohoda o pracovnej činnosti

DoPVMPP – dohoda/dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

DoVP – dohoda o vykonaní práce

EHP – Európsky hospodársky priestor

EK – Európska komisia

EP – Európsky parlament

ES – Európske spoločenstvo

ESLP – Európsky súd pre ľudské práva

EÚ – Európska únia

FO – Fyzická osoba

IP – Inšpektorát práce

KS – Krajský súd

MOP – Medzinárodná organizácia práce

MPSVR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny

NIP – Národný inšpektorát práce

NR – Národná rada

NS – Najvyšší súd

NSS – Najvyšší správny súd (pozn. ČR)

n. v. – nariadenie vlády

OSN – Organizácia spojených národov

ObZ – Obchodný zákonník

ods. – odsek

OS – Okresný súd

OZ – Občiansky zákonník

písm. – písmeno

p. o. – právnická osoba

RE – Rada Európy

SD – Súdny dvor

SP – Správny poriadok

SR – Slovenská republika

TP – Trestný poriadok

TZ – Trestný zákon

ust. – ustanovenie

ÚS – Ústavný súd

Zb. – Zbierka zákonov

ZC – zamestnanec

ZL – zamestnávateľ

ZoBOZP – zákon o bezpečnosti a o ochrane zdravia pri práci

ZoIP – zákon o inšpekcii práce

ZoKV – zákon o kolektívnom vyjednávaní

ZoR – zákon o rodine

ZP – Zákonník práce

Z. b. – Zbierka zákonov (do 31. 12. 1992)

Z. z. – Zbierka zákonov (od 1. 1. 1993)

ZZ – zástupcovia zamestnancov

ŽZ – živnostenský zákon

Pozn.:

- v texte sa používa pojem judikatúra, čo pre účely komentára zahŕňa aj rozhodnutia jednotlivých súdov (napr. so spisovými značkami Cdo,CoPr, Co), ale aj judikáty súdov (pod značkou R);
- v texte sú uvedené aj niektoré zaujímavé rozhodnutia českých súdov, pretože vychádzajú zo spoločnej československej právnej úpravy, pretože v niektorých oblastiach rozhodnutia súdu SR nie sú, resp. pretože aj slovenské súdy často vo svojich rozhodnutiach uvádzajú ako príklad aj rozhodnutia českých súdov.

Zmeny vo vydaní pre rok 2020

- novela č. 307/2019 Z. z.: účinnosť od 30. 7. 2020 – zmeny v § 5 ZP (vyslanie)
- novela č. 319/2019 Z. z.: účinnosť od 1. 1. 2020 – nový § 152b ZP (príspevok na športovú činnosť dieťaťa)
- novela č. 375/2019 Z. z.: účinnosť od 1. 1. 2020 – nový mechanizmus určovania minimálnej mzdy – vplyv na ustanovenia, ktoré obsahujú pojem minimálna mzda
- novela č. 380/2019 Z. z. – účinnosť od 19. 11. 2019 – zmena v § 103 ods. 3 ZP (dovolenka vysokoškolských učiteľov, vedcov), účinnosť od 1. 1. 2020 – zmena v § 103 ods. 2 ZP (dovolenka osôb trvalo sa starajúcich o deti)
- zmeny súvisiace s opatrením MPSVR SR o sumách stravného č. 176/2019 Z. z. – § 152 ZP
- doplnenie rozhodnutí súdov, zmenenej legislatívy
- doplnenie komentára o ďalšie praktické situácie

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Čl. 1

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Čl. 2

Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona môžu vznikať len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Čl. 3

Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Zamestnávatelia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

PP® tip Hľadáte úplné znenie zákona platné k dnešnému dňu? Nemusíte – je tu pre vás **www.zakonypreludi.sk.**

Čl. 4

Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávnych vzťahoch.

Čl. 5

Zamestnanci a zamestnávatelia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Čl. 6

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

Čl. 7

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

Čl. 8

Zamestnávatelia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.

Čl. 9

Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Čl. 10

Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

Čl. 11

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

PP® tip Novinka DÚPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

K Základným zásadám

Čl. 1 až 11 upravujú základné zásady ako určité interpretačné pravidlá.

PRVÁ ČASŤ
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Pôsobnosť Zákonníka práce
§ 1

(1) Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

(2) Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

(3) Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

(4) Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

(5) Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

(6) V pracovnoprávnych vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

K § 1: Pôsobnosť Zákonníka práce, pojem závislá práca

*V § 1 ZP sa vymedzuje **pôsobnosť tohto zákona** (t. j., kedy sa ZP aplikuje na právny vzťah medzi dvoma subjektmi), a to na*

- ***individuálne pracovnoprávne vzťahy** v súvislosti s výkonom závislej práce (§ 1 ods. 2 ZP) zamestnancov pre zamestnávateľov [môžu byť založené výlučne pracovnou zmluvou (§ 42 ZP a nasl.) alebo jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 ZP až § 228a ZP) (prípadne napr. služobnou zmluvou pri štátnej službe)].*
  *→ ZP **neupravuje všetky aspekty individuálnych pracovnoprávnych vzťahov,** keďže ich právna úprava je obsiahnutá aj v iných predpisoch (napr. minimálna mzda, OZ) **alebo** sa na osobitné skupiny zamestnancov vzťahuje iný právny predpis (pozri § 2 ZP a § 3 ZP – subsidiarita a delegácia).*
- ***kolektívne pracovnoprávne vzťahy** (§ 229 ZP a nasl.) – vzťahy medzi „kolektívom zamestnancov" – t. j. zástupcami zamestnancov (§ 11a ZP) a zamestnávateľom. Nezakladajú sa len kolektívnou zmluvou, spadajú sem otázky spolurozhodovania, prerokovania, informovania zástupcov zamestnancov, právo na kontrolnú činnosť, sčasti otázka kreácie zástupcu zamestnancov.*
  *→ ZP **neupravuje všetky aspekty kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov** (pozri aj ZoKV).*

Upozornenie (Inšpekcia práce):

Nepreukázanie uzatvorenia pracovnej zmluvy, resp. dohody o PVMPP na výkon závislej práce, resp. neprihlásenie zamestnanca na sociálne poistenie [alebo aj neskoré prihlásenie po lehote, ktorú toleruje § 2 ods. 2 písm. b) zákona č. 82/2005 Z. z.] môže mať aj následky z hľadiska posúdenia situácie ako **nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce** podľa zákona č. 82/2005 Z. z.

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Daňovú pohotovosť,** viac na **www.danovecentrum.sk.**

→ **pokuta:** od 2 000 € do 200 000 €, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 € [§ 19 ods. 2 písm. a) bod 1 zákona č. 125/2006 Z. z.] + ďalšie následky: **zapísanie do verejného zoznamu** fyzických osôb a právnických **osôb, ktoré** v predchádzajúcich piatich rokoch **porušili zákaz nelegálneho zamestnávania, zákaz účasti na verejnom obstarávaní:** § 32 ods. 1 písm. g) zákona č. 343/2015 Z. z., **zákaz dotácie:** § 8a ods. 4 písm. d) zákona č. 523/2004 Z. z.

Upozornenie na zmenu od 1. 1. 2020 (novela č. 319/2019 Z. z.) – § 2a zákona – rozšírenie okruhu, kedy nejde o nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie.

(1) Nelegálna práca nie je práca, ktorú pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom,[1)] **alebo pre právnickú osobu, ktorá je spoločnosťou s ručením obmedzeným a ktorá má najviac jedného spoločníka, ktorý je fyzickou osobou,** vykonáva príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel tejto fyzickej osoby alebo tohto spoločníka, ak tento príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel je dôchodkovo poistený,[8a)] je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov[8a)] alebo je žiakom alebo študentom do 26 rokov veku.

(2) Nelegálne zamestnávanie nie je, ak pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom,1) alebo **pre právnickú osobu, ktorá je spoločnosťou s ručením obmedzeným a ktorá má najviac jedného spoločníka, ktorý je fyzickou osobou,** vykonáva prácu príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel tejto fyzickej osoby alebo tohto spoločníka, ak tento príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel je dôchodkovo poistený,[8a)] je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov[8a)] alebo je žiakom alebo študentom do 26 rokov veku.“.

Pojem závislá práca a jej znaky

*ZP upravuje **výkon tzv. závislej práce** a definuje aj jej znaky: nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca, osobný výkon práce zamestnancom pre zamestnávateľa, práca podľa pokynov zamestnávateľa, práca v mene zamestnávateľa, práca v pracovnom čase určenom zamestnávateľom [pozn. § 52 ZP (domácka práca) – samorozvrhovanie, § 88 ZP (pružný pracovný čas) nemá vplyv na posúdenie].*

*→ **musia byť naplnené kumulatívne (všetky)** (intenzita naplnenia znaku môže byť rôzna, keďže činnosti sa líšia – napr. vedúci zamestnanec v prvej línii riadenia – slabšia podriadenosť).*

*→ **ak sú naplnené**→ zmluvné strany nemôžu označiť (kvalifikovať) svoj právny vzťah inak ako individuálny pracovnoprávny vzťah a nemôžu uzatvoriť napr. zmluvu o dielo („Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne...“ a „Závislá práca nemôže byť vykonávaná...“).*

*→ **ak nie sú naplnené**→ zmluvné strany nemôžu uzatvoriť individuálny pracovnoprávny vzťah [**Príklad:** výkon funkcie štatutárneho orgánu (ak vykonáva popri tejto činnosti aj závislú prácu – tú má vykonávať v pracovnoprávnom vzťahu – pozri **NS SR:5 Cdo 92/97 (judikát R 48/1999), 4 M Cdo 6/2009. Sociálne poistenie: 7Sžso/32/2010, 4 Sžso/29/2007, Krajské súdy:23CoPr/4/2017 (Trnava), 8CoPr/1/2018 (Nitra), 9Cpr/5/2016 (Prešov), 5CoPr/2/2016 (Prešov), 3Co/148/2017 (Prešov), 12CoPr/3/2016 (Prešov), Okresné súdy: 25C/331/2010 (BA IV).**), výkon činností „domového dôverníkom“ – zástupca vlastníkov bytov podľa § 8a ods. 5 zákona č. 182/1993 Z. z.*

*→ **pozri aj:** § 2 ObZ – pojem podnikanie, § 2 a § 3 ŽZ – živnosť, § 223 ods. 4 ZP – vzťah Dohody o PVMPP a autorského práva.*

Judikatúra:

Pozri príklad vodiča z povolania najprv ako zamestnanca a následne ako podnikateľa vykonávajúceho prácu vo vzťahu k tej istej osobe (**NS ČR 21 Cdo 920/2010**), príklad zamestnankyne pracujúcej za odmenu cca 3 hodiny v pojazdnej predajni (**NS ČR 21 Cdo 905/2014**), kumulatívne splnenie znakov závislej práce a povinnosť IP preukázať ich pre účely nelegálneho zamestnávania (**KS Nitra 26S/45/2013**).

PP® tip Máte vo firme viac účtovníčok alebo potrebujete **prístup pre viac zamestnancov** súčasne? Pripravili sme pre vás novinku **firemný multi-prístup na Daňové centrum.** Objednávajte na 041/70 53 222.

Vzťah Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka

Pracovné právo je súčasťou súkromného práva (resp. prevažná časť jeho noriem) a osobitne súčasťou zmluvného práva. ***ZP neupravuje všetky inštitúty, ktoré sa aplikujú v pracovnom práve,*** *ale* ***aplikuje sa celý rad ustanovení OZ cez*** *§ 1 ods. 4 ZP (tzv. subsidiárna aplikácia OZ) → OZ sa aplikuje, ak ZP nemá osobitnú právnu úpravu.*

→ na pracovnoprávne vzťahy možno použiť len ***všeobecné ustanovenia OZ*** *(všeobecnými ustanoveniami je nepochybne I. časť – § 1 až § 122 OZ, ale v praxi sa diskutuje aj o tom, či nimi nie sú aj ostatné ustanovenia OZ, ktoré sa nazývajú ako všeobecné – napr. v záväzkovej časti – pozri aj výklad k § 79 ZP a priznanie úrokov z omeškania pri neplatnom skončení pracovného pomeru – pozri* ***ÚS SR II. ÚS 494/2013 a NS SR 2 Cdo 76/2011,*** *sporné je aj započítanie pohľadávok* ***– NS SR 2 Cdo 103/2008****). Príklady aplikovateľných ustanovení OZ: Postup pri uzatváraní pracovnej zmluvy – návrh na uzatvorenie pracovnej zmluvy (ponuka), viazanosť ponukou, odvolanie ponuky, prijatie ponuky (§ 43 – § 46), definícia právneho úkonu (§ 34 a § 35), platnosť právneho úkonu (§ 37 až § 42) (napr. vážny, určitý, zrozumiteľný, slobodný) (výnimka – určité špecifiká v § 17 ZP), premlčanie (§ 100 a nasl.), počítanie lehôt (§ 122).*

Zásada výhodnosti – odchýlenie sa od ustanovení Zákonníka práce

Pracovné podmienky zamestnanca (napr. dojednanie pracovného času) a podmienky zamestnávania (napr. výpovedná doba) ***nie je možné dohodnúť (pre zamestnanca) menej výhodne,*** *ako ich upravuje ZP (§ 1 ods. 6 ZP).*

Výnimka: aj zákaz dojednania, aj ak by išlo o výhodné dojednanie pre zamestnanca *a*

- *takéto dojednanie ZP alebo iný pracovnoprávny predpis* ***výslovne zakazuje*** *(napr. slová „najviac“, napr. § 224 ods. 2 ZP – zamestnanca na dohodu nemožno zvýhodniť oproti zamestnancovi v pracovnom pomere) alebo*
- ***z povahy ustanovenia*** *ZP alebo iného pracovnoprávneho predpisu* ***vyplýva, že sa od neho nemožno odchýliť*** *(napr. rozšírenie nejakej definície – napr. nočná práca),*

→ výhodnosť sa ***posudzuje na každý inštitút osobitne*** *(napr. na pracovný čas, na dovolenku) a nie na pracovnú zmluvu ako celok.*

K niektorým pojmom

Pracovnoprávny vzťah	pracovný pomer + iný pracovnoprávny vzťah
Pracovný pomer	Právny vzťah, ktorý vzniká podľa § 42 ods. 1 ZP a zakladá sa **písomnou pracovnou zmluvou** medzi zamestnávateľom a zamestnancom.
Iný pracovnoprávny vzťah	Pracovnoprávny vzťah **iný než pracovný pomer** (ktorý je tiež pracovnoprávnym vzťahom) a upravujú ho pracovnoprávne normy: – dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 – § 228a ZP), – vzťah medzi členom družstva a družstvom, ak je súčasťou ich vzťahu aj pracovnoprávny vzťah (§ 4 ZP).
Obdobný pracovný vzťah	Právny vzťah (výkon závislej práce) podľa osobitných predpisov, ktorý je obdobný (podobný) ako pracovný pomer, ale priamo sa nespravuje ZP, → zakladá sa zmluvou obdobnou pracovnej zmluve – napr. služobná zmluva. **Príklad:** štátnozamestnanecký pomer (zákon č. 55/2017 Z. z.), služobný pomer policajta (zákon č. 73/1998 Z. z.).

§ 2

(1) Na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.

(2) Na právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie sa vzťahuje tento zákon, ak to výslovne ustanovuje alebo ak to ustanovuje osobitný predpis.

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Mzdovú pohotovosť,** viac na **www.mzdovecentrum.sk.**

(3) Na právne vzťahy profesionálnych športovcov pri výkone športu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu a na právne vzťahy športových odborníkov pri výkone činnosti na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.

§ 3

(1) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí sú povinní zabezpečiť súlad podľa osobitného predpisu, a zamestnancov pracujúcich v prevádzke, údržbe a rozvoji plynárenskej prepravnej siete, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu prevádzkovateľa plynárenskej prepravnej siete, zamestnancov v doprave, zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie, pedagogických zamestnancov, zamestnancov, ktorí sú divadelnými umelcami alebo hudobnými umelcami, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky a zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa spravujú týmto zákonom, ak tento zákon, osobitný predpis, medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, zmluva uzatvorená medzi Slovenskou republikou a cirkvami a náboženskými spoločnosťami alebo vnútorné predpisy cirkví a náboženských spoločností neustanovujú inak.

(4) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pracujúcich pri výrobe a spracovaní traskavín, traskavých zloží, čierneho prachu, munície, výbušnín, výbušných predmetov a výbušných pyrotechnických zloží sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 4

Pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

K § 2 až § 4: Delegovaná a subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce

§ 2 až § 4 ZP upravujú aplikáciu ustanovení ZP, ak existuje aj iný predpis pracovného práva (okrem ZP), ktorý by mohol tú istú otázku (napr. pracovný čas) upravovať pre zamestnanca inak (napr. zamestnanec v doprave – aj regulácia pracovného času osobitným predpisom) alebo ak by sa pracovnoprávne predpisy mali vzťahovať aj na osobu, ktorá nie je zamestnanec (napr. starosta obce).

Delegovaná (§ 2)	Subsidiárna (§ 3 a § 4)
ustanovenia ZP sa na výkon závislej práce alebo na iný výkon práce (napr. starosta) vzťahujú → ***len ak to výslovne ustanoví osobitný predpis = ak to osobitný predpis neustanoví, príslušný § Zákonníka práce sa neaplikuje.***	→ **prednosť** (pred ustanoveniami ZP) **majú ustanovenia osobitného zákona = ZP sa aplikuje,** ak osobitný predpis otázku neupravuje a ZP ju upravuje + osobitný predpis nevylučuje priamo aplikáciu ZP

K delegovanej pôsobnosti: Závislá práca: *štátna služba (pozri § 171 zákona č. 55/2017 Z. z.), profesionálni športovci (zákon č. 440/2015 Z. z.).* ***Iné situácie: výkon verejnej funkcie*** *(napr. starosta obce, poslanec NR SR). V niektorých prípadoch (ak osobitný zákon odkáže na aplikáciu ustanovení ZP) sa niektoré ustanovenia ZP budú vzťahovať aj na nich.*

Príklad:

§ 2 zákona č. 253/1994 Z. z. (starosta a dovolenka, sociálny fond, stravovanie).

K subsidiárnej pôsobnosti: výkon práce vo verejnom záujme (zákon č. 552/2003 Z. z. a č. 553/2003 Z. z.), doprava (zákon č. 462/2007 Z. z. + predpisy EÚ + dohoda AETR), členovia posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou SR (zákon č. 435/2000

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému zo mzdovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

Z. z.), zamestnanci SBS (zákon č. 473/2005 Z. z.), cirkev a náboženské spoločnosti (zákon č. 308/1991 Zb. + § 52a ZP), zdravotnícke povolanie (zákon č. 578/2004 Z. z.), pedagogickí zamestnanci (ale aj odborní zamestnanci v školstve – zákon č. 138/2019 Z. z.), plynárenstvo (zákon č. 251/2012 Z. z.), munícia/výbušniny (zákon č. 58/2014 Z. z.), divadelní umelci a hudobní umelci (zákon č. 103/2014 Z. z.), + § 4 ZP – zamestnanec, ktorý je aj členom družstva (pozri družstvo § 221 – § 260 OBZ), zákon č. 54/2019 Z. z. (chránení oznamovatelia protispoločenskej činnosti).

§ 5

(1) Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávatelia usadení v inom členskom štáte Európskej únie alebo v štáte, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (ďalej len „iný členský štát Európskej únie“), vysielajú na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú

[Odložená účinnosť:
Zákon č. 307/2019 Z. z. Účinnosť od 30. 7. 2020
(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (ďalej len „iný členský štát Európskej únie“) na územie Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú]

a) dĺžku pracovného času a odpočinok,
b) dĺžku dovolenky,
c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,

[Odložená účinnosť:
Zákon č. 307/2019 Z. z. Účinnosť od 30. 7. 2020
c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, iné povinné zložky mzdy a náhradu mzdy za dovolenku; pri posudzovaní, či plnenie, ktoré poskytuje hosťujúci zamestnávateľ, je mzdou, sa použije § 118,]

d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,

[Odložená účinnosť:
Zákon č. 307/2019 Z. z. Účinnosť od 30. 7. 2020
e) pracovné podmienky tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien a mladistvých zamestnancov,]

f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
g) pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

(3) Ustanovenie odseku 2 nebráni uplatňovaniu zásad a podmienok zamestnávania výhodnejších pre zamestnancov. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne.

(4) Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné
a) vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
b) vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak

PP® tip
Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu sa môžu pýtať odborníkov **vo forme chatu alebo emailu.**

medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo

c) dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

(5) Vysielajúci zamestnávateľ je

a) hosťujúci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte Európskej únie vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky,

b) domáci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v Slovenskej republike vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie.

(6) Vyslaný zamestnanec je

a) hosťujúci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte Európskej únie,

b) domáci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v inom členskom štáte Európskej únie pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v Slovenskej republike.

(7) Ustanovenia odseku 2 písm. b) a c) sa nepoužijú v prípade počiatočnej montáže alebo prvej inštalácie tovaru, ktoré sú hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a sú potrebné na uvedenie dodaného tovaru do užívania a sú vykonávané kvalifikovanými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku, ak čas, na ktorý bol zamestnanec vyslaný, nepresiahne osem dní v období posledných 12 mesiacov od začiatku vyslania; to neplatí pre tieto práce:

a) hĺbenie (výkopy),
b) zemné práce (premiestňovanie zeminy),
c) vlastné stavebné práce,
d) montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov,
e) interiérové alebo inštalačné práce,
f) úpravy,
g) renovačné práce,
h) opravy,
i) rozoberanie (demontáž),
j) demolačné práce,
k) údržba,
l) maliarske a čistiace práce v rámci údržby,
m) rekonštrukcie.

(8) Hosťujúci zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním podmienok vyslania na územie Slovenskej republiky, môže podať podnet priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov na príslušný orgán inšpekcie práce alebo sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

(9) Hosťujúci zamestnanec, ktorému hosťujúci zamestnávateľ pri vyslaní podľa odseku 4 písm. a) alebo písm. b) neposkytol splatnú mzdu podľa odseku 2 písm. c) alebo jej časť, má právo domáhať sa ich vyplatenia u fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky (ďalej len „dodávateľ služby“), ktorej priamym subdodávateľom je hosťujúci zamestnávateľ. Dodávateľ služby je povinný poskytnúť hosťujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu alebo jej časť v sume, v ktorej nebola vyplatená, do 15 dní od doručenia žiadosti hosťujúceho zamestnanca po odpočítaní zrážok, ktoré by zo mzdy vykonal hosťujúci zamestnávateľ, ak by splatnú mzdu poskytol; na dodávateľa služby neprechádza zodpovednosť za vykonanie a odvedenie týchto zrážok. Dodávateľ služby je povinný informovať hosťujúceho zamestnávateľa o vyplatení mzdy podľa druhej vety. Pri vyslaní podľa odseku 4 písm. c) sa postupuje podľa § 58 ods. 10 a § 58a ods. 4.

(10) Hosťujúci zamestnávateľ je povinný na požiadanie dodávateľovi služby bezodkladne poskytnúť údaje potrebné na to, aby dodávateľ služby mohol skontrolovať, či hosťujúci zamestnávateľ poskytol hosťujúcemu

PP® tip **Firemný multi-prístup Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

zamestnancovi splatnú mzdu podľa odseku 2 písm. c) alebo jej časť, a na to, aby dodávateľ služby mohol splniť povinnosť podľa odseku 9 druhej vety. Hosťujúci zamestnávateľ poskytne dodávateľovi služby osobné údaje hosťujúcich zamestnancov v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu podľa prvej vety.

(11) Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania domáceho zamestnanca sa spravujú právom štátu, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný. Domáci zamestnávateľ pred vyslaním informuje domáceho zamestnanca o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania podľa prvej vety; informáciu o pracovnom čase a výmere dovolenky oznámi písomne.

(12) Domáci zamestnávateľ môže vyslať domáceho zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie na základe písomnej dohody. Dohoda podľa prvej vety musí obsahovať najmä
a) deň začatia a skončenia vyslania,
b) druh práce počas vyslania,
c) miesto výkonu práce počas vyslania,
d) mzdové podmienky počas vyslania.

(13) Pri vyslaní podľa odseku 4 písm. c) musí náležitosti podľa odseku 12 obsahovať dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58 ods. 5.

(14) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu sa primerane vzťahujú ustanovenia odseku 2 písm. a), b), d) až g) a odsekov 3, 7 a 8; mzdové podmienky týchto zamestnancov musia byť počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca zamestnávateľa, ku ktorému sú zamestnanci presunutí v rámci vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu.

(15) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov zamestnávateľa usadeného mimo iného členského štátu Európskej únie počas ich dočasného výkonu práce pri poskytovaní služieb na území Slovenskej republiky sa primerane vzťahujú ustanovenia odsekov 2, 3, 5 až 10; ustanovenie odseku 14 tým nie je dotknuté.

[Odložená účinnosť:
Zákon č. 307/2019 Z. z. Účinnosť od 30. 7. 2020
g) podmienky, za ktorých možno zamestnanca dočasne prideliť, pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ak ide o vyslanie podľa odseku 6 písm. c),
h) podmienky ubytovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom,
i) náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste alebo pri ceste do obvyklého miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky; na účely uplatnenia osobitného predpisu alebo príslušnej kolektívnej zmluvy možno započítať aj náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné alebo iné porovnateľné plnenie poskytnuté hosťujúcim zamestnávateľom podľa práva štátu, z ktorého je zamestnanec vyslaný na výkon prác pri poskytovaní služieb.

(3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov, alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou; to sa nevzťahuje na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. Ak hosťujúci zamestnanec nahrádza iného hosťujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú pracovnú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania na účely prvej vety sa započítava aj trvanie vyslania nahrádzaného hosťujúceho zamestnanca; vykonávanie tej istej pracovnej úlohy na tom istom mieste sa posudzuje s ohľadom na povahu vykonávaných činností a miesto ich vykonávania a povahu poskytovanej služby.

(4) Pri vyslaní zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky podľa odseku 6 písm. c)

PP® tip
Novinka **DaÚ PLUS** – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

a) užívateľský zamestnávateľ informuje hosťujúceho zamestnávateľa o pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca, ktoré sa u neho uplatňujú,
b) užívateľský zamestnávateľ informuje hosťujúceho zamestnávateľa v dostatočnom predstihu, že hosťujúci zamestnanec má byť vyslaný do iného členského štátu Európskej únie,
c) sa neuplatňujú § 57 ods. 2 a § 58 ods. 7.

(5) Ustanovenia odsekov 2 a 3 nebránia uplatňovaniu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sú pre zamestnanca výhodnejšie. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne.

(6) Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné
a) vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
b) vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, alebo
c) dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

(7) Vysielajúci zamestnávateľ je
a) hosťujúci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte Európskej únie vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky,
b) domáci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v Slovenskej republike vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie.

(8) Vyslaný zamestnanec je
a) hosťujúci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v Slovenskej republike pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte Európskej únie,
b) domáci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v inom členskom štáte Európskej únie pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v Slovenskej republike.

(9) Ustanovenia odseku 2 písm. b) a c) sa nepoužijú v prípade počiatočnej montáže alebo prvej inštalácie tovaru, ktoré sú hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru a sú potrebné na uvedenie dodaného tovaru do užívania a sú vykonávané kvalifikovanými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku, ak čas, na ktorý bol zamestnanec vyslaný, nepresiahne osem dní v období posledných 12 mesiacov od začiatku vyslania; to neplatí pre tieto práce:
a) hĺbenie (výkopy),
b) zemné práce (premiestňovanie zeminy),
c) vlastné stavebné práce,
d) montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov,
e) interiérové alebo inštalačné práce,
f) úpravy,
g) renovačné práce,
h) opravy,
i) rozoberanie (demontáž),
j) demolačné práce,
k) údržba,
l) maliarske a čistiace práce v rámci údržby,
m) rekonštrukcie.

(10) Hosťujúci zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním podmienok vyslania na územie Slovenskej republiky, môže podať podnet priamo

PP tip Uvítali by ste konkrétnu tému z daňovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov na príslušný orgán inšpekcie práce alebo sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

(11) Hosťujúci zamestnanec, ktorému hosťujúci zamestnávateľ pri vyslaní podľa odseku 6 písm. a) alebo písm. b) neposkytol splatnú mzdu podľa odseku 2 písm. c) alebo odseku 3 alebo jej časť, má právo domáhať sa ich vyplatenia u fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky (ďalej len „dodávateľ služby“), ktorej priamym subdodávateľom je hosťujúci zamestnávateľ. Dodávateľ služby je povinný poskytnúť hosťujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu alebo jej časť v sume, v ktorej nebola vyplatená, do 15 dní od doručenia žiadosti hosťujúceho zamestnanca po odpočítaní zrážok, ktoré by zo mzdy vykonal hosťujúci zamestnávateľ, ak by splatnú mzdu poskytol; na dodávateľa služby neprechádza zodpovednosť za vykonanie a odvedenie týchto zrážok. Dodávateľ služby je povinný informovať hosťujúceho zamestnávateľa o vyplatení mzdy podľa druhej vety. Pri vyslaní podľa odseku 6 písm. c) sa postupuje podľa § 58 ods. 10 a § 58a ods. 4.

(12) Hosťujúci zamestnávateľ je povinný na požiadanie dodávateľovi služby bezodkladne poskytnúť údaje potrebné na to, aby dodávateľ služby mohol skontrolovať, či hosťujúci zamestnávateľ poskytol hosťujúcemu zamestnancovi splatnú mzdu podľa odseku 2 písm. c) alebo odseku 3 alebo jej časť, a na to, aby dodávateľ služby mohol splniť povinnosť podľa odseku 11 druhej vety. Hosťujúci zamestnávateľ poskytne dodávateľovi služby osobné údaje hosťujúcich zamestnancov v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu podľa prvej vety.

(13) Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania domáceho zamestnanca sa spravujú právom štátu, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný. Domáci zamestnávateľ pred vyslaním informuje domáceho zamestnanca o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania podľa prvej vety; informáciu o pracovnom čase a výmere dovolenky oznámi písomne.

(14) Domáci zamestnávateľ môže vyslať domáceho zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie na základe písomnej dohody. Dohoda podľa prvej vety musí obsahovať najmä
a) deň začatia a skončenia vyslania,
b) druh práce počas vyslania,
c) miesto výkonu práce počas vyslania,
d) mzdové podmienky počas vyslania.

(15) Pri vyslaní podľa odseku 6 písm. c) musí náležitosti podľa odseku 14 obsahovať dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58 ods. 5.

(16) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu sa primerane vzťahujú ustanovenia odseku 2 písm. a), b), d) až i) a odsekov 3, 5, 9 a 10; mzdové podmienky týchto zamestnancov musia byť počas vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca zamestnávateľa, ku ktorému sú zamestnanci presunutí v rámci vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu.

(17) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov zamestnávateľa usadeného mimo iného členského štátu Európskej únie počas ich dočasného výkonu práce pri poskytovaní služieb na území Slovenskej republiky sa primerane vzťahujú ustanovenia odsekov 2, 5, 7 až 12; ustanovenie odseku 16 tým nie je dotknuté.]

K § 5: Pracovnoprávny vzťah s cudzím prvkom, vyslanie zamestnancov

§ 5 ods. 1 ZP upravuje pracovnoprávne vzťahy s cudzím prvkom vo všeobecnosti a v ods. 2 až 13 v rámci tzv. vyslania zamestnancov. ***Príklad cudzieho prvku:*** *Zahraničný zamestnávateľ slovenského zamestnanca, zahraničný zamestnanec slovenského zamestnávateľa. Cudzím prvkom bude, hoci to v § 5 ods. 1 ZP priamo vymedzené nie je, aj miesto výkonu práce v cudzine (v inom štáte ako SR) → potrebné sa zaoberať otázkou,* ***právom (právnym poriadkom) ktorého štátu alebo štátov sa bude pracovnoprávny vzťah spravovať*** *(napr. slovenské, rumunské)? ZP* ***odkazuje na použitie osobitných predpisov medzinárodného práva súkromného*** *(ak tie nič nestanovujú, aplikuje sa ZP).*

PP® tip Právne predpisy v aktuálnom úplnom znení zdarma, bez registrácie a s jednoduchou obsluhou nájdete na **www.zakonypreludi.sk.**

Relevantné predpisy:

1) ***Nariadenie** ES č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) – čl. 28: toto nariadenie sa **vzťahuje na zmluvy uzavreté od 17. decembra 2009,** platí pre členské štáty EÚ + nevzťahuje sa na Dánsko. **Určenie rozhodného práva: čl. 3** zásada **voľby** rozhodného práva (**tzv. subjektívny štatút) (+ pozor na čl. 3 ods. 3 a 4), čl. 8 (individuálne pracovné zmluvy) – pravidlá, ak nebola urobená voľba práva –** platí tzv. objektívny štatút – určí sa rozhodné právo na základe určitých kritérií + **zásada ochrany zamestnanca**→ voľba práva však nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú také ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou podľa práva, ktoré by boli v prípade absencie voľby rozhodné + pozri aj: čl. 9 (**imperatívne normy**→ normy, na ktorých aplikácii štát trvá), čl. 21 (**výhrada verejného poriadku**).*

Príklad:

Voľba rumunského pracovného práva v prípade rumunského zamestnanca slovenského zamestnávateľa neznamená, že v prípade jeho výkonu práce na území SR sa nemá dodržiavať pravidlo aspoň minimálnej mzdy v SR (minimálna mzda → kogentné ustanovenie, od ktorého sa nedá odchýliť v neprospech zamestnanca).

2) ***Dohovor o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky otvorený na podpis v Ríme 19. júna 1980 (tzv. Rímsky dohovor I)** – individuálne pracovné zmluvy uzatvorené pred dátumom určeným čl. 28 nariadenia Rím I + do úvahy je potrebné brať aj nadobudnutie platnosti Dohovoru pre SR (oznámenie MZV č. 474/2006 Z. z. – dohovor nadobudol platnosť 1. mája 2006 v súlade s článkom 5 ods. 1 a pre SR nadobudol platnosť 1. augusta 2006 v súlade s článkom 5 ods. 2), čl. 24 nariadenia Rím I vymedzuje vzťah k Rímskemu dohovoru.*
3) ***Zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom***
   - *pracovné zmluvy pred účinnosťou Rímskeho dohovoru, otázky nepokryté Rímskym dohovorom, § 16 – voľba práva. Z hľadiska medzinárodného práva súkromného nariadenie Rím I nahradilo v rámci EÚ zákon č. 97/1963 Zb. Pri výkone práce na území iného štátu, ako je štát EÚ, je potrebné pozrieť si predpisy medzinárodného práva súkromného daného štátu.*
   + *dôležitý je aj zákon o medzinárodnom práve súkromnom príslušného štátu (v rámci EÚ okrem Dánska), túto úlohu plní nariadenie Rím I. V štátoch mimo EÚ (napr. Ukrajina, Rusko, Srbsko) je potrebné naštudovať si lokálne podmienky (prípustnosť a rozsah použitia pracovného práva SR).*

Vyslanie zamestnancov verzus miesto výkonu práce v inom štáte

→ vyslanie: § 5 ods. 2 až 13 ZP (od 30. 7. 2020: § 5 ods. 2 až 15 ZP). Zmena v oblasti vyslania: novela ZP č. 307/2019 Z. z. účinná od 30. 7. 2020 (transpozícia smernice 2018/957/EÚ, ktorá revidovala smernicu 96/71/ES).

Miesto výkonu práce v inom štáte (§ 5 ods. 1)	Voľba rozhodného práva + zachovanie kogentných pravidiel práva štátu, kde sa práca vykonáva (t. j. tých, od ktorých sa nemožno odchýliť – napr. výška minimálnej mzdy, minimálna výmera dovolenky, príplatok za sviatok).
Vyslanie (§ 5 ods. 2 až 13)	**Výnimka** zo všeobecných pravidiel medzinárodného práva súkromného, t. j. neaplikujú sa všetky kogentné normy práva štátu, kde sa práca dočasne bude vykonávať, ale len časť z nich. **Príklad (do 29. 7. 2020):** Do rozsahu § 5 ods. 2 ZP napr. nespadá príplatok za sviatok, napr. pri vyslaní z Rumunska do SR sa pri príplatku za sviatok bude postupovať podľa rumunského práva, ak sa zmluvné strany nad rámec vyslania nedohodli napr. pre výhodnejšie dojednanie pre zamestnanca (ak by príplatok bol výhodnejší podľa práva SR). Od 30. 7. 2020 ide v zmysle smernice 96/71/ES o otázku odmeňovania, nielen minimálnej mzdy. **Vyslanie zo SR do iného členského štátu EÚ/EHP:** pravidlá tohto štátu určené na základe čl. 3 smernice 96/71/ES (**tzv. tvrdé jadro** smernice). **Vyslanie do SR z iného členského štátu EÚ/EHP:** § 5 ods. 2 až ods. 7 ZP/od 30. 7. 2020: § 5 ods. 2 až 9 ZP. + vždy platí **zásada výhodnosti** (napr. ak pri vyslaní do SR je výhodnejšie rumunské pracovné právo, platí rumunské pracovné právo)

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.danovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým daňovým a účtovným informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

Pojem vyslanie a tri faktické situácie vyslania (podľa § 5 ods. 4 ZP)

1) **poskytovanie služby pre príjemcu služby** (ktorý nie je užívateľským zamestnávateľom) [písm. a)]	Slovenská spoločnosť získa od rakúskej stavebnej spoločnosti zákazku na stavbe (slovenská spoločnosť bude subdodávateľom) a zamestnanci slovenského zamestnávateľa s cieľom poskytnutia tejto služby budú zamestnávateľom vyslaní na výkon práce do Rakúska (podľa § 5 ods. 11 ZP), kde pod riadením a kontrolou slovenského zamestnávateľa vykonávajú stavebné práce.
2) **vyslanie k zamestnávateľovi (časti zamestnávateľa) v skupinovom vlastníctve** [písm. b)]	V rámci EÚ pôsobí „koncern" (skupina podnikov prepojená majetkovo) v rôznych štátoch EÚ, napr. v automobilovom priemysle. Spoločnosť A (závod v SR), ktorá spadá do tejto štruktúry, vyšle zamestnanca do spoločnosti B (závod v SRN). Zamestnanec slovenského zamestnávateľa teda bude s cieľom poskytnutia služby vyslaný na výkon práce do SRN (podľa § 5 ods. 11 ZP), kde bude vykonávať prácu pod riadením a kontrolou spoločnosti B.
3) **cezhraničné dočasné pridelenie** podľa § 58 [písm. c)]	Belgická spoločnosť so slovenskou ADZ uzatvorí obchodnoprávnu zmluvu o dočasnom pridelení zamestnancov do prevádzky zaoberajúcej sa spracovaním mäsa. Zamestnanec bude teda slovenskou ADZ s cieľom poskytnutia služby na základe zmluvy s belgickým subjektom vyslaný na výkon práce do Belgicka (podľa § 5 ods. 11 ZP/od 30. 7. 2020: § 5 ods. 13 ZP), kde bude vykonávať prácu pod riadením a kontrolou spoločnosti B – belgického užívateľského zamestnávateľa spoločne/popri kmeňových zamestnancoch belgického zamestnávateľa.

+ pozri aj § 3 zákona č. 351/2015 Z. z. → pravidlá (skutkové okolnosti, kritériá, predpoklady) pre ***posúdenie, či je situácia skutočným vyslaním na územie SR (v kontexte § 5 ods. 2 ZP),*** *a to z hľadiska dvoch jeho zložiek: či ide o* ***vysielajúceho zamestnávateľa*** *(a nejde napr. o schránkovú spoločnosť vytvorenú v inom štáte s cieľom obísť pravidlá pracovného práva SR) a či ide o* ***vyslaného zamestnanca*** *(t. j. nie napr. zamestnanca, ktorý obvykle pracuje v štáte, do ktorého sa má „akože" vyslať").*

ZP upravuje primárne ***vyslanie*** *zamestnanca zamestnávateľom* ***z iného členského štátu EÚ (EHP) na územie SR*** *v § 5 ods. 2 až 10 ZP/od 30. 7. 2020: § 5 ods. 2 až 12 ZP, ale aj* ***vyslanie*** *zamestnanca zamestnávateľom* ***z územia SR na územie iného členského štátu EÚ (EHP)*** *v § 5 ods. 4 – 6 a 11 – 13 ZP/od 30. 7. 2020: ods. 6 – 8 a ods. 12 – 15 ZP. ZP preto vymedzuje dve kategórie zamestnávateľov a zamestnancov.* ***Domáci*** *(zo SR smerom von)* ***a hosťujúci*** *(z iného členského štátu smerom do SR).*

EHP = Európsky hospodársky priestor	Nórsko, Lichtenštajnsko, Island

Pozn.: Status Veľkej Británie sa zmení po vystúpení z EÚ – zákon č. 83/2019 Z. z.

K pojmu usadenie zamestnávateľa: *je posudzované hlavne v kontexte sídla (či miesta podnikania) a vykonávania činnosti primárne (prevažne, resp. podstatnej činnosti) na území štátu. Posudzuje sa, kde je zamestnávateľ usadený (pozri aj § 3 zákona č. 351/2015 Z. z.).*

K pojmu služba: *pozri* ***čl. 56 Zmluvy o fungovaní EÚ*** *(voľný pohyb služieb – výklad pojmu „služba" urobil SD EÚ) a* ***zákon č. 136/2010 Z. z.,*** *ktorý upravuje* ***pojmy ako služba, usadený poskytovateľ služby, usadenie, cezhraničný poskytovateľ služby, príjemca služby.*** *→ je transpozíciou smernice 2006/123/ES [nevzťahuje sa však na poskytovanie služieb ADZ – pozri § 1 ods. 2 písm. d), keďže túto otázku osobitne upravuje najmä § 29 zákona č. 5/2004 Z. z.].*

Právo usadzovania	Voľný pohyb služieb
Čl. 49 a nasl. ZoFEÚ → trvalé usadenie sa v inom ČŠ s cieľom poskytovania služieb → primárne: sídlo, sekundárne: možnosť zriaďovať v iných štátoch bez obmedzenia – 1) zastúpenie, 2) pobočku, 3) dcérsku spoločnosť	Čl. 56 a nasl. ZoFEÚ → dočasné cezhraničné poskytovanie služby
Znaky: 1) zárobková činnosť 2) samostatnosť – vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť 3) **dlhodobosť a stálosť činnosti**	**Znaky:** 1) **činnosť hospodárskej povahy za úhradu** → odplata nemusí byť poskytovaná príjemcom 2) **cezhraničný prvok** 3) **dočasnosť** → nielen dĺžka trvania, ale či ide/nejde aj o pravidelnosť, opakovanosť, nepretržitosť

PP® tip

Daňové centrum formou ročného predplatného k prémiovému prístupu na 12 mesiacov len za 231 € pre jedného užívateľa? Je to možné! Volajte vašej osobnej operátorke a objednajte si **firemný multi-prístup na Daňové centrum.**

Vysielanie zo SR na územie iného štátu EÚ/EHP

1. Určenie pracovných podmienok a podmienok zamestnávania

Právo iného štátu *(kde je zamestnanec vyslaný): určí rozsah pracovných podmienok a podmienok zamestnávania (v súlade s čl. 3 smernice 96/71/ES) + aj zákazy práce: napr. pri cezhraničnom dočasnom pridelení ADZ môžu existovať zákazy agentúrnej práce v niektorých odvetviach v niektorých štátoch (***Príklad:*** SRN – zákaz agentúrneho pridelenia v stavebníctve).*

Právo SR: *zvyšok pracovných podmienok a podmienok zamestnávania (zároveň z práva SR: sa aplikujú aj iné predpisy, napr. cestovné náhrady – pozn.: od 30. 7. 2020: časť cestovných náhrad je súčasť tvrdého jadra).*

+ platí ***zásada výhodnosti*** *pre zamestnanca (ak by bolo právo SR výhodnejšie, má prednosť).*

Príklad:

SRN v súlade s čl. 3 smernice 96/71/ES určí rozsah, v ktorom slovenský zamestnávateľ musí dodržať právo SRN, napr. právo SRN: výmera dovolenky, minimálna mzda (od 30. 7. 2020: odmeňovanie); a teda právo SR: prekážky v práci, príplatok za sviatok (od 30. 7. 2020: ak je v SRN povinný príplatok za sviatok, SRN by malo mať takú legislatívu, aby išlo o časť tvrdého jadra, a teda aj povinnosť zahraničných zamestnávateľov ho vyplácať podľa práva SRN, ak právo iného štátu nie je výhodnejšie).

Judikatúra:

Význam do 29. 7. 2020: Posúdenie započítania plnení do minimálnej mzdy. Možno: zložky odmeny, ktoré **nemenia** vzťah medzi plnením pracovníka a protihodnotou, ktorú tento pracovník získa ako odmenu za toto plnenie (**SD EÚ: C-522/12). Príklad:** tarifná mzda. **Nemožno:** mzdové zvýhodnenia a príplatky, ktoré nie sú definované ako zložky minimálnej mzdy podľa vnútroštátnych právnych predpisov štátu vyslania a ktoré **majú vplyv na** pomer medzi plnením pracovníka na jednej strane a prijatým protiplnením na strane druhej. **Príklad:** príplatok za sviatok, noc, zdraviu škodlivé prostredie je za skutočnosť (noc), nie za prácu (**SD EÚ: C-341/02**). Od 30. 7. 2020 sa prechádza na koncept „odmeňovania", čo je širší pojem ako minimálna mzda (tarifná mzda a pod.).

+ od 30. 7. 2020 sa vyslanie delí na krátkodobé (do 12/18 mesiacov) a dlhodobé (nad 12/18 mesiacov). V prípade dlhodobého vyslania sa pracovnoprávny vzťah nebude spravovať len tvrdým jadrom (t. j. len rozsahom inštitútov vychádzajúcich zo smernice 96/71/ES), ale všetkými kogentnými normami pracovného práva (výnimka zo smernice – ustanovenia, ktoré sa nemajú aplikovať: postupy, formality a podmienky uzatvárania a skončenia pracovnoprávneho vzťahu vrátane doložiek o zákaze konkurencie, zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia).

Aplikácia kolektívnej zmluvy v štáte vyslania

→ len tzv. všeobecne aplikovateľné kolektívne zmluvy (pozri čl. 3 ods. 8 smernice 96/71/ES) a len v oblasti stavebníctva (pozri prílohu smernice 96/71/ES) + čl. 3 ods. 10 (iné odvetvia).

Všeobecne aplikovateľné: „Zjednodušene" → ***musia dodržiavať všetky podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle. Judikatúra:*** SD EÚ: C-346/06 Rüffert.

→ ***kolektívna zmluva pri verejnom obstarávaní*** *– dodržanie minimálnej mzdy ustanovenej iba pre verejné obstarávanie (v súlade s právom EÚ).* **Judikatúra: SD EÚ: C-115/14 Regio Post.**

Vyslanie a cestovné náhrady (do 29. 7. 2020)

- ***„základné"*** *cestovné náhrady* ***z titulu vyslania upravuje § 6 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z.*** *(z titulu vyslania, rozsah akoby zamestnanec bol na zahraničnej pracovnej ceste).*
- ***ďalšie cestovné náhrady*** *môžu vyplynúť aj z právnej úpravy štátu vyslania, ak sa* ***považujú za súčasť minimálnej mzdy*** *–* **Príklad:** náhrada za výkon práce v určitej vzdialenosti od bežného miesta výkonu práce, náhrada za cestovanie. **Judikatúra:** Pozri prípad riešený pred SD EÚ C-396/13.

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.mzdovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým mzdovým a personálnym informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

Interpretačné pravidlo započítania takejto náhrady pre účely posúdenia, či bola splnená požiadavka na minimálnu mzdu v štáte vyslania, upravuje čl. 3 ods. 7 smernice 96/71/ES.

Vyslanie a cestovné náhrady (od 30. 7. 2020)

§ 5 ods. 2 písm. i) ZP – do tvrdého jadra, ktoré musí poskytovať hostujúci zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca na územie SR (pozn. ale môže si započítať aj to, čo poskytuje ako náhrady podľa vlastného práva) → náhrada cestovných výdavkov, náhrada výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste alebo pri ceste do obvyklého miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky; na účely uplatnenia osobitného predpisu alebo príslušnej kolektívnej zmluvy možno započítať aj náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné alebo iné porovnateľné plnenie poskytnuté hostujúcim zamestnávateľom podľa práva štátu, z ktorého je zamestnanec vyslaný na výkon prác pri poskytovaní služieb.

***Obdobne by to malo platiť pri vysielaní zo SR do iného členského štátu –** cestovné náhrady **z titulu vyslania upravuje § 6 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z.** (z titulu vyslania, rozsah, akoby zamestnanec bol na zahraničnej pracovnej ceste). Stále však môže platiť, že niektoré plnenia, ktoré by v SR boli cestovnými náhradami, budú v niektorých štátoch súčasťou odmeňovania. Smernica síce ustanovuje zásadu zákazu dvojitého platenia, ale je sporné, či ju iné štáty budú uplatňovať, aj pokiaľ ide o inú kategóriu plnení (v SR: cestovná náhrada, v inom štáte: súčasť odmeňovania).*

2. Povinnosti (pracovná zmluva + dohoda o vyslaní)

*→ **informačná povinnosť** (§ 5 ods. 11 ZP/od 30. 7. 2020: § 5 ods. 13 ZP) voči zamestnancovi → informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania, ktoré sa na vyslaného zamestnanca vzťahujú (t. j. tie, ktoré sú odlišné vo väzbe na vyslanie oproti tým dohodnutým v jeho pracovnej zmluve) + písomne **informácia o pracovnom čase a výmere dovolenky***

*→ **dohoda o vyslaní** (§ 5 ods. 12 a 13 ZP/od 30. 7. 2020: § 5 ods. 14 a 15 ZP)*

Dohoda o vyslaní a dohoda o cezhraničnom dočasnom pridelení

*→ **na vyslanie sa vyžaduje súhlas zamestnanca** (prejavuje sa v dohode o vyslaní – § 5 ods. 12 ZP/od 30. 7. 2020: § 5 ods. 14 ZP) + vyslanie predstavuje aj možnú zmenu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnanca, pretože zamestnanec dočasne vykonáva prácu na území iného štátu (kde platí iné pracovné právo –* **Príklad:** Rok 2020 – SR – minimálna mzda 3,333 €/hod.; SRN – 9,35 €/hod.) ako bežne pracuje + je potrebné vymedziť miesto a prípadne aj druh vykonávanej práce počas vyslania.

Podstatné náležitosti dohody o vyslaní	
a)	deň začatia a skončenia vyslania,
b)	druh práce počas vyslania [nedochádza teda k zmene § 43 ods. 1 písm. a) ZP, ale sa len vymedzuje druh práce počas vyslania],
c)	miesto výkonu práce počas vyslania [nedochádza teda k zmene § 43 ods. 1 písm. b) ZP; ak by sa zmenilo miesto výkonu práce v samotnej pracovnej zmluve vo všeobecnosti, nešlo by o vyslanie, ale o výkon práce v inom štáte],
d)	mzdové podmienky počas vyslania (v kontexte požiadaviek vyplývajúcich z právnych predpisov, prípadne zo všeobecne aplikovateľných kolektívnych zmlúv – čl. 3 ods. 8 smernice 96/71/ES štátu vyslania). Do 30. 7. 2020: **Pozn.** SRN akceptuje aj dojednanie doplatku do nemeckej minimálnej mzdy pre overenie, či bola nemecká minimálna mzda dodržaná.

→ možno dojednať aj ďalšie otázky (pozn. ak má dôjsť k zmene pracovných podmienok z dôvodu vyslania, tieto sa musia v dohode vyjadriť).

*→ § 5 ods. 13 ZP/od 30. 7. 2020: § 5 ods. 15 ZP upravuje osobitné pravidlá, **ak ide o cezhraničné dočasné pridelenie** ako formu vyslania → ide tu de facto o **dohodu o (cezhraničnom) dočasnom pridelení** (dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58 ods. 5 ZP musí obsahovať náležitosti dohody o vyslaní – jej súčasťou budú aj zmenené podmienky v kontexte § 5 ods. 12 ZP/od 30. 7. 2020: § 5 ods. 14 ZP).*

*→ **pri vyslaní ADZ sa vynára otázka nielen dodržania minimálnych pravidiel, ale aj porovnateľných pravidiel** (vo väzbe na porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa – SRN: minimálna*

PP® tip Úplné znenia daňových predpisov nájdete v časopise **ÚZ – úplné znenia.** Pre viac informácií a objednávanie kliknite na **www.zakon.sk** alebo volajte +421 41 70 53 222.

mzda 9,35 €, ale porovnateľný zamestnanec má 11,20 € a SRN bude požadovať platenie porovnateľnej mzdy) (a teda kombinácia vyslania – smernica 96/71/ES + smernica 2008/104/ES, čo umožňuje čl. 3 ods. 9 smernice 96/71/ES). Štát si môže určiť, či bude požadovať aj dodržanie porovnateľných pravidiel.

3. Administratívne povinnosti

→ ***určuje štát vyslania v súlade** s čl. 9 smernice 2014/67/EÚ.* **Príklad:** spravidla nahlasovanie vyslania – napr. SRN, Poľsko, pracovná zmluva, výplatná páska, evidencia pracovného času v mieste výkonu práce, kontaktná osoba.

→ *niektoré určuje aj SR (§ 4 ods. 4/od 30. 7. 2020: § 4 ods. 6 zákona č. 351/2015 Z. z.).*

poskytnutie informácie NIP a IP, **aby ten mohol vybaviť žiadosť príslušného orgánu iného členského štátu o poskytnutie informácie podľa § 5 ods. 1 písm. a). Príklady informácie:** napr. o aplikovateľnej kolektívnej zmluve na zamestnávateľa (podniková, vyššieho stupňa), o pracovných zmluvách – ich obsahu, dokladoch o mzde a pod. → získava sa vyžiadaním + IP/NIP nemusí pre tento účel vykonať inšpekciu práce podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce.

Upozornenie:

Informácie slovenský zamestnávateľ poskytuje síce v slovenskom jazyku, ale na druhej strane príslušný orgán iného štátu môže na základe čl. 9 ods. 1 smernice 2014/67/EÚ ustanoviť povinnosť vysielajúceho zamestnávateľa zabezpečiť preklad dokumentov. Z tohto hľadiska sa teda môže stať, že inšpekcia práce SR doručí žiadosť príslušného orgánu iného štátu o zaslanie pracovnej zmluvy a jej preklad (jazykový režim si potom určí žiadajúci štát).

Príklad:

Okruh možných povinností zamestnávateľa pri vyslaní zamestnanca do iného štátu

1. musí si overiť, či službu v danom štáte cezhranične môže poskytnúť a za akých podmienok – spadá napr. do administratívneho práva (napr. regulované činnosti, povolenia), obchodného práva a pod. + overiť, či v tej oblasti napr. nie je zákaz vyslania (napr. SRN zákaz dočasného pridelenia, a teda aj cezhranične ADZ v oblasti stavebníctva),
2. dojednať zmluvu so zmluvným partnerom (obchodné právo, voľba práva),
3. overiť podmienky z hľadiska sociálneho a zdravotného poistenia (napr. vydanie formulára A1 v kontexte čl. 12 nariadenia ES č. 883/2004, inak sa platia odvody v štáte, kde sa práca má vykonávať), z hľadiska daní (nie je koordinované na úrovni EÚ – pravidlo 183 dní, otázka osobitného prístupu k vyslaniu ADZ) + niektoré štáty (napr. Rakúsko, SRN) v oblasti stavebníctva majú tzv. dovolenkové pokladnice – zamestnávateľ platí „odvod" a v čase čerpania dovolenky sa z neho zamestnancovi vypláca plnenie,
4. oboznámiť sa s tvrdým jadrom pracovných podmienok (napr. minimálna mzda, čo sa do nej započítava/od 30. 7. 2020: rozsah pojmu odmeňovanie, pracovný čas, doby odpočinku a pod.) – štáty vychádzajú z čl. 3 smernice 96/71/ES + zistiť, či sa neaplikuje aj tzv. všeobecne aplikovateľná kolektívna zmluva (čl. 3 ods. 8 smernice 96/71/ES) + porovnanie výhodnosti → dojednanie prípadnej zmeny pracovných podmienok pre čas vyslania + dodržanie povinnosti podľa § 5 ods. 11 až 13 ZP/od 30. 7. 2020: § 5 ods. 13 až 15 ZP + poskytovanie cestovných náhrad podľa § 6 zákona o cestovných náhradách (od 30. 7. 2020: cestovné náhrady aj súčasť tvrdého jadra),
   – pri dlhodobom vyslaní: oboznámiť sa s kogentnými normami pracovného práva štátu vyslania,
5. oboznámiť sa s administratívnymi požiadavkami pri vyslaní: štáty vychádzajú z čl. 9 smernice 2014/67/EÚ (spravidla nahlásenie vyslania, ale aj deklarovanie dodržania minimálnej mzdy, písomné informovanie zamestnanca, že musí mať pri sebe pracovnú zmluvu – napr. SRN, evidencia pracovného času, doklady ako pracovná zmluva, výplatná páska – k dispozícii, kontaktná osoba, preklad dokumentov a pod.).
6. zistiť si, ako sa nahlasuje predĺženie vyslania nad 12 mesiacov do 18 mesiacov.

Dôležité informácie k vyslaniu: *Národný inšpektorát práce: http://www.nip.sk/*

→ *kontaktné miesto pre vyslanie do SR,*

→ *má aj informácie o kontaktných miestach v iných štátoch.*

PP® tip Všetky **zaujímavé publikácie a zdroje,** ktoré vám prinesú **plnohodnotné informácie,** nájdete na **www.zakon.sk**.

Vyslanie do SRN: v SRN kontrolu vykonávajú colné orgány. Vhodné informácie možno nájsť na stránke Zoll.de → https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/foreign-domiciled-employers-posting_node.html.

Vyslanie z územia iného štátu EÚ/EHP na územie SR

1. Určenie pracovných podmienok a podmienok zamestnávania

***Právo SR:** v rozsahu § 5 ods. 2 a nasl. ZP (v súlade s čl. 3 smernice 96/71/ES) + § 58 → zákaz pridelenia na rizikovú prácu 4. kategórie. **Právo iného štátu** (odkiaľ je zamestnanec vyslaný): určí zvyšok + platí **zásada výhodnosti** pre zamestnanca (ak by bolo právo iného štátu výhodnejšie, má prednosť).*

*→ zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca do SR musí dodržať **tzv. tvrdé jadro pracovných podmienok – § 5 ods. 2 ZP;** § 5 ods. 7 ZP/od 30. 3. 2020: § 5 ods. 9 ZP upravuje výnimky, kedy nie je potrebné aplikovať: ustanovenia o dĺžke (výmere) dovolenky podľa práva SR a o minimálnej mzde, minimálnych mzdových nárokoch a mzdovom zvýhodnení za prácu nadčas podľa práva SR. Zároveň platí aj **zásada výhodnosti** (**Príklad:** Ak podľa práva SRN: zamestnancovi patrí výmera dovolenky 6 týždňov, podľa práva SR: 5 týždňov = zachováva sa výmera podľa práva SRN).*

Tvrdé jadro pracovných podmienok SR (§ 5 ods. 2 ZP) – do 29. 7. 2020	
dĺžka pracovného času	§ 85 a § 85a ZP
doba odpočinku	§ 91 ZP – prestávka v práci, § 92 ZP – nepretržitý denný odpočinok, § 93 ZP – § 94 ZP – nepretržitý odpočinok v týždni
dĺžka dovolenky	pozn. výmera dovolenky – § 103 ZP
minimálna mzda	§ 119 ZP + zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde + príslušné n. v. SR, ktorým sa ustanovuje minimálna mzda na kalendárny rok
minimálne mzdové nároky	§ 120 ZP
mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas	§ 121 ZP
BOZP	napr. zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP
pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky	napr. ustanovenia § 162 ZP n. v. 272/2004 Z. z. n. v. 286/2004 Z. z.
rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie	napr. § 13 ZP, § 119a ZP, antidiskriminačný zákon
pracovné podmienky pri zamestnávaní ADZ	§ 58 ZP – ods. 1 – zákaz pridelenia na výkon rizikových prác 4. kategórie, ods. 9 a 11 – najmenej rovnako priaznivé podmienky + rozsah týchto podmienok

Od 30. 7. 2020 sa vyslanie rozdeľuje na krátkodobé a dlhodobé.

***Krátkodobé vyslanie:** vyslanie do 12 mesiacov, Výnimka: nepresiahlo 18 mesiacov, ak predĺženie doby (na najviac 18 mesiacov) pred uplynutím (12 mesiacov) hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce.*

***Dlhodobé vyslanie:** vyslanie, ktoré presiahlo 12/18 mesiacov.*

***Reťazenie vyslaní:** v prípade toho istého zamestnanca ide o súčet vyslaní. V prípade rôznych zamestnancov bol v ZP prevzatý text zo smernice (smernica je dosť neurčitá): „Ak hosťujúci zamestnanec nahrádza iného hosťujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú pracovnú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania sa započítava aj trvanie vyslania nahrádzaného hosťujúceho zamestnanca; vykonávanie tej istej pracovnej úlohy na tom istom mieste sa posudzuje s ohľadom na povahu vykonávaných činností a miesto ich vykonávania a povahu poskytovanej služby.“. Bude sa to musieť posudzovať prípad od prípadu.*

PP® tip **EPI monitoring (monitoring.epi.sk)** – unikátny nástroj na **preverovanie** a **vyhľadávanie** nových obchodných partnerov, ale aj na spoľahlivé **sledovanie informácií** o subjektoch, ktoré sú v **konkurze alebo likvidácii.**

Z hľadiska krátkodobého vyslania má význam tvrdé jadro pracovných podmienok podľa § 5 ods. 2 ZP. V prípade tzv. dlhodobého vyslania sa už posudzuje aplikovateľnosť všetkých kogentných noriem pracovného práva SR.

Tvrdé jadro pracovných podmienok SR (§ 5 ods. 2 ZP) – od 30. 7. 2020	
dĺžka pracovného času	§ 85 a § 85a ZP
odpočinok	§ 91 ZP – prestávka v práci, § 92 ZP – nepretržitý denný odpočinok, § 93 ZP – § 94 ZP – nepretržitý odpočinok v týždni
dĺžka dovolenky	pozn. výmera dovolenky – § 103 ZP
minimálna mzda, (pri posudzovaní, či plnenie, ktoré poskytuje hosťujúci zamestnávateľ, je mzdou, sa použije § 118)	Pojem mzda: § 118 ZP. Minimálna mzda: § 119 ZP + zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde + príslušné n. v. SR, ktorým sa ustanovuje minimálna mzda na kalendárny rok/od 1. 1. 2021 oznámenie v Zbierke zákonov
minimálne mzdové nároky	§ 120 ZP
mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas	§ 121 ZP
mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok	§ 122 ZP
mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu	§ 122a ZP
mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu	§ 122b ZP
mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	§ 123 ZP
mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,	§ 124 ZP
iné povinné zložky mzdy	**Pozn.** podľa osobitných predpisov, relevantnej kolektívnej zmluvy
náhrada mzdy za dovolenku	§ 116 ZP
BOZP	napr. zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP
pracovné podmienky tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien a mladistvých zamestnancov	napr. ustanovenia § 162 ZP n. v. 272/2004 Z. z. n. v. 286/2004 Z. z.
rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie	napr. § 13 ZP, § 119a ZP, antidiskriminačný zákon
podmienky, za ktorých možno zamestnanca dočasne prideliť, pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ak ide o vyslanie podľa odseku 6 písm. c)	§ 58 ZP – ods. 1 – zákaz pridelenia na výkon rizikových prác 4. kategórie, ods. 9 a 11 – najmenej rovnako priaznivé podmienky + rozsah týchto podmienok
podmienky ubytovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom	**Pozn.** právo SR neustanovuje, jedine všeobecné hygienické podmienky.
náhrada cestovných výdavkov, náhrada výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste alebo pri ceste do obvyklého miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky	Rozsah: zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách **Pozn.** na účely uplatnenia osobitného predpisu alebo príslušnej kolektívnej zmluvy možno započítať aj náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné alebo iné porovnateľné plnenie poskytnuté hosťujúcim zamestnávateľom podľa práva štátu, z ktorého je zamestnanec vyslaný na výkon prác pri poskytovaní služieb.

Pracovné podmienky pri dlhodobom vyslaní: *spravujú sa ZP, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou (t. j. ide sa nad rozsah tvrdého jadra: napr. otázky prekážok v práci).* **Výnimka:** založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti (§ 83 ZP) a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru (§ 83a ZP).

→ ***kolektívna zmluva: 1) pri vyslaní ADZ*** *(zásada porovnateľnosti – § 58 ZP) a* ***2) všeobecne aplikovateľná kolektívna zmluva:*** *v podmienkach SR do úvahy prichádzajú KZVS podľa § 7 zákona č. 2/1991 Zb. (reprezentatívna kolektívna zmluva) (§ 5 ods. 7 ZP/od 30. 7. 2020: § 5 ods. 9 ZP).*

PP® tip Rýchle a prehľadné informácie o **finančnej situácii a platobnej disciplíne** obchodných spoločností a iných subjektov nájdete na **monitoring.epi.sk**.

2. Založenie pracovného pomeru + dohoda o vyslaní

→ právo štátu, odkiaľ sa zamestnanec vysiela (napr. Rumunsko)

3. Administratívne povinnosti

→ § 4 ods. 1 až 3 zákona č. 351/2015 Z. z. (do 29. 7. 2020)
- *oznamovacia povinnosť vo väzbe na údaje o zamestnávateľovi a zamestnancovi*
- *určenie kontaktnej osoby (na doručovanie písomností)*
- *vedenie evidencie pracovného času v mieste vyslania*
- *uchovávanie pracovnej zmluvy, dokladu o mzde vyplatenej vyslanému zamestnancovi za prácu vykonanú počas vyslania v mieste vyslania*
- *predkladanie dokumentov na kontrolu*
- *preklad dokumentov, ak je to potrebné a inšpekcia práce o to požiada*

Od 30. 7. 2020:

Hosťujúci zamestnávateľ je povinný najneskôr v deň vyslania v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe oznámiť Národnému inšpektorátu práce:
a) svoje obchodné meno a sídlo, ak ide o právnickú osobu, a svoje obchodné meno alebo meno a priezvisko, ak sa líši od obchodného mena, a miesto trvalého pobytu, ak ide o fyzickú osobu,
b) svoje identifikačné číslo, ak mu bolo pridelené, a register, v ktorom je zapísaný,
c) predpokladaný počet vyslaných zamestnancov,
d) meno, priezvisko, dátum narodenia, miesto trvalého pobytu a štátne občianstvo vyslaného zamestnanca,
e) deň začatia a skončenia vyslania,
f) miesto výkonu práce a druh práce vykonávanej vyslaným zamestnancom počas vyslania,
g) názov služby alebo služieb, ktoré bude hosťujúci zamestnávateľ poskytovať prostredníctvom vyslaného zamestnanca v Slovenskej republike,
h) meno, priezvisko a adresu osoby poverenej na doručovanie písomností, ktorá sa počas vyslania bude nachádzať na území Slovenskej republiky (ďalej len „kontaktná osoba“).

Hosťujúci zamestnávateľ je povinný počas vyslania v mieste výkonu práce počas vyslania:
a) uchovávať pracovnú zmluvu alebo iný doklad potvrdzujúci pracovnoprávny vzťah s vyslaným zamestnancom,
b) viesť a uchovávať evidenciu pracovného času vyslaného zamestnanca v rozsahu podľa osobitného predpisu (§ 99 ZP),
c) uchovávať doklady o mzde vyplatenej vyslanému zamestnancovi za prácu vykonanú počas vyslania.

Hosťujúci zamestnávateľ je povinný IP na základe jeho žiadosti:
a) predložiť (pozn. vyššie uvedené) dokumenty,
b) doručiť (pozn. vyššie uvedené) dokumenty aj po skončení vyslania,
c) predložiť preklad dokumentov (pozn. vyššie uvedené) alebo ich častí do slovenského jazyka v primeranej lehote určenej inšpektorátom práce.

Spoločná zodpovednosť slovenského subjektu za vyplatenie minimálnej mzdy a mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas vysielajúcim zamestnávateľom

Rozsah zodpovednosti: *minimálna mzda (minimálne mzdové nároky) + mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa práva SR [od 30. 7. 2020: v rozsahu povinných zložiek mzdy – § 5 ods. 2 písm. c) ZP a ods. 3]*

Primárne zodpovedný za zaplatenie: *zamestnávateľ, ktorý vyslal zamestnanca na územie SR (hosťujúci zamestnávateľ) → platí pre prvú a druhú situáciu vyslania (pre cezhraničné dočasné pridelenie → platí mechanizmus spoločnej zodpovednosti podľa § 58 ZP).*

PP® tip
Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu dostanú odpovede na odborné otázky **vo forme chatu alebo emailu.**

***Spoluzodpovedný za zaplatenie: dodávateľ služby** na území SR.*

***Kedy, resp. dokedy musí zaplatiť?** Na základe žiadosti vyslaného zamestnanca, a to namiesto vysielajúceho (hostujúceho) zamestnávateľa, ktorý si túto povinnosť nesplnil. Do 15 dní od doručenia žiadosti hostujúceho zamestnanca. **Ako je to so zrážkami zo mzdy?** Spoluzodpovednosť za zrážky zo mzdy nebola zavedená (zostáva na vysielajúcom zamestnávateľovi), a teda iba **odpočíta zrážky,** ktoré by zo mzdy vykonal hostujúci zamestnávateľ, ak by splatnú mzdu poskytol (t. j. nevykoná ich) a vyplatí čistú mzdu.*

Príklad:

Objednávateľ služby v SR v rámci tendra na stavebné práce „vysúťaží" spoločnosť A (zo SR), ktorá si výkon stavebných prác zabezpečí subdodávateľom B až M. Subdodávateľ C (z Rumunska) zamestnancovi nevyplatil minimálnu mzdu za čas počas vyslania podľa § 5 ods. 2 ZP. Zamestnanec spoločnosti C si môže mzdu vymáhať od subdodávateľa C alebo na základe subdodávateľskej zodpovednosti aj od spoločnosti A.

Rozlíšenie zahraničná pracovná cesta a vyslanie

Vyslanie (§ 5 ods. 2 až 13/od 30. 7. 2020: **§ 5 ods. 2 až 15)**	Cezhraničné **poskytnutie služby inej osobe** – § 5 ods. 2 ZP – tri situácie.
Zahraničná pracovná cesta (§ 57 ZP)	Zamestnávateľ prostredníctvom zamestnanca **neposkytuje cezhranične žiadnu službu v inom štáte inej osobe.**

Príklady ZPC:

Účasť na školení, seminári, vzdelávaní, jazykovom kurze, obchodnej ceste, rokovaní, kde sa neposkytuje služba tretej osobe, nadviazanie obchodných kontaktov bez ďalšieho poskytovania služby, účasť na kongresoch a vybraných kultúrnych akciách v rámci umeleckého zájazdu, účasť na medzinárodných súťažiach bez výstavby/demontáže príslušných zariadení a bez poskytovania stravovania či občerstvenia, vystavovanie na veľtrhoch a výstavách (avšak nie výstavba, resp. demontáž stánku a jeho dodávka), obchodný zástupca, osoba na kontrolnej ceste podriadených subjektov (napr. z centrály nadnárodnej spoločnosti). Je ale potrebné upozorniť, že ak je napr. vzdelávanie spojené už s fyzickým výkonom práce (zamestnanec sa zaúča na stroji, ale zároveň vyrába výrobky), môže to byť v inom štáte posúdené aj ako vyslanie.

→ brať do úvahy, že iný štát môže nahliadať na vyššie popísané situácie z hľadiska svojho práva, právnej tradície odlišne + v prípade práva sociálneho zabezpečenia (sociálne poistenie + zdravotné poistenie) sa situácia posudzuje odlišne = posúdiť potrebu mať formulár A1 (čl. 12 nariadenia 883/2004).

Vnútropodnikový presun zamestnanca z tretieho štátu na územie SR

Pojem vnútropodnikový presun zamestnanca
→ novela č. 82/2017 Z. z. (účinnosť od 1. 5. 2017) (transpozícia smernice č. 2014/66/EÚ)

*§ 5 ods. 14 /od 30. 7. 2020: ods. 16 ZP upravuje otázky spojené s **vnútropodnikovým presunom zamestnancov** – občanov tretích štátov (mimo EÚ/EHP a Švajčiarska) na územie SR, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky a mzdové podmienky pri výkone práce na území SR.*

***Definície pojmov – upravuje zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov**→ hostiteľský subjekt [§ 2 ods. 1 písm. d)], mobilita [§ 2 ods. 1 písm. f)], vnútropodnikový presun [§ 2 ods. 1 písm. s)].*

Vnútropodnikovým presunom je dočasné vyslanie **na viac ako 90 dní štátneho príslušníka tretej krajiny na účel zamestnania** alebo odbornej prípravy, ktorý sa v čase podania žiadosti o udelenie prechodného pobytu nachádza mimo územia Slovenskej republiky a členských štátov, **zamestnávateľom so sídlom mimo územia Slovenskej republiky a členských štátov,** s ktorým má štátny príslušník tretej krajiny pred presunom a počas presunu uzavretú pracovnú zmluvu, **k tomu istému zamestnávateľovi alebo k zamestnávateľovi v rámci tej istej skupiny zamestnávateľov so sídlom v Slovenskej republike.**

PP® tip Kompletný prehľad o novom zákone o ochrane osobných údajov a **nariadení GDPR aj vo forme videoškolení.** Viac informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

Príklad (vnútropodnikový presun):

Zamestnávateľ so sídlom v Srbsku (napr. továreň) patrí do skupiny zamestnávateľov, do ktorej patrí aj zamestnávateľ so sídlom v SR (napr. iná továreň) (skupina zamestnávateľov – pozri § 66a Obchodného zákonníka). Presun zamestnanca je teda vnútri podniku (vnútri skupiny podnikov) zo Srbska do SR a zamestnanec musí mať počas presunu naďalej zmluvu so srbským zamestnávateľom.

Pozri aj § 23 ods. 5, § 23 ods. 7 až 10, § 32 ods. 2 písm. g), § 32 ods. 5 písm. e), § 32 ods. 16, § 33 ods. 6 písm. l), § 36 ods. 5 zákona č. 404/2011 Z. z. a § 21b ods. 2 písm. e), § 21b ods. 3 a 6, § 23a ods. 1 písm. ah), § 23b ods. 10, § 72ac zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Pracovné a mzdové podmienky podľa vnútropodnikového presunu

Stav do 29. 7. 2020:

Primeraná aplikácia § 5 ods. 2 ZP	Osobitná úprava
a) dĺžka pracovného času a odpočinok, b) dĺžka dovolenky, d) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky, f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie, g) pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.	Mzdové podmienky → mzdové podmienky zamestnancov musia byť počas vnútropodnikového presunu **najmenej rovnako priaznivé** ako u porovnateľného zamestnanca zamestnávateľa, ku ktorému sú zamestnanci presunutí v rámci vnútropodnikového presunu. **Pozn.** – porovnateľný zamestnanec – pozri § 40 ods. 9 ZP.

+ aplikuje sa aj ods. 3 – zásada výhodnosti, ods. 7 – výnimka + jej neaplikovanie na stavebné práce, ods. 8 – ochrana práv zamestnanca – možnosť dať podnet na inšpekciu práce alebo právo obrátiť sa na súd so svojimi nárokmi.

Stav od 30. 7. 2020:

Primeraná aplikácia § 5 ods. 2 ZP	Osobitná úprava
a) dĺžka pracovného času a odpočinok b) dĺžka dovolenky d) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci e) pracovné podmienky tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien a mladistvých zamestnancov f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie, g) podmienky, za ktorých možno zamestnanca dočasne prideliť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ak ide o vyslanie podľa odseku 6 písm. c) h) podmienky ubytovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom i) náhrada cestovných výdavkov, náhrada výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste alebo pri ceste do obvyklého miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky; na účely uplatnenia osobitného predpisu alebo príslušnej kolektívnej zmluvy možno započítať aj náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné alebo iné porovnateľné plnenie poskytnuté hostujúcim zamestnávateľom podľa práva štátu, z ktorého je zamestnanec vyslaný na výkon prác pri poskytovaní služieb	Mzdové podmienky → mzdové podmienky zamestnancov musia byť počas vnútropodnikového presunu **najmenej rovnako priaznivé** ako u porovnateľného zamestnanca zamestnávateľa, ku ktorému sú zamestnanci presunutí v rámci vnútropodnikového presunu. **Pozn.** – porovnateľný zamestnanec – pozri § 40 ods. 9 ZP.

PP® tip **Firemný multi-prístup na Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

+ aplikuje sa aj ods. 5 – zásada výhodnosti, ods. 9 – výnimka + jej neaplikovanie na stavebné práce, ods. 10 – ochrana práv zamestnanca – možnosť dať podnet na inšpekciu práce alebo právo obrátiť sa na súd so svojimi nárokmi.

Dočasný výkon práce na území SR zamestnancov zamestnávateľa usadeného mimo členského štátu Európskej únie/EHP

§ 5 ods. 15 ZP/od 30. 7. 2020: § 5 ods. 17 ZP sčasti rieši otázku, akým právom (pracovným právom) sa bude/môže/má spravovať pracovnoprávny vzťah medzi zamestnávateľom usadeným mimo EÚ/EHP (pozn. usadenie ako miesto, kde a odkiaľ vykonáva podstatný rozsah činnosti) a zamestnancom, ktorý má dočasne vykonávať prácu na území SR. **Príklad:** Ukrajinský zamestnávateľ vyšle svojho ukrajinského zamestnanca dočasne do 90 dní na výkon práce na územie SR (v rámci poskytnutia služby napr. slovenskému subjektu) – ako je napr. montáž vlastnej technológie, záručný servis a pod. Takýto zamestnanec nejaký čas vykonáva prácu na území SR. Musí sa jeho pracovná zmluva spravovať aj pracovným právom SR (alebo postačuje to ukrajinské), a ak áno, v akej časti?

Tento zamestnanec bude dočasne vykonávať prácu na území jedného z členských štátov EÚ (v SR). Z tohto hľadiska je potrebné sa zaoberať otázkou, ako právo SR nahliada na túto situáciu. Vzhľadom na proces harmonizácie časti medzinárodného práva súkromného neupravuje právo SR túto otázku osobitne, ale platí nariadenie Rím I. **Pozn.** v prípade medzinárodného práva súkromného je vždy potrebné skúmať, či SR, resp. EÚ nemá s konkrétnym štátom uzatvorenú medzinárodnú zmluvu, ktorá by riešila otázku inak.

Nariadenie Rím: rozhodné právo – čl. 3 + čl. 8:

→ čl. 3: je možné (zmluvnými stranami) zvoliť si rozhodné právo pre pracovnú zmluvu, tzv. subjektívny štatút – právo jedného, prípadne viacerých štátov – napr. rôzne pre rôzne inštitúty.

→ čl. 8 ods. 1: „Individuálna pracovná zmluva sa spravuje právnym poriadkom zvoleným zmluvnými stranami v súlade s článkom 3. Takáto voľba práva však nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú také ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou podľa práva, ktoré by v prípade absencie voľby bolo podľa odsekov 2, 3 a 4 tohto článku rozhodným.“ *Toto ustanovenie hovorí o tom, že aj ak sa zvolí pracovné právo jedného štátu, ak by v prípade, ak zmluvné strany nezvolili právo, bolo rozhodujúcim právo iného štátu (kritériá čl. 8 ods. 2 až 4 nariadenia Rím I), je ich voľba pracovného práva podriadená tomu, že nemôžu obísť pracovné právo štátu, ktoré si nezvolili.*

→ čl. 8 ods. 2: „Pokiaľ si zmluvné strany nezvolili rozhodné právo pre individuálnu pracovnú zmluvu, zmluva sa spravuje právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu na základe zmluvy, alebo ak tomu tak nie je, právnym poriadkom krajiny, z ktorej takúto prácu vykonáva. Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine.“ *Čl. 8 ods. 2 až 4 nariadenia Rím I rieši subjektívny štatút pracovnej zmluvy (ak nie je urobená voľba podľa čl. 3 nariadenia Rím I).*

Príklad:

Stav pred 1. 5. 2018: Zamestnávateľ – spoločnosť usadená na Ukrajine – a ukrajinský zamestnanec si zvolili pre pracovnú zmluvu ukrajinské pracovné právo. Vynára sa otázka, ak sa práca bude vykonávať na území SR do 90 dní, musia sa pracovnoprávne vzťahy spravovať aj právom SR? Z čl. 8 ods. 2 nariadenia Rím I vyplýva, že obvyklé miesto výkonu práce je Ukrajina. Zamestnanec síce bude vykonávať prácu na území SR, ale ide len o dočasnú zmenu obvyklého miesta výkonu práce, teda to nemá vplyv na voľbu práva (rozhodným právom by naďalej bolo právo obvyklého miesta výkonu práce, a to ukrajinské pracovné právo). V tejto súvislosti pozri aj čl. 9 nariadenia (pozri ďalej).

Základom pre posudzovanie zachovania práva obvyklého miesta výkonu práce, teda napr. ukrajinského práva, je skutočnosť, či dochádza alebo nedochádza k zmene obvyklého miesta práce. Nariadenie Rím I umožňuje v prípade dočasného výkonu práce v inej krajine považovať túto situáciu za takú, kedy

PP® tip **Praktické príklady zo súčasných noviel a zmien v zákonoch** vám ponúkame aj v digitálnej podobe. Získajte ročný prístup k rozsiahlej ponuke **videoškolení len za 120 €.** Viacej informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

nedochádza k zmene obvyklého miesta výkonu práce – čo znamená, že takýto zamestnanec by sa mohol aj pri výkone práce na území SR spravovať ukrajinským pracovným právom – s výnimkou aplikácie čl. 9 nariadenia Rím I, čo sú ***tzv. imperatívne normy*** („Imperatívne normy sú normy, ktorých dodržiavanie pokladá krajina za rozhodujúce pre ochranu svojich verejných záujmov, ako je politické, sociálne alebo hospodárske zriadenie, až do takej miery, že vyžaduje ich uplatnenie v každej situácii, na ktorú sa norma vzťahuje, bez ohľadu na právo, ktoré je inak rozhodným pre zmluvu podľa tohto nariadenia."). *Možno sa domnievať, že sem by spadala napr. minimálna mzda, BOZP, právo na odpočinok.*

Naopak, v prípade vyslania zamestnanca na výkon práce v rámci cezhraničného poskytovania služieb v EÚ/EHP otázku, aké pravidlá sa uplatnia na ochranu zamestnancov, vymedzuje smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb a následne § 5 ods. 2 a nasl. ZP, kde je presne vymedzené, aké inštitúty sa v prípade zamestnanca, ktorý je vyslaný režimom smernice 96/71/ES (v rámci cezhraničného poskytovania služieb zamestnávateľom usadeným v inom členskom štáte EÚ/EHP), musia dodržať. Aj v tomto prípade ide o dočasný výkon práce na území SR (vyslanie je vždy dočasné). Z tohto hľadiska pri dočasnom výkone práce na území SR na základe vyslania je v § 5 ods. 2 ZP vymedzené tzv. tvrdé jadro – inštitúty pracovného práva, ktoré sa pri vyslaní musia dodržať.

§ 5 ods. 15 ZP/od 30. 7. 2020: § 5 ods. 17 ZP z tohto dôvodu ustanovuje pravidlá, ktoré sa musia dodržať, keď je zamestnanec – štátny príslušník tretieho štátu – vyslaný na výkon prác (resp. má dočasne vykonávať prácu) v rámci cezhraničného poskytovania služieb na územie Slovenskej republiky zamestnávateľom usadeným v treťom štáte. **Príklad:** Srbská spoločnosť (usadená v Srbsku) vyšle na 20 dní zamestnanca (srbského občana) vykonávať prácu na územie SR – ide o službu, ktorú srbská spoločnosť poskytuje slovenskej spoločnosti – napr. oprava dodaného zariadenia v rámci záručnej doby.

Zvolený pojem ***„dočasný výkon práce"*** *súvisí s pojmom použitým v nariadení Rím I (čl. 8) a abstrahuje od pojmu „vyslanie", čo je pojem práva EÚ (smernica 96/71/ES) a pokrýva aj „vyslanie"/výkon práce, kedy zamestnávateľ usadený v štáte mimo EÚ/EHP (napr. Srbsko, Ukrajina, Macedónsko a pod.) pošle/vyšle zamestnanca, aby dočasne vykonával prácu na území SR z dôvodu, že tu cezhranične poskytuje službu (napr. slovenskému subjektu).*

Zákonník práce v § 5 ods. 15 ZP (do 29. 7. 2020) ustanovuje, že sa primerane aplikujú tieto ustanovenia ZP:

Rozsah primerane aplikovaných ustanovení	
§ 5 ods. 2	Tzv. tvrdé jadro smernice 96/71/ES
§ 5 ods. 3	Zásada výhodnosti – možno poskytnúť výhodnejšie podmienky ako právo SR
§ 5 ods. 5	Pojmy: vysielajúci zamestnávateľ (hosťujúci) – tu sa uplatní primeraná aplikácia – je to zamestnávateľ, ktorý je usadený v treťom štáte, ktorý „vysiela" zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie SR (t. j. na dočasný výkon práce)
§ 5 ods. 6	Pojmy: vyslaný zamestnanec (hosťujúci) – tu sa uplatní primeraná aplikácia – je to zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v SR, ale bežne pracuje v treťom štáte
§ 5 ods. 7	Výnimky z tvrdého jadra a kedy sa výnimky neaplikujú (stavebné práce)
§ 5 ods. 8	Ochrana práv zamestnanca
§ 5 ods. 9	Spoločná zodpovednosť za vyplatenie mzdy
§ 5 ods. 10	Súčinnosť hosťujúceho zamestnávateľa voči slovenskému subjektu, ak je daná spoločná zodpovednosť za vyplatenie mzdy

Zákonník práce v § 5 ods. 17 ZP (do 30. 7. 2020) ustanovuje, že sa primerane aplikujú tieto ustanovenia ZP:

Rozsah primerane aplikovaných ustanovení	
§ 5 ods. 2	Tzv. tvrdé jadro smernice 96/71/ES
§ 5 ods. 5	Zásada výhodnosti – možno poskytnúť výhodnejšie podmienky ako právo SR

PP® tip

Okrem školení mimo pracoviska zabezpečujeme aj **In House školenia** – **vyškolenie vašich zamestnancov priamo u vás vo firme.** Riešenie šité na mieru: od výberu lektora, témy až po materiálne a technické zabezpečenie.

Rozsah primerane aplikovaných ustanovení	
§ 5 ods. 7	Pojmy: vysielajúci zamestnávateľ (hosťujúci) – tu sa uplatní primeraná aplikácia – je to zamestnávateľ, ktorý je usadený v treťom štáte, ktorý „vysiela" zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie SR (t. j. na dočasný výkon práce)
§ 5 ods. 8	Pojmy: vyslaný zamestnanec (hosťujúci) – tu sa uplatní primeraná aplikácia – je to zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v SR, ale bežne pracuje v treťom štáte
§ 5 ods. 9	Výnimky z tvrdého jadra a kedy sa výnimky neaplikujú (stavebné práce)
§ 5 ods. 10	Ochrana práv zamestnanca
§ 5 ods. 11	Spoločná zodpovednosť za vyplatenie mzdy
§ 5 ods. 12	Súčinnosť hosťujúceho zamestnávateľa voči slovenskému subjektu, ak je daná spoločná zodpovednosť za vyplatenie mzdy

§ 6

Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje osobitný predpis.

K § 6: Zamestnávanie cudzincov (štátnych príslušníkov tretích krajín)

*§ 6 ZP upravuje zamestnávanie **tzv. cudzincov** odkazom na iné právne predpisy.*

*→ **pojem cudzinec** = občan iného štátu ako SR; osobitné predpisy inak upravujú postavenie: **občanov EÚ, EHP** (Nórsko, Island, Lichtenštajnsko) **a Švajčiarskej konfederácie**→ právo na voľný pohyb a **občanov tzv. tretích krajín** (napr. Srbsko, Ukrajina) → otázka pracovných povolení, resp. výnimiek, ako napr. modrá karta alebo medzištátne zmluvy. Viac pozri: zákon č. 5/2004 Z. z. [§ 2 ods. 1 písm. n), § 2 ods. 2 až 5, § 21 – § 23b], zákon č. 404/2011 Z. z., zákon č. 480/2002 Z. z.*

Poznámka:

Postavenie Veľkej Británie sa zmení vystúpením z EÚ (zákon č. 83/2019 Z. z. – pozri § 72aj zákona č. 5/2004 Z. z.)

Zamestnávateľ
§ 7

(1) Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

(2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

(3) So zamestnancom, ktorý je aj štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, dohodne podmienky podľa § 43 ods. 1 v pracovnej zmluve orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila.

K § 7: Pojem zamestnávateľ a právna subjektivita zamestnávateľa

*V § 7 ZP sa vymedzuje, **kto je „zamestnávateľ"** (fyzická osoba – § 7 OZ a nasl. alebo právnická osoba – § 19 OZ a nasl.) → **musí zamestnávať aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu** alebo ak to stanovuje osobitný predpis, tak v obdobných pracovných vzťahoch. Postavenie zamestnávateľa*

PP® tip

Absolvujte **kurz BOZP alebo OPP v e-learningovej forme.** Po jeho úspešnom absolvovaní získa každý preškolený zamestnanec **platný záznam o oboznámení s kurzom,** ktorým sa môže v prípade potreby preukázať kontrolným orgánom.

*môže mať **aj organizačná jednotka zamestnávateľa** (§ 7 ods. 2 ZP) za podmienky, že to ustanovuje osobitný predpis (t. j. napr. nejaký zákon) alebo stanovy podľa osobitného predpisu (t. j. nie každá organizačná jednotka je zamestnávateľom, ale iba tá, ak je splnená jedna z týchto podmienok) → zamestnávateľom súčasne nemôže byť aj „hlavný subjekt", ako aj jeho organizačná jednotka.*

§ 8

(1) Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé.

(2) Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou; dovtedy za ňu koná zákonný zástupca.

K § 8: Spôsobilosť na práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony zamestnávateľa

*§ 8 ZP upravuje spôsobilosť na práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony **fyzickej osoby zamestnávateľa.** Spôsobilosť **právnickej osoby** na: 1) práva a povinnosti a 2) právne úkony upravuje OZ a OBZ.*

Spôsobilosť zamestnávateľa – F. O.
na práva a povinnosti (právna subjektivita – právo byť zamestnávateľom) → **vzniká narodením +** pred narodením má túto spôsobilosť aj počaté dieťa za podmienky, že sa neskôr narodí živé. Ak by sa nenarodilo živé – v čase od počatia dieťaťa do jeho smrti (pred pôrodom alebo pôrodom) nezískava práva a povinnosti zamestnávateľa.
na právne úkony (spôsobilosť vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti ako zamestnávateľ – napr. uzatvoriť pracovnú zmluvu) → vzniká **plnoletosťou** (pozri § 8 ods. 2 OZ), ktorá sa nadobúda: 1) dovŕšením osemnásteho roku veku, 2) pred dosiahnutím tohto veku – uzavretím manželstva (najskôr v 16 rokoch). Takto nadobudnutá plnoletosť sa nestráca ani zánikom manželstva, ani vyhlásením manželstva za neplatné. → **do dosiahnutia plnoletosti** za neplnoletého zamestnávateľa **koná jeho zákonný zástupca** (pozri zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine).

§ 9

(1) V pracovnoprávnych vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

(2) Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca.

(3) Vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

§ 10

(1) Právne úkony štatutárnych orgánov alebo členov štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.

(2) Ak štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávnych vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

PP® tip
Novinka PMPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

K § 9 a § 10: Konanie zamestnávateľa a konanie za zamestnávateľa, pojem vedúci zamestnanec

§ 9 ZP, ale aj § 7 ods. 2 ZP upravuje ***tzv. vystupovanie (konanie) zamestnávateľa v pracovnoprávnych vzťahoch.***

Upozornenie:

Vždy je dôležité, aby právny úkon (napríklad podpísanie výpovede) za zamestnávateľa urobila osoba na to oprávnená.

Konanie fyzickej osoby *je: 1) osobne, 2) zastúpenie na základe plnomocenstva (pozri § 31 OZ) alebo 3) môže svojho zamestnanca poveriť konaním (pozri druhá veta § 9 ods. 1 ZP).* ***Konanie právnickej osoby (konanie za právnickú osobu):***

- *primárne koná* ***štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu*** *(pozri ObZ, prípadne ak ide o občianske združenie – zákon č. 83/1990 Zb.).*
- *môžu konať* ***zamestnanci poverení*** *buď štatutárnym orgánom, alebo členom štatutárneho orgánu (poverenie môže byť generálne alebo len vo vymedzenom úseku – napr. na preberanie písomností).*
- *môžu konať (pozn. bez poverenia)* ***iní zamestnanci zamestnávateľa*** *(t. j. iní ako poverení zamestnanci podľa druhej vety § 9 ods. 1 ZP), najmä vedúci organizačných útvarov zamestnávateľa sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ktoré vyplývajú z ich funkcií (t. j. napríklad riaditeľ personálneho oddelenia) určených organizačnými predpismi. Druhá strana, voči ktorej sa právny úkon robí, v tomto prípade môže z funkcie odvodzovať právo/oprávnenie na urobenie určitého právneho úkonu vyplývajúceho z funkcie.*
- *môžu konať* ***ďalší zamestnanci zamestnávateľa, ktorých zamestnávateľ písomne poveril, aby robili určité právne úkony*** *(zo spojenia „určité právne úkony" vyplýva, že pôjde len o obmedzené poverenie) v pracovnoprávnych vzťahoch v mene zamestnávateľa. ZP vyžaduje, aby sa v písomnom poverení uviedol aj rozsah oprávnenia (t. j., čoho sa poverenie týka) povereného zamestnanca.*

Judikatúra:

NS SR 4 Cdo 4/2012 (podpísanie okamžitého skončenia na to oprávnenou osobou – prokúra, splnomocnenie, § 9 ods. 2 ZP).

Nález **ÚS SR I. ÚS 155/2017** → rozriešil spor o to, kto je oprávnený konať za zamestnávateľa, t. j. či je možné, aby zamestnávateľ iba poveril osobu podľa § 9 ZP (a teda len zamestnanca) alebo či je možné aj splnomocnenie (zastúpenie) na základe Občianskeho zákonníka.

ÚS SR: **Nemožno pojmovo spájať či stotožňovať poverenie so zastúpením (splnomocnením), ide o odlišné právne inštitúty. Poverenie podľa § 9 ZP** sa viaže iba na osobu zamestnanca zamestnávateľa, pričom jeho zodpovednosť sa riadi normami pracovného práva s výraznou ochrannou funkciou. **Zastúpenie ako občianskoprávny inštitút** umožňuje, aby za zamestnávateľa mohli robiť právne úkony aj iné osoby než jeho vlastní zamestnanci, pričom vzájomné vzťahy medzi zastúpeným a zástupcom sa riadia normami občianskeho práva. Nemožno ich vnímať ako zastupiteľné inštitúty(už vôbec nie ako totožné inštitúty), ale ako vzájomne sa doplňujúce právne prostriedky. Zastúpenie na základe plnej moci podľa Občianskeho zákonníka dopĺňa chýbajúcu úpravu Zákonníka práce a dotvára celkový a komplexný právny rámec konania za zamestnávateľa. Nemožno rozumne predpokladať, že zákonodarca mal záujem na vylúčení inštitútu zastúpenia na základe splnomocnenia z pracovnoprávnych vzťahov, naopak, aplikácia tohto inštitútu sa mala ďalej opierať o subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka. **Záver:** Zamestnávateľ môže poveriť na právny úkon svojho zamestnanca (§ 9 ZP), ale môže sa dať aj zastúpiť na základne plnomocenstva podľa Občianskeho zákonníka.

Pojem vedúci zamestnanec

Vedúci zamestnanec	musí mať postavenie zamestnanca + riadenie aspoň jedného zamestnanca (osoba si zachováva toto postavenie, aj keď je miesto jedného podriadeného zamestnanca dočasne neobsadené)

Pozri: § 82 ZP (povinnosti), § 45 ZP a § 121 ZP.

PP® tip

Prihláste sa na niektorý z našich **webinárov** a sledujte kurzy o vybranej problematike priamo z prostredia vašej firmy alebo z pohodlia vášho domova. Ponuku aktuálnych webinárov nájdete na **www.profivzdelavanie.sk.**

Záväznosť právnych úkonov urobených za zamestnávateľa

§ 10 ZP upravuje otázku záväznosti právnych úkonov, ktoré urobili osoby podľa § 9 ZP, resp. iné osoby, t. j. či právny úkon zamestnávateľa zaväzuje alebo nie a ako sa bude postupovať v prípade prekročenia oprávnenia osobami, ktoré oprávnenie majú alebo v prípade osôb bez oprávnenia (tzv. exces). Viazanosť zamestnávateľa v prípade excesu je založená na vedomosti (nevedel alebo nemusel vedieť) druhej osoby – zamestnanca, či ide o exces alebo nie.

K excesu a zodpovednosti zamestnávateľa za konanie zamestnanca (škoda) voči tretím osobám – pozri § 420 ods. 2 OZ.

Zamestnanec
§ 11

(1) Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.

(2) Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávnych vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

(3) Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

(4) Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Tieto fyzické osoby môžu vykonávať ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len pri
a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach,
b) športových podujatiach,
c) reklamných činnostiach.

(5) Výkon ľahkých prác uvedených v odseku 4 povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (ďalej len „orgán verejného zdravotníctva“). V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať. Príslušný inšpektorát práce odoberie povolenie, ak podmienky povolenia nie sú dodržiavané.

K § 11: Pojem zamestnanec a právna subjektivita zamestnanca

§ 11 ZP upravuje spôsobilosť mať práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť na právne úkony zamestnanca v pracovnoprávnych vzťahoch (t. j. nie v občianskoprávnych vzťahoch).

Spôsobilosť
na práva a povinnosti (právna subjektivitu zamestnanca) → dovŕšením 15 rokov veku (ak ZP nestanovuje ďalej inak)
na právne úkony (vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti) → dňom, v ktorom dovŕši 15 rokov veku (takmer v plnom rozsahu; **výnimka** podľa § 11 ods. 3 ZP – spôsobilosť na uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti → dovŕšením 18. roku veku.

Uzatvorenie pracovnej zmluvy *→ zamestnanec môže uzatvoriť v deň, keď podľa kalendára dovŕši 15 rokov veku (0.00), avšak deň nástupu do práce [podstatná náležitosť pracovnej zmluvy – § 43 ods. 1 písm. c) ZP] zamestnávateľ nesmie dohodnúť skôr, ako sa skončí* ***povinná školská dochádzka zamestnanca*** *(deň nástupu do práce môže byť dňom skončenia povinnej školskej dochádzky, t. j. 31. 8. → pozri § 19 a nasl. zákona č. 245/2008 Z. z. Problémom v praxi je teda nemožnosť zamestnávať od 1. 7. do 30. 8. – počas letných prázdnin, ak sa povinná školská dochádzka končí 31. 8.).*

PP® tip
Uľahčite si pracovný život a získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise DÚPP a Daňovej pohotovosti s našou novinkou DÚPP PLUS. Pre viac informácií volajte +421 41 70 53 222.

Pozri aj **Judikatúra: R 30/1988** → súd riešil vekovú hranicu 18 rokov – dohoda o hmotnej zodpovednosti „občan dovršuje osmnáct let věku počátkem (v 00.00 hodin) toho dne, kterým svým číslem a měsícem odpovídá dni, kdy se před osmnácti lety narodil.“.

Detská práca, výkon ľahkých prác

Zakázaná	Povolená (inšpekciou práce)
práca vo veku do 15 rokov **alebo** – práca osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky (k výnimkám pozri ďalej) = „detská práca“	okruhy prác vymedzené § 11 ods. 4 ZP = ľahká práca (ak je povolená)

K jednotlivým druhom ľahkých prác: *Pri účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach (napr. divadelná hra, film, dabing – detská postava, vystúpenie detského súboru a pod.), pri športových podujatiach (napr. športové družstvo, zberači loptičiek), pri reklamných činnostiach (napr. reklama na detské produkty).* **Povoľovanie:** na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (poplatok za vydanie povolenia – položka 202 zákona č. 145/1995 Z. z.).

§ 11a
Zástupcovia zamestnancov

(1) Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

(2) V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, je na účely tohto zákona zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

K § 11a: Pojem zástupca zamestnancov

§ 11a ZP upravuje okruh niektorých zástupcov zamestnancov.

Zástupca zamestnancov	„osoba“ (nemusí mať právnu subjektivitu – pozri zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník), ktorá zamestnancov (ich záujmy) zastupuje voči zamestnávateľovi, = je za ňu pre účely právneho predpisu považovaná len osoba, ktorú právny predpis „uzná“ za zástupcu zamestnancov.

Okruh zástupcov zamestnancov a ich pôsobnosť

Zástupcovia zamestnancov podľa § 11a ZP	
Všeobecný zástupca	→ **príslušný odborový orgán** (zákon č. 83/1990 Zb., § 230 ZP), → **zamestnanecká rada** (§ 233 ods. 1 a nasl. ZP), **zamestnanecký dôverník** (§ 233 ods. 3 a nasl. ZP), → **osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou** (v družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu)
Osobitný zástupca	**zástupca zamestnancov pre BOZP** → len pre BOZP (§ 19 zákona č. 124/2006 Z. z.)

Vzájomný vzťah medzi zástupcami zamestnancov: *pozri napr. § 229 ods. 7 ZP, § 232 ZP, § 233 ods. 4 ZP a § 3a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.*

Zástupcovia zamestnancov pre vymedzené účely podľa osobitných predpisov
pre účel **nadnárodného informovania zamestnancov a prerokovania s nimi** (§ 241 ZP a nasl.)

PP tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PMPP a Mzdovej pohotovosti s novinkou PMPP PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

Zástupcovia zamestnancov pre vymedzené účely podľa osobitných predpisov
pre účely **zastupovania zamestnancov v európskej spoločnosti** (zákon č. 562/2004 Z. z.; II. časť) **a v európskom družstve** (zákon č. 91/2007 Z. z.; III. časť)
zástupcovia pre účely **cezhraničného zlúčenia alebo cezhraničného splynutia spoločností na území štátov EHP –** (§ 69aa a § 218la až § 218m ObZ)

+ pozri aj § 200 ObZ – volenie členov dozornej rady akciovej spoločnosti zamestnancami.

§ 12

(1) Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.

(2) Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.

K § 12: Postup pri spolurozhodovaní a prerokovaní, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov

*§ 12 ZP **upravuje postup zamestnávateľa, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, ak** sa vyžaduje: **spolurozhodovanie** zástupcu zamestnancov alebo **prerokovanie** so zástupcom zamestnancov. § 12 ZP neupravuje situáciu, ak zamestnávateľ má informovať zástupcov zamestnancov a títo u neho nepôsobia. Spravidla teda zamestnávateľ nebude informovať nikoho, s výnimkou, ak konkrétne ustanovenie ZP upravuje náhradného adresáta informovania (napr. § 73 ods. 11 ZP – dotknutí zamestnanci). V kontexte § 12 ZP sú **relevantné len** odborová organizácia, zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník (zástupca zamestnancov pre BOZP pri práci pôsobí len tam, kde jeho pôsobenie zákon výslovne ustanoví, je len zástupcom pre BOZP) → § 12 ZP sa aplikuje, ak u zamestnávateľa **nepôsobí ani jeden z nich.***

Spolurozhodovanie (napr. § 90 ods. 4 ZP – určenie rozvrhu pracovného času)
pôsobia ZZ → povinný postup (dohoda s nimi)
nepôsobia ZZ → všeobecné pravidlo: ZĽ **koná samostatne** → **výnimka: ZL nemôže konať vôbec** (ani samostatne, ani dohodou so zamestnancom), ak zákon výslovne ustanoví slovami, že **„dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa“.** Ide o **§ 87 ods. 2 ZP, § 87a ods. 1 ZP, § 142 ods. 4 ZP.**
Prerokovanie (napr. § 74 ZP – prerokovanie výpovede)
pôsobia ZZ → povinný postup (prerokovanie s nimi)
nepôsobia ZZ → všeobecné pravidlo: ZĽ **koná samostatne (nemá s kým prerokovať)** → **výnimka:** zákon určí náhradný subjekt [napr. § 73 ZP – hromadné prepúšťanie –... prerokuje priamo s dotknutými zamestnancami (§ 73 ods. 11 ZP)]

Upozornenie:

V niektorých prípadoch existuje osobitná úprava (§ 73 ZP o hromadnom prepúšťaní – ukladá povinnosť plniť povinnosti voči dotknutým zamestnancom, a teda § 73 ZP má prednosť pred § 12 ZP).

§ 13

(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise Dane a Účtovníctvo a Daňovej pohotovosti s novinkou DaÚ PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(2) V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

(5) Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.

(6) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 5; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(7) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(8) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4 alebo že zamestnávateľ nedodržal podmienky podľa odseku 5, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

K § 13: Zákaz diskriminácie a iné

§ 13 ZP upravuje okruh viacerých otázok.

Zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie (ods. 1) a výpočet diskriminačných dôvodov (ods. 2) a obrana pred diskrimináciou (ods. 6)

*→ **§ 13 ZP** = všeobecná povinnosť zamestnávateľa zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov antidiskriminačným zákonom – pozri aj čl. 1 Základných zásad ZP (diskriminačné dôvody a prípustné rozdielne zaobchádzanie), § 13 ZP (diskriminačné dôvody).*

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PaM a **Mzdovej pohotovosti** s novinkou PaM PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

→ antidiskriminačný zákon = demonštratívne vyjadrené dôvody, z ktorých zamestnanec nemôže byť diskriminovaný (pozn. v niektorých prípadoch, napr. § 66 ZP – výpoveď zamestnancovi so zdravotným postihnutím, ZP priamo ustanovuje prípustné rozdielne zaobchádzanie).

→ predzmluvné vzťahy (§ 41 ZP) sú súčasťou pracovnoprávnych vzťahov (§ 1 ods. 5 ZP), a teda podliehajú aj kontrole inšpekciou práce aj v prípade porušenia § 13 ZP.

K zákazu diskriminácie pozri aj: § 41 ods. 8 ZP, § 48 ods. 7 ZP, § 49 ods. 5 ZP, § 52 ods. 4 ZP, § 58 ZP, § 119a ZP, § 240 ods. 7 a 8 ZP + § 62 ods. 2 a 3 zákona č. 5/2004 Z. z.

Obrana zamestnanca má niekoľko foriem:

1. ***sťažnosť** (§ 13 ods. 6 ZP) na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania (§ 13 ods. 1 a 2 ZP) a/alebo nedodržanie podmienok podľa § 13 ods. 3 a 4. Zamestnávateľ je povinný: na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu **odpovedať,** vykonať **nápravu** (ak by došlo k porušeniu), **upustiť od takého konania** (aby k nemu naďalej dochádzalo) a **odstrániť jeho následky** (ak by nejaké vznikli, napr. ujma),*
2. ***podnet na inšpekciu práce –** § 150 ods. 2 ZP,*
3. ***žaloba na súd – § 14 ZP –** napr. podať antidiskriminačnú žalobu → zamestnanec popíše skutočnosti, ktoré by mohli naznačovať diskrimináciu (napr. v mzdovej oblasti) a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom (t. j. napr. náhrady škody/ujmy, doplatenie mzdy). V prípade antidiskriminačného konania platí tzv. **obrátené dôkazné bremeno** (§ 11 ods. 2 AntZ) = ak žalobca (zamestnanec) **oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať,** že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania → potom **žalovaný** (v tomto prípade napr. zamestnávateľ) **je povinný preukázať,** že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania.*

*Pozri viac aj: § 9 AntZ (**právna ochrana a konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania)** – napr. právo domáhať sa primeraného zadosťučinenia + § 9 ods. 4 AntZ ustanovuje, že právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov (napr. § 41 ods. 9 ZP) nie je týmto zákonom dotknuté.*

*Antidiskriminačný zákon namiesto súdnej cesty umožňuje aj **mediáciu** (§ 9 ods. 5 odkazuje na zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii).*

Zákaz zneužitia práva (ods. 3)

*ZP detailne nerieši otázku **šikanovania a tzv. mobbingu** (medzi zamestnancami – kolektív jednotlivca alebo jednotlivec jednotlivca) a **bossingu** (zo strany vedúceho zamestnávateľa), ale možno na ne aplikovať ustanovenie § 13 ods. 3 ZP → **výkon práv** a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov **musí byť v súlade s dobrými mravmi.** Nikto nesmie tieto práva a povinnosti **zneužívať na škodu druhého účastníka** pracovnoprávneho vzťahu alebo **spoluzamestnancov.** Zároveň podľa tohto ustanovenia nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.*

→ pozri aj § 2 ods. 4 AntZ, kde sa upravuje pojem „obťažovanie" (v ods. 5 aj sexuálne obťažovanie) ako forma diskriminácie.

Ochrana súkromia na pracovisku a v spoločných priestoroch (ods. 4 a 8)

*ZP aj len stručne upravuje **otázku práva na súkromie** zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa → základným právnym rámcom ochrany práva zamestnanca na súkromie je **čl. 8 ods. 1 Európskeho dohovoru** o ochrane ľudských práv a základných slobôd = každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie. Uvedená zásada je premietnutá aj v **Ústave SR v čl. 19 ods. 2:** „Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.". Zamestnávateľ, ktorý chce monitorovať svojich zamestnancov kamerovým systémom, musí mať na takúto činnosť **vážny dôvod** (napríklad prevencia pred krádežou*

PP® tip Novinka PaM PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

majetku v sklade), keďže ide o zásah do ich práva na súkromie. Monitorovanie zamestnancov by malo byť účelné, transparentné, primerané. Viac pozri aj zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov – § 42 ods. 3 písm. c) systematické monitorovanie verejne prístupných miest vo veľkom rozsahu, nariadenie 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov (všeobecné nariadenie o ochrane údajov).

Judikatúra:

Podľa judikatúry ESĽP sa zásahy do súkromia musia spravovať troma zásadami, a to **legality, legitimity a proporcionality.**

Ochrana oznamovateľov trestných činov (oznamovateľov protispoločenskej činnosti)

Cez § 13 ZP sa chránia aj tzv. oznamovatelia protispoločenskej činnosti (tzv. whistleblowing) – pozri aj zákon č. 54/2019 Z. z. V zmysle § 10 uvedeného zákona sú niektorí zamestnávatelia povinní vytvoriť ***vnútorný systém preverovania oznámení.***

Obmedzenie zákazu mlčanlivosti o pracovných a mzdových podmienkach a podmienkach zamestnávania (ods. 5, ods. 8)

Od 1. 1. 2019 sa v § 13 ods. 5 ZP ustanovuje obmedzenie zamestnávateľa, ktorý nemôže (nesmie) zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Na uvedené nadväzuje aj § 43 ods. 4 ZP, podľa ktorého sú ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, neplatné (ide o absolútnu neplatnosť). Zaradenie tohto zákazu pod § 13 ZP súvisí s cieľom zabrániť zamestnávateľovi v prípadnom diskriminačnom konaní voči zamestnancovi (napr. nevýhodnejšie podmienky), pričom napr. v pracovnej zmluve s ním dohodne mlčanlivosť o tejto skutočnosti a prípadne aj sankcie za jej porušenie. Cieľom je primárne odradiť zamestnanca, aby hovoril s inými zamestnancami o svojej mzde a aby sa dozvedel aj o mzde iných zamestnancov. V praxi takáto „nevedomosť" sťažuje prípadné konanie zamestnanca voči zamestnávateľovi – uvedenie relevantných skutočností o jeho diskriminácii.

V nadväznosti na tento zákaz ZP zároveň ustanovuje, že nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že ne zachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania – t. j. zamestnávateľ nemôže trestať zamestnancov (napr. porušenie pracovnej disciplíny) za to, že sa rozprávajú o svojich pracovných podmienkach.

§ 13 ods. 5 a 8 ZP však neznamená: 1: že zamestnanec nezodpovedá za informácie, ktoré iným zamestnancom hovorí (napr. nepravdivé, skreslené, neúplné), 2. že môže porušovať pravidlá obchodného a iného tajomstva.

§ 14
Riešenie sporov

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

K § 14: Spory z individuálnych pracovnoprávnych vzťahov

§ 14 ZP upravuje otázku, kto rieši spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov (tzv. individuálne spory) (**Príklad:** spor o vyplatenie mzdy, neplatnosť skončenia pracovného pomeru) → prejednávajú a rozhodujú súdy (pozri zákon č. 160/2015 Z. z. CSP). Spor o nároky z kolektívnej zmluvy: pozri § 231 ZP, neplnenie záväzkovej časti KZ – pozri § 14 ZoKV, Spory z dohôd o PVMPP – pozri § 223 ZP.

PP® tip

Poznáte podrobnosti o procese kontroly spracúvania osobných údajov? Viac sa dozviete aj v roku 2020 na školení „**GDPR a osobné údaje očami kontrolného orgánu**" priamo od inšpektora z Úradu na ochranu osobných údajov SR.

Individuálny pracovnoprávny spor patrí medzi spory so slabšou zmluvnou stranou (§ 316 a nasl. CSP) → Individuálny pracovnoprávny spor na účely CSP je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov. Za individuálny pracovnoprávny spor sa považuje aj spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.

Z dôvodu prítomnosti slabšej zmluvnej strany (zamestnanca) sa aplikujú niektoré osobitné pravidlá na jeho ochranu – napr. § 319 CSP. Súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

Príslušnosť súdu

Vecná (kauzálna)	ktorý subjekt je oprávnený prejednať a rozhodnúť pracovnoprávny spor = súd = osem vybraných okresných súdov
Miestna	ktoré kritérium je rozhodujúce pri určení miesta (miestneho súdu), na ktorom sa spor rozhodne → **všeobecná** (§ 13 CSP – všeobecný súd žalovaného) alebo **osobitná** (§ 19 CSP – napr. súd, v ktorého obvode má žalovaný miesto výkonu práce podľa pracovnej zmluvy)

Vecná príslušnosť v pracovnoprávnych sporoch (§ 23 CSP) Na konanie v individuálnych pracovnoprávnych sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, štrajku a výlu ky sú príslušné	
pre obvod Krajského súdu ↓	
v Bratislave	Okresný súd Bratislava III
v Trnave	Okresný súd Piešťany
v Trenčíne	Okresný súd Nové Mesto nad Váhom
v Nitre	Okresný súd Topoľčany
v Žiline	Okresný súd Ružomberok
v Banskej Bystrici	Okresný súd Zvolen
v Prešove	Okresný súd Poprad
v Košiciach	Okresný súd Košice II

*V prípade **sporu s cudzím prvkom** (napr. zahraničný zamestnávateľ) je potrebné sa zaoberať aj **otázkou príslušnosti súdu iného štátu.** V tejto súvislosti pozri:*

1) ***nariadenie** (EÚ) **č. 1215/2012** o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (tzv. **nariadenie Brusel Ia/Brusel I bis**) → uplatňuje sa od 10. 1. 2015 s výnimkou čl. 75 a 76, ktoré sa uplatňujú od 10. 1. 2014 [nahradilo nariadenie Rady (ES) č. 44/2001]; vzťahuje sa na štáty EÚ, nevzťahuje sa na Dánsko; **čl. 20 – 23 (Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv).***
2) ***zákon č. 97/1963 Zb.** o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom – § 37a a § 37e ods. 5.*

Alternatívne riešenie sporov

*→ **mediáciou** podľa zákona č. 420/2004 Z. z. o mediácii (§ 1 ods. 2).*
→ pozri aj možnosť podľa § 32 ZP (dohoda o sporných nárokoch).

K rozhodcovskému konaniu

*→ spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov **nemožno riešiť** v rozhodcovskom konaní (zákon č. 244/2002 Z. z. sa týka len občianskoprávnych a obchodnoprávnych sporov).*

PP® tip

Aj v roku 2020 sme tu pre vás s obľúbeným školením „**Zákonník práce pod lupou**“. Počas 2 dní spolu s JUDr. Alenou Huťanovou nahliadneme na problematiku **pracovného práva na Slovensku a schválené zmeny od 1. 1. 2020.**

Judikatúra:

Pozri rozhodnutie **NS SR – 1 Cdo 156/2011.**

Právne úkony
§ 15

Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

§ 16

(1) Na právne úkony, pri ktorých sa vyžaduje písomná forma, je potrebná u tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa o tom, že právny úkon zodpovedá prejavenej vôli.

(2) Notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa sa nevyžaduje, ak má ten, kto nemôže čítať alebo písať, schopnosť oboznámiť sa s obsahom právneho úkonu pomocou prístrojov alebo špeciálnych pomôcok a je schopný zápisnicu vlastnoručne podpísať.

§ 17
Neplatnosť právneho úkonu

(1) Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

(2) Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(3) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

K § 15 až § 17: Právne úkony v pracovnom práve

§ 15 až § 17 ZP čiastočne upravuje niektoré otázky spojené s právnymi úkonmi. Veľká časť právnej úpravy právnych úkonov je obsiahnutá v OZ a je aplikovateľná aj na pracovnoprávne vzťahy (pozri § 34 a nasl.).

Právny úkon (§ 34 OZ)	Prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.
Faktický úkon	Nespôsobuje právne následky (ale nie je bez právneho významu), neposudzuje sa jeho platnosť. **Príklad: tzv. vytýkací list pri neuspokojivom plnení pracovných úloh, upozornenie pre porušenie pracovnej disciplíny – hmotnoprávny predpoklad výpovede.**

*V § 15 ZP vymedzuje osobitné pravidlo, podľa ktorého **pri výklade prejavu vôle** je potrebné **prihliadať aj na dobré mravy.***

Dobré mravy	Súhrn všeobecne zachovávaných a uznávaných etických noriem spoločnosti obsahujúci všeobecne platné pravidlá správania sa jej členov vo vzájomných vzťahoch; môžu sa aplikovať len vtedy, ak ich aplikáciu právna norma dovoľuje alebo prikazuje; používané (napr. v prípade, ak možno na problém hľadieť z dvoch hľadísk) ako interpretačné pravidlo.

PP tip

Ak ste v roku 2019 prijali tovar za viac ako 200 000 € alebo dodali do EÚ za viac ako 400 000 €, nevynechajte školenie s Ing. Tiborom Vojtkom. Vďaka nemu **budete ovládať presný postup na podávanie hlásenia INTRASTAT.**

Judikatúra:

Pozri napr. **uznesenie II. ÚS 249/97, NS ČR 30 Cdo 664/2002, NS ČR 3 Cdon 69/96.**

Právne úkony osôb, ktoré nemôžu písať alebo čítať

Pozri § 16 ZP → náhradná forma písomného právneho úkonu → zápisnica (notárska alebo dvaja prítomní svedkovia) → musí byť v nej vyjadrená vôľa, že právny úkon, ktorý je vyjadrený (napr. skončenie pracovného pomeru dohodou), zodpovedá vôli, ktorú prejavil zamestnanec (t. j. že zamestnanec skutočne súhlasil so skončením pracovného pomeru dohodou). K notárskej zápisnici → § 46 a nasl. zákona č. 323/1992 Zb.

Vzdanie sa práva vopred

§ 17 ods. 1 ZP vyjadruje zásadu, že zamestnanec (nevzťahuje na zamestnávateľa ani zástupcov zamestnancov) sa ***nemôže platne vopred vzdať svojich práv.*** *Následok vzdania sa práva vopred = právny úkon by sa posúdil ako absolútne neplatný právny úkon* (**Príklad:** vzdanie sa práva na mzdu, výpovednú dobu, uznanie škody, ktorú by mohol spôsobiť v budúcnosti).

Doložka neplatnosti

§ 17 ods. 2 ZP vymedzuje situácie (nie však taxatívne), ktoré spadajú pod režim tzv. ***doložky neplatnosti*** *právneho úkonu (ide len* ***o právne úkony,*** *iba pri nich sa posudzuje ich platnosť): neudelil sa* ***predpísaný súhlas*** *zástupcom zamestnancov (napr. § 84 ZP),* ***vopred sa neprerokoval so zástupcami zamestnancov*** *(napr. § 74 ZP),* ***neurobil sa formou predpísanou*** *ZP (napr. § 226 ZP), neudelil sa* ***predpísaný súhlas príslušným orgánom*** *(napr. § 66 ZP), neudelil sa* ***súhlas zákonným zástupcom*** *(napr. § 53 ods. 2 ZP).*

Doložka neplatnosti	Bez doložky neplatnosti
→ forma právneho úkonu: **písomný, inak je neplatný** = „inak je neplatný" = doložka neplatnosti. **Príklad:** § 228a ods. 2 ZP – dohoda o pracovnej činnosti **Právny následok nedodržania formy** = absolútna neplatnosť právneho úkonu (pozri § 40a OZ)	→ forma právneho úkonu: **písomný**; nie je tu doložka neplatnosti. **Príklad:** § 42 ods. 1 ZP – pracovná zmluva **Právny následok nedodržania formy** = ústna pracovná zmluva nebude postihnutá následkom jej neplatnosti (absolútnej) a je platná a zakladá pracovný pomer (cieľ ochrániť zamestnanca).

Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť na ujmu zamestnanca

V § 17 ods. 3 ZP sa upravuje pravidlo, že ak zamestnanec nespôsobil neplatnosť právneho úkonu (napr. spôsobil ju zamestnávateľ), takáto neplatnosť právneho úkonu mu nemôže byť na ujmu.

Zmluva
§ 18

Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

K § 18: Numerus clausus zmluvných typov

Pracovnoprávna teória vykladá v § 18 ZP tzv. numerus clausus zmluvných typov, t. j. z obmedzenia možnosti použitia iných zmluvných typov, než aké ZP výslovne vymenováva (upravuje).

§ 19

(1) Účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

PP® tip Naučte sa efektívne pracovať so správou registratúry vo vašej spoločnosti. Získate **podrobný prehľad o tom, aké dokumenty máte, kde sú, dokedy tam budú. N**a školení priamo so **zamestnancami Štátneho archívu v Bratislave.**

(2) Zamestnávateľ má právo odstúpiť od pracovnej zmluvy, ak
a) zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň nástupu do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci,
b) zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce, alebo
c) zamestnanec bol po uzatvorení pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.

(3) Odstúpiť od pracovnej zmluvy podľa odseku 2 možno najneskôr do začatia výkonu práce zamestnancom. Odstúpenie od pracovnej zmluvy musí byť písomné, inak je neplatné.

K § 19: Odstúpenie od pracovnej zmluvy

§ 19 ZP upravuje odstúpenie od pracovnej zmluvy z dôvodu omylu (ods. 1), nenastúpenia do práce (ods. 2) a právoplatného odsúdenia za úmyselný trestný čin po nastúpení do práce (ods. 3).

Odstúpenie z dôvodu omylu

Osoba, ktorá konala v omyle	Osoba, ktorá omyl vyvolala
napr. zamestnávateľ → **konal v omyle** **Omyl:** napr. ohľadom znalostí, vedomostí, zručností, ktoré uchádzač o zamestnanie má **Konanie:** uzatvorenie pracovnej zmluvy	**Vedomosť o omyle:** Napr. zamestnanec → vedel o omyle (**omyl mu musel byť známy)** t. j., že znalosti, vedomosti, zručnosti, ktoré sľubuje zamestnávateľovi, nemá a zamestnávateľovi buď tieto skutočnosti nevyvrátil, alebo tvrdil, že ich má; ak by mu omyl nebol známy, nemožno odstúpiť od zmluvy (napr. že doklad, ktorým sa preukazuje, je neplatný)

*+ a zároveň omyl sa týkal takej **okolnosti, že by bez neho k zmluve (jej uzatvoreniu) nedošlo** (**druhá podmienka**), t. j. zamestnávateľ, keby vedel, že zamestnanec znalosti, vedomosti, zručnosti nemá, by pracovnú zmluvu nebol uzatvoril,*

→ odstúpiť môže ten, kto bol uvedený do omylu,
→ neustanovuje sa lehota pre odstúpenie od pracovnej zmluvy (t. j. možno odstúpiť aj po vzniku pracovného pomeru).

Odstúpenie z dôvodu nenastúpenia do práce

*Zamestnanec **nenastúpil do práce v deň dohodnutý v pracovnej zmluve** (§ 43 ods. 1 ZP) **bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci** (napr. dočasná pracovná neschopnosť na jeho strane – § 141 ods. 1 ZP) alebo mu v tom **bránila prekážka v práci** (napr. dočasná pracovná neschopnosť na jeho strane – § 141 ods. 1 ZP) **a do troch pracovných dní o tejto prekážke zamestnávateľa neupovedomil.***
Príklad: Dohodnutý deň nástupu do práce: 1. 4. (je napr. piatok), zamestnanec mal zmenu a nenastúpil → zamestnávateľ čaká na upovedomenie o prekážke. Prvý pracovný deň sa počíta od pondelka → pondelok, utorok, streda (ak ide o pracovné dni) – odstúpenie je možné vo štvrtok.

*→ odstúpiť od pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ, len **dokiaľ zamestnanec nezačne vykonávať prácu.***

Odstúpenie z dôvodu právoplatného odsúdenia za úmyselný trestný čin

→ po uzatvorení pracovnej zmluvy; odstúpiť môže zamestnávateľ + dokiaľ zamestnanec nezačne vykonávať prácu,
→ úmyselný trestný čin: pozri § 15 TZ.

***Doručovanie a účinky odstúpenia:** Pokiaľ ide o väzbu § 19 ZP na § 38 ZP (doručovanie) → ide o **písomnosť, ktorá v princípe spôsobí zánik pracovného pomeru** (doručuje sa podľa § 38 ZP). ZP účinky odstúpenia priamo neupravuje + aplikuje sa § 48 ods. 2 OZ – „Odstúpením od zmluvy sa zmluva **od začiatku zrušuje,** ak nie je právnym predpisom ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté inak.“*

PP® tip Spoločnosť Poradca podnikateľa vás pozýva na v poradí už VI. ročník EPI konferencie zameranej na **odpadové hospodárstvo v roku 2020** na Slovensku.

§ 20
Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

(1) Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach zo mzdy, ručením alebo zriadením záložného práva.

(2) Uspokojenie nároku zamestnávateľa možno zabezpečiť dohodou medzi ním a zamestnancom o zrážkach zo mzdy. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Ak vznikne podľa tohto zákona alebo podľa iného pracovnoprávneho predpisu povinnosť zamestnanca zaplatiť pohľadávku zamestnávateľovi alebo ak vznikne povinnosť zamestnávateľa zaplatiť pohľadávku zamestnancovi, môže sa iná fyzická osoba alebo právnická osoba zaručiť písomným vyhlásením, že túto pohľadávku uspokojí, ak tak neurobí sám dlžník.

(4) Nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne, môže zamestnávateľ so zamestnancom zabezpečiť písomnou zmluvou o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní.

K § 20: Zabezpečenie práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch

*§ 20 ZP upravuje otázku **zabezpečenia práv a povinností** v pracovnoprávnych vzťahoch, pričom možno použiť len tie zabezpečovacie prostriedky vymenované v § 20 ZP: **dohoda o zrážkach zo mzdy, ručenie, zriadenie záložného práva.** V pracovnom práve sa **neumožňuje dojednanie:** zmluvnej pokuty a zmenky (pozri však aj niektoré ustanovenia lex specialis – § 62 ods. 8 ZP – nedodržanie výpovednej doby a § 83a ods. 5 ZP – nedodržanie konkurenčnej doložky).*

Dohoda o zrážkach zo mzdy

*Ide o zabezpečenie nároku (nárokov) zamestnávateľa. Dohoda musí mať písomnú formu, inak je neplatná. **V niektorých prípadoch nie je potrebné uzatvárať** dohodu o zrážkach zo mzdy, pretože zákon stanovuje oprávnenie zamestnávateľa na vykonanie zrážky zo mzdy podľa § 131 ods. 2 ZP (napr. „prečerpaná dovolenka" v rozsahu 2 dní).*
→ pozri aj § 131 ods. 3 ZP (dohoda), § 131 ods. 4 ZP (limit zrážok) a § 191 ZP.

Príklad:

Škoda vznikla + uznanie škody: Zamestnanec spôsobil škodu zamestnávateľovi v sume 1 000 €, uznal svoju zodpovednosť, ako aj výšku škody písomne podľa § 191 ZP. Zamestnanec sa zaviazal uhradiť škodu postupne zo svojej mzdy v sume 50 € mesačne, až kým škoda nebude uhradená. Pre tento účel sa dohodla dohoda o zrážkach zo mzdy, kde zamestnanec súhlasí so zrážkou zo mzdy.

Preventívne zrážky zo mzdy: Zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancom pri vzniku pracovného pomeru aj dohodu o zrážkach zo mzdy pre prípad, kedy by zamestnanec v budúcnosti spôsobil škodu. Takáto dohoda umožňuje zamestnávateľovi vykonať zrážku zo mzdy bez ďalšieho súhlasu zamestnanca. Ide o postup v súlade so zákonom?

Takýto postup sa nejaví ako v súlade so ZP, vzhľadom na to, že:
- ***neexistuje konkrétne právo zamestnávateľa, ktoré sa zabezpečuje** (ešte nevznikla žiadna škoda, škoda nie je vyčíslená);*
- ***zamestnanec nie je povinný škodu alebo jej výšku uznať (spor o náhradu škody)** – z § 191 ZP vyplýva, že zamestnanec môže tvrdiť, že škoda nevznikla, nemusí uznať, že škodu spôsobil, nemusí uznať, že škoda vznikla v takej výške, ako žiada zamestnávateľ, alebo môže namietať, že škodu spôsobil (aj) iný zamestnanec, t. j. je tu spor o určenie škody, jej výšky, zodpovednej osoby a až súd rozhodne (žalobu musí podať zamestnávateľ), či zamestnanec za škodu zodpovedá a v akej výške;*

PP® tip
Po minuloročnom úspechu **sme tu pre vás opäť s témou kybernetickej bezpečnosti.** Tešíme sa na vás už 30. – 31. 3. 2020 na ďalšej z prestížnych EPI konferencií.

– ***zamestnanec sa vopred vzdáva svojho práva*** *podľa § 191 ZP (t. j. je tu možný rozpor s § 17 ods. 1 ZP) – uzatvorenie dohody o zrážkach zo mzdy vlastne znamená, že zamestnanec vopred uznáva škodu, ktorú zamestnávateľ určil, ako aj spôsob jej náhrady cez zrážky zo mzdy.*

Pozri aj NS SR 5 Sžo/57/2013: dohoda o zrážkach zo mzdy pre prípad škody (porušenie zákona – pokuta od IP).

Nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa
§ 21

Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopný a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov, tieto nároky sa uspokoja dávkou garančného poistenia podľa osobitného predpisu.

§ 22
Informačná povinnosť

(1) Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty je povinný písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku.

(2) Zamestnanec je povinný zamestnávateľovi, predbežnému správcovi konkurznej podstaty alebo správcovi konkurznej podstaty na ich žiadosť oznámiť všetky informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu podľa osobitného predpisu.

K § 21 a § 22: Nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa

*§ 21 a § 22 ZP upravujú **len vybrané aspekty platobnej neschopnosti** zamestnávateľa vo väzbe na pracovnoprávne povinnosti. Pozri **zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii** – pojmy úpadok, platobná neschopnosť, predĺženie, pravidlá konkurzu, práva zamestnancov, uplatnenie pohľadávky, prevádzkovanie podniku počas konkurzu, **zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení** – garančné poistenie a nároky z neho.*

Judikatúra:

NS SR 1 MCdo 13/2009 – R 28/2011 → otázka neprideľovania práce zamestnávateľom (správcom) v čase konkurzu – je to prekážka v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 ZP + zamestnanec za jej trvania nemá povinnosť dostavovať sa na pracovisko a zotrvávať na ňom po celý pracovný čas.

§ 23 až § 26

Zrušené.

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov
§ 27

Ak zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 28

(1) Ak sa prevádza hospodárska jednotka, ktorou je na účely tohto zákona, zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.

PP® tip

Získajte aj tento rok tie najlepšie recepty na daňovú problematiku. Po minuloročnom úspechu vás opäť pozývame do Hotela Bešeňová na 2-dňový netradičný seminár s názvom **„Špeciality z daňovej kuchyne s Vladimírom Ozimým“.**

(2) Prevod podľa odseku 1 je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti, bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.

(3) Prevodca je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 prestáva byť zamestnávateľom.

(4) Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom podľa odseku 2 pokračuje ako zamestnávateľ voči prevedeným zamestnancom.

(5) Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.

§ 29

(1) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o
a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
b) dôvodoch prechodu,
c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov.

(3) Povinnosti ustanovené v odsekoch 1 a 2 sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa.

§ 29a

Ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ku dňu prevodu. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru podľa prvej vety. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76.

§ 30

Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú smrťou zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, na jeho dedičov.

§ 31

(1) Ak sa predáva zamestnávateľ alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho zamestnávateľa.

(2) Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.

(3) Ak zamestnávateľ-prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa-nájomcu.

(4) Ak po skončení nájmu zamestnávateľa alebo jeho časti nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nájomcu, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov

PP® tip
Počas dvoch dní sa na seminári **„Finančná analýza v kontrolingu, kalkulácia a cenotvorba“** zdokonalíte tak, že vaše analýzy, návrhy i rozhodnutia budú prinášať vyšší ekonomický efekt pre vašu firmu.

zabezpečuje zamestnávateľ-prenajímateľ; to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom-nájomcom odo dňa vzniku nájmu.

(5) Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.

(6) Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.

(7) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

(8) Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

(9) Ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

K § 27 až § 31: Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

§ 27 až § 31 ZP upravujú niektoré otázky spojené s tzv. prechodom práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch (nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz – pozri zákon č. 7/2005 Z. z.).

Prechod práv a povinností	zabezpečenie kontinuity práv a povinností zamestnávateľa voči zamestnancom (ale aj zamestnanca voči zamestnávateľovi), ako aj postavenia zástupcov zamestnancov a kolektívnej zmluvy pri zmenách, napr. predaj, prenájom zamestnávateľa, splynutie, zlúčenie, rozdelenie zamestnávateľa = do postavenia zamestnávateľa vstupuje nový subjekt = samotný prevod nemá automaticky znamenať napr. skončenie pracovných pomerov zamestnancov, zmenu ich pracovných zmlúv, zánik kolektívnej zmluvy a pod.

Pojem prevod podniku (hospodárskej jednotky)

Vymedzuje: čl. 1 písm. b) smernice 2001/23/ES a § 29 ods. 1 ZP + na aplikáciu má význam aj veľký počet rozhodnutí SD EÚ k smernici 2001/23/ES (a k predchádzajúcej smernici 77/187), ktoré je potrebné aplikovať = súd v SR je viazaný judikatúrou SD EÚ. Základom prevodu ***je prevod hospodárskej jednotky (hospodárskeho subjektu).*** *V zmysle § 29 ods. 1 a 2 ZP ide o prevod hospodárskej jednotky. Musí ísť o* ***prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť.*** *Súdny dvor EÚ v celom rade prípadov riešil: či situácia je prevodom, či prechádza hospodárska jednotka a táto jednotka si zachováva totožnosť alebo nie a v prípade zachovania totožnosti skúmal prítomnosť/prevod hmotných zložiek – napr. zariadenia, priestory, pracovné nástroje a nehmotných zložiek – napr. účtovné knihy, zákazníci, určité know-how a osobných zložiek – zamestnanci. SD EÚ tu* ***vyvinul (aplikoval) určité kritériá, ako posudzovať takéto situácie.***

Upozornenie:

→ o prevod nejde len vtedy, ak sa predáva zamestnávateľ ako celok, ale prevodom môže byť aj situácia, keď **zamestnávateľ prestáva vykonávať nejakú činnosť a túto činnosť začne vykonávať iný subjekt (a to aj ak medzi týmito subjektmi nie je priamy právny vzťah).** Pozri **SD EÚ: C-340/01 Abler/Sodexho.** Medzi subjektom A a B, ktoré poskytovali catering (stravovacie služby) pre nemocnicu, nebol priamy právny vzťah. Jeden subjekt (C) (nemocnica) ukončil zmluvu o zabezpečení stravovania s jednou spoločnosťou (A) a túto zmluvu získala druhá spoločnosť (B), ktorá použila podstatnú časť hmotného majetku predtým použitého prvou spoločnosťou a tento majetok bol následne daný k dispozícii novej spoločnosti. SD EÚ: na to, aby sa aplikovala smernica, nie je potrebné, aby tu bol priamy zmluvný vzťah medzi prevodcom a preberajúcim. **Prevod môže prebehnúť cez**

PP® tip V ďalšom zo série školení zameraných na daňovú problematiku sa s Ing. Milanom Kúdelom zameriame na **prenos daňovej povinnosti a odpočítanie DPH v roku 2020.** Tešíme sa na vás už 28. 4. 2020 v Bratislave.

medzičlánok tretej osoby, ako je vlastník alebo osoba, ktorá poskytuje kapitál. Nie je ani rozhodujúce, že priestory a nástroje vlastní objednávateľ služby (nemocnica).

Judikatúra:

Vybrané prípady pred **SD EÚ:** zachovanie totožnosti hospodárskej jednotky (subjektu) – **C-24/85** Spijkers, prevedenie funkcie subjektu – prevod bez zmluvy – **C-29/91** Redmont Stichting, **C-340/01** Abler/Sodexho, prevod podniku v rámci skupiny podnikov – **C-234/98** Allen and others, prevod hospodárskej jednotky založenej natrvalo – **C-172/99** Liikenne, **C-13/95** Süzen, námietky zamestnanca voči prevodu (právo zamestnanca zamedziť svojmu prevodu) a podstatná zmena podmienok – **C-171/94 a C-172/94** Merckx a Neuhuy, činnosť založená na ľudskej práci (a prevod podniku) – Spojené prípady **C-173/96 a C-247/96** Hidalgo a Ziemann.

Informačná povinnosť pri prevode

Právne otázky vplyvu prevodu na zamestnancov sa majú riešiť vopred a nie ex post.
→ § 29 ZP ustanovuje informačné povinnosti zamestnávateľa (prevodcu – ods. 1, ako aj preberajúceho zamestnávateľa – ods. 3) voči zástupcom zamestnancov (prípadne samotným zamestnancom), ako aj prerokovanie týchto opatrení,
→ ZP (na rozdiel od hromadného prepúšťania – § 73 ZP) nestanovuje konkrétnu sankciu za nedodržanie týchto ustanovení (ide však o porušenie ZP).

Zánik zamestnávateľa – právnickej osoby s právnym nástupcom

*§ 27 ZP upravuje otázku **zániku zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou.** Dôležitá je skutočnosť, či zanikajúci zamestnávateľ má právneho nástupcu alebo zaniká bez právneho nástupcu.*

Pracovnoprávne aspekty zániku zamestnávateľa s právnym nástupcom

*§ 28 ZP upravuje prevod práv a povinností z jedného zamestnávateľa (prevodca) na druhého zamestnávateľa (preberajúci zamestnávateľ). Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú na právneho nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak = **generálna sukcesia práv a povinností** → právny nástupca (zamestnávateľ) je **viazaný pracovnými zmluvami** (**aj kolektívnymi zmluvami** – § 31 ods. 7 ZP), ako keby ich sám uzatvoril,*

→ pracovnoprávny vzťah zamestnanca v tomto prípade nekončí len z dôvodu prevodu, ale trvá naďalej k novému subjektu, ktorý sa ako právny nástupca stal zamestnávateľom zamestnanca (pozri ale aj § 29a ZP).

Okruh otázok, ktorými je potrebné sa pri prevode podniku zaoberať

- *prechádzajú zamestnanci k právnemu nástupcovi alebo nie, resp. ak je niekoľko právnych nástupcov, ku ktorému z nich prechádzajú?*
- *informačné povinnosti prevodcu voči zamestnancom a zástupcom zamestnancov (§ 29 ods. 1 a 2 ZP) a nadobúdateľa voči zamestnancom a zástupcom zamestnancov (§ 29 ods. 3 ZP s odkazom na ods. 1 a 2),*
- *súhlas zamestnanca s prevodom (prevod môže znamenať aj vplyv napr. na zmenu miesta výkonu práce) (§ 29a ZP),*
- *vyhotovenie dodatkov pracovnej zmluvy, kde sa zmenia údaje o zamestnávateľovi (pričom však aj bez týchto dodatkov je možné v zmysle § 27 ZP správne identifikovať, kto je zamestnancom zamestnávateľa – písomným oznámením preberajúceho zamestnávateľa, že vstúpil do práv iného zamestnávateľa),*
- *usporiadať otázky zdravotného, sociálneho poistenia, daní a účtovníctva,*
- *prevod sociálneho fondu (§ 6 ods. 4 zákona č. 152/1994 Z. z.),*
- *prechod kolektívnych zmlúv, resp. záväzkov z nich (§ 31 ods. 7 ZP),*
- *zachovanie postavenia zástupcov zamestnancov (§ 31 ods. 8 ZP), prípadne riešenie otázok duality zastupovania a/alebo prechodu zástupcov zamestnancov do rôznych rozdelených spoločností*

PP® tip

Počas mája vám prinášame hneď 3 termíny 2-dňových školení, kde si spolu s Ing. Vladimírom Ozimým podrobne prejdeme všetky **povinnosti viažuce sa k fakturácii DPH na Slovensku.**

– *iné súvisiace otázky – napr. začaté konania od inšpekcie práce (riziko pokuty – napr. podnet zamestnanca daný v minulosti, ktorý sa teraz má previesť), vrátenie zverených vecí (§ 185 ZP), vydané elektronické rekreačné poukazy a iné poukazy, ktoré prepláca zamestnávateľ, škoda spôsobená zamestnancom/zamestnávateľom pred prevodom podniku a pod.*

Obchodnoprávne aspekty zániku zamestnávateľa s právnym nástupcom: *napr. § 20a, § 20b OZ, § 68 ObZ. Pozri aj príslušné ustanovenia ObZ k rozdeleniu (§ 69, § 69a, § 218m – § 218p a primerane § 218a až § 218j + cezhranične § 69aa), zlúčeniu (§ 69 ods. 3, § 69aa ObZ, § 152, § 152b, § 218la až § 218lk), splynutiu (§ 69 ods. 3 ObZ, § 152, § 152b, § 218la až § 218lk, § 69aa ObZ) spoločností.*

Zánik zamestnávateľa – právnickej osoby – bez právneho nástupcu

→ je potrebné po právnej stránke usporiadať ***aj pracovnoprávne vzťahy,***

→ § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 ZP – ***výpoveď,*** *ak.... a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť... 1. zrušuje alebo sa podľa § 60 ZP skončí pracovný pomer* ***dohodou,***

→ v prípade dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) ZP sa ***neuplatní ani ponuková povinnosť, ani zákaz výpovede.***

Analogicky možno postupovať voči zamestnancom, ktorí sa neprevádzajú, ak sa prevádza iba časť zamestnávateľa.

→ ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, ***má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov*** *zrušeného zamestnávateľa (§ 31 ods. 6 ZP),*

→ ***v prípade kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov*** *zaniká aj samotná kolektívna zmluva, pretože zmluvná strana zamestnávateľa zanikne bez právneho nástupcu, a teda po zániku už nie je toho, kto by kolektívnu zmluvu plnil a ani objekt, voči ktorému sa má kolektívna zmluva plniť (zamestnanci),*

→ musí sa vyrovnať sociálny fond.

Smrť zamestnávateľa v prípade fyzickej osoby – zamestnávateľa

§ 30 ZP upravuje prípad smrti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou → práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov ***prechádzajú na dedičov*** *(OZ, osobitne § 463 OZ a nasl. o odmietnutí dedičstva, dedičstvo, ktoré nenadobudne žiadny dedič, pripadne štátu – § 462 OZ a štát, ktorému dedičstvo pripadlo, zodpovedá za poručiteľove dlhy a za primerané náklady jeho pohrebu rovnako ako dedič – § 472 ods. 1 OZ. To, kto koná za štát, upravuje § 5 zákona č. 278/1993 Z. z. o správe majetku štátu.). V prípade zamestnávateľa, ktorým je fyzická osoba, je dôležité, či činnosť zamestnávateľa* ***prevezmú dedičia.*** *Ak áno, platí, že vstupujú do postavenia zamestnávateľa (§ 13 ŽZ).*

Zmena právnej formy spoločnosti

Zmenou právnej formy spoločnosť ako právnická osoba nezaniká, *a teda nejde ani o aplikáciu pravidla podľa § 27 ZP a nasl. Podľa § 69b ObZ spoločnosť môže zmeniť svoju právnu formu na inú právnu formu spoločnosti alebo na družstvo, ak zákon neustanovuje inak.*

Zmena obchodného mena spoločnosti

→ obchodné meno (§ 8 ObZ),

→ zmena obchodného mena predstavuje len zmenu označenia/mena zamestnávateľa, pod ktorým vykonáva právne úkony. V tomto prípade by malo dôjsť len k zmene pracovnej zmluvy, kde sa zmení označenie zamestnávateľa, resp. len k oznámeniu zamestnávateľa, že dochádza k zmene obchodného mena.

PP® tip

Odpisy majetku tvoria významnú nákladovú položku. Na školení už v polovici mája **získate plnú kontrolu nad správnym účtovaním dlhodobého majetku** a uplatňovaním daňových výdavkov vo vašej spoločnosti.

Prevod obchodného mena a prevod podniku

→ (§ 11 ods. 3 ObZ) ***prechádza na nástupnícku právnickú osobu s podnikom,*** *ak zaniká pôvodná právnická osoba bez likvidácie a* ***nástupnícka právnická osoba obchodné meno prevezme*** *+* ***prevod obchodného mena bez súčasného prevodu podniku je neprípustný*** *(§ 11 ods. 4 ObZ). V zmysle § 11 ods. 4 ObZ prevod obchodného mena* ***je možný aj pri prevode časti podniku,*** *ak bude podnikateľ zostávajúcu časť prevádzkovať pod iným obchodným menom alebo táto časť zanikne likvidáciou.*

Podstatná zmena pracovných podmienok pri prevode a nesúhlas zamestnanca

→ fikcia ***skončenia pracovného pomeru*** *[fikcia dohody podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP].*

Aplikuje sa pri prevode podniku, ak dochádza k podstatným zmenám pracovných podmienok a zamestnanec so zmenami nesúhlasí. Pôjde napr. o zmenu podstatných náležitostí pracovnej zmluvy – § 43 ods. 1 ZP. Ku skončeniu dôjde ku dňu prevodu, zamestnanec sa teda neprevedie, ak je prevod k 1. 1., pracovný pomer sa skončí 31. 12. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi ***písomný doklad o skončení pracovného pomeru podľa prvej vety § 29a*** *ZP, t. j. doklad o tom, že sa pracovný pomer skončil fikciou dohody (že sa skončil podľa § 29a ZP). V doklade by malo byť uvedené, že sa pracovný pomer skončil podľa § 29a ZP (t. j. ako sa skončil) a ku ktorému dňu. Zamestnanec* ***má právo na odstupné*** *[rozsah sa určí podľa § 76 ZP, ide o fikciu skončenia organizačnými zmenami podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP]. Zamestnanec má v zmysle § 77 ZP a nasl. právo napadnúť neplatnosť takéhoto skončenia pracovného pomeru na súde (keďže sa pracovný pomer akoby skončil dohodou).*

Predaj zamestnávateľa, nájom zamestnávateľa a zrušenie zamestnávateľa

§ 31 ZP upravuje niekoľko skutkových situácií: ***1) Predaj*** *zamestnávateľa (časti zamestnávateľa),* ***2) (Pre)nájom časti zamestnávateľa*** *(pozn.: v ods. 2 je len časť zamestnávateľa, v ods. 3 už aj zamestnávateľ),* ***3) Zrušenie zamestnávateľa*** *→ orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje (napr. zriaďovateľ zruší školu), určí,* ***ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť*** *nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky. Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.*

Dodržiavanie kolektívnej zmluvy po prevode

→ dodržiavať sa má do skončenia jej účinnosti (t. j. počas doby, na ktorú bola uzatvorená),

→ nevylučuje sa jej zmena, ak dôjde aj k „prevodu" odborovej organizácie (pozri aj § 31 ods. 8 ZP: právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak – v princípe môžu z jednej spoločnosti vzniknúť tri a nie do každej prejde odborová organizácia, kolektívna zmluva prejde aj bez odborovej organizácie – plní sa jej obsah).

Prevod kolektívnej zmluvy		
V preberajúcej spoločnosti **je** uzatvorená KZ	Viac výhodná	1) možno zachovať dočasne aj menej výhodnú KZ do skončenia jej účinnosti (objektívny dôvod: prevod podniku) + po skončení účinnosti → len jedna KZ 2) možno aplikovať výhodnejšie pravidlá
	Menej výhodná	zachovať KZ do skončenia jej účinnosti + po skončení účinnosti → len jedna KZ
V preberajúcej spoločnosti **nie je** uzatvorená KZ		zachovať KZ do skončenia jej účinnosti + po skončení účinnosti → len jedna KZ → túto KZ netreba aplikovať na zamestnancov preberajúcej spoločnosti (objektívny dôvod: prevod podniku) + po skončení účinnosti → buď KZ pre všetkých, alebo žiadna KZ

Záver: *Prevod môže viesť k situácii, že na rôznych zamestnancov jedného zamestnávateľa sa dočasne aplikujú odlišné pracovné podmienky. Uvedené sa javí byť objektívnym dôvodom na dočasné rozdielne zaobchádzanie z dôvodu prevodu (nie vždy sa dajú podmienky zosúladiť). Po skončení účinnosti kolektívnej zmluvy je už neprípustné rozdielne zaobchádzať so zamestnancami.*

PP® tip Hľadáte úplné znenie zákona platné k dnešnému dňu? Nemusíte – je tu pre vás **www.zakonypreludi.sk.**

Judikatúra:

Pozri aj rozsudok **SD EÚ C-328/13.**

Zachovanie právneho postavenia a funkcie zástupcov zamestnancov po prevode
(pozri aj napr. § 11a ZP, § 241 a nasl. ZP)
→ právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Prax:

Je potrebné riešiť situáciu vopred: napr. kam prejde odborová organizácia, ak sa zamestnávateľ rozdeľuje, či u iného zamestnávateľa už existuje odborová organizácia (a aký bude ich vzťah), čo sa stane so zamestnaneckou radou a jej členmi (napr. pri rozdelení – ak členovia prejdú k rôznym zamestnávateľom → skôr uskutočniť v takejto situácii nové voľby, pri zlúčení – napr. ak už existuje zamestnanecká rada u iného subjektu → dočasne mohla fungovať spojená zamestnanecká rada so všetkými členmi) + zamyslieť sa aj nad zachovaním postavenia zamestnaneckej rady + pravidlo zamestnanecká rada zanikne, ak ide o zamestnávateľa, ktorý má menej ako 50 zamestnancov [pozri § 235 ods. 1 písm. d) ZP].

Dohoda o sporných nárokoch

§ 32

Účastníci si môžu upraviť svoje sporné nároky dohodou o sporných nárokoch, ktorá musí byť písomná, inak je neplatná.

K § 32: Dohoda o sporných nárokoch

§ 32 ZP upravuje možnosť zamestnávateľa a zamestnanca upraviť si svoje sporné nároky z pracovnoprávnych vzťahov (napr. sporná výška odmeny zamestnanca, podiel na zisku, spôsob skončenia pracovného pomeru, spôsobená škoda) ***dohodou o sporných nárokoch*** *(tak, aby nárok už nebol sporný, napr. sa dohodnú na konkrétnej sume odmeny).*
→ forma dohody: ***písomná, inak je neplatná*** *(pozri § 17 ods. 2 ZP – doložka neplatnosti),*
→ **problém:** § 32 ZP neupravuje ďalšie náležitosti dohody (pozri pre porovnanie aj okruh riešených problémov pri tzv. pokonávke podľa § 585 OZ).

§ 33

(1) Nárok je potrebné uspokojiť na mieste ustanovenom týmto zákonom alebo dohodou účastníkov. Ak nie je miesto plnenia takto určené, je ním bydlisko alebo sídlo toho, čí nárok sa má uspokojiť.

(2) Ak sa uspokojuje nárok doručovaním poštovým podnikom, je nárok uspokojený okamihom doručenia plnenia. Ak sa nárok uspokojuje prostredníctvom banky alebo pobočky zahraničnej banky v Slovenskej republike, je nárok uspokojený pripísaním peňažných prostriedkov na účet oprávneného.

(3) Ak nie je lehota uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom alebo ak nie je určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do siedmich dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal.

(4) Nárok možno uspokojiť aj zložením do úradnej úschovy.

§ 34

Ak je zamestnávateľ alebo zamestnanec povinný uspokojiť viac peňažných nárokov a plnenie nestačí na vyrovnanie všetkých peňažných nárokov, je vyrovnaný ten nárok, o ktorom povinný pri plnení vyhlási, že ho chce uspokojiť. Ak tak neurobí, je plnením uspokojený nárok najskôr splatný.

PP tip Novinka DÚPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

K § 33 a § 34: Uspokojenie nárokov

§ 33 ZP a § 34 vymedzujú (niektoré) ***všeobecné pravidlá o uspokojení nárokov*** *(miesto, kde sa má nárok uspokojiť – ods. 1, spôsob, kedy je nárok uspokojený – poštovým podnikom, bankou, do úradnej úschovy – ods. 2 a 4, lehota – ods. 3, § 34 ZP – viac peňažných nárokov a plnenie nestačí na uspokojenie všetkých); § 33 ZP výslovne „hovorí" o lehote. Tieto sa aplikujú, ak neexistuje osobitná úprava (napr. vyplatenie mzdy – upravuje sa aj miesto, spôsob, termín, splatnosť a pod., pozri § 129 ZP a § 130 ZP).*

§ 35
Smrť zamestnanca

(1) Ak osobitný predpis neustanovuje inak, peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezanikajú. Do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku prechádzajú mzdové nároky z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti. Predmetom dedičstva sa stávajú, ak týchto osôb niet.

(2) Peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca s výnimkou nárokov, o ktorých sa právoplatne rozhodlo alebo ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal čo do dôvodu aj sumy, a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie.

K § 35: Peňažné nároky v prípade smrti zamestnanca

§ 35 ZP upravuje pravidlá ohľadom (ne)zachovania nárokov v prípade smrti zamestnanca, či už ide o osoby, na ktoré prejdú zo zamestnanca, alebo ide o nároky zamestnávateľa.

Peňažné nároky zamestnanca v prípade jeho smrti

→ rovnako to bude platiť aj v prípade vyhlásenia zamestnanca za mŕtveho

Zachovanie alebo zánik nároku: peňažné nároky *zamestnanca (t. j. tie vyjadriteľné v peniazoch, ako je mzda, cestovné náhrady, náhrada škody) jeho smrťou → nezanikajú;* ***ostatné nároky ustanovením § 35 nie sú pokryté*** *(v niektorých prípadoch zaniknú – napr. povinnosť prideľovania práce zamestnávateľom, v niektorých prípadoch sa spravujú ustanoveniami OZ, ktoré sa týkajú dedenia a pod. – napr. právo na vydanie veci).*

Oprávnená osoba: § 35 osobitný režim → „mzdové nároky *(v ďalšej časti § 35 ZP sa už nepoužíva spojenie „peňažné nároky", ale „mzdové nároky" → kontext § 118 ZP, čo je mzda a čo nie je mzda; aj budúce plnenia, napr. podiel na celoročnom zisku, podiel na vymožených pokutách, účel § 35 ZP je však širší než len pokrytie mzdy – zabezpečenie určitých osôb v čase smrti zamestnanca, ale do mzdových nárokov by spadala napr. aj náhrada mzdy na dovolenku)* ***prechádzajú do štvornásobku*** *priemerného mesačného zárobku zamestnanca (§ 134 ZP) (pozn. toho, ktorý sa aplikuje v čase smrti zamestnanca)* ***postupne*** *(t. j. na základe poradia určeného ZP) priamo (t. j. namiesto do dedičského konania podľa OZ)* ***na manžela*** *(druh/družka nie sú pokrytí),* ***deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti*** *(pojem domácnosť – pozri § 115 OZ). Až ak týchto osôb* ***niet,*** *tieto mzdové nároky sa stávajú* ***predmetom dedičstva*** *(dedenie: pozri § 460 a nasl. OZ). ZP neurčuje postup, ak zamestnanec má viac detí, tzn. je potrebné zvoliť pravidlo – ako vhodné sa javí pravidlo podielu v prípade viacerých detí (za deti bude niekto konať).*

Cieľom tejto výnimky zo všeobecných pravidiel o dedení je zabezpečiť pokrytie okamžitých nákladov na život pre najbližšie osoby (napr. nájomné, jedlo), a teda je otázne, ako naložiť s príjmami, ktoré sa vyplácajú až v budúcnosti (napr. podiel na vybratej pokute, podiel na hospodárskom výsledku).

Peňažné nároky zamestnávateľa v prípade smrti zamestnanca

→ rovnako to bude platiť aj v prípade vyhlásenia zamestnanca za mŕtveho.

Zachovanie alebo zánik nároku: peňažné nároky *zamestnávateľa smrťou zamestnanca* ***zanikajú*** *(napr. nevyrovnanie konta pracovného času – § 87a ZP);* ***ostatné nároky zamestnávateľa tým nie sú***

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Daňovú pohotovosť,** viac na **www.danovecentrum.sk.**

dotknuté *(niektoré zaniknú – napr. zamestnávateľ nemôže požadovať výkon práce, ale napr. môže požadovať vydanie služobného telefónu a notebooku, ktorý zveril zamestnancovi). Výnimka → nároky, ktoré nezaniknú: 1. o ktorých sa* ***právoplatne rozhodlo*** (**Príklad:** súd právoplatne rozhodol o zodpovednosti zamestnanca za škodu napr. v sume 1 600 €), 2. ktoré zamestnanec pred svojou smrťou **písomne uznal čo do dôvodu** (t. j. uzná, že spôsobil škodu svojím konaním), ako aj sumy (t. j. výška, ktorú má uhradiť) – pozri napr. aj § 191 ods. 3 ZP (**Príklad:** zamestnanec uznal zodpovednosť za škodu za poškodenie zariadenia zamestnávateľa v sume 350 €; v tomto prípade netreba súdne rozhodnutie), 3. na náhradu škody, ktorá bola zamestnancom **spôsobená úmyselne** (hoci ju neuznal), 4. na náhradu škody **stratou predmetu zvereného zamestnancovi na písomné potvrdenie** (§ 185 ZP) (**Príklad:** Strata služobného telefónu pred smrťou. Rozdiel: predmet nie je stratený – zamestnávateľ musí žiadať o jeho vydanie. Ak mu nie je vydaný, pretože sa stratil, zamestnávateľ má právo na náhradu škody – voči dedičom).
→ ***k peňažným nárokom zamestnanca v prípade smrti zamestnávateľa alebo zániku zamestnávateľa*** *– pozri § 27 a § 30 ZP.*

§ 36
Zánik práva

K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 63 ods. 4 a 5, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 87a ods. 7, § 193 ods. 2 a § 240 ods. 9. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

K § 36: Zánik práva

§ 36 ZP upravuje otázku zániku práva v pracovnom práve. Na začiatku je potrebné rozlíšiť: ***1.*** *zánik práva (preklúzia) a* ***2.*** *zánik nároku (premlčanie). § 36 ZP upravuje len zánik práva.*

Preklúzia (zánik práva) § 36 ZP	→ zanikne nárok + zanikne právo **dôvod:** právo sa v ustanovenej lehote (tzv. prekluzívna/prepadná) neuplatnilo **neskoré uplatnenie práva** (napr. na súde): súd prihliadne na zánik práva (t. j. z úradnej povinnosti), aj keď to účastník konania nenamietne, **dobrovoľné splnenie po uplynutí prekluzívnej lehoty:** bezdôvodné obohatenie (neexistuje právo na splnenie), → § 36 ZP taxatívne upravuje prípady preklúzie (**Príklad:** § 77 ZP – podanie žaloby zamestnancom na súde na neplatné skončenie pracovného pomeru)
Premlčanie (zánik nároku) § 100 – § 114 OZ	→ zanikne nárok + nezanikne právo, → právo sa musí uplatniť v premlčacej dobe (§ 100 OZ hovorí „o dobe“), inak zanikne nárok na splnenie (a priznanie), **neskoré uplatnenie práva** (napr. na súde): súd neaplikuje premlčanie z úradnej povinnosti, dlžník musí premlčanie namietať, ale dlžník môže uplatniť námietku premlčania a odmietnuť plniť (alebo neuplatniť námietku premlčania a dobrovoľne plniť to, čo by inak už nebol povinný plniť = nejde o bezdôvodné obohatenie – právo nezaniklo). **Príklad:** nevyplatenie odstupného pri skončení pracovného pomeru.

§ 37
Počítanie času

Doba, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, a doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva alebo povinnosti, sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby.

K § 37: Doba – počítanie času

§ 37 ZP obsahuje právnu úpravu doby. V pracovnom práve ***sa pri časovom hľadisku používajú doby a lehoty.*** *Zároveň z dôvodu nekonzistencie právnej úpravy možno nájsť aj pojem obdobie, napr. vyrovnávacie obdobie (čo je vlastne tiež doba).*

PP® tip

Máte vo firme viac účtovníčok alebo potrebujete **prístup pre viac zamestnancov** súčasne? Pripravili sme pre vás novinku **firemný multi-prístup na Daňové centrum.** Objednávajte na 041/70 53 222.

Doba

*→ je úsekom **od – do.** Je obmedzená (vymedzená) začiatkom a koncom a nemala by byť prerušovaná (výnimka: napr. neplynutie premlčacej doby uplatnením práva – § 112 OZ).*

***Začína prvým dňom** určenej alebo dohodnutej doby – t. j. na rozdiel lehoty počítanej podľa dní sa nezačne v deň, ktorý nasleduje po dni, kedy nastala skutočnosť rozhodujúca pre jej začiatok. **Končí sa uplynutím posledného dňa** určenej alebo dohodnutej doby – t. j. na rozdiel od lehoty sa nepresúva koniec doby na najbližší nasledujúci pracovný deň.*

Príklad:

Skúšobná doba: dohodla sa tri mesiace. Pracovný pomer sa dohodol od 1. 5. Začiatok skúšobnej doby je 1. 5. a posledný deň (koniec doby) je o tri mesiace, v posledný kalendárny deň mesiaca júl, t. j. 31. 7. (ak sa zo zákona nepredĺžila – pozri § 45 ods. 2 ZP).

Dňa 1. 8. by už išlo o 3 mesiace a jeden deň. **Pozn.:** ak by išlo o lehotu tri mesiace, skončila by 1. 8. (ak by nešlo o sobotu, nedeľu alebo sviatok).Obdobne: doba určitá, výpovedná doba (odložený začiatok – pozri § 62 ods. 7 ZP).

Lehota

*→ počítanie ich dĺžky ZP neupravuje (ale používa ich); na základe § 1 ods. 4 ZP sa aplikuje **§ 122 OZ.** Rozlišuje sa medzi počítaním: **1.** lehoty určenej **podľa dní, 2.** lehoty určenej **podľa týždňov, mesiacov alebo rokov.***

Lehota určená podľa dní	
Začiatok plynutia	**Koniec plynutia**
→ dňom, ktorý nasleduje po udalosti, ktorá je rozhodujúca pre jej začiatok. **Príklad:** lehota na vyjadrenie 15 dní (napr. § 74 ZP), prvý deň, keď sa predloží žiadosť, sa nezapočítava.	→ odpočíta sa príslušný počet dní. **Posun posledného dňa lehoty:** ak pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok → posledným dňom lehoty je najbližší nasledujúci pracovný deň. **Príklad:** posledný deň lehoty 15 dní pripadne sa sobotu, a teda sa presúva na najbližší pracovný deň (t. j. na pondelok, ak nejde o sviatok).

Lehota určená podľa týždňov, mesiacov alebo rokov	
Začiatok plynutia	**Koniec plynutia**
OZ nerieši (a teda začína plynúť v deň urobenia úkonu). Rozhodujúci je tu koniec lehoty.	→ deň, **ktorý sa pomenovaním alebo číslom zhoduje** s dňom, na ktorý pripadá udalosť, od ktorej sa lehota začína. **Príklad:** 2. 6. sa určila lehota na vyjadrenie jeden mesiac. Zhoda s číslom = „druhého“, t. j. koniec lehoty je 2. 7. Pri ročnej lehote – zhoda v čísle „druhý“, ako aj v časti pomenovania „jún“ – 2. 6. 2020 a 2. 6. 2021. **Neexistuje zhodný deň:** napr. 30. 2., pripadne koniec lehoty na posledný deň kalendárneho mesiaca (§ 122 ods. 2 ZP) (napr. 28. 2./29. 2.). **Posun posledného dňa lehoty:** ak pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok → posledným dňom je najbližší nasledujúci pracovný deň. **Príklad:** Lehota jeden mesiac začatá 28. 4. sa skončí 28. 5., čo bude napr. sobota – lehota sa presunie na najbližší nasledujúci pracovný deň, čo je 30. 5.

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Mzdovú pohotovosť,** viac na **www.mzdovecentrum.sk.**

Pracovné dni a kalendárne dni

→ je potrebné odlíšiť tzv. pracovné dni a tzv. kalendárne dni – napr. „do 10 dní“ alebo „do 10 pracovných dní“ (napr. v § 76a ZP – odchodné).

Pracovné dni	pondelok až piatok (okrem sviatkov) → bez ohľadu na rozvrhy zmien
Kalendárne dni	pondelok až nedeľa. Pojem „deň“ = každý deň/kalendárny deň.

*→ odlíšiť lehotu počítanú podľa **bežných dní** týždňa (upravuje OZ) a podľa **pracovných dní** v týždni (neupravuje ani OZ).*

počítaná podľa bežných dní	počíta sa do nej aj sobota, nedeľa a sviatok, pričom len ak posledný deň lehoty pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, presúva sa koniec lehoty na najbližší nasledujúci pracovný deň (v prípade doby by k posunu nedochádzalo). **Príklad:** vyjadrenie v lehote do 7 dní – žiadosť bola doručená/oznámená v pondelok. Pondelok sa teda nezapočítava – 1. ut, 2. st, 3. štv, 4. pi, 5. so, 6. ne, 7. po.
počítaná podľa pracovných dní	do jej plynutia sa nezapočítavajú dni, ktoré nie sú podľa kalendára pracovné, t. j. sobota, nedeľa a sviatok. Nerieši sa ani otázka posledného dňa lehoty, keďže tento nemôže pripadnúť na sobotu, nedeľu alebo sviatok.

***Polovica mesiaca** (podľa OZ) → pätnásť dní (význam napr. pri určení lehoty mesiac a pol).*

Počítanie času v hodinách

→ ZP ani OZ priamo neupravuje. Počíta sa od okamihu, kedy nastala skutočnosť, ktorá je rozhodujúca pre začatie – napr. pri posúdení, či zamestnanec v priebehu 24 hodín nepracoval viac ako 12 hodín [**Príklad:** pondelok je pracovná zmena od 6.00 do 18.00 a v utorok je pracovná zmena od 6.00 do 18.00; 24 hodín je úsek od 6.00 do 6.00 (5.59.....)].

Rozlíšenie medzi dobou a lehotou

→ nie je to vždy jednoduché. Platia približne tieto pravidlá:

*a) **je to priamo vyjadrené** → ak ZP výslovne pomenúva čas – ako doba: napr. skúšobná doba, výpovedná doba, doba určitá **alebo** ako lehota: napr. § 33 ods. 3, § 36 (odkazuje potom na ďalšie ustanovenia), § 47 ods. 4, § 63 ods. 4 a ods. 5 atď.*

*b) **ak to nie je priamo vyjadrené** → upravením „doby, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, a doby, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva a/alebo povinnosti“, ZP uprednostňuje pravidlo „doby“ pred pravidlom „lehoty“, a teda o lehotu ide vtedy, ak ZP plynutie času pomenováva ako lehotu alebo ak by nešlo o čas, na ktorý neboli obmedzené práva a povinnosti, alebo o čas, ktorého uplynutím nie je podmienený vznik práva a/alebo povinnosti. V praxi lehotou je situácia, kedy sa prerušuje počítanie: napr. požiadavka na vyjadrenie do 3 dní bude lehota, keďže prvý deň sa do počítania nezapočíta (doba sa nemá prerušovať – je od – do – výnimka – neplynutie premlčacej doby – § 112 OZ) alebo keď sa nevyjadruje začiatok: vyjadrenie do mesiaca (začiatok nie je určený, ale len koniec). Doba: uzatvorenie dodatku na tri mesiace: od – do (presne).*

§ 38
Doručovanie

(1) Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému zo mzdovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

(2) Písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk".

(3) Písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

(4) Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

(5) Pri doručovaní písomností poštovým podnikom musia byť splnené podmienky podľa osobitného predpisu.

K § 38: Doručovanie písomností v pracovnoprávnych vzťahoch

§ 38 ZP vymedzuje osobitné pravidlá o doručovaní písomností v pracovnoprávnych vzťahoch (zamestnávateľom a zamestnancom). § 38 ZP sa ***netýka*** *doručovania písomností zástupcov zamestnancov alebo zástupcom zamestnancov.*

Doručovanie	→ postup, ako sa písomnosť **dostáva do sféry druhej osoby** (tzv. teória dôjdenia), a teda s doručením alebo odmietnutím písomnosti sú spojené aj **právne následky. Príklad:** až doručenie výpovede vyvolá právne následky (je tzv. perfektným právnym úkonom).

Upozornenie:

→ všímať si, **kde zákon vyžaduje „doručenie"** (a teda proces podľa § 38 ZP) **a kde len oznámenie určitej skutočnosti** (netreba doručovať podľa § 38 ZP). Vyplýva to buď z rozsahu § 38 ZP (písomnosti, ktoré sa doručujú), alebo zo skutočnosti, že ustanovenie ZP výslovne uvedie, že nejakú písomnosť je potrebné doručiť alebo naopak doručovať sa nemusí – ak ZP ustanoví, že nejaká skutočnosť sa zamestnancovi alebo zamestnávateľovi len oznamuje.

A. Doručovanie písomností zamestnávateľa

ZP rozlišuje ***dve skupiny písomností zamestnávateľa:***

a) musia byť doručené do vlastných rúk *(ide o písomnosti uvedené v § 38 ods. 1 ZP):*

1. *týkajúce sa* ***vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru*** *(napr. výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru – pozri aj príslušné ustanovenia),*
2. *týkajúce sa* ***vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy*** *(zmeny vyplývajúce zo zmeny pracovného poriadku – pozri § 84 ZP),*
3. *týkajúce sa* ***vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.***

→ ***vyžaduje sa*** *prednostne určená forma:* ***priame („osobné") doručovanie zamestnávateľom + doručenie zamestnancovi do vlastných rúk.***

b) nemusia byť doručené do vlastných rúk *(všetky ostatné písomnosti zamestnávateľa, napr. výplatná páska – písomne, elektronicky – je len dokladom o výške mzdy).*

Priame doručovanie písomností zamestnávateľa

Priame (osobné) doručovanie	→ prednostná forma doručovania (prednosť pred nepriamym doručovaním), → vyžaduje osobný kontakt zamestnávateľa (resp. osôb konajúcich v jeho mene) a zamestnanca pri „odovzdávaní" písomností.

Zamestnávateľ má ***možnosť voľby*** *ohľadom toho,* ***kde doručí písomnosť: na pracovisku*** *(v širšom zmysle aj na personálnom oddelení, hoci to nie je priamo pracovisko zamestnanca, ale je to pracovisko*

PP® tip Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu sa môžu pýtať odborníkov **vo forme chatu alebo emailu.**

zamestnancov zamestnávateľa), ***v byte zamestnanca*** *(vykladať širšie, nielen ako byt podľa zákona č. 182/1993 Z. z., pretože zamestnanec nemusí bývať len v byte, ale aj v rodinnom dome, ubytovni a pod. + vstup do bytu vzhľadom na nedotknuteľnosť obydlia len so súhlasom zamestnanca),* ***kdekoľvek bude zastihnutý*** *(napr. aj na pracovnej ceste).*

Judikatúra:

K možnosti nahliadnutia do písomnosti pred jej prevzatím pozri uznesenie **NS ČR 21 Cdo 2928/2014** (zamestnanec si nemôže vyhradiť, že listinu prevezme až potom, čo sa zoznámi s jej obsahom).

Odporúčanie:

Odporúča sa ho robiť (prípadne aspoň pri opakovanom pokuse) za prítomnosti svedkov (dosvedčia – písomne na listine uvedú, že zamestnanec odmietol prijať písomnosť). Musia byť prítomní pri doručovaní (nie napr. len na chodbe a písomnosť sa doručuje v miestnosti).

Odmietnutie písomnosti zamestnancom

1)	zamestnanec písomnosť **preberie (prijme)** → zamestnávateľ dá zamestnancovi **podpísať prevzatie (dôkaz)** → **písomnosť je doručená,**
2)	zamestnanec písomnosť **odmietne prevziať** → zamestnávateľ dá **svedkovi/svedkom** (odporúčajú sa aspoň dvaja) **podpísať, že zamestnanec odmietol písomnosť prevziať (dôkaz)** → **písomnosť je doručená.** **Pozn.:** Na to, aby došlo k odmietnutiu prevzatia písomnosti (napr. výpovede), musí dôjsť ku skutočnému pokusu o doručenie tejto písomnosti. V spore pred súdom zamestnanci tvrdia, že nevedia, o čo išlo, že sa doručovala výpoveď, nebolo jasné (nebolo to povedané presne), vnímali to len ako diskusiu o možnosti riešenia situácie, bola im predložená len nejaká písomnosť, ktorú si ani nemali čas pozrieť, prípadne im bolo predložených niekoľko alternatív a oni sa vyjadrili, že potrebujú čas na premyslenie a pod.

Neskoršie doručenie písomnosti aj poštovým podnikom už nebude mať význam z hľadiska doručenia, pretože písomnosť sa považuje podľa § 38 ods. 3 ZP za doručenú (účinky doručenia) v okamihu odmietnutia písomnosti.

Príklad:

Výpoveď zamestnancovi obsahuje:
1) kolónku na podpis zamestnanca o prevzatí výpovede (zamestnávateľ má dôkaz o prevzatí písomnosti) + dátum prevzatia → význam pre určenie nejakej skutočnosti (napr. výpovednej doby),
2) kolónku pre odmietnutie výpovede, kde sa podpíšu svedkovia (spravidla dvaja), ktorí aj pred súdom dosvedčia, že zamestnanec odmietol písomnosť prevziať + dátum, kedy došlo k odmietnutiu → význam pre určenie nejakej skutočnosti (napr. výpovednej doby). Svedkovia musia byť prítomní pri tom, ako zamestnanec odmietol prevziať výpoveď.

Nepriame doručovanie písomností zamestnávateľa

Nepriame doručovanie	→ **až subsidiárna (náhradná) možnosť,** ak nebolo možné písomnosť doručiť priamo zamestnancovi do vlastných rúk (**Príklad:** úmyselne sa vyhýba kontaktu so zamestnávateľom, vzdialenosť – napr. telezamestnanec vzdialený 400 km od sídla zamestnávateľa – pozn. zvážiť poverenie na doručenie, napr. osobu, ktorá sa v danom mieste nachádza – napr. advokátsku kanceláriu), → **prostredníctvom pošty/poštového podniku ako doporučenú zásielku do vlastných rúk zamestnanca.**

ZP nevymedzuje pravidlá priameho doručenia z hľadiska *počtu pokusov o priame doručenie, dĺžku doby, počas ktorej by sa mal zamestnávateľ pokúsiť priamo doručiť písomnosť, t. j. kedy už môže prejsť na nepriame doručenie. Pri posudzovaní konkrétneho prípadu by sa do úvahy mala vziať skutočnosť, že osobné doručovanie nemá predstavovať neprimeranú záťaž pre zamestnávateľa, resp. je objektívne*

PP® tip **Firemný multi-prístup Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

nemožné. Možno sa domnievať, že jeden pokus o priame doručenie by nepostačoval, ale viac pokusov (za účasti najmenej dvoch svedkov) by umožňovalo aplikáciu pravidla o nepriamom doručovaní. **Judikatúra:** pozri aj rozhodnutie NS ČR 21 Cdo 1350/2009 (a účinky, ak takúto písomnosť zamestnanec prevezme).

Určenie adresy na doručovanie písomností zamestnancom

ZP neobmedzuje zamestnanca ohľadom toho, kde si určí adresu na doručovanie písomností, ale nemal zneužívať svoje právo (pozri § 13 ods. 3 ZP) a konať v rozpore s dobrými mravmi (napr. určí adresu na Ukrajine). Platným doručením je aj ***doručenie do zahraničia,*** *ak zamestnanec uvádza adresu bydliska v zahraničí (napr. Rakúsko), avšak musia byť splnené podmienky podľa § 38 ZP.*

→ zamestnávateľ doručuje (zasiela) písomnosti poštou/poštovým podnikom ***na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa*** *[pozri aj v § 81 písm. g) ZP ustanovená povinnosť zamestnanca písomne oznamovať zamestnávateľovi zmenu adresy na doručovanie písomností]. Neoznámenie zmeny adresy zamestnancom by nemalo byť na škodu zamestnávateľa.*

Judikatúra:

V tejto súvislosti porovnaj SR – § 81 písm. g) verzus judikatúra **NS ČR** k poslednej adrese, ktorá je zamestnávateľovi známa – **21 Cdo 3663/2014** (sporné a kritizované rozhodnutie).

Zaslanie zásielky

→ vyžaduje sa splnenie týchto podmienok:

1. ***iba poštou/poštovým podnikom*** *(pozri § 7 zákona č. 324/2011 Z. z. – pojem poštový podnik),*
2. ***s doručenkou*** *– dokladom, že zásielka bola zamestnávateľom odoslaná na poštovú prepravu (pošta/poštový podnik vyznačí prevzatie).* **Upozornenie: dôležité je mať doručenku, kde je odosielateľom zamestnávateľ,**
3. ***uvedenie poznámky „do vlastných rúk“,*** *aby zásielku nemohla prevziať iná osoba.*

Za doručenie do vlastných rúk nemožno považovať odovzdanie rodinnému príslušníkovi (manželka, deti – častým problémom sú dve osoby v domácnosti s rovnakým menom – zamestnávateľ by teda mal od pošty žiadať aspoň kontrolu roku narodenia), resp. inej osobe (spolubývajúci), aj keď tieto osoby súhlasia s odovzdaním písomnosti zamestnancovi. ***Prevzatie*** *do vlastných rúk musí byť* ***potvrdené vlastnoručným podpisom zamestnanca*** *zamestnancovi pošty/poštového podniku (prípadne aj ním splnomocnenej osoby – pozri napr.* ***NS ČR 21 Cdo 1350/2009****).*

Ak zamestnanec pošty/poštového podniku nezastihne zamestnanca na adrese pre doručovanie, *zanechá v poštovej schránke lístok o tom, kde a v akej dobe si má zamestnanec prevziať zásielku (****odberná lehota****). Podmienky, ako napr. uloženie zásielok, upravuje zákon č. 324/2011 Z. z. a podmienky doručovania zásielok určujú* ***poštové podmienky.***

Poštové podmienky umožňujú aj skrátenie, aj predĺženie odbernej lehoty. Skrátenie odbernej lehoty napr. na 3 dni môže spôsobiť, že na súde sa zamestnanec bude brániť, že lehota bola príliš krátka, aby písomnosť mohol prevziať. Ak si zamestnanec ***zásielku neprevezme*** *(zabudne alebo nechce prevziať) v odbernej lehote, zásielka sa považuje za doručenú.*

Judikatúra:

ÚS ČR 272/96 → doručenka má povahu verejnej listiny, ak spĺňa podmienky podľa poštového poriadku. V prípade, ak dôjde k sporu, tak existencia doručenky s predpísanými náležitosťami je dôkazom, že k doručeniu došlo. Dôkazné bremeno, že k doručeniu nedošlo, sa presúva na toho, kto namieta, že k doručeniu nedošlo alebo došlo k doručeniu niečoho iného.

PP® tip

Novinka **DaÚ PLUS** – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Splnenie povinnosti doručiť zásielku zamestnávateľom (účinky doručenia)

1. ***zamestnanec písomnosť prevezme (deň prevzatia = deň doručenia)*** → *prevzatie musí splniť určité náležitosti, a to vlastnoručný písomný podpis zamestnanca, ktorý (s výnimkou osôb, ktoré sa nemôžu podpísať – pozri § 16 ZP) nemôže byť nahradený podpisom inej osoby – prevzatie do vlastných rúk (čo sa deje podpísaním prevzatia).*
2. ***pošta ju vrátila zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú (deň vrátenia = deň doručenia)***

Príklad:

Nebolo možné doručiť zásielku na adresu pre doručovanie, ktorú zamestnanec nahlásil zamestnávateľovi. Ak by však zamestnávateľ sám uviedol zle adresu, nemožno považovať písomnosť za doručenú.

3. ***a 4. doručenie písomnosti bolo zmarené konaním zamestnanca (deň vrátenia = deň doručenia)*** *alebo* ***opomenutím zamestnanca (deň vrátenia = deň doručenia)*** **Príklad:** Zamestnanec zmeškal odbernú lehotu na prevzatie písomnosti a pošta ju vrátila zasielateľovi, prípadne neoznámil zmenu adresy, na ktorú sa má doručovať písomnosť. O marenie nepôjde, ak bola možnosť priameho doručenia a zamestnávateľ zvolil nepriame doručenie.
5. ***účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec prijatie písomnosti odmietne (deň odmietnutia = deň doručenia)*** → *uvedené sa týka aj odmietnutia písomnosti pri doručovaní poštou/poštovým podnikom, aj pri osobnom doručovaní. V prípade doručovania poštovým podnikom zamestnanec poštového podniku by mal uviesť (a podpísať), že zamestnanec zásielku odmietol prevziať.*

Judikatúra:

R 43/1984 → za odmietnutie písomnosti ani za zmarenie doručenia sa nepovažuje, ak sa zamestnanec na výzvu zamestnávateľa nedostavil po písomnosť k orgánu zamestnávateľa. **R 43/1984** → ZP neviaže zákonné účinky odmietnutia na poučovaciu povinnosť. Aj keď zamestnanec nebol poučený o tom, že keď odmietne zásielku, táto sa bude považovať za doručenú.

„Do vlastných rúk zamestnanca" – **NS SR 3Cdo/218/2007.** Ak zamestnanec písomnosť prevzal osobne (platné doručenie). Ak zamestnanec písomnosť neprevzal osobne (neplatné doručenie): **KS BA 2CoPr/4/2017, KS Žilina 4CoPr/10/2016,** fikcia doručenia: **KS Prešov 15CoPr/3/2015,** poradie doručovania (na pracovisku verzus poštovým podnikom): **KS Prešov 21CoPr/3/2013,** osobne na pracovisku: **KS Prešov 2CoPr/12/2014,** čas a miesto doručovania: **KS 1CoPr 9/2015, KS Trnava 25CoPr/6/2017, KS Nitra 8CoPr/7/2018, KS Žilina 11CoPr/6/2015,** posledná známa adresa: **KS Nitra 8CoPr/7/2018,** kvalifikovaný pokus o doručenie výpovede (a otázka odmietnutia výpovede): **KS Bratislava 9CoPr/5/2016, KS Bratislava 8CoPr/9/2017, KS Žilina 7CoPr/5/2014, KS Bratislava 8CoPr/9/2013,** otázka svedka: **KS Košice 3CoPr/4/2012,** osoby, ktoré doručovali písomnosti: **KS Bratislava 8CoPr/1/2016, KS Bratislava 2Co/156/2011, KS Trenčín 19CoPr/2/2015, KS Banská Bystrica 15CoPr/5/2012,** iné meno (zamestnávateľa) na doručenke: **KS Bratislava 2CoPr/4/2017,** ponechanie podpísaných originálov výpovede na naštudovanie a podpísanie dohody: **KS Trnava 25CoPr/2/2017,** dve alternatívne možnosti skončenia pri stretnutí so zamestnancom: **KS Banská Bystrica 12CoPr/4/2014,** chýbajúci podpis navrhovateľa: **KS Banská Bystrica 15CoPr/5/2012,** otázka zmarenia doručenia: **KS Trnava 26CoPr/2/2014,** paralelné doručovanie – osobne na pracovisku aj poštovým podnikom: **KS Nitra 9CoPr/4/2013,** dôkazné bremeno, že písomnosť bola doručená, zaťažuje toho, kto písomnosť zasiela: **KS Prešov: 15CoPr/3/2015,** dôkazná povinnosť: **KS Banská Bystrica: 16CoPr/11/2014.**

B. Doručovanie písomností zamestnanca

→ *dve skupiny písomností zamestnanca:*

a) vypočítané v § 38 ods. 3 ZP → *zamestnanec doručuje podľa § 38 ZP,*

b) neuvedené v § 38 ods. 3 ZP → *zamestnanec nemusí doručovať podľa § 38 ZP.*

Priame a nepriame doručovanie písomností zamestnanca

→ *má možnosť* ***zvoliť,*** *či doručí zásielku priamym doručením alebo nepriamym doručením → zamestnanec (pozn. aj v zastúpení napr. na základe plnej moci) doručuje na pracovisku (širší výklad: aj personálne oddelenie, podateľňa) alebo ako doporučenú zásielku (na takú adresu, aby došla do dispozičnej sféry zamestnávateľa – napr. sídlo, prípadne personálne oddelenie).*

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému z daňovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk.**

Splnenie povinnosti zamestnanca doručiť zásielku

Platí to, čo pri doručovaní zamestnávateľa: prevzatie zamestnávateľom/ním poverenou osobou (pozri § 9 ZP), vrátenie poštou ako nedoručiteľná – ak je zaslaná na správnu adresu (**Upozornenie:** Okamih vrátenia zásielky môže spôsobiť aj právne následky, napr. určí okamih skončenia pracovného pomeru – v takomto prípade však môže nastať problém, pretože zamestnávateľ nemá vedomosť, že sa pracovný pomer skončil napr. okamžite, keďže písomnosť nevidel), zmarené konaním alebo opomenutím zamestnávateľa, odmietnutie (zamestnanec by mal mať vo vlastnom záujme svedkov, ktorí potvrdia, že zamestnávateľ odmietol prevziať písomnosť).

Judikatúra:

Doručovanie zamestnancom: dva rovnocenné spôsoby: **KS Trenčín: 6CoPr/8/2014, KS Košice: 5CoPr/2/2014.**

Výklad niektorých pojmov
§ 39

(1) Právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.

(2) Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

§ 40

(1) Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.

(2) Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.

(3) Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov.

(4) Kto je zákonný zástupca mladistvého zamestnanca, ustanovuje osobitný predpis.

(5) Rodinný príslušník na účely tohto zákona je manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti.

(6) Tehotná zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie.

(7) Dojčiaca zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti.

(8) Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

PP® tip Právne predpisy v aktuálnom úplnom znení zdarma, bez registrácie a s jednoduchou obsluhou nájdete na **www.zakonypreludi.sk.**

(9) Porovnateľný zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.

(10) Užívateľský zamestnávateľ na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu dočasne pridelí na výkon práce zamestnanca v pracovnom pomere.

K § 39 a § 40: Definície niektorých pojmov

§ 39 a § 40 ZP vymedzujú niektoré pojmy používané v ZP. V § 39 ods. 1 ZP sa vymedzuje, ***čo sú právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie BOZP.***

V § 39 ods. 2 ZP upravuje ***vydávanie pravidiel o BOZP*** *– po dohode so zástupcami zamestnancov – ak k dohode nedôjde, má do 15 dní od predloženia návrhu (na rozhodnutie jednou zo strán) rozhodnúť miestne príslušný inšpektorát práce. V § 40 ZP sú vymedzené nasledujúce pojmy:* ***osamelý zamestnanec*** *(ods. 1 a 2),* ***mladistvý zamestnanec*** *(ods. 3),* ***zákonný zástupca*** *(ods. 4 odkazuje napr. na § 31 a nasl. zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine),* ***rodinný príslušník*** *na účely ZP (ods. 5),* ***tehotná zamestnankyňa*** *na účely ZP (ods. 6),* ***dojčiaca zamestnankyňa*** *na účely ZP (ods. 7),* ***zamestnanec so zdravotným postihnutím*** *na účely ZP (odkazuje na zákon č. 461/2003 Z. z., ktorý upravuje otázku invalidity),* ***porovnateľný zamestnanec*** *(ods. 9),* ***užívateľský zamestnávateľ*** *(ods. 10).*

DRUHÁ ČASŤ
PRACOVNÝ POMER

§ 41
Predzmluvné vzťahy

(1) Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplynú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

(2) Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad.

(3) Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého.

(4) Na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu.

(5) Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.

(6) Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie
a) o tehotenstve,
b) o rodinných pomeroch,
c) o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať,
d) o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.danovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým daňovým a účtovným informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

(7) Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa ak ide o mladistvého.

(8) Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2).

(9) Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 5, 6 a 8, fyzická osoba má právo na primeranú peňažnú náhradu.

(10) Zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa osobitného predpisu.

K § 41: Predzmluvné pracovnoprávne vzťahy

Cieľom právnej úpravy § 41 ZP je upraviť niektoré aspekty spojené s výberom zamestnancov.

Predzmluvné pracovnoprávne vzťahy	vzťahy pred uzatvorením pracovnej zmluvy, t. j. vzťahy medzi uchádzačom o zamestnanie u zamestnávateľa a potenciálnym zamestnávateľom. → v zmysle § 1 ods. 5 ZP tieto vzťahy (hoci aj neprávneho charakteru) sú považované za pracovnoprávne vzťahy a môžu byť predmetom kontroly inšpekcie práce (napr. dodržanie zákazu diskriminácie podľa § 13 ZP).

*Pozri aj: **§ 43 až § 46 OZ** [postup pri uzatváraní pracovnej zmluvy – napr. ponuka (návrh), viazanosť návrhom, odvolateľnosť návrhu, protinávrh, akceptácia návrhu na uzatvorenie pracovnej zmluvy], **§ 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. –** aké ponuky zamestnania zamestnávateľ nesmie zverejňovať (zákaz diskriminácie).*

Informovanie o voľných miestach

*→ ZP neustanovuje povinnosť zamestnávateľa v súkromnej sfére informovať verejnosť o voľných pracovných miestach. K osobitnej informačnej povinnosti **zamestnancovi** pozri § 48 ods. 8 ZP, § 49 ods. 8 ZP, § 58 ods. 12 písm. a) ZP a **zástupcom zamestnancov** § 48 ods. 8 a § 49 ods. 8 ZP.*

Výber konkrétneho zamestnanca

*Právna úprava **neprikazuje, že zamestnávateľ musí uprednostniť konkrétnu osobu v konkrétnom výberovom konaní** (výnimka, pozri ďalej). **Slobodu výberu** ustanovujú: § 62 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z., čl. 2 Základných zásad ZP. Zároveň sa **zakazuje diskriminácia pri výbere** (§ 13 ZP a § 41 ods. 5 a 6 ZP). Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2 ZP).*

→ právo výberu pri ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 ZP, pozri výklad k § 63.

*→ povinnosť **zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím –** § 63 ods. 1 písm. d) zákona č. 5/2004 Z. z. – povinnosť je len alternatívna – zamestnávateľ si môže splniť povinnosť alternatívnym spôsobom → zaplatiť **odvod** podľa § 65, **zadanie zákazky** (§ 64), **zadávanie vyhradených zákaziek vo verejnom obstarávaní na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím** (§ 64a) alebo **kombinácia** (§ 65a). **Podrobné informácie + oznamovacie dokumenty:** pozri stránky miestne príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.*

Ochrana zamestnanca a ochrana osobných údajov zamestnanca

*→ ZP vymedzuje **okruh zakázaných otázok** (§ 41 ods. 6 ZP): zamestnávateľ **nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie** : a) o tehotenstve, b) o rodinných pomeroch (napr., či má osoba deti a koľko, či je vydatá alebo nie), c) o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať (napr. manipulácia s peniazmi – zverenie hotovosti), d) o politickej príslušnosti (t. j. či je*

PP® tip Daňové centrum formou ročného predplatného k prémiovému prístupu na 12 mesiacov len za 231 € pre jedného užívateľa? Je to možné! Volajte vašej osobnej operátorke a objednajte si **firemný multi-prístup na Daňové centrum.**

osoba členom strany), odborovej príslušnosti (t. j. či je osoba členom odborov) a náboženskej príslušnosti (t. j. či je osoba napr. členom cirkvi).

*→ zamestnanec **nemusí na zakázanú otázku odpovedať alebo môže zamestnávateľa upozorniť na to, že ide o zakázanú otázku.** Ak by dôvodom neprijatia zamestnankyne bolo jej tehotenstvo, zamestnankyňa môže podať **žalobu na diskrimináciu** z dôvodu tehotenstva.*

*→ **zákaz neplatí absolútne,** ale v osobitných prípadoch môže byť prelomený: napr. § 161 ods. 1 ZP: napr. žena má pracovať na mieste, kde je výkon práce tehotným ženám zakázaný. Existujú tu dve práva – právo na ochranu ženy a právo na ochranu oprávnených záujmov zamestnávateľa, zamestnávateľ by totiž napr. tehotnú ženu nemohol zaradiť na práce, ktoré sú zakázané tehotným ženám alebo napr. § 3 ods. 2 ZP – ak cirkev alebo náboženská spoločnosť hľadá niekoho na pozíciu, kde je rovnaká náboženská príslušnosť odôvodniteľná.*

*→ **okruh zakázaných informácií** – § 62 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z.: zamestnávateľ od uchádzača o zamestnanie nemôže vyžadovať niektoré informácie (napr. o členstve v odborovej organizácii a vo všeobecnosti osobné údaje, ktoré nie sú potrebné na plnenie povinností zamestnávateľa ustanovených osobitným predpisom). Okrem uvedeného „zamestnávateľ je povinný na požiadanie občana preukázať nutnosť vyžadovaného osobného údaja“ a kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať **rovnosť príležitostí pre všetkých občanov.***

Osobitné pravidlá vyplývajú aj zo zákona č. 18/2018 Z. z. – o ochrane osobných údajov a nariadenia (EÚ) 2016/679.

Posúdenie znalostí, zručností, schopností zamestnanca

*Právne predpisy SR chránia zamestnanca z hľadiska toho, že zamestnávateľ od neho **nemôže pýtať údaje, ktoré nemajú súvis s vykonávanou prácou (§ 41 ods. 5 ZP).***

osoba sa uchádza o prvé zamestnanie → **údaje, ktoré majú súvis s vykonávanou prácou**
osoba už zamestnávaná → **údaje, ktoré majú súvis s vykonávanou prácou + predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní** (§ 75 ZP) (t. j. posudku od predchádzajúceho zamestnávateľa, kde sa ten vyjadruje napr. ku kvalite vykonávanej práce).

***Údaje, ktoré majú súvis s vykonávanou prácou** = zdravotný predpoklad (napr. potravinársky preukaz), psychický predpoklad, vzdelanie (napr. preukázanie diplomom), znalosť cudzieho jazyka (napr. certifikát), bezúhonnosť (výpis/odpis z registra trestov vo vybraných povolaniach), vedenie vozidla (vodičský preukaz).*

*Pojem **„zamestnanie“** má širší obsah ako pojem „pracovný pomer“. Vzhľadom na to, k akému oprávneniu sa ustanovenie § 41 ods. 5 ZP viaže, musí byť pojem „prvé zamestnanie“ vykladaný ako prvý pracovný pomer, pretože zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní a tieto sa vydávajú v súvislosti s pracovným pomerom, nie v súvislosti s dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.*

***K predloženiu pracovného posudku:** Zamestnanec nie je povinný žiadať od svojho zamestnávateľa pracovný posudok, a teda ak žiadnym pracovným posudkom nedisponuje, zamestnávateľovi, u ktorého sa uchádza u zamestnanie, nemusí nič predkladať, pričom ale táto skutočnosť môže byť zamestnávateľom zobratá do úvahy (napr. odmietne uchádzača).*

Povinnosti uchádzača o zamestnanie

*ZP stanovuje **povinnosť fyzickej osobe, ktorá sa uchádza o zamestnanie, a to informovať zamestnávateľa: 1.** o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce (napr. zdravotné obmedzenia, ak by bránili výkonu niektorých činností), **2.** o skutočnostiach, ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu, **3.** ak ide o mladistvého, o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa (uvedené z dôvodu spočítavania pracovného času u mladistvých – pozri § 85 ods. 7 ZP). Neoznámenie týchto skutočností alebo napr.*

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.mzdovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým mzdovým a personálnym informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

klamanie o svojich zručnostiach a schopnostiach môže viesť až k aplikácii § 19 ods. 1 ZP o ***odstúpení od pracovnej zmluvy*** *(pozri výklad k § 19 ZP).*

Informačná povinnosť potenciálneho zamestnávateľa

→ musí fyzickú osobu: ***a)*** *informovať o právach a povinnostiach, ktoré pre ňu vyplynú z pracovnej zmluvy (sem by spadalo aj oboznámenie sa s obsahom kolektívnej zmluvy – pozri kontext § 43 ods. 2 ZP),* ***b)****oboznámiť s pracovnými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať,* ***c)*** *oboznámiť so mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať (napr., aký bude druh práce, miesto výkonu práce, mzdové podmienky, pracovný čas).*

Zdravotná, psychická spôsobilosť alebo iný predpoklad a uzatvorenie zmluvy

Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou: zdravotne spôsobilou na túto prácu (napr. práca s potravinami) alebo psychicky spôsobilou na túto prácu (napr. ak ide aj o možnú manipuláciu so zbraňou) alebo ktorá spĺňa iný predpoklad (napr. vzdelanie – lekár, bezúhonnosť – zamestnanec SBS), ak ich vyžaduje osobitný predpis [**Príklad**: zákon č. 473/2005 Z. z. o súkromnej bezpečnosti v niektorých prípadoch (napr. § 48) vyžaduje zdravotnú spôsobilosť (§ 15)]. V tomto kontexte môže zamestnávateľ od uchádzača požadovať, aby sa podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na výkon práce.

Pozri aj: k zaraďovaniu zamestnanca podľa zdravotného stavu *– § 6 ods. 1 písm. o) zákona č. 124/2006 Z. z., § 30e (Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu) zákona č. 355/2007 Z. z.,* ***osobitné pravidlá v prípade mladistvých zamestnancov*** *→ § 41 ods. 3 a 4 ZP (+ pozri aj § 171 – § 175 ZP).*

Uvedenie základnej zložky mzdy vo zverejnenej ponuke zamestnania

→ väzba na § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z.: „Zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy.“.

→ pojem zamestnávateľ pre účely zákona č. 5/2004 Z. z. je širší – pozri § 3: napr. za zamestnávateľa na účely tohto zákona sa považuje aj.... právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosti podľa tohto zákona, najmä sprostredkovanie zamestnania za úhradu.

→ ***ponuka zamestnania*** *je ponuka, že „zamestnávateľ“ chce prijať osobu do pracovnoprávneho vzťahu na základe pracovnej zmluvy (prípadne na dohodu o PVMPP – pozn. § 41 ZP sa však netýka dohôd); § 62 ods. 2 ZP sa týka verejných ponúk zamestnaní („zverejní“) – určené verejnosti ako okruhu osôb – prostredníctvom takého média, ktoré to zabezpečí (tlač, rozhlas, televízia, internetový portál, hromadné SMS, bilbord, hromadný e-mail atď.), nejde teda o individuálnu – osobnú ponuku.*

Pojem základná zložka mzdy: *pozri § 118 ZP: zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.* **Príklad:** Základnou zložkou je napr. tarifná mzda – či už mesačná alebo hodinová – zamestnancovi patrí jednotka/za čas – napr. 4,50 eura/hodina alebo 750 eur/kalendárny mesiac, alebo zamestnancovi patrí jednotka za kus – napr. 10 centov/za kus, 10 eur/100 kusov (ako základ). Základnou zložkou mzdy nie sú napr. mzdové zvýhodnenia, odmena a pod.

Zákon č. 5/2004 Z. z. ukladá zamestnávateľovi vždy uviesť v ponuke zamestnania základnú zložku mzdy, ak teda zamestnávateľ v ponuke zamestnania uvádza, že celková mzda je 800 eur, musí osobitne uviesť, aká je výška základnej zložky mzdy (t. j. identifikovať ju). Samotná základná zložka mzdy môže byť uvedená aj ako hodinová, aj ako mesačná (s tým, že by malo byť aspoň identifikovateľné, že ide o plný úväzok alebo čiastočný úväzok).

Ponuková povinnosť zamestnávateľa k základnej zložke mzdy

Pojem zamestnávateľ v ZP je užší ako v zákone č. 5/2004 Z. z. (pozri § 7). Pre účely § 41 je zamestnávateľom aj právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá ešte nezamestnáva žiadnu osobu, ale realizuje už predzmluvné vzťahy (§ 41 ZP používa pojem zamestnávateľ, nie budúci zamestnávateľ), napr. oznámila fyzickej osobe, že ju berie do zamestnania (tzv. akceptačný list).

PP® tip Úplné znenia daňových predpisov nájdete v časopise **ÚZ – úplné znenia.** Pre viac informácií a objednávanie kliknite na **www.zakon.sk** alebo volajte +421 41 70 53 222.

§ 41 ods. 10 ZP: „Zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa osobitného predpisu.“.

Podľa § 43 ZP (napr. ods. 2 „zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie“) *je za vyhotovenie pracovnej zmluvy zodpovedný zamestnávateľ. Už vo fáze ponuky (oferta v zmysle § 43a OZ) je zamestnávateľ povinný ponúknuť základnú zložku mzdy, ktorá nie je nižšia, ako bola zverejnená v ponuke zamestnania.*

V praxi môže nastať niekoľko sporných otázok:

1) ***Môže zamestnávateľ podmieniť zverejnenú základnú zložku mzdy určitými požiadavkami – prax, vzdelanie a pod.?*** *V zmysle § 62 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z. zamestnávateľ zverejňuje ponuku voľného pracovného miesta – určitej náročnosti, kde sa vyžaduje určitá kvalifikácia. Z uvedeného vyplýva, že ak sa základná zložka mzdy vzťahuje na konkrétne miesto a mzda je podmienená určitými požiadavkami, tieto tam musia byť uvedené. Ak zamestnávateľ nakoniec na miesto prijme osobu, ktorá tieto podmienky nespĺňa, možno sa domnievať, že ho to nezbavuje povinnosti dodržať zverejnenú základnú zložku mzdy, pretože to naznačuje, že zverejnené kvalifikačné predpoklady na konkrétne miesto v skutočnosti nevyžaduje (boli len orientačné, napr. na vyselektovanie uchádzačov). Rozdiely môže zamestnávateľ zohľadňovať rôznymi príplatkami a nemal by túto skutočnosť premietať do základnej zložky mzdy.*
2) ***Ak zamestnanec chce vykonávať prácu aj za nižšiu základnú zložku mzdy, inak by miesto nezískal a toto odráža aj uzatvorená pracovná zmluva, ide o porušenie zákona?*** *V tomto prípade platí zásada ponuky a dopytu, a teda ak sú dodržané pravidlá nediskriminácie (§ 13, § 119a ZP), zamestnanec môže ponúknuť, že bude pracovať aj za nižšiu základnú zložku mzdy, aby miesto získal. V tejto situácii by sa však malo skúmať, či zamestnávateľ nevytvoril takú situáciu, že zamestnanec má dojem, že ak neponúkne, že bude pracovať za nižšiu základnú zložku mzdy, prácu nezíska.*
3) ***V pracovnej zmluve bola dojednaná nižšia základná zložka mzdy, môže sa zamestnanec súdne domáhať, aby súd nahradil vôľu zamestnávateľa, resp. doplatenia rozdielu v základnej zložke mzdy alebo ide len o porušenie pracovnoprávneho predpisu, ktoré bude sankcionovať inšpekcia práce?*** *Podľa § 41 ods. 10 ZP zamestnávateľ „nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume“. Zákonník práce neustanovuje, že zamestnávateľ „nesmie ponúknuť“, ale že „nesmie dojednať“ nižšiu základnú zložku mzdy. Možno sa domnievať, že zamestnávateľ porušil zákaz dojednania nižšej základnej zložky mzdy. V praxi by sa mohlo skúmať, či takúto základnú zložku mzdy zamestnanec prijal dobrovoľne (pracovná zmluva je dvojstranný úkon) alebo tam bol určitý nátlak (bezprávna vyhrážka – „ak neprijmeš podmienky, nepodpíšem s tebou zmluvu“ – hoci už zamestnanec bol prijatý).*

Pracovná zmluva
§ 42

(1) Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(2) Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vyme- novanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

K § 42: Pracovný pomer, pracovná zmluva, voľba a vymenovanie

§ 42 ZP upravuje otázku založenia pracovného pomeru.

Pracovný pomer	právny vzťah o výkone závislej práce zamestnanca pre zamestnávateľa → založený pracovnou zmluvou ako dvojstranným právnym úkonom.

PP® tip Všetky **zaujímavé publikácie a zdroje,** ktoré vám prinesú **plnohodnotné informácie,** nájdete na **www.zakon.sk**.

Voľba alebo vymenovanie: *iba určitý „predstupeň" pre uzatvorenie pracovnej zmluvy → musí sa uskutočniť pred uzatvorením pracovnej zmluvy, ktorá sa uzatvára v nadväznosti na akt voľby a vymenovania.* [**Príklad:** Zamestnanec sa vymenuje do funkcie riaditeľa školy a následne sa s ním uzatvorí pracovná zmluva (ak nedôjde len k preradeniu z pozície učiteľa, v takom prípade dôjde skôr k zmene pracovnej zmluvy).]

Obsah pracovného pomeru je širší ako obsah pracovnej zmluvy, *t. j. pracovná zmluva obsahuje len niektoré skutočnosti, ktoré sa týkajú pracovného pomeru (pozri rozsah podľa § 43 ods. 1 a 2 ZP), ale mnohé skutočnosti, či už práva alebo povinnosti vyplývajú zo ZP a iných právnych predpisov.*

Pracovná zmluva	dvojstranný právny úkon, ktorým sa v zmysle § 42 ZP **zakladá** pracovný pomer → uzatvára sa medzi fyzickou osobou (budúcim zamestnancom) a fyzickou osobou alebo právnickou osobou (budúcim zamestnávateľom) + možno ňou založiť len vzťah, ktorý vykazuje znaky závislej práce podľa § 1 ods. 2 ZP.

→ ide o právny úkon, a teda musia byť splnené ***podmienky ohľadom platnosti právneho úkonu*** *(podľa ZP, ako aj podľa OZ – napr. slobodný, vážny, určitý, zrozumiteľný, nemá obchádzať zákon a pod. – pozri § 34 OZ a nasl.),*

→ zamestnávateľ je povinný ***jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy*** *(t. j. aj ním podpísané) dať aj zamestnancovi.*

Forma: písomne. *Ústne dojednanie je síce porušenie zákona, ale nemá za následok neplatnosť právneho úkonu (pozri § 17 ods. 2 ZP doložka neplatnosti).*

Založenie	Platným uzatvorením pracovnej zmluvy
Vznik	Odo dňa, ktorý bol dohodnutý ako deň nástupu do práce → deň nástupu do práce nemusí byť deň, kedy sa rozvrhom pracovných zmien určila prvá pracovná zmena zamestnanca (napr. 1. deň v mesiaci je nedeľa a zamestnanec pracuje od pondelka).

Jazykový režim pracovnej zmluvy

→ ZP (ani napr. zákon o inšpekcii práce) nevymedzuje. ***Používanie štátneho jazyka však upravuje zákon č. 270/1995 Z. z. –*** *upravuje, kto musí konať v štátnom jazyku. Konajú v ňom orgány štátu a samosprávy (§ 3 ods. 2). Pozri aj § 3 ods. 4; § 8 zákona →* ***„Používanie štátneho jazyka v ostatných oblastiach verejného styku".*** *Podľa § 8 ods. 2 zákona* ***písomné právne úkony v pracovnoprávnom vzťahu****...* ***sa vyhotovujú v štátnom jazyku****; popri znení v štátnom jazyku sa môže vyhotoviť aj obsahovo totožné znenie v inom jazyku. Z tohto hľadiska* ***použitie cudzieho jazyka*** *(napr. anglický) je v tomto prípade len doplnkovou možnosťou.*

§ 43

(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:
a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
c) deň nástupu do práce,
d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

(2) Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

(3) Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona. Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.

PP® tip **EPI monitoring (monitoring.epi.sk)** – unikátny nástroj na **preverovanie** a **vyhľadávanie** nových obchodných partnerov, ale aj na spoľahlivé **sledovanie informácií** o subjektoch, ktoré sú v **konkurze alebo likvidácii.**

(4) V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody. Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné.

(5) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie
a) dobu výkonu práce v cudzine,
b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť,
c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,
d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

(6) Informácie uvedené v odseku 5 sa poskytnú zamestnancovi len vtedy, ak čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac.

K § 43: Pracovná zmluva – obsah

§ 43 ZP upravuje otázku náležitostí pracovnej zmluvy.

Označenie zmluvných strán

→ aby bolo jasné, kto je zamestnávateľom (§ 7 ZP) a kto je zamestnancom (§ 11 ZP) + dočasné pridelenie → údaje o užívateľskom zamestnávateľovi (pracovná zmluva/dohoda o dočasnom pridelení – pozri § 58 ZP).

Obsah pracovnej zmluvy – náležitosti pracovnej zmluvy

§ 43 ZP vymedzuje pravidlá ohľadom ***náležitostí pracovnej zmluvy:***
- *tzv. podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (ods. 1),*
- *tzv. pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy (ods. 2),*
- *tzv. náhodné zložky (ods. 4).*

ZP vymedzuje ***minimálny rozsah*** *obsahu pracovnej zmluvy. Pri formovaní obsahu pracovnej zmluvy platí zásada možného* ***výhodnejšieho dojednania pre zamestnanca*** *(§ 1 ods. 6 ZP) – napr. vyššia výmera dovolenky a zamestnanec sa* ***nemôže vopred vzdať svojich práv*** *(§ 17 ods. 1 ZP) – napr. vzdanie sa práva na výpoveď.*

Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy

Druh práce	→ priamo v pracovnej zmluve
Miesto výkonu práce	→ priamo v pracovnej zmluve
Deň nástupu do práce	→ priamo v pracovnej zmluve
Mzdové podmienky	→ v pracovnej zmluve alebo odkaz na zákon alebo kolektívnu zmluvu/uznesením členskej schôdze

→ ***bez ich dojednania*** *nie je pracovná zmluva dostatočne určitá a môže nastať aj situácia, že nie je jasné, či ide o pracovnú zmluvu (napr. chýba druh práce, a teda nie je jasné, či vôbec ide o závislú prácu) → v zmysle OZ bude pracovná zmluva absolútne neplatná, resp. dokonca ničotná (nevznikla žiadna pracovná zmluva). V judikatúre súdov SR a ČR možno nájsť príklady súdnych sporov o to, či pracovný pomer vôbec vznikol.*

Druh práce

→ určuje, čo sa bude vykonávať, aká práca.

→ je ***širším pojmom ako pracovná činnosť.*** *V rámci druhu práce sa bude vykonávať súbor rôznych pracovných činností. V rámci druhu práce sa označuje konkrétna pozícia – napr. čašník a v rámci* ***stručnej charakteristiky*** *sa opisuje, čo zamestnanec bude vykonávať (****čo je jeho pracovná náplň****) – napr. popis*

PP® tip Rýchle a prehľadné informácie o **finančnej situácii a platobnej disciplíne** obchodných spoločností a iných subjektov nájdete na **monitoring.epi.sk**.

konkrétnych činností, ktoré bude čašník vykonávať (obsluha hostí, práca s hotovosťou v pokladnici, príprava a upratovanie miestnosti).

→ ZP nestanovuje šírku druhu práce (druh práce však musí byť možný a v súlade s právnymi predpismi) a ***dostatočne určitý právny úkon („inak je neplatný“*** *– pozri aj § 37 ods. 1 OZ). Môže byť nastavený* ***širšie*** *(zvyšuje dispozičné oprávnenie zamestnávateľa určovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy) alebo* ***užšie*** *(znižuje dispozičné oprávnenie zamestnávateľa určovať prácu podľa pracovnej zmluvy).*

→ nielen jeden druh (napr. upratovačka), ale aj dva a viac – ***kumulatívne („aj – aj“)*** *→ napr. dva druhy práce – referent a vodič, aj prípadne s určením dĺžky úväzku, napr. 20 % a 80 %; v tomto prípade niekedy môže byť vhodnejšie dojednanie dvoch pracovných zmlúv alebo* ***alternatívne („buď – alebo“)*** *→ bude sa vykonávať jeden alebo druhý druh práce. V pracovnej zmluve sa určí, kto rozhodne o tom, ktorý druh práce sa bude vykonávať (mal by to byť zamestnávateľ).*

Miesto výkonu práce

→ určuje, kde sa práca bude vykonávať. Dohodnuté miesto výkonu práce určuje rozsah dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Zákon nestanovuje šírku miesta výkonu práce, keďže to má byť ***obec, časť obce alebo inak určené miesto*** *(musí však byť možné a v súlade s právnymi predpismi) a musí byť dojednané* ***dostatočne určito*** *[****„inak je (právny úkon) neplatný“ –*** *pozri aj § 37 ods. 1 OZ] → jeho vymedzenie determinuje druh (povaha práce).*

Príklad:

Robotník na montážnej linke → prevádzka zamestnávateľa (nie je tu vysoká mobilita), vodič kamióna/MHD → sídlo, resp. vozovňa (ako miesto, kde preberie vozidlo a vyráža na výkon práce, a miesto, do ktorého sa vracia) (vysoká mobilita) + určí sa pravidelné pracovisko pre cestovné náhrady: napr. obec, miesto výkonu práce môže byť aj miesto trasy linky autobusu, miesto stavby.

→ nielen jedno miesto výkonu práce (napr. sídlo zamestnávateľa), ale aj dve a viac ***kumulatívne („aj – aj“)*** *→ viac miest výkonu práce – napr. zamestnávateľ má dve či niekoľko prevádzok v meste a zamestnanec pracuje v dvoch alebo vo všetkých z nich alebo kombinácia – sídlo zamestnávateľa a bydlisko zamestnanca (napr. počas dňa) (v zmluve možno dohodnúť aj to, kto si volí miesto výkonu práce) alebo* ***alternatívne („buď – alebo“)*** *→ práca sa bude vykonávať na jednom alebo druhom mieste výkonu práce – napr. zamestnanec bude pracovať na jednom z dvoch možných miest výkonu práce, ale nebude paralelne vykonávať prácu na dvoch miestach výkonu práce. V pracovnej zmluve sa určí, kto rozhodne o tom, na ktorom mieste sa práca bude vykonávať (mal by to byť zamestnávateľ).*

Judikatúra:

K šírke dojednania miesta výkonu práce („všetky prevádzky na území ČR“) pozri aj nález **ÚS ČR – III. ÚS 3616/10** (súd sa vyslovil, že aj takéto dojednanie je možné, pozri ale aj odlišné stanovisko jedného zo sudcov).

Zamestnávateľ môže zamestnancovi prikázať vykonávať prácu ***len na mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce*** *(výnimka: § 57 ZP, kde nedochádza k zmene miesta výkonu práce, ale počas pracovnej cesty sa práca vykonáva mimo dojednaného miesta výkonu práce.*

Znakom pracovnej cesty je dočasnosť.)

Miesto výkonu práce	Širšie určené = obec, časť obce alebo inak určené miesto = napr. sídlo zamestnávateľa – § 43 ods. 1 písm. b) ZP.
Miesto výkonu práce počas dočasného pridelenia (§ 58) a počas vyslania (§ 5)	Miesto výkonu práce určené dohodou o dočasnom pridelení pre čas dočasného pridelenia (§ 58 ZP) – napr. sídlo užívateľského zamestnávateľa a dohodou o vyslaní pre čas vyslania (§ 5 ZP), napr. miesto stavby v Rakúsku, pričom nemení základné miesto výkonu práce podľa § 43 ods. 1 písm. b) ZP.

PP® tip

Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.dane-prolidi.cz.** Predplatitelia portálu dostanú odpovede na odborné otázky **vo forme chatu alebo emailu.**

Pracovisko	Konkrétne miesto, kde zamestnanec vykonáva prácu (napr. konkrétna výrobná hala, kancelária, dielňa).
Pravidelné pracovisko	Pojem § 57 ZP a zákona č. 283/2002 Z. z. (§ 2 ods. 3 a 4) = cieľ určiť nárok na cestovné náhrady (spravidla miesto výkonu práce, ale zákon č. 283/2002 Z. z. umožňuje aj iné určenie).

Deň nástupu do práce

*→ **určuje, kedy pracovný pomer vzniká** (§ 46 ZP) a má vplyv aj na plnenie povinností podľa osobitných predpisov (napr. prihlásenie na zdravotné a sociálne poistenie). Deň nástupu do práce automaticky neznamená prvý pracovný deň zamestnanca podľa rozvrhu pracovných zmien (napr. 1. deň v mesiaci je nedeľa a zamestnanec pracuje v pracovné dni).*

Judikatúra:

K spôsobu dojednania inak ako konkrétnym dňom pozri aj rozhodnutie **NS ČR 21 Cdo 811/2002.**

Mzdové podmienky

*→ ZP ich **nedefinuje, je to širší** pojem ako pojem „mzda" (pozri § 118 ods. 1 ZP). **Mzdové podmienky** = kombinácia mzda + napr. aj podmienky jej poskytovania – napr. určenie pravidiel pre vyplatenie odmeny, výkonnostnej zložky, podielu na zisku a pod. (pozri aj § 119 ods. 3 ZP: „V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov", sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania).*

***Pojem „mzda"** je širší pojem ako základná mzda/základná zložka mzdy (tarifa) bez „príplatkov" → pozri rozsah v § 118 ods. 2 a 3 ZP. **Základnou zložkou mzdy** je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.*

V pracovnej zmluve je teda potrebné riešiť aj otázku tarifnej mzdy, ako aj mzdových zvýhodnení, aj iných plnení (odmena, podiel na zisku), ak sa majú poskytovať na základe vopred určených kritérií.

Spôsoby dojednania mzdových podmienok:
→ priamo v pracovnej zmluve, → v pracovnej zmluve sa uvedie odkaz na zákon (pri dojednaní mzdy s odkazom na zákon je tiež potrebné zabezpečiť, aby bolo takéto dojednanie dostatočne určité), → v pracovnej zmluve sa uvedie odkaz na kolektívnu zmluvu, → pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

Dojednanie vo vnútornom predpise, mzdový predpis súčasťou kolektívnej zmluvy

*→ **nemôžu byť zamestnávateľom stanovené vo vnútornom predpise** (ani dohodnuté so zamestnaneckou radou). Dojednanie mzdových podmienok v kolektívnej zmluve musí byť dostatočne určité, t. j. problematická je aj dohoda, kde sa zmluvné strany dohodnú, že podrobnejšie mzdové podmienky ustanoví zamestnávateľ vo vnútornom predpise. V praxi sa zároveň objavuje aj model, kde sa **mzdový predpis zamestnávateľa stáva súčasťou kolektívnej zmluvy,** t. j. je akoby dohodnutý zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy a tvorí jeho prílohu. Keďže v tomto prípade ide aj o dojednanie v kolektívnej zmluve, sú splnené podmienky podľa § 43 ods. 1 a 2 ZP (s istými výnimkami).*

Pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy

Za pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy sú považované tieto inštitúty: výplatný termín (§ 130 ZP), pracovný čas (myslí sa dĺžka, nie jeho rozvrhovanie) (§ 85 ZP), výmera dovolenky (§ 103 ZP) a dĺžka výpovednej doby (§ 61 ZP). Za ich uvedenie v pracovnej zmluve zodpovedá zamestnávateľ („zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie").

PP® tip Kompletný prehľad o novom zákone o ochrane osobných údajov a **nariadení GDPR aj vo forme videoškolení.** Viac informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

Vyjadrenie
→ v pracovnej zmluve výslovne (§ 43 ods. 2 ZP) alebo → v pracovnej zmluve odkazom na kolektívnu zmluvu (ak ich upravuje inak ako zákon), alebo → v pracovnej zmluve odkazom na zákon (ak ich neupravuje kolektívna zmluva) (§ 43 ods. 3 ZP).

Výhoda odkazu: *pri zmene v právnych predpisoch netreba otvárať pracovnú zmluvu (v prípade zníženia ochrany zákonom platí zákon, pri priamom dojednaní v pracovnej zmluve pri znížení ochrany cez zákon platí výhodnejšia pracovná zmluva, ak zamestnanec nesúhlasí s jej zmenou).*

Nevýhoda odkazu: *Pri formulovaní odkazu na ustanovenie ZP a kolektívnej zmluvy je potrebné postupovať tak, aby sa na základe tohto odkazu dalo určiť, aké právo zamestnancovi skutočne patrí. Pri dojednávaní výplatného termínu zákon stanovuje najneskorší deň výplatného termínu (pri nedojednaní žiadneho termínu by ním bol tento deň).*

Náhodné zložky pracovnej zmluvy

V pracovnej zmluve si možno dohodnúť ***ďalšie podmienky, o ktoré majú zmluvné strany záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.*** *Má to význam napr. v prípade vedúcich zamestnancov (resp. zamestnancov, ktorí popri výkone závislej práce zároveň plnia aj úlohu štatutárneho orgánu).* **Príklad:** služobný telefón, preplácanie nákladov na dopravu, poskytnutie služobného vozidla.

V pracovnej zmluve ***možno dohodnúť*** *aj skúšobnú dobu (§ 45 ZP), dobu trvania pracovného pomeru (§ 48 ZP), kratší pracovný čas (§ 49 ZP), peňažné plnenie, ak zamestnanec nezotrvá v pracovnom pomere počas výpovednej doby (§ 62 ods. 8 ZP), konkurenčnú doložku (§ 83a ZP), dohodu o prehlbovaní kvalifikácie (§ 155 ods. 5 ZP) alebo dohodu o zvyšovaní kvalifikácie (§ 155 ods. 2 ZP) a ďalšie povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa.*

Náležitosti pracovnej zmluvy v prípade výkonu práce v cudzine

→ ***miesto výkonu práce v cudzine,*** *t. j. priamy výkon práce napr. v Rakúsku, t. j. nie zahraničná pracovná cesta → pozri § 43 ods. 5 ZP. Zároveň pri mieste výkonu práce v cudzine je do úvahy potrebné brať aj pravidlá medzinárodného práva súkromného (pozri výklad k § 5 ZP).*

Obmedzenie zákazu mlčanlivosti o pracovných a mzdových podmienkach a podmienkach zamestnávania a neplatnosť dojednania (ods. 4)

§ 13 ods. 5 ZP (od 1. 1. 2019) – obmedzenie zamestnávateľa, ktorý nemôže (nesmie) zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Na § 13 ods. 5 ZP nadväzuje aj § 43 ods. 4 ZP, podľa ktorého sú ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, neplatné (ide o absolútnu neplatnosť). Zaradenie tohto zákazu pod § 13 ZP súvisí s cieľom zabrániť zamestnávateľovi v prípadnom diskriminačnom konaní voči zamestnancovi (napr. nevýhodnejšie podmienky), pričom napr. v pracovnej zmluve s ním dohodne mlčanlivosť o tejto skutočnosti a prípadne aj sankcie za jej porušenie. Cieľom je primárne odradiť zamestnanca, aby hovoril s inými zamestnancami o svojej mzde a aby sa dozvedel aj o mzde iných zamestnancov. V praxi takáto „nevedomosť" sťažuje prípadné konanie zamestnanca voči zamestnávateľovi – uvedenie relevantných skutočností o jeho diskriminácii.

V nadväznosti na tento zákaz ZP zároveň ustanovuje, že nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania – t. j. zamestnávateľ nemôže trestať zamestnancov (napr. porušenie pracovnej disicplíny) za to, že sa rozprávajú o svojich pracovných podmienkach.

§ 13 ods. 5 a 8 ZP neznamená: 1. že zamestnanec nezodpovedá za informácie, ktoré iným zamestnancom hovorí (napr. nepravdivé, skreslené, neúplné), 2. že môže porušovať pravidlá obchodného a iného tajomstva.

PP® tip **Firemný multi-prístup na Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

§ 44

(1) Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

(2) Ak sa má pracovný pomer skončiť pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu do zamestnania, musí zamestnávateľ zamestnancovi vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do skončenia pracovného pomeru.

(3) Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ je povinný písomné oznámenie o prijatí do zamestnania vydať pred odchodom zamestnanca do cudziny.

K § 44: Písomné oznámenie pracovných podmienok

*V § 44 ZP sa rieši situácia, ak by pracovná zmluva neobsahovala dojednanie podľa § 43 odseku 2 (ďalšie pracovné podmienky – pravidelné náležitosti), odseku 4 (ďalšie podmienky) a odseku 5 (miesto výkonu v cudzine) → **písomné oznámenie podmienok.** Ak pracovná zmluva (ani ústna – hoci ide o porušenie písomnej formy) neobsahuje náležitosti podľa § 43 ods. 1 ZP, ide o absolútne neplatnú (prípadne až ničotnú) zmluvu.*

§ 45
Skúšobná doba

(1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

(2) Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

(3) Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

(4) Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

K § 45: Skúšobná doba

§ 45 ZP upravuje otázky spojené so skúšobnou dobou (dojednanie, trvanie).

Skúšobná doba	slúži na vzájomné „odskúšanie" zmluvných strán, napr. výkonnosť, kvalita práce, presnosť, spoľahlivosť zamestnanca; pracovné podmienky, dodržiavanie BOZP, prijateľné normy spotreby práce zo strany zamestnávateľa → nie je povinné (je to možnosť)

Iná forma odskúšania sa (tzv. práca na skúšku) sa neumožňuje. **Judikatúra:** K tzv. práci na skúšku pozri NSS ČR 6 Ads 80/2013, ÚS ČR I. ÚS 615/17.

Možno dojednať: *pred začiatkom vykonávania práce v deň, ktorý bol dojednaný ako deň nástupu do práce.*

Nemôže dojednať: *v deň, ktorý bol dojednaný ako deň výkonu práce po začatí vykonávania práce, resp. ak ide o nepracovný deň, tak ani v tento deň a ani neskôr, predĺženie skúšobnej doby (skrátenie je možné), v prípade § 53 ZP, ak ide o opätovné uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú (pozri aj § 48 ods. 3 ZP).*

PP® tip **Praktické príklady zo súčasných noviel a zmien v zákonoch** vám ponúkame aj v digitálnej podobe. Získajte ročný prístup k rozsiahlej ponuke **videoškolení len za 120 €.** Viacej informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

Forma dohody

→ v pracovnej zmluve, a to písomne, inak je neplatná (ide o väzbu na § 17 ods. 2 ZP o doložke neplatnosti).

Dĺžka skúšobnej doby

*a) u vedúceho zamestnanca (pozri § 9 ods. 3 ZP) v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, **najviac šesť mesiacov** (pozn.: maximálna skúšobná doba je rovnaká pre obe strany),*

*b) u ostatných zamestnancov **najviac tri mesiace.***

Judikatúra:

Ak by bola dohodnutá dlhšia ako zákonom maximálne dovolená skúšobná doba u zamestnanca na tri mesiace, napr. na päť mesiacov – oddelí sa skúšobná doba dohodnutá do zákonného maxima – táto sa považuje za platne dohodnutú a skúšobná doba nad zákonné maximum – táto sa považuje za neplatnú (obdobne argumentoval **NS ČR** v prípade **21 Cdo 127/2001**).

Ak sa dojednala skúšobná doba, ale nie dĺžka → dojednala sa v maximálnom rozsahu zákona.

Začatie a skončenie skúšobnej doby

→ začatie: dňom, ktorý bol dohodnutý ako deň nástupu do práce (t. j. ide o deň vzniku pracovného pomeru), a to aj keď zamestnanec nenastúpi do práce, pretože tu existuje prekážka na jeho strane. **Príklad:** 1. 3. + je dohodnutá na tri mesiace. Ide o dobu (§ 37 ZP). Skúšobná doba začne v deň, keď nastala skutočnosť rozhodujúca pre jej plynutie.

→ skončenie: uplynutím dohodnutej doby, resp. uplynutím predĺženej doby (na základe § 45 ods. 2 ZP). **Príklad:** Skúšobná doba skončí (uplynie) posledný deň mesiaca máj, t. j. 31. 5. (a to aj v sobotu, nedeľu alebo sviatok). Ak je skúšobná doba dohodnutá na 30 dní, od 1. 3. (vrátane) je potrebné počítať 30 dní.

Predĺženie skúšobnej doby zo zákona

– je to veľmi sporné a nejasné ustanovenie ohľadom toho: čo započítať do predĺženia a ako sa predlžuje skúšobná doba. Vzhľadom na to, že ide o dobu (predĺženie by malo byť o celé dni).

*→ predlžuje sa o **čas prekážok v práci na strane zamestnanca** (§ 45 ods. 2 ZP), **a to zo zákona** (aj proti vôli zmluvných strán), avšak v tomto prípade nemožno nútiť dve strany, ktoré sa rozhodnú, že sa skúšobná doba nepredĺžila (napr. dodatočnou dohodou, dojednanie skúšobnej doby nie je povinné, a teda prednosť má vôľa strán), aby nebolo možné takéto dojednanie,*

*→ **predlžuje ako celok** (aj pre zamestnanca, aj pre zamestnávateľa).*

*1) **O ktoré prekážky ide?** § 45 ods. 2 ZP uvádza len všeobecné spojenie „**prekážky v práci na strane zamestnanca“,** a teda ide o všetky prekážky v práci na strane zamestnanca (t. j. aj dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, ošetrenie, vyšetrenie). Zákon tu neupravuje napr. otázku necelodenných prekážok v praxi (či sa spočítavajú hodiny alebo nie) → do úvahy teda prichádza len celý zameškaný pracovný deň (pracovná zmena) – **predĺženie je v dňoch.***

*2) **Predlžuje sa skúšobná doba o kalendárne dni alebo o pracovné dni?** Predĺženie skúšobnej doby napr. o tri „zameškané dni“ z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti (ospravedlnená prekážka v práci) má za následok predĺženie skúšobnej doby o tri dni. Hoci účel predĺženia je, že počas prekážky v práci sa stráca účel skúšobnej doby – odskúšať druhú stranu, zákon priamo neustanovuje, že predĺženie by malo byť v pracovných dňoch – **predĺženie je teda v kalendárnych dňoch.***

*3) **Prekážka v práci v predĺženej dobe a opätovné predĺženie skúšobnej doby**? Môže nastať aj prípad, keď prekážka v práci presahuje čas pôvodnej skúšobnej doby. V tejto súvislosti súd rozhodol, že toto **predĺženie sa týka len času, ktorý spadal do pôvodnej skúšobnej doby,** a teda predĺženie sa netýka času, ak prekážka v práci trvá aj po uplynutí pôvodnej skúšobnej doby.*

PP® tip

Okrem školení mimo pracoviska zabezpečujeme aj **In House školenia** – **vyškolenie vašich zamestnancov priamo u vás vo firme.** Riešenie šité na mieru: od výberu lektora, témy až po materiálne a technické zabezpečenie.

→ skončenie v skúšobnej dobe je možné aj v čase trvania prekážky v práci na strane zamestnanca (§ 64 ZP sa neaplikuje).

Skúšobná doba a opätovné uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú
→ nemožno dohodnúť (opätovné uzatvorenie – pozri § 48 ods. 3 ZP).

Príklad:

Pri prvom pracovnom pomere na dobu určitú od 1. 1. do 30. 6. bola dojednaná skúšobná doba v trvaní tri mesiace.

Situácia č. 1: dojednanie pracovného pomeru na dobu určitú → Pracovný pomer, ktorý vznikne skôr ako pred 1. 1. ďalšieho roka, sa bude považovať za opätovne uzatvorený pracovný pomer (pozri § 48 ods. 3 ZP), a teda nie je možné platne uzatvoriť skúšobnú dobu.

Situácia č. 2: dojednanie pracovného pomeru na neurčitý čas (napr. od 1. 7.) → V prípade prechodu z pracovného pomeru na dobu určitú do pracovného pomeru na dobu neurčitú (a naopak), § 45 ods. 4 ZP neobmedzuje možnosť dojednať skúšobnú dobu (aj keď sa tu môže objaviť otázka, či je napr. v súlade s dobrými mravmi skúšať zamestnanca, ktorý už bol odskúšaný a z tohto dôvodu sa mu aj ponúkol nadväzujúci pracovný pomer na neurčitý čas). Z tohto hľadiska by sa zamestnanec mohol brániť odvolaním sa na § 39 OZ.

Situácia č. 3: dojednanie pracovného pomeru na dobu určitú s iným druhom práce → Ani v tomto prípade nie je možné dojednať skúšobnú dobu, keďže ZP upravuje plošný zákaz opakovaného dojednania skúšobnej doby pri pracovnom pomere na dobu určitú. Obdobne to bude platiť u zamestnanca, ktorý by bol zaradený na miesto vedúceho zamestnanca počas trvania pracovného pomeru. Pri vedúcom zamestnancovi je možné použiť dočasné vymenovanie na miesto vedúceho zamestnanca.

§ 46
Vznik pracovného pomeru

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

K § 46: Vznik pracovného pomeru

*§ 46 ZP upravuje vznik pracovného pomeru → vzniká **odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce** (§ 43 ods. 1 ZP), nie automaticky odo dňa podpisu pracovnej zmluvy. Nevylučuje sa, aby sa deň nástupu dohodol aj vo väzbe na podmienku (napr. deň, ktorý nasleduje po dni skončenia vysokoškolského štúdia, deň, ktorý nasleduje po skončení pracovného pomeru u iného zamestnávateľa).*

§ 47
Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru

(1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,
a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,
b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

(2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách

PP® tip Absolvujte **kurz BOZP alebo OPP v e-learningovej forme.** Po jeho úspešnom absolvovaní získa každý preškolený zamestnanec **platný záznam o oboznámení s kurzom,** ktorým sa môže v prípade potreby preukázať kontrolným orgánom.

vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

(3) Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré
a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,
b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

(4) Zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s ním dohodol.

K § 47: Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru (základné povinnosti)

*V § 47 ods. 1 ZP sú upravené **základné povinnosti** zamestnávateľa a zamestnanca, v tomto prípade odo dňa, kedy vznikol pracovný pomer. Pred jeho vznikom môžu vzniknúť povinnosti vo väzbe na predzmluvné vzťahy (napr. § 41 ZP). ZP v § 47 upravuje komplex **informačných povinností,** ktoré má zamestnávateľ vo väzbe na nástup zamestnanca (informovanie o pracovných podmienkach, právnych predpisoch, pracovných postupoch, BOZP). Pozri aj prepojenie potom na § 195 ZP (pracovný úraz a liberácia zamestnávateľa). Osobitnú informačnú povinnosť má voči mladistvému zamestnancovi a jeho zákonnému zástupcovi.*

Pokyny zamestnávateľa a oprávnené odmietnutie splnenia pokynu

***Pokynové právo** (právo uložiť/dať pokyn zamestnávateľa) vychádza z nadriadenosti vedúceho zamestnanca, resp. zamestnávateľa, pozri napr. § 9 ods. 3 ZP, § 47 ods. 1 písm. b) ZP, § 81 písm. a) ZP, § 6 ods. 1 písm. l) a § 12 ods. 2 písm. a) zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP. **Kritériá** pre „platnosť" pokynu: 1. **v rámci druhu práce zamestnanca dohodnutého v pracovnej zmluve** (konkretizuje plnenie úloh zamestnanca) – ak nie je splnená táto podmienka, zamestnanec môže vykonanie pokynu odmietnuť; 2. v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a dobrými mravmi, 3. nemá sa ním bezprostredne a vážne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.*

Upozornenie:

V pracovných zmluvách je často pri druhu práce, resp. pri stručnej charakteristike uvedené doplnenie „a iný pokyn podľa potrieb vedúceho zamestnanca". Takéto doplnenie nie je dostatočne určité. Je potrebné mať nastavené hranice druhu práce a činností a zamestnávateľ nemôže pokynom určiť akýkoľvek druh práce (a ani výkon práce na akomkoľvek mieste výkonu práce).

*§ 47 ods. 3 ZP upravuje odmietnutie pokynu vo väzbe na to, **kedy sa nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti** (t. j. za porušenie pracovnej disciplíny; inak sa môže posúdiť ako nesplnenie povinnosti zamestnancom).* [**Príklad:** Zamestnanec odmietne vykonať prácu, ktorú má ako druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve vzhľadom na to, že bol lekárom uznaný (má lekársky posudok) trvale nespôsobilým na výkon práce.]. K odmietnutiu pokynu pozri aj: § 12 ods. 1 písm. b) zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP. **Pozn.:** splnenie protiprávneho pokynu zamestnávateľa nezbavuje zamestnanca zodpovednosti za škodu (pozri R 15/2018 z NS SR 6 Cdo 138/2016, ako aj NS ČR 21 Cdo 315/2007).

§ 48
Pracovný pomer na určitú dobu

(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

PP® tip Novinka PMPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

(3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

(4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu
a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

(5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

(6) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.

(7) Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

(8) Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

(9) Obmedzenia podľa odsekov 2 až 7 sa nevzťahujú na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnávania.

K § 48: Pracovný pomer na určitú dobu

§ 48 ZP upravuje osobitný druh pracovného pomeru – pracovný pomer na určitú dobu, ktorý je pracovným pomerom s obmedzenou dĺžkou (dobou) trvania.

Vymedzenie doby trvania v pracovnej zmluve

ZP priamo neupravuje, ako vymedziť dobu trvania pracovného pomeru na dobu určitú (iba nepriamo), ale popisuje, kedy ide o pracovný pomer na neurčitý čas.

O pracovný ***pomer na neurčitý čas (a teda nejde o pracovný pomer na určitú dobu) ide,*** *ak:*
1) *v pracovnej zmluve* ***nebola výslovne stanovená doba trvania pracovného pomeru,***
→ ***dôležitý je obsah (určitosť dojednania), nie pomenovanie zmluvy.***

Príklad výslovného dojednania doby určitej:

a) **určito:** od – do (napr. od 1. 1. do 31. 12.), dňami, týždňami, mesiacmi, rokom, dvoma rokmi (napr. na mesiac, na dva roky),
b) **určito:** dňom skončenia pracovného pomeru (napr. do 31. 12.),
c) **nejakou určiteľnou udalosťou** – napríklad na dobu zastupovania zamestnankyne na materskej dovolenke, kedy nie je vždy vopred možné odhadnúť konkrétny deň skončenia pracovného pomeru.

PP tip
Prihláste sa na niektorý z našich **webinárov** a sledujte kurzy o vybranej problematike priamo z prostredia vašej firmy alebo z pohodlia vášho domova. Ponuku aktuálnych webinárov nájdete na **www.profivzdelavanie.sk.**

2) *v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene* ***neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu,***
Zákonné podmienky: *dĺžka (viac ako dva roky), opakovanie/predĺženie (napr. tretíkrát) → ak nie sú naplnené podmienky podľa § 48 ods. 4 a 6 ZP.*
3) *pracovný pomer na určitú dobu* ***nebol dohodnutý písomne*** *(t. j. ústna pracovná zmluva).*

Maximálna doba trvania pracovného pomeru na určitú dobu

→ ***dva roky*** (**Príklad:** Pracovný pomer vznikol 1. 3. 2018. Maximálna doba trvania je dva roky, t. j. do 28. 2. 2020, 1. 3. 2020 by už išlo o dva roky a jeden deň). **Výnimka:** 1) predĺženie/opätovné dohodnutie do dvoch rokov alebo nad dobu dvoch rokov, ak sú splnené podmienky v § 48 ods. 2, 4 a 6 ZP, 2) pracovný pomer dojednávaný ADZ (§ 58 ZP).

Zastupovanie zamestnanca a dojednanie dĺžky trvania pracovného pomeru

Keďže vopred nemusí byť zrejmé, v akom rozsahu žena na materskej a rodičovskej dovolenke (môže trvať až do troch alebo prípadne do šiestich rokov veku dieťaťa) zostane → umožňuje sa, aby sa dojednanie doby trvania pracovného pomeru viazalo na určiteľnú skutočnosť, ktorá nastane – t. j. že žena sa raz musí vrátiť z materskej alebo rodičovskej dovolenky (alebo už sa z nej nevráti z dôvodu, že skončí pracovný pomer dohodou).

Upozornenie:

V praxi je problém v textácii § 48 ods. 2 a 4 ZP, kde je postup najprv na 2 roky a potom predĺženie, t. j. nie hneď na viac ako 2 roky. V praxi sú **dve interpretácie: 1) logická + účelom** → ak je pracovný pomer od začiatku dojednaný na zastupovanie, malo by ísť o súlad so zákonom (ak sa nevymedzí na začiatku dĺžka jeho trvania do dvoch rokov, ale len vo väzbe na zastupovanie), uvedené je totiž naviazané na ustanovenie § 166 ods. 2 ZP o dĺžke rodičovskej dovolenky, a teda možno túto situáciu považovať za lex specialis. V minulosti sa podobne argumentovalo napr. pri postavení hlavného kontrolóra obce – zamestnanec s funkčným obdobím na šesť rokov (voľba), ktorý nemusel byť opäť zvolený (výpoveď z pracovného pomeru na neurčitý čas sa javila ako nadbytočný úkon), **2) gramatická** → doslovné znenie § 48 ods. 2 a 4 ZP. Vzhľadom na rozdielne prístupy (aj inšpekciou práce) **sa odporúča** radšej dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu na zastupovanie na najviac dva roky a potom ho predĺži.

Predĺženie trvania a opätovné dojednanie pracovného pomeru

Predĺžený PP	= predlžuje sa ten istý pracovný pomer, t. j. pracovný pomer sa nekončí, ale pokračuje na základe dodatku pracovnej zmluvy o zmene doby trvania pracovného pomeru
Opätovne dohodnutý PP	= je pracovný pomer na dobu určitú, ktorý vznikol (vznik = dojednaný deň nástupu do práce) do určitého času (t. j. istý čas pracovný pomer netrval) po skončení iného pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom. Pozri § 48 ods. 3 ZP → má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými zmluvnými stranami.
Nový PP	= pracovný pomer, ktorý má vzniknúť po uplynutí šiestich mesiacov od skončenia predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými zmluvnými stranami.

Počet predĺžení *v rámci doby začatej vznikom prvého pracovného pomeru na dobu určitú →* ***dve predĺženia. Výnimka:*** *nevzťahuje sa na pracovný pomer dojednávaný ADZ (§ 58 ZP).*

Počet opakovaní *v rámci doby začatej vznikom prvého pracovného pomeru na dobu určitú →* ***dve opakovania. Výnimka:*** *nevzťahuje sa na pracovný pomer dojednávaný ADZ (§ 58 ZP).*

Príklad

Predĺženie: Situácia č. 1: Pracovný pomer na dobu určitú od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019 sa od 1. 1. 2020 predlžuje o 12 mesiacov do 31. 12. 2020. **Situácia č. 2:** Pracovný pomer na dobu určitú od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019 sa od 1. 1. 2020 predlžuje (1x) o 6 mesiacov do 30. 6. 2020 a od 1. 7. 2020 sa predlžuje (2x) o 6 mesiacov do 31. 12. 2020.

PP® tip
Uľahčite si pracovný život a získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise DÚPP a Daňovej pohotovosti s našou novinkou DÚPP PLUS. Pre viac informácií volajte +421 41 70 53 222.

Opätovné dohodnutie: Situácia č. 1: Pracovný pomer na dobu určitú od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020. Za opätovne dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú sa bude považovať pracovný pomer na dobu určitú, ktorý vznikne pred 1. 7. 2021. Čas medzi skončením a začatím iného pracovného pomeru na dobu určitú je dobou (od – do). Doba začne 1. 1. 2021 a skončí sa 30. 6. 2021. **Situácia č. 2:** Pracovný pomer na dobu určitú bol uzatvorený od 1. 1. 2019 do 30. 6. 2019; 1. 9. 2019 sa uzatvoril pracovný pomer na dobu určitú do 31. 12. 2019 (1x opakovanie) a 1. 3. 2020 sa uzatvoril pracovný pomer na dobu určitú do 30. 9. 2020 (2x opakovanie).

Výnimky z dĺžky, predĺžení, opätovných dohodnutí

*§ 48 v ods. 4 ZP vymedzuje **dôvody** pre opätovné uzatvorenie alebo predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov a nad dva roky.*

*→ **dôvod** podľa § 48 ods. 4 ZP **musí byť uvedený v pracovnej zmluve** (§ 48 ods. 5 ZP).*

Výnimka – vykonávanie prác dohodnutých v kolektívnej zmluve

*→ dôvod podľa § 48 ods. 4 písm. c) ZP by mal byť **objektívnym dôvodom,** nie svojvoľným určením, pozri aj skutočnosť, že § 48 ZP je aj transpozíciou smernice 1999/70/ES (pozri doložka bod 5 rámcovej dohody – Opatrenia proti nezákonnému konaniu). Pozri aj* **Judikatúra:** SD EÚ (C-364/07) → výklad pojmu objektívne dôvody: pojem „objektívne dôvody" v zmysle uvedenej smernice vyžaduje, aby použitie tohto osobitného druhu pracovného vzťahu, tak ako ho upravuje vnútroštátna právna úprava, bolo odôvodnené existenciou konkrétnych skutočností súvisiacich najmä s dotknutou činnosťou a podmienkami jej výkonu.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas
§ 49

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.

(2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a zmenu kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas.

(3) Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.

(4) Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.

(5) Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

(6) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

K § 49: Pracovný pomer na kratší pracovný čas

§ 49 ZP upravuje časť otázok spojených s pracovným pomerom na kratší pracovný čas (pracovný pomer na čiastočný úväzok).

K pojmom zákonný (maximálny), skrátený, ustanovený, určený pracovný čas pozri výklad k § 85 ZP.

Kratší PČ	= rozsah týždenného pracovného času bol **dojednaný v menšom rozsahu (kratší) než** ustanovený pracovný čas u zamestnávateľa (je kratší ako zákonný, resp. skrátený pracovný čas).

PP tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PMPP a Mzdovej pohotovosti s novinkou PMPP PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

Príklad:

Situácia č. 1: Zamestnávateľ aplikuje zákonný pracovný čas 40 hodín týždenne = ustanovený pracovný čas. Kratší pracovný čas bude pracovný čas kratší ako 40 hodín týždenne. **Situácia č. 2:** U zamestnávateľa je v kolektívnej zmluve dojednaný namiesto 40 hodín týždenne pracovný čas 38 hodín týždenne = ustanovený pracovný čas u zamestnávateľa. Kratší pracovný čas bude pracovný čas kratší ako 38 hodín týždenne.

Upozornenie:

Dĺžka kratšieho pracovného času sa **musí vymedziť v pracovnej zmluve.** Zamestnanec môže s jedným zamestnávateľom uzatvoriť viac pracovných pomerov na kratší pracovný čas, len pokiaľ ide o činnosti spočívajúce v prácach iného druhu (§ 50 ZP).

Vplyv kratšieho a skráteného pracovného času na mzdu

	Vplyv na mzdu
Kratší (§ 49 ZP)	= patrí mzda **zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu** pracovnému času, = dojednanie kratšieho pracovného času = vôľa zmluvných strán.
Skrátený (§ 85 ods. 5 druhá veta, ods. 6 a 7 ZP)	= zamestnancovi patrí mzda, ktorá je z hľadiska zákonných miním **úmerne zvyšovaná** pre účely potrebných výpočtov (napr. zvýšenie hodinových sadzieb minimálnej mzdy – § 119 ods. 1 ZP, § 2 ods. 4 zákona č. 663/2007 Z. z.), = skrátenie = povinne na základe zákona, aby sa chránili vybrané kategórie zamestnancov (pozri druhá veta § 85 ods. 5, ods. 6 a 7 ZP).

Ku kratšiemu pracovnému času pozri aj: *§ 87a ods. 9 ZP – pri konte, druhá veta § 97 ods. 2 ZP – nemožno nariadiť prácu nadčas (t. j. dohodnúť ju možno), § 170 ZP – prestávky na dojčenie.*

§ 49a
Delené pracovné miesto

(1) Delené pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto.

(2) Pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto.

(3) Dohoda o zaradení zamestnanca na dele né pracovné miesto uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí byť písomná, inak je neplatná. Jej súčasťou je písomné oznámenie podľa odseku 2.

(4) Ak sa zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohodu o zaradení na delené pracovné miesto, nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplne, určí ich zamestnávateľ.

(5) Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnanca na delenom pracovnom mieste, zamestnanci, ktorí sa s ním delia o pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť, ak tomu nebránia vážne dôvody na ich strane. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca bez zbytočného odkladu, ak vznikne potreba zastupovania podľa prvej vety.

(6) Dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(7) Ak delené pracovné miesto zaniká, ale pracovná náplň pripadajúca na toto pracovné miesto zostáva zachovaná, zamestnanec má právo na zaradenie v rozsahu celého pracovného času a pracovnej

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise Dane a Účtovníctvo a Daňovej pohotovosti s novinkou DaÚ PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

náplne, ktorá pripadala na delené pracovné miesto, alebo ak sa o pracovné miesto delilo viac zamestnancov, v rozsahu ich pomernej časti.

K § 49a: Delené pracovné miesto

V § 49a ZP je upravené tzv. delené pracovné miesto/špecifická forma kratšieho pracovného času – uplatnia sa ustanovenia týkajúce sa kratšieho pracovného času (§ 49 ZP), prekážok v práci (osobitne § 144 ZP), dovolenky a pod.

	Kratší prac. čas	Delené pracovné miesto
Počet pozícií	miesto sa nedelí (**Príklad:** dvaja zamestnanci pracujú každý po 20 hodín týždenne na dvoch miestach.)	Ide napr. o jedno miesto na 40 hodín týždenne a tento čas je rozdelený medzi dvoch alebo viacerých zamestnancov.
Manažment práce a pracovného času	Zamestnávateľ určí rozvrh pracovného času (§ 90 ZP) a pracovná náplň sa s každým zamestnancom dohodne v pracovnej zmluve (stručná charakteristika).	Zamestnanci sa dohodnú na: rozvrhu pracovného času na tomto mieste (kto bude kedy pracovať), ako aj o rozdelení pracovnej náplne (kto bude čo vykonávať). Ostatné veci zamestnávateľ môže (resp. musí) určiť.

Príklad (určenie pracovného času a rozvrhu):

Pracovná zmluva určí, aký je priemerný týždenný pracovný čas konkrétneho zamestnanca, ale konkrétne rozdelenie – rozvrhnutie v mantineloch určených zamestnávateľom si urobia zamestnanci. Napr. fond je 40 hodín týždenne – od 8.00 do 16.00 (nevylučuje sa aj kombinácia s pružným pracovným časom).

Deň	ZC č. 1	ZC č. 2
PO	8.00 – 12.00	12.00 – 16.00
UT	8.00 – 12.00	12.00 – 16.00
ST	12.00 – 16.00	8.00 – 12.00
ŠT	12.00 – 16.00	8.00 – 12.00
PI	12.00 – 16.00	8.00 – 12.00

Iné možnosti: *striedanie po týždňoch, párne – nepárne dni a pod. Zamestnanci nemusia mať rovnaký rozsah pracovného času (napr. 15 hodín a 25 hodín); zamestnanci môžu pracovať v niektorých momentoch aj paralelne; môže aj u nich byť zavedený pružný pracovný čas (§ 88 ZP); môže ísť o dvoch, ale aj viac zamestnancov (napr. 12 h + 12 h + 12 h = 36 h/týždenne).*

Príklad: Zastupovanie

U zamestnanca nastala prekážka v práci – dočasná PN. Zamestnávateľ musí informovať druhého zamestnanca (ďalších zamestnancov), že nastala prekážka v práci. Ostatní zamestnanci (na delenom pracovnom mieste) majú **povinnosť zastúpiť zamestnanca** – výnimka: ak im v tom bránia vážne dôvody na ich strane (napr. vlastná prekážka, nemôžu zabezpečiť starostlivosť o dieťa). Nevylučuje sa individuálne nastavenie tejto otázky – systém zastupovania. Zamestnávateľ zároveň ani nemusí vyžadovať zastupovanie.

Príklad: Zrušenie/zánik deleného miesta a ponuka na vykonávanie práce v celom rozsahu

Ak má delené pracovné miesto zaniknúť, zamestnanec má právo na to, aby mu **bol ponúknutý celý rozsah pracovného času** (resp. pomerná časť, ak je na delenom mieste viac zamestnancov). Ak sú dvaja zamestnanci na delenom mieste – osobe, ktorá neodchádza, sa ponúkne doplnenie pracovného času (napr. z 20 hodín týždenne na 40 hodín týždenne). Ak sú traja –

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PaM a **Mzdovej pohotovosti** s novinkou PaM PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

zamestnanci na delenom mieste, tak zvyšní dvaja zamestnanci na delenom pracovnom mieste majú právo na doplnenie o 1/2 od toho tretieho. Zamestnanci na delenom pracovnom mieste majú mať prioritu. Zamestnávateľ môže doplniť miesto iným zamestnancom – vtedy delené pracovné miesto nezaniká.

§ 50

Zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.

K § 50: Súbeh viacerých pracovných pomerov

§ 50 ZP upravuje podmienky, za ktorých je možné u zamestnávateľa uzatvoriť súbežný pracovný pomer. Pozri aj: § 41 ZP (otázka o pracovnom čase mladistvých) a § 81 písm. e) ZP a § 83 ZP (súbeh pracovných pomerov u viacerých zamestnávateľov). Ohľadom pracovného času v doprave pozri – § 9 ods. 4 zákona č. 462/2007 Z. z.

Možnosť uzatvorenia súbežného pracovného pomeru

→ ***musí ísť o činnosti spočívajúce v prácach iného druhu.*** → *musí sa urobiť porovnanie druhu práce, t. j. či činnosti, ktoré formujú ďalší druh práce, sa neprekrývajú s činnosťami, ktoré zamestnanec už pre zamestnávateľa vykonáva. Posúdenie je len vo väzbe na druh práce, nie na miesto výkonu práce.* **Upozornenie:** Posúdenie sa robí podľa obsahu, nie podľa názvu činnosti (iba iné pomenovanie). Ak zamestnávateľ uzatvoril s jedným zamestnancom dve alebo viac pracovných zmlúv na jeden druh práce tak, že tento druh práce (upratovanie) rozčlenil na samostatné činnosti (umývanie, utieranie prachu, vysávanie) → riziko posúdenia ako obchádzanie zákona (pozri § 39 OZ).

Posúdenie práv a povinností zo súbežných pracovných pomerov

→ ***zásada: práva a povinnosti z každého pracovného pomeru sa posúdia samostatne.***

Príklad (§ 152 ZP zabezpečenie stravovania):

Zamestnanec má dve pracovné zmluvy so zamestnávateľom na práce iného druhu. V prvom pracovnom pomere pracuje od 8.00 do 12.00 a v druhom od 12.00 do 16.00. Keďže ani v jednom z dvoch pracovných pomerov sa práca na pracovisku nevykonáva viac ako 4 hodiny, zamestnanec nemá nárok na zabezpečenie stravovania.

Súbeh pracovného pomeru a pracovnoprávneho vzťahu vykonávaného na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

§ 50 ZP sa priamo vzťahuje len na pracovný pomer. § 223 ods. 2 ZP a ani iné ustanovenie o dohodách neodkazuje na aplikáciu § 50 ZP.

Právny názor: *Možno sa však domnievať, že ZP (ale aj Ústava SR) upravuje určité maximá spojené s výkonom práce (napr. pracovný čas). Zároveň OZ (osobitne § 39) upravuje* ***pravidlá na zabránenie obchádzaniu zákona.*** *Z tohto hľadiska je v rozpore so zákonom (obchádzanie zákona) postup:*

- *uzatvorenie pracovnej zmluvy na maximálny týždenný pracovný čas (napr. na 40 hodín) a dojednanie dohody s cieľom navýšiť rozsah práce (nad tento čas, resp. nad maximálnu hranicu práce nadčas),*
- *uzatvorenie napr. štyroch dohôd o pracovnej činnosti na 10 hodín týždenne, kde sa „podelí" druh práce.*

Judikatúra:

K súbehu pracovného pomeru a dohody pozri aj rozhodnutie **NS ČR 21 Cdo 1573/2012.**

PP® tip Novinka PaM PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

§ 51

Zrušený.

§ 52
Domácka práca a telepráca

(1) Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len „domácka práca“) alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len „telepráca“) v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami:

a) nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch,
b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
c) nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

(2) Zamestnávateľ prijme pri telepráci vhodné opatrenia, najmä

a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce, okrem prípadov, kedy zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie,
b) zabezpečuje, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci,
c) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení.

(3) Zamestnávateľ príjme opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostanými zamestnancami.

(4) Pracovné podmienky zamestnanca pri domáckej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa.

(5) Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce, za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.

K § 52: Domácka práca a telepráca

§ 52 ZP upravuje niektoré špecifické otázky spojené s domáckou prácou a teleprácou.

Domácka práca	vykonávanie práce **doma alebo na inom dohodnutom mieste** + práca sa vykonáva **v pracovnom čase, ktorý si zamestnanec sám rozvrhuje.**
Telepráca	vykonávanie práce **doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií** (napr. počítač so vzdialeným prístupom) + práca sa vykonáva **v pracovnom čase, ktorý si zamestnanec sám rozvrhuje.**

→ týka sa len pracovného pomeru – nie je vylúčené jej dojednanie aj pri dohodách o PVMPP.

Podmienky domáckej práce a telepráce

*1) zamestnanec prácu vykonáva **v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje.***

PP® tip

Poznáte podrobnosti o procese kontroly spracúvania osobných údajov? Viac sa dozviete aj v roku 2020 na školení „**GDPR a osobné údaje očami kontrolného orgánu**“ priamo od inšpektora z Úradu na ochranu osobných údajov SR.

Príklad:

Situácia č. 1: Zamestnanec má miesto výkonu práce bydlisko. Je povinný byť pripojený k intranetovej sieti zamestnávateľa a k dispozícii zamestnávateľovi od 8.00 do 16.30. V tomto prípade nejde o domácku prácu, keďže zamestnanec nie je oprávnený sám si určiť, v akom čase bude pracovať.

Situácia č. 2: Zamestnanec má povolené v niektoré dni pracovať z domu, ale je povinný pracovať od 8.00 do 16.30. V tomto prípade nejde o domácku prácu, keďže zamestnanec nie je oprávnený sám si určiť, že v akom čase bude pracovať + vyžaduje sa aj určitá stálosť vykonávania práce doma (ide však o dve miesta výkonu práce – sídlo zamestnávateľa/pracoviská zamestnávateľa a bydlisko zamestnanca).

2) *stály charakter domáckej práce → pozri § 52 ods. 7 ZP – práca doma príležitostne a za mimoriadnych okolností.* **Príklad:** Napr. výpadok elektriny, internetu na pracovisku, poškodenie pracoviska a zamestnanec sa presunie domov dokončiť prácu.

Miesto výkonu práce pri domáckej práci a telepráci

Dojednanie miesta výkonu práce podľa § 43 ods. 1 písm. b) ZP → „doma alebo na inom dohodnutom mieste". V praxi je možná aj kombinácia domácka práca a práca napr. v sídle zamestnávateľa. ***„Doma"*** *→ zamestnanec býva (dom, byt, ubytovňa), väzba na pojem „domácnosť".* ***„Iné dohodnuté miesto"*** *→ široké možnosti dojednania, ide o iné miesto výkonu práce ako doma a ako je prevádzka zamestnávateľa (t. j. nemalo by ísť o miesto, kde kolektív zamestnancov vykonáva svoju prácu – miestom domáckej práce teda teoreticky môže byť aj kaviareň, knižnica).*

Ustanovenia, ktoré sa nevzťahujú na domácku prácu a teleprácu

→ určitá miera flexibility („samorozvrhovanie" pracovného času ***).***

O rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času	§ 86 ZP (rovnomerné rozvrhnutie pracovného času), § 87 ZP (nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času), § 88 ZP, § 89 ZP (pružný pracovný čas), § 90 ZP (začiatok a koniec pracovného času), § 91 ZP (prestávky v práci) = ustanovenia týkajúce sa rozvrhovania určeného pracovného času, t. j. tie ustanovenia, ktoré stanovujú, kedy má zamestnanec pracovať. **Vzťahujú** sa = všeobecná regulácia maximálnej dĺžky pracovného času zamestnanca – § 85 ods. 5 až 7 ZP
O nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni	§ 92 ZP (nepretržitý denný odpočinok), § 93 ZP (nepretržitý odpočinok v týždni) + § 94 ZP
O prestojoch	§ 142 ods. 1 ZP

Výnimky z nárokov	
Dôležité osobné prekážky v práci (§ 141 ZP)	Zamestnanec si „samorozvrhuje" pracovný čas → platí všeobecná zásada, že nárok na ich poskytnutie je vtedy, ak nemožno prekážku realizovať mimo pracovného času (a o tom rozhoduje zamestnanec) = **nepatrí mu náhrada mzdy.** § 52 ZP sa netýka ale ospravedlnenia prekážky (tá sa mu musí ospravedlniť, ak by zasiahla do pracovného času). **Výnimka: náhrada mzdy patrí –** § 141 ods. 2 písm. d) ZP úmrtie rodinného príslušníka, PN – patrí **náhrada príjmu** podľa zákona č. 462/2003 Z. z.
Mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenia, mzdová kompenzácia	**Nepatrí:** § 121 ZP (mzda za prácu nadčas), § 122 ZP (mzda a náhrada mzdy za sviatok), § 121a ZP (mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu), § 122b ZP (mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu), § 123 ZP (mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu), § 124 ZP (mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce), ale zamestnávateľ sa so zamestnancom môže dohodnúť na ich poskytovaní. **Pozn.:** ZP sa nezmieňuje o náhrade za pracovnú pohotovosť (náhrada mu patrí, pričom pohotovosť na pracovisku je pohotovosť doma alebo na inom dohodnutom mieste).

PP® tip

Aj v roku 2020 sme tu pre vás s obľúbeným školením „**Zákonník práce pod lupou**". Počas 2 dní spolu s JUDr. Alenou Huťanovou nahliadneme na problematiku **pracovného práva na Slovensku a schválené zmeny od 1. 1. 2020.**

Stravovanie pri domáckej práci a telepráci

→ vzťahuje sa na nich § 152 ZP – všeobecne povinnosť zabezpečenia stravovania, a ak mu ho nezabezpečí alebo ak by stravovanie podľa § 152 ods. 2 ZP bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce (napr. ju vykonáva z dôvodu starostlivosti o nevládnu osobu a nemôže sa vzdialiť z domácnosti), poskytne sa finančný príspevok.

Prax:

Problematické môže byť určenie nároku, keďže zamestnanec si sám rozvrhuje pracovný čas. Nárok sa posúdi ako **súčet odpracovaného času** (domácka práca nie je vylúčená z jeho evidencie – § 99 ZP) **v jednotlivých dňoch** (viac ako 4 hodiny).

Inšpekcia práce a domácka práca a telepráca

Pozri § 2 ods. 1 písm. a) bod 1, § 2 ods. 2 písm. b), § 16 ods. 2 písm. c) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a čl. 21 ods. 1 Ústavy SR (nedotknuteľnosť obydlia).

Odporúčanie (k BOZP):

Vzhľadom na to, že pracovisko, kde sa má zabezpečovať BOZP, je spravidla v domácnosti zamestnanca, zamestnávateľ má zvážiť, či posúdi aj splnenie podmienok BOZP pre takéto pracovisko (napr. vykoná posúdenie v domácnosti zamestnanca). Zároveň je nevyhnutné, aby zamestnanca poučil o pravidlách BOZP (napr. používanie elektrických zariadení). Zamestnávateľ aj v tomto prípade zodpovedá za škodu = pracovný úraz, ale zároveň by sa posúdila aj miera zavinenia zamestnanca (pozri aj § 195 ZP a § 196 ZP) a či sa stal úraz pri plnení pracovných úloh alebo nie.

§ 52a
Zamestnanec vykonávajúci duchovenskú činnosť

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa nevzťahujú ustanovenia o pracovnom čase a o kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch.

K § 52a: Zamestnanec vykonávajúci duchovenskú činnosť

§ 52a ZP upravuje výnimku z aplikácie zákona pre pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, pokiaľ ide ustanovenia o pracovnom čase a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov (nevzťahujú sa).

§ 53
Uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom strednej odbornej školy alebo so žiakom odborného učilišťa

(1) Zamestnávateľ môže so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa, najskôr v deň, keď žiak dovŕši 15 rokov veku, uzatvoriť zmluvu o budúcej pracovnej zmluve, predmetom ktorej bude záväzok zamestnávateľa, že žiaka po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky prijme do pracovného pomeru, a záväzok žiaka, že sa stane zamestnávateľovým zamestnancom. Skúšobnú dobu v tomto prípade nemožno dohodnúť. Dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii, ktorú žiak získa absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru. Zmluva o budúcej pracovnej zmluve sa uzatvára so súhlasom zákonného zástupcu, inak je neplatná. Uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka vykonávať prácu zodpovedajúcu kvalifikácii, ktorú žiak získal absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru, alebo ak žiak nesplnil podmienky klasifikácie a hodnotenia a tieto podmienky boli dohodnuté v zmluve o budúcej pracovnej zmluve.

(2) Súčasťou zmluvy o budúcej pracovnej zmluve je záväzok žiaka strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa, že po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky zotrvá

PP® tip Ak ste v roku 2019 prijali tovar za viac ako 200 000 € alebo dodali do EÚ za viac ako 400 000 €, nevynechajte školenie s Ing. Tiborom Vojtkom. Vďaka nemu **budete ovládať presný postup na podávanie hlásenia INTRASTAT.**

u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac tri roky, alebo zamestnávateľ môže požadovať od neho úhradu nákladov, ktoré vynaložil na jeho prípravu na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore. Do obdobia zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítavajú obdobia uvedené v § 155 ods. 4.

(3) Ak zamestnancovi vznikne v čase, po ktorý sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa, pracovnoprávny vzťah alebo obdobný pracovný vzťah k inému zamestnávateľovi, prechádza záväzok zamestnanca podľa odseku 2 na nového zamestnávateľa, ktorý je povinný uhradiť predchádzajúcemu zamestnávateľovi pomernú časť nákladov na prípravu žiaka na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore, ak sa nedohodnú inak. Zamestnanec je povinný zotrvať u nového zamestnávateľa v pracovnom pomere po dobu, ktorá zodpovedá uhradeným nákladom; ak zamestnanec nezotrvá u nového zamestnávateľa v pracovnom pomere, je povinný uhradiť mu pomernú časť týchto nákladov. Zamestnanec je počas trvania záväzku podľa odseku 2 povinný oznámiť zamestnávateľovi, ku ktorému má záväzok podľa odseku 2, vznik pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu k inému zamestnávateľovi.

(4) Zamestnanec nie je povinný uhradiť zamestnávateľovi náklady podľa odsekov 2 a 3, ak
a) nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) alebo § 69 ods. 1 písm. a),
b) zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, alebo právnych predpisov,
c) zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1.

(5) Uhrádzajú sa náklady za celý čas prípravy žiaka na povolanie v strednej odbornej škole alebo v odbornom učilišti. Pomerná časť nákladov je časť, ktorá zodpovedá nesplnenému času záväzku.

(6) Povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady nevzniká, ak
a) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) a § 69 ods. 1 písm. a),
b) predchádzajúci zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, alebo právnych predpisov,
c) zamestnanec nasleduje manžela do miesta jeho bydliska alebo mladistvý zamestnanec nasleduje rodičov do miesta ich nového bydliska,
d) predchádzajúci zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1,
e) z údajov predchádzajúceho zamestnávateľa v potvrdení o zamestnaní nevyplýva, že ďalšiemu zamestnávateľovi vznikne povinnosť uhradiť tieto náklady.

K § 53: Zmluva o budúcej pracovnej zmluve so žiakom strednej odbornej školy alebo so žiakom odborného učilišťa

§ 53 ZP upravuje otázku uzatvorenia zmluvy o budúcej pracovnej zmluve a následne aj pracovnej zmluvy so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa v kontexte jeho vzdelávania pre zamestnávateľa → prepojenie so zákonom č. 61/2015 Z. z.

***Zmluvné strany:** zamestnávateľ a žiak strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa (pozri aj § 27, § 95 zákona č. 245/2008 Z. z.) + so súhlasom zákonného zástupcu, inak je neplatná (doložka neplatnosti, pozri § 17 ods. 2 ZP) + najskôr v deň, keď žiak dovŕši 15 rokov veku.*

***Obsah zmluvy:** zaväzuje zmluvné strany v budúcnosti uzatvoriť pracovnú zmluvu*

Záväzky	
ZĽ	prijme žiaka do pracovného pomeru (t. j. uzatvorí s ním pracovnú zmluvu) po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky (pozri aj § 72 a nasl. zákona č. 245/2008 Z. z.).
ZC	stane sa zamestnancom zamestnávateľa (t. j. uzatvorí s ním pracovnú zmluvu)

PP® tip Naučte sa efektívne pracovať so správou registratúry vo vašej spoločnosti. Získate **podrobný prehľad o tom, aké dokumenty máte, kde sú, dokedy tam budú. N**a školení priamo so **zamestnancami Štátneho archívu v Bratislave.**

→ ***vynútiteľný aj súdne (pozri § 50a ods. 2 OZ*** *– domáhanie sa do jedného roka na súde, aby vyhlásenie vôle bolo nahradené súdnym rozhodnutím).*

→ ***zabezpečenie dodržania záväzku žiakom*** → *cez alternatívny záväzok žiaka, že po vykonaní... skúšky:*
- ***zotrvá u zamestnávateľa*** *v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac tri roky (**nezapočítavajú** sa obdobia uvedené v § 155 ods. 4 ZP)* ***alebo***
- *zamestnávateľ môže požadovať od neho úhradu nákladov (alebo pomernú časť), ktoré vynaložil na jeho prípravu na povolanie (základ: náklady za celý čas prípravy žiaka na povolanie – ods. 5).* **Príklad** (náklady): internát, štipendium, oblečenie, učebnice, prípadne zahraničné stáže. **Výnimka:** prípady podľa ods. 4.

→ ***presun nákladov na nového zamestnávateľa,*** *ak zamestnanca zamestná počas trvania záväzku nový zamestnávateľ (ods. 3).*

Náležitosti: *§ 50a OZ (zmluva o budúcej zmluve) – „Účastníci sa môžu písomne zaviazať, že do dohodnutej doby uzavrú zmluvu; musia sa však pritom dohodnúť o jej **podstatných náležitostiach.**“ → je potrebné dojednať **obsah budúcej pracovnej zmluvy** (najmenej podstatné náležitosti pracovnej zmluvy podľa § 43 ods. 1 ZP; **význam:** hodnotenie, ktoré žiak musí dosiahnuť v škole, popis nákladov). **Budúci druh práce** = musí zodpovedať kvalifikácii, ktorú žiak získa absolvovaním učebného alebo študijného odboru. **Skúšobná doba** = nemožno dohodnúť, keďže práve kritériá nastavené počas štúdia (napr. hodnotenie a klasifikácia) by mali byť nástrojom na overenie, či je zamestnanec vhodný na výkon práce.*

Odmietnutie úhrady nákladov: *ods. 6.*

Odmietnutie uzatvorenia zmluvy

→ ***zamestnávateľ:*** *dôvody podľa ods. 4:* ***nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy*** *(pozn.: a teda už nevykonáva činnosť, ktorá bola dojednaná ako druh práce),* ***pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka*** *vykonávať prácu zodpovedajúcu kvalifikácii, ktorú žiak získal absolvovaním učebného odboru alebo študijného odboru, alebo žiak* ***nesplnil podmienky klasifikácie a hodnotenia*** *(napr. priemer známok do 3,00) a tieto podmienky boli dohodnuté v zmluve o budúcej pracovnej zmluve.*

→ ***zamestnanec:*** *ZP* ***priamo nerieši.*** *Vzhľadom na subsidiárnu pôsobnosť OZ, a to, že ide o zmluvu o budúcej zmluve, by bolo možné aplikovať § 50 ods. 3 OZ, podľa ktorého „tento záväzok zaniká, pokiaľ **okolnosti, z ktorých účastníci pri vzniku záväzku vychádzali, sa do tej miery zmenili, že nemožno spravodlivo požadovať, aby sa zmluva uzavrela**“.*

§ 54
Dohoda o zmene pracovných podmienok

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

K § 54: Dohoda o zmene pracovných podmienok

*§ 54 ZP upravuje otázky spojené so zmenou pracovnej zmluvy → na základe dohody + zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť **písomne** (t. j. aj dať zamestnancovi podpísané písomné vyhotovenie zmeny – dodatok). Jednostranná zmena pracovnej zmluvy je v rozpore s § 54 ZP (v praxi však dochádza k zmene v pracovných podmienkach, ak sa odkazuje na ustanovenia ZP a tieto sa zmenia alebo sa zmení kolektívna zmluva, na ktorú odkazuje pracovná zmluva).*
→ zmena môže byť aj dočasná (napr. od 1. 1. do 31. 12.)

Preradenie na inú prácu
§ 55

(1) Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2 a 4.

PP® tip Spoločnosť Poradca podnikateľa vás pozýva na v poradí už VI. ročník EPI konferencie zameranej na **odpadové hospodárstvo v roku 2020** na Slovensku.

(2) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak
a) zamestnanec, vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
b) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,
c) je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (ďalej len „karanténne opatrenie"),
d) je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,
e) zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,
f) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

(3) Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

(4) Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

(5) Práca, na ktorú zamestnávateľ preraďuje zamestnanca podľa odseku 3, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

(6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní okrem prípadov uvedených v odseku 4.

§ 56

Pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

K § 55 a § 56: Preradenie na inú prácu

§ 55 ZP upravuje otázku preradenia zamestnanca na ***inú prácu,*** *ako doteraz vykonával.*

→ ***na zmenu pracovnej zmluvy je potrebný aj súhlas zamestnanca,*** *inak by šlo o nútenú prácu.*

Preradenie	→ zamestnanec nemôže vykonávať pôvodnú prácu a má sa preradiť na **inú prácu**
Iná práca	zmena v spôsobe vykonávania existujúcej práce, v okolnostiach vykonávania práce (napr. zmena z pohybového na sedavý spôsob práce, zmena v tepelných podmienkach vykonávania práce – chladiaci box → normálna teplota, zmena v režime práce – nočná → denná), zmena v druhu práce (dokladanie tovaru → výdaj tovaru, pozn.: závisí ale od šírky dohodnutého druhu práce), v mieste výkonu práce a v druhu práce (lietadlo → kancelária) alebo v mieste výkonu práce.

§ 55 ods. 2 ZP upravuje situácie, kedy je zamestnávateľ ***povinný*** *preradiť zamestnanca na inú prácu, pretože nastala jedna zo skutočností uvedených v písm. a) až f). Podľa § 55 ZP sa zamestnávateľ* ***musí,***

PP® tip
Po minuloročnom úspechu **sme tu pre vás opäť s témou kybernetickej bezpečnosti.** Tešíme sa na vás už 30. – 31. 3. 2020 na ďalšej z prestížnych EPI konferencií.

resp. má snažiť o preradenie zamestnanca na inú prácu, *a to v rámci dojednaného obsahu pracovnej zmluvy alebo ak to nie je možné, mimo rámca dojednaného obsahu pracovnej zmluvy.*

→ ***nepreradenie*** *= prekážka v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 ZP), v niektorých prípadoch dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca [§ 69 ods. 1 písm. b) ZP]:*

→ ak zamestnanec ***nesúhlasí s preradením*** *(a to so zmenou druhu práce alebo miestom výkonu práce) a nie je pre neho iná vhodná práca, v niektorých prípadoch sa stáva nadbytočným → výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, výpoveď zo zdravotných dôvodov → § 63 ods. 1 písm. c) ZP alebo je naopak chránený § 64 a § 162 ZP pred prepustením,*

→ zamestnanec nemôže odmietnuť preradenie v rámci pracovnej zmluvy.

K preradeniu podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce

→ štyri situácie vo väzbe ***na ochranu zdravia zamestnanca.***

1) vzhľadom na zdravotný stav, ktorý bol určený lekárskym posudkom, dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu

Lekársky posudok verzus lekárska správa/potvrdenie

Všeobecnú právnu úpravu lekárskeho posudku upravuje § 16 zákona č. 576/2004 Z. z., § 30f, príloha č. 3 zákona č. 355/2007 Z. z.
→ **nepostačuje** pre účely preradenia: lekárska správa ani všeobecné odporúčajúce konštatovanie lekára (napr. ak lekár konštatuje nevhodnosť práce pre zamestnanca a odporúča zvážiť preradenie zamestnanca na inú prácu),
→ **vyžaduje sa:** lekár musí konštatovať jednoznačný záver, že zamestnanec „vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu". Z uvedeného teda vyplýva, že nemôže ísť o dočasnú stratu spôsobilosti (napr. dočasná pracovná neschopnosť) a nemôže ísť ani o čiastočnú stratu spôsobilosti vykonávať dohodnutú prácu (napr. v tomto prípade sa dá úpravami dosiahnuť, aby zamestnanec mohol naďalej vykonávať prácu).
Judikatúra: pozri na úvahu aj rozhodnutie **NS ČR 21 Cdo 2866/2011.**
V SR: lekárskym posudkom je súd viazaný. V ČR neskôr zmena právnej úpravy – pozri **NS ČR 21 Cdo 1804/2015, NS ČR 21 Cdo 4972/2015, NS ČR 21 Cdo 1276/2016** a súd sa môže aj odchýliť.

Zamestnanec predloží lekársky posudok a zamestnávateľ do 15 dní od predloženia posudku má čas (má povinnosť) na preloženie zamestnanca na inú vhodnú prácu. Zamestnávateľ realizuje ponukovú povinnosť v medziach pracovnej zmluvy alebo ak takáto práca nie je, mimo jej medzí. Ak zamestnávateľ nevyhovie s preradením → právo okamžite skončiť pracovný pomer [§ 69 ods. 1 písm. a) ZP].

Upozornenie:

§ 69 ods. 1 písm. a) ZP je potrebné odlíšiť od § 69 ods. 1 písm. c) ZP. V prípade písmena a) ide o záver vyjadrený v lekárskom posudku. Pri písmene c) sa nevyžaduje lekársky posudok, ale zamestnanec konštatuje, že je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie (v prípade súdneho sporu by táto skutočnosť bola predmetom dokazovania).
– § 55 ods. 1 písm. a) ZP → ide o dlhodobú stratu spôsobilosti na vykonávanie práce konštatovanú lekárskym posudkom,
– § 69 ods. 1 písm. a) ZP → ide o skutočnosť, že zamestnanec nemôže bez vážneho ohrozenia zdravia vykonávať naďalej prácu, čo konštatoval lekársky posudok.

Judikatúra:

NS SR 3 Cdo 150/2005 → „Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu pre pracovnoprávne účely posudzuje a posudok o zdravotnej spôsobilosti vydáva ošetrujúci lekár zamestnanca. Predpokladom platného okamžitého skončenia pracovného pomeru... je... len taký lekársky posudok, ktorý nepripúšťa iný odborný záver ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia; takýto stav musí posudok deklarovať."

2) doterajšiu prácu nesmie vykonávať pre chorobu z povolania
Pojem choroba z povolania: *pozri § 195 ods. 4 ZP, § 8 a prílohu č. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.* ***Obdobne tu platí, že*** *podľa § 16 ods. 1 zákona č. 576/2004 Z. z.* ***lekársky posudok***

PP® tip

Získajte aj tento rok tie najlepšie recepty na daňovú problematiku. Po minuloročnom úspechu vás opäť pozývame do Hotela Bešeňová na 2-dňový netradičný seminár s názvom **„Špeciality z daňovej kuchyne s Vladimírom Ozimým".**

na účely tohto zákona (pozn.: vzhľadom na to, že ZP neobsahuje vlastné vymedzenie na základe analógie, sa použije toto ustanovenie) ***je výsledok posúdenia...***
b) zdravotného stavu v súvislosti s priznaním choroby z povolania...
+ § 30f, príloha č. 3 zákona č. 355/2007 Z. z.

3) ***pre ohrozenie chorobou z povolania***
→ len hrozí riziko (ohrozenie) chorobou z povolania, a to je dôvodom na to, aby nemohol doterajšiu prácu vykonávať.
→ potrebný je ***lekársky posudok,*** *ktorý by konštatoval uvedenú skutočnosť, že zamestnanec pre ohrozenie chorobou z povolania už nemôže vykonávať doterajšiu prácu.*
4) *na pracovisku* ***dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva***

V niektorých prípadoch zamestnanec pracuje na pracovisku, kde nastáva expozícia určitými faktormi (hluk, žiarenie a pod.). V prípade, ak sa dosiahne určitá najvyššia prípustná expozícia, zamestnanec musí byť preradený na inú vhodnú prácu.
→ ***rozhodnutie príslušného orgánu verejného zdravotníctva*** *(Regionálny úrad verejného zdravotníctva)*

K dôvodom preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce

1) *práce, ktoré sú* ***určitej skupine zamestnancov zakázané*** *→ n. v. SR č. 272/2004 Z. z. Chránené skupiny: a) tehotná žena – podľa § 40 ods. 6 ZP; b) matka do konca deviateho mesiaca po pôrode; c) dojčiaca žena – podľa § 40 ods. 7 ZP.*
2) *práce, ktoré* ***podľa lekárskeho posudku ohrozujú tehotenstvo alebo materské poslanie*** *tejto ženy → individuálna príčina (lekársky posudok – § 16 zákona č. 576/2004 Z. z., § 30f, príloha č. 3 zákona č. 355/2007 Z. z.).*

Príklad:

Lekár zistí, že ďalší výkon práce, ktorá je napr. fyzicky alebo psychicky namáhavá, prípadne v kombinácii s inými faktormi, ohrozuje tehotenstvo ženy a môže mať teda negatívny vplyv na ešte nenarodené dieťa alebo ženu a rozhodne, že žena naďalej nesmie vykonávať takúto prácu, hoci takáto práca nie je všeobecne zakázaná (napr. na iné ženy nemusí mať taký vplyv, že by ohrozovala ich tehotenstvo).

Vzťah k inej úprave: *§ 55 ZP – všeobecná úprava, ale § 162 ZP osobitná úprava pre tieto ženy, ktorá má prednosť.*

Návrat zamestnanca do práce: *pravidlá v § 157 ods. 1 a 2 ZP.*

K dôvodom preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce

→ je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku (pozri § 16 zákona č. 576/2004 Z. z., § 30f, príloha č. 3 zákona č. 355/2007 Z. z.) alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva (ktorým je Regionálny úrad verejného zdravia), a to v záujme ***ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami*** *(ďalej len „karanténne opatrenie“).*

Karanténne opatrenie: *Podľa § 2 ods. 1 písm. n) zákona č. 355/2007 Z. z.* ***karanténne opatrenia*** *sú karanténa, zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad. V nadväznosti na to vyhláška MZ SR č. 585/2008 Z. z. v § 18 vymedzuje karanténne opatrenia.*

→ zamestnávateľ ***nesmie zaradiť zamestnanca na výkon práce,*** *ak bola zamestnancovi vo väzbe na karanténne opatrenie práca dočasne zakázaná.*

Návrat zamestnanca do práce: *pravidlá v § 157 ods. 3 ZP.*

K dôvodom preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce

→ je to nevyhnutné ***podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu.*** *Ide napr. o situácie, keď zamestnávateľ musí riešiť, čo bude zamestnanec vykonávať (resp. sa stane*

PP® tip
Počas dvoch dní sa na seminári **„Finančná analýza v kontrolingu, kalkulácia a cenotvorba“** zdokonalíte tak, že vaše analýzy, návrhy i rozhodnutia budú prinášať vyšší ekonomický efekt pre vašu firmu.

nadbytočným) vo väzbe napr. na uložený zákaz činnosti, stratu oprávnenia (ako je vodičské oprávnenie) a pod. Ide teda skôr o situáciu, kedy už nemôže zamestnanca zaraďovať na pôvodnú prácu, pretože ju zamestnanec má zakázanú.

K dôvodom preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce

→ ak ***zamestnanec pracujúci v noci je na základe lekárskeho posudku uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu.***

→ vyžaduje sa lekársky posudok (§ 16 zákona č. 576/2004 Z. z., § 30f, príloha č. 3 zákona č. 355/2007 Z. z.), kde bude konštatované, že zamestnanec je nespôsobilý, aby vykonával nočnú prácu. Nemá ísť teda len o odporúčanie lekára o nevhodnosti nočnej práce pre zamestnanca.

***Nočná práca:** § 98 ods. 1 ZP – práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.* ***Zamestnanec pracujúci v noci:** pozri § 98 ods. 2 ZP.*

→ ide o preradenie zamestnanca z nočnej práce na dennú prácu (dennú prácu ZP nevymedzuje, argumentom a contrario možno argumentovať, že ak nočná práca je od 22. hodiny do 6. hodiny, denná práca je od 6. hodiny do 22. hodiny).

→ takýto zamestnanec je chránený pred skončením pracovného pomeru výpoveďou – pozri § 64 ods. 1 písm. e) ZP (pozn.: výnimky upravuje ods. 3).

K dôvodom preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. f) Zákonníka práce

→ tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v noci požiada ***o preradenie na dennú prácu.***

→ nevyžaduje sa lekársky posudok + nevyžaduje sa nespôsobilosť na výkon tejto práce, ale postačuje, že takáto žena požiada o preradenie na dennú prácu (t. j. na prácu, ktorá nie je nočnou prácou), pričom takúto žiadosť nemusí ani zdôvodňovať.

***„Práca v noci“:** možno predpokladať, že aj vo väzbe na ďalšie spojenie „denná práca“ sa v zákone „prácou v noci“ myslela „nočná práca“ v zmysle definície podľa § 98 ods. 1 ZP.*

Právny názor (zaradenie do konkrétnej zmeny):** Je zamestnávateľ povinný vyhovieť tehotnej žene, ktorá požiadala o preradenie na dennú prácu, pričom požiadala napr. o zaradenie do pracovnej zmeny od 6.00 do 14.00 alebo je na jeho rozhodnutí, do ktorej z denných zmien (ranná, odpoludňajšia) ju zaradí? Zamestnávateľ je do určitej miery limitovaný pravidlom podľa § 164 ods. 1 ZP –* ***prihliadať** pri **zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien** aj na potreby **tehotných žien a** § 164 ods. 2 ZP – **ak požiada tehotná žena** o **kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný jej žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Spôsob preradenia

→ tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena → prednosť pravidlá § 162 ZP (lex specialis), § 55 ods. 3, 5 a 6 ZP sa u nich aplikujú, len ak § 162 ZP neobsahuje osobitnú úpravu.

preradenie v rámci pracovnej zmluvy (t. j. v rámci druhu práce a miesta výkonu práce dojednaného v pracovnej zmluve) ↓ **preradenie mimo rámca pracovnej zmluvy**	Vždy sa má **sledovať účel preradenia,** zamestnanec sa vo vyššie uvedených prípadoch nepreraďuje svojvoľne, ale z určitého závažného dôvodu, t. j. ak by nemal byť preradením v rámci pracovnej zmluvy splnený účel preradenia, nemožno takéhoto zamestnanca takto preradiť. Až ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa § 55 ods. 2 ZP, t. j. v rámci pracovnej zmluvy, zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca, a to po dohode so zamestnancom, na **prácu iného druhu** (v ZP je priamo vymedzený len druh práce, nie je však vylúčené, že sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú vo väzbe na zmenu druhu práce aj na zmene miesta výkonu práce – pozn.: § 55 ods. 1 ZP zároveň „hovorí“ o inej práci).

PP® tip V ďalšom zo série školení zameraných na daňovú problematiku sa s Ing. Milanom Kúdelom zameriame na **prenos daňovej povinnosti a odpočítanie DPH v roku 2020.** Tešíme sa na vás už 28. 4. 2020 v Bratislave.

Príklad (preradenie v rámci pracovnej zmluvy):

Ide predovšetkým o zmenu samotnej vykonávanej práce, pričom v niektorých prípadoch môže mať význam len taká úprava, ktorá nemení samotný druh práce, ale miesto jeho výkonu (napr. presun ženy na lepšie vybavené, pohodlnejšie pracovisko pri vykonávaní toho istého druhu práce). Zároveň v niektorých prípadoch napr. presunutie zamestnanca z nočnej zmeny na dennú zmenu – nemení ani druh práce a ani miesto výkonu práce (de facto ide len o zmenu zaraďovania do pracovných zmien).

Preradenie zamestnanca bez jeho súhlasu

→ § 55 ods. 4 ZP. V princípe zamestnanca nemožno donútiť vykonávať prácu (pozri aj čl. 18 ods. 1 Ústavy SR – zákaz nútenej práce a výnimky z neho v ods. 2). Zákonom však za istých ústavne konformných situácií (ide o práce v mimoriadnych situáciách – pozri zákon č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva) možno uložiť plnenie určitých úloh – pozri aj čl. 51 ods. 2 Ústavy SR. Napr. podľa čl. 5 ods. 3 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. možno ***uložiť pracovnú povinnosť napr. na odstraňovanie vzniknutých škôd.***

Zdravotné a iné podmienky pri preradení

Preradenie mimo rámca pracovnej zmluvy v rámci druhu práce, ktorá sa má vykonávať, *musí zodpovedať:* ***1) zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu + 2) musí prihliadnuť*** *aj na to, aby bola práca pre zamestnanca* ***vhodná z hľadiska jeho schopností a kvalifikácie***
(t. j. nepresahovať schopnosti zamestnanca a jeho kvalifikáciu, čoho následkom by mohlo byť neuspokojivé plnenie pracovných úloh), a to aj po prípadnom zaškolení, zaučení, pričom keďže cieľom je v tomto prípade udržanie zamestnanca v pracovnom procese, ak by zamestnávateľ nemal prácu zodpovedajúcu kvalifikácii zamestnanca alebo jeho schopnostiam, ale len kvalitatívne horšiu prácu (pod úrovňou kvalifikácie), nevylučuje sa a v zmysle rozhodovania je potrebné ponúknuť zamestnancovi aj takúto prácu.

Prerokovanie dôvodu a doby preradenia

→ pozri § 55 ods. 6 ZP.

§ 56 ZP stanovuje povinnosť ***lekárskeho vyšetrenia vo väzbe na § 54 a § 55 ZP. Úhradu*** *za poskytnutú zdravotnú starostlivosť (pozn. lekárske vyšetrenie z tohto titulu) nemožno požadovať od zamestnanca.*

§ 57
Pracovná cesta

(1) Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

(2) Zamestnanca môže počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi vyslať na pracovnú cestu len užívateľský zamestnávateľ. Na účely vyslania na pracovnú cestu podľa prvej vety sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca.

K § 57: Vyslanie na pracovnú cestu

§ 57 ZP upravuje niektoré otázky spojené s pracovnou cestou (napr. súhlas).

Pojem pracovná cesta

→ ZP nedefinuje a v § 57 ZP sa vymedzuje len ***pracovná cesta mimo obvodu obce pravidelného pracoviska zamestnanca alebo bydliska zamestnanca.***

→ znakom pracovnej cesty je jej ***dočasnosť a uskutočňovanie mimo miesta výkonu práce*** *(a pre účely zákona o cestovných náhradách mimo pravidelného pracoviska).*

PP® tip

Počas mája vám prinášame hneď 3 termíny 2-dňových školení, kde si spolu s Ing. Vladimírom Ozimým podrobne prejdeme všetky **povinnosti viažuce sa k fakturácii DPH na Slovensku.**

Miesto výkonu práce	širšie určené = obec, časť obce alebo inak určené miesto = napr. sídlo zamestnávateľa – § 43 ods. 1 písm. b) ZP.
Miesto výkonu práce počas dočasného pridelenia (§ 58) a počas vyslania (§ 5)	určené dohodou o dočasnom pridelení pre čas dočasného pridelenia (§ 58 ZP) – napr. sídlo užívateľského zamestnávateľa, a dohodou o vyslaní pre čas vyslania (§ 5 ZP), napr. miesto stavby v Rakúsku → nemení základné miesto výkonu práce podľa § 43 ods. 1 písm. b) ZP.
Pracovisko	Konkrétne miesto, kde zamestnanec vykonáva prácu (napr. konkrétna výrobná hala, kancelária, dielňa). Je spravidla užšie vymedzené (za istých okolností rovnako) ako miesto výkonu práce. Pojem pracovisko nie je v ZP zadefinovaný (vymedzuje ho napr. pre svoje účely § 2 n. v. SR č. 391/2006 Z. z.).
Pravidelné pracovisko	Pojem § 57 ZP a zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách (§ 2 ods. 3 a 4) = cieľ určiť nárok na cestovné náhrady (spravidla miesto výkonu práce, ale zákon o cestovných náhradách umožňuje aj iné určenie).

Judikatúra:

R 10/1971 – „V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce, z hľadiska nároku na náhradu pri pracovných cestách.... je však nutné **za pravidelné pracovisko považovať vždy len jedno miesto výkonu práce.**“

Vyslanie na pracovnú cestu

ZP upravuje, kedy sa vyžaduje súhlas zamestnanca s vyslaním na pracovnú cestu.

*Pracovná cesta **so súhlasom** zamestnanca: pracovná cesta **mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca** (bydlisko a pracovisko môžu byť v praxi rôzne).* (**Príklad:** pravidelné pracovisko: Staromestská X, Bratislava, bydlisko: Zámocká X a pracovná cesta je do Trnavy,) okrem výnimiek ustanovených zákonom.

*Pracovná cesta **bez súhlasu** zamestnanca:*

1) *pracovná cesta v rámci obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca* (**Príklad:** Staromestská X, Bratislava – obvod obce je Bratislava a pracovná cesta je v Bratislave)
2) *pracovná cesta **mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca,** ak*
   a) *vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce* (**Príklad:** druh práce – vodič medzimestskej dopravy)
   b) *vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého miesta výkonu práce*
   c) *ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve (t. j. zamestnanec súhlasí priamo v pracovnej zmluve s vysielaním na pracovné cesty; túto dohodu je potrebné vyjadriť priamo v pracovnej zmluve, nie mimo nej)*

*→ **obvod obce pravidelného pracoviska:** ZP pravidelné pracovisko nevymedzuje – pozri § 2 ods. 3 a 4 zákona č. 283/2002 Z. z.; v prípade § 57 ZP je dôležitý aj obvod obce – ak je pravidelné pracovisko napr. okres Trnava, § 57 ZP sa viaže nie na okres Trnava, ale na obec (mesto) Trnava (pozn.: v praxi môže byť spor o to, či ide o katastrálne územie alebo územie v dopravnom zmysle – napr. vodič a prečiarknutá tabuľa mesta Trnava neznamená opustenie mesta Trnava, ale zmenu z dopravného hľadiska),*

*→ **bydlisko zamestnanca:** je to miesto, kde zamestnanec zvyčajne býva a nie je tu väzba na trvalý alebo prechodný pobyt.*

Vymedzenie pravidelného pracoviska

– *§ 2 ods. 3 a 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách*

miesto písomne dohodnuté so zamestnancom (**Príklad:** obec – územie BA – vodič MHD)
miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – ak nie je miesto (pravidelného pracoviska) písomne dohodnuté so zamestnancom

PP® tip

Odpisy majetku tvoria významnú nákladovú položku. Na školení už v polovici mája **získate plnú kontrolu nad správnym účtovaním dlhodobého majetku** a uplatňovaním daňových výdavkov vo vašej spoločnosti.

miesto pobytu (možno dohodnúť) (pozri § 2 a § 3 ods. 1 zákona č. 253/1998 Z. z.) – ak ide o zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania (**Príklad:** doručovatelia pošty, kontrolóri v teréne)

miesto výkonu práce zamestnanca počas dočasného pridelenia dohodnuté v dohode o dočasnom pridelení alebo v pracovnej zmluve – ak ide o zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu počas jeho dočasného pridelenia (dohoda inak v tomto prípade nie je možná)

Pracovná cesta pre účely cestovných náhrad *(§ 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách):* ***čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko*** *(§ 2 ods. 3 a 4), vrátane výkonu práce v tomto mieste, do skončenia tejto cesty.*

Príklad:

Zamestnávateľ so zamestnancom sa dohodli na mieste výkonu práce – sídlo zamestnávateľa. Ide o vodiča dopravného prostriedku MHD.

V nadväznosti na to sa dohodli, že pravidelné pracovisko bude Bratislava, keďže vodič každodenne vykonáva prácu na linkách MHD v Bratislave. **Z hľadiska ZP** = je to pracovná cesta (súhlas sa nevyžaduje, keďže vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce a miesta výkonu práce). **Z hľadiska zákona o cestovných náhradách** = nie je to pracovná cesta, keďže zamestnanec nepracuje mimo pravidelného pracoviska.

§ 58
Dočasné pridelenie

(1) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Dočasné pridelenie nemožno dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu.

(2) Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepreukáže inak, dočasným pridelením je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak

a) právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,
b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a
c) ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.

(3) Užívateľský zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.

(4) V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania zaviaže zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

(5) Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu. Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia; to sa nevzťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a).

PP® tip Hľadáte úplné znenie zákona platné k dnešnému dňu? Nemusíte – je tu pre vás **www.zakonypreludi.sk.**

(6) Dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát; to platí aj v prípade dočasného pridelenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. Opätovne dohodnuté dočasné pridelenie je pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia, a ak ide o dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. b) alebo c), pred uplynutím štyroch mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia. Ustanovenia prvej vety a druhej vety sa nevzťahujú na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a).

(7) Ak je zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s odsekom 6 prvou vetou alebo druhou vetou, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Užívateľský zamestnávateľ je povinný najneskôr do piatich pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru podľa prvej vety vydať zamestnancovi písomné oznámenie o jeho vzniku; pracovné podmienky zamestnanca sa primerane spravujú dohodou o dočasnom pridelení alebo pracovnou zmluvou podľa odseku 5.

(8) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.

(9) Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

(10) Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania neposkytli dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je povinný do 15 dní od výplatného termínu dohodnutého medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne prideleným zamestnancom poskytnúť mu túto mzdu alebo rozdiel medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytli zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania, užívateľský zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy podľa § 131; na tieto účely sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca. Užívateľský zamestnávateľ je povinný informovať zamestnávateľa alebo agentúru dočasného zamestnávania o sume vyplatenej mzdy podľa prvej vety. Povinnosť podľa prvej vety a druhej vety sa vzťahuje aj na užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému je zamestnanec vyslaný na výkon práce zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky.

(11) Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:
a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,
b) mzdové podmienky,
c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,
g) právo na kolektívne vyjednávanie,
h) podmienky stravovania.

PP® tip Novinka DÚPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

(12) Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak.

(13) Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.

(14) Užívateľský zamestnávateľ poskytuje zamestnávateľovi a agentúre dočasného zamestnávania informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa.

(15) Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania,
a) informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie,
b) zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám, za rovnakých podmienok ako svojim zamestnancom, ak tomu nebránia objektívne dôvody,
c) umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,
d) poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

(16) Užívateľský zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorá obsahuje identifikačné údaje zamestnanca, identifikačné údaje zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania, ktorí mu zamestnanca dočasne pridelili, a dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia.

(17) Dočasní zamestnanci sa započítavajú na účely voľby zástupcov zamestnancov podľa § 233 ods. 2 a 3.

§ 58a

(1) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce. Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávate- ľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody, a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru.

(2) Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať
a) meno a priezvisko, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,
b) druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú,
c) dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
d) miesto výkonu práce,
e) deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,
f) pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa,
g) podmienky za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia,
h) číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa agentúre dočasného zamestnávania vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Daňovú pohotovosť,** viac na **www.danovecentrum.sk.**

(3) Dohoda medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení zamestnancov musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.

(4) Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sú povinní na požiadanie užívateľskému zamestnávateľovi bezodkladne poskytnúť údaje, ktoré sú potrebné na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol skontrolovať, či zamestnávateľ, alebo agentúra dočasného zamestnávania dodržiava povinnosť podľa § 58 ods. 9 druhej vety vo vzťahu k mzdovým podmienkam zamestnancov, ktorí k nemu boli dočasne pridelení, a na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol splniť povinnosť podľa § 58 ods. 10 prvej vety. Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania poskytujú užívateľskému zamestnávateľovi osobné údaje dočasne pridelených zamestnancov v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu podľa prvej vety.

§ 58b

Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody podľa § 58a, ktoré zakazujú uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom alebo ich uzatvoreniu zabraňujú, sú neplatné.

K § 58 až § 58b: Dočasné pridelenie

§ 58 až § 58b ZP upravujú otázky spojené s dočasným pridelením zamestnanca užívateľskému zamestnávateľovi.

***K právnej úprave ADZ a dočasného pridelenia** pozri: § 58 ZP až § 58b ZP + § 57 ZP, § 152 ZP, § 29 – § 31 zákona č. 5/2004 Z. z., aj zákon č. 283/2002 Z. z. (v kontexte § 57 ZP), § 30 ods. 9 zákona č. 355/2007 Z. z. (povinnosti užívateľského zamestnávateľa), zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP (všeobecná zodpovednosť za BOZP, ako aj § 6 ods. 6). Právo EÚ – smernica 2008/104/ES, smernica 91/383/EHS. Vyslanie zamestnanca ADZ – pozri § 5 ods. 2 písm. c) ZP (právo EÚ: smernica 96/71/ES).*

Pojem „dočasné pridelenie" a prezumpcia dočasného pridelenia

Dočasné pridelenie	ZP ho nedefinuje, ale podstata vyplýva z § 58 ZP – zamestnanec dočasne vykonáva prácu (prideľuje sa) inému zamestnávateľovi (tzv. užívateľskému zamestnávateľovi), aby pod jeho riadením, kontrolou vykonával prácu.
Prezumpcia dočasného pridelenia	rieši otázku **tzv. zastreného dočasného pridelenia,** keď subjekt A (zamestnávateľ) dohodne dočasné pridelenie zamestnanca k subjektu B, ale nepomenuje to ako dočasné pridelenie (nechce dodržať najmenej rovnako priaznivé pracovné podmienky, napr. mzdové), ale ako poskytnutie služby vo forme výsledku. → nejde o definíciu dočasného pridelenia, **kumulatívne naplnenie** znakov kvalifikuje situáciu ako dočasné pridelenie = **právna domnienka** → ak sú naplnené určité znaky, situácia sa považuje za dočasné pridelenie, hoci ju tak zmluvné strany nepomenujú. **Vyvrátiteľnosť domnienky** → zamestnávateľ alebo ADZ môžu preukázať inak, a to že situácia je skutočne poskytnutím služby (výsledku) nielen dodaním určitého počtu zamestnancov/zamestnanca.

Pri posudzovaní situácie ako dočasného pridelenia:
→ rozhodujúci je faktický stav a nie obsah zmluvy (napr. fiktívne prenajatie priestorov ADZ)

Subjekty pri dočasnom pridelení

***Zamestnávateľ:** 1) agentúra dočasného zamestnávania (ADZ) → pozri § 29 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. – zamestnávanie na účel dočasného pridelenia alebo vyslania alebo 2) zamestnávateľ, ktorý nie je ADZ (pozri podmienky pridelenia: § 58a ZP).*

***Užívateľský zamestnávateľ** → pozri § 40 ods. 10 ZP – je k nemu zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce ADZ (pre neho) alebo iným zamestnávateľom.*

PP tip Máte vo firme viac účtovníčok alebo potrebujete **prístup pre viac zamestnancov** súčasne? Pripravili sme pre vás novinku **firemný multi-prístup na Daňové centrum.** Objednávajte na 041/70 53 222.

Zákaz dočasného pridelenia

→ výkon rizikovej práce 4. kategórie – pozri § 31 zákona č. 355/2007 Z. z.

Právny základ dočasného pridelenia

1) ***vzťah medzi ADZ/zamestnávateľom a zamestnancom** → pracovný pomer založený pracovnou zmluvou (§ 43 ZP) + dohoda o dočasnom pridelení (§ 58 ZP). ADZ sa zaväzuje zabezpečiť zamestnancovi **dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa** a **dohodnú sa podmienky zamestnávania.** Dočasné pridelenie je možné len v prípade zamestnanca v pracovnom pomere (nie pri dohodách o PVMPP).*
2) ***vzťah medzi ADZ/zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom** → obchodnoprávny vzťah + niektoré jeho prvky sú regulované v § 58a ZP – dohoda o dočasnom pridelení medzi ADZ/zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom.*
3) ***vzťah medzi užívateľským zamestnávateľom a dočasne prideleným zamestnancom** → nejde o zmluvný vzťah, ale vzťah sui generis [užívateľský zamestnávateľ nemá postavenie právneho (zmluvného) zamestnávateľa zamestnanca, nerobí právne úkony v mene ADZ/iného zamestnávateľa voči zamestnancovi]. **Výnimka:** napr. § 57 ZP – cestovné náhrady pri vyslaní na pracovnú cestu počas dočasného pridelenia (postavenie zamestnávateľa má užívateľský zamestnávateľ), § 58 ods. 10 ZP – doplatenie mzdy.*

Dohoda o dočasnom pridelení

*Pre každé dočasné pridelenie zamestnanca zamestnávateľom je potrebné dojednať **písomnú** (t. j. forma musí byť písomná a nie ústna) **dohodu o dočasnom pridelení** zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi v zmysle § 58 ods. 5 ZP. **V prípade ADZ sa neuzatvára samostatná dohoda o dočasnom pridelení, ale obsah takejto dohody je vlastne súčasťou pracovnej zmluvy** (v prípade pracovnej zmluvy medzi ADZ a zamestnancom na neurčitý čas bude písomná dohoda o dočasnom pridelení vyhotovovaná samostatne).*

Vzťah pravidiel § 43 ZP a § 58 ZP:

*Pri rokovaní o náležitostiach pracovnej zmluvy sa musí vychádzať z § 43 ZP v kombinácii s § 58 ZP. V prípade pracovnej zmluvy musia byť dojednané tzv. **podstatné náležitosti** podľa § 43 ods. 1 ZP. Dojednanie podstatných náležitostí v prípade ADZ má určité osobitosti vzhľadom na povahu vzťahu medzi ADZ a zamestnancom – ADZ nezamestnáva zamestnanca pre svoje potreby (neexistuje teda miesto výkonu práce u ADZ alebo druh práce, ktorý sa pre ňu vykonáva), ale pre potreby iných zamestnávateľov – zaväzuje sa pri dočasnom pridelení zabezpečiť výkon práce u iného zamestnávateľa. Konkretizovanie miesta výkonu práce, druhu práce, mzdových podmienok sa uskutočňuje vtedy, keď ADZ vie, kam bude zamestnanec dočasne pridelený (t. j. z tohto dôvodu sa v praxi spája uzatvorenie pracovnej zmluvy s dojednaním podmienok podľa § 58 ods. 5 ZP).*

→ § 43 ZP upravuje podmienky zamestnávania a pracovné podmienky v rovine ADZ a zamestnanec (miesto výkonu práce – v praxi sa spravidla uvádza sídlo ADZ, mzdové podmienky pred dočasným pridelením a medzi dočasným pridelením, ako aj vo väzbe na následné uplatnenie § 6 zákona o cestovných náhradách, druh práce určuje rámec možného pridelenia),

→ § 58 ods. 5 ZP upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania v čase dočasného pridelenia.

Náležitosti pracovnej zmluvy/dohody o dočasnom pridelení	
názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa	identifikácia užívateľského zamestnávateľa, u ktorého sa bude vykonávať práca (obchodné meno/názov/sídlo + podpis oprávnenou osobou – § 9 ZP)
deň, keď dočasné pridelenie vznikne	deň, od ktorého dôjde k dočasnému prideleniu zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi [obdobné pravidlá ako pri § 43 ods. 1 písm. b) ZP]

PP tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Mzdovú pohotovosť,** viac na **www.mzdovecentrum.sk.**

Náležitosti pracovnej zmluvy/dohody o dočasnom pridelení	
doba, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo	ZP priamo nestanovuje pravidlá dojednania → možno ho teda dojednať dátumom, dĺžkou alebo aj viazať na rozväzovaciu podmienku + požiadavka určitosti právneho úkonu (pozri § 37 ods. 1 OZ) V praxi sporné: vymedzenie iba všeobecnou potrebou užívateľského zamestnávateľa, viac špecifikovať potrebu užívateľského zamestnávateľa – napr. konkrétna zákazka, pre ktorú sa zvyšuje počet zamestnancov → pridelenie vždy len **dočasného charakteru,** inak by z obsahu vzťahu mohlo vyplynúť, že ide skôr o priamy vzťah zamestnanec – užívateľský zamestnávateľ
druh práce	druh práce, ktorý sa má vykonávať počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi (obdobne ako pri § 43 ZP)
miesto výkonu práce	miesto, kde sa má práca vykonávať počas dočasného pridelenia (obdobne ako pri § 43 ZP)
mzdové podmienky	mzdové podmienky, ktoré platia počas dočasného pridelenia (obdobne ako pri § 43 ZP) + platí zásada rovnakého zaobchádzania/rovnakej priaznivosti (§ 58 ods. 9 ZP)
podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia	Dojednanie podmienok pre predčasné skončenie dočasného pridelenia jednou zo strán (zamestnanec, zamestnávateľ) – okruh dôvodov ZP nevymedzuje. **Prax:** nevyužíva, keďže spravidla doba dočasného pridelenia je naviazaná na dobu trvania potreby užívateľského zamestnávateľa

Rozdelenie úloh medzi ADZ/zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom

ADZ/zamestnávateľ:

1) ***právne úkony*** *voči zamestnancovi → je jeho právnym zamestnávateľom, napr. formálne ukončenie dočasného pridelenia, zmeny v dohode o dočasnom pridelení, dohoda o skončení pracovného pomeru, výpoveď, zmena pracovnej zmluvy, uplatňuje náhradu škody, ktorá mu vznikla, doručuje písomnosti podľa § 38 ZP a pod., 2) poskytovanie* ***mzdy, náhrady mzdy*** *podľa § 128 ZP, § 129 ZP, vykonanie zrážky zo mzdy podľa § 130 ZP, 3) poskytovanie cestovných náhrad → v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. → nie pri vyslaní na pracovnú cestu podľa § 57 ZP počas dočasného pridelenia, ale mimo dočasného pridelenia + pri vyslaní podľa § 5 ZP, 4) poskytovanie* ***náhrady príjmu*** *pri dočasnej PN zamestnanca podľa zákona č. 462/2003 Z. z.* **Judikatúra:** pre inšpiráciu pozri rozhodnutie NSS ČR 2 Ads 173/2004 *(„V prípade agentúry zamestnávania nie je na užívateľa prenesená povinnosť zamestnávateľa evidovať pracovný čas zamestnanca.“).* **Prax:** ADZ sa dohodne s užívateľským zamestnávateľom, aby zabezpečil evidovanie pracovného času.

Užívateľský zamestnávateľ:

1) ***ukladanie pracovných úloh počas dočasného pridelenia v mene ADZ*** *→ má právo zamestnancovi ukladať pokyny a zamestnanec je povinný tieto pokyny plniť (spresňuje, čo bude zamestnanec vykonávať v rozsahu druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve + v dohode o dočasnom pridelení) → nemôže prideliť prácu iného druhu, než bola dohodnutá v pracovnej zmluve + v dohode o dočasnom pridelení,* ***2) organizovanie práce*** *→ medzi organizačné oprávnenia patrí napr.: rozvrhovanie pracovných zmien a zaraďovanie zamestnancov do nich, určenie pracovného režimu zamestnanca (§ 90 ZP), stanovenie prestávky v práci (§ 91 ZP), stanovenie doby odpočinku (§ 92 ZP – § 94 ZP) → otázka práce nadčas a pracovnej pohotovosti by mala byť vopred dohodnutá medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom, pretože z práce nadčas vyplývajú implikácie, ktoré môžu mať povahu právneho úkonu (napr. dojednanie práce nadčas, zohľadnenie práce nadčas v mzde, poskytovanie náhradného voľna je predmetom dohody zamestnanca a zamestnávateľa),* ***3) riadenie práce*** *→ vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa ukladajú pracovné úlohy, dávajú záväzné pokyny dočasne pridelenému zamestnancovi v zmysle § 47 ods. 1 ZP; a to aj z hľadiska BOZP,* ***4) kontrolovanie práce*** *→ kontroluje výstupy, ktoré mu zamestnanec dáva z hľadiska jeho pracovnej činnosti, požiadavka na prerobenie nekvalitne odvedenej práce → preberá od zamestnanca výsledky práce → oznamuje ADZ/zamestnávateľovi nespokojnosť s plnením úloh,* ***5) dávanie (ukladanie) pokynov*** *(na tento účel) → vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa dávajú záväzné pokyny agentúrnemu zamestnancovi v zmysle § 47 ods. 1 ZP a zamestnanec môže odmietnuť aj pokyn vedúceho zamestnanca užívateľského zamestnávateľa za podmienok § 47 ods. 3 ZP; obdobne to platí aj o pokynoch podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP,* ***6) utváranie priaznivých pracovných podmienok*** *→ v kontexte ZP,*

PP tip Uvítali by ste konkrétnu tému zo mzdovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a iných predpisov, zabezpečuje napr. úschovu vecí dočasne prideleného zamestnanca, šatne na prezliekanie a pod. ***7) zaisťovanie BOZP*** *→ rovnako ako ostatným (t. j. vlastným) zamestnancom, keďže zamestnanci vykonávajú prácu na pracoviskách užívateľského zamestnávateľa, jedine tento môže fakticky ovplyvniť stav bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku + § 30 ods. 9 zákona č. 355/2007 Z. z.,* ***8) poskytovanie cestovných náhrad → pri vyslaní na pracovnú cestu počas dočasného pridelenia*** *v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z.*

Pozn.: v praxi napr. problém – založenie hmotnej zodpovednosti – užívateľský zamestnávateľ nemôže priamo zveriť predmet na písomné potvrdenie (§ 185 ZP), nemôže sa napr. v sklade založiť spoločná hmotná zodpovednosť so zamestnancami užívateľského zamestnávateľa (§ 182 ZP).

Právny úkon voči dočasne pridelenému zamestnancovi

ADZ	Užívateľský zamestnávateľ
právne úkony voči zamestnancovi, ktoré sa týkajú pracovného pomeru (napr. založenie, zmena, skončenie) a dočasného pridelenia (vznik, zmena, zánik)	→ **nemôže** robiť právne úkony voči zamestnancovi v mene ADZ → **môže** robiť právne úkony vo svojom mene (napr. uzatvoriť so zamestnancom pracovnú zmluvu)

Judikatúra:

K zodpovednosti za škodu pozri aj rozhodnutie **NS ČR 21 Cdo 4283/2009.**

K ďalším povinnostiam ***užívateľského zamestnávateľa*** *pozri:* ***voči prideleným zamestnancom*** *– § 58 ods. 15 ZP, § 31 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z.,* ***voči zástupcom zamestnancov*** *– § 58 ods. 15 písm. d) ZP,* ***voči preventívnym a ochranným službám*** *(§ 6 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z.),* ***voči ADZ/zamestnávateľovi*** *– poskytuje im* ***informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania*** *porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa (t. j. informácie najmenej v rozsahu § 58 ods. 11 ZP vo väzbe k zamestnancom podľa § 40 ods. 9 ZP) = aby ADZ/zamestnávateľ mohli dodržiavať podmienky najmenej rovnako priaznivých pracovných a mzdových podmienok, potrebuje mať dostatočné informácie o tom, aké sú pracovné a mzdové podmienky a podmienky zamestnávania*

Porovnateľné – najmenej rovnako priaznivé pracovné a mzdové podmienky

→ cieľ zabezpečiť, aby sa cez dočasné pridelenie neobchádzalo dodržiavanie pracovných podmienok. § 58 ods. 11 ZP vymedzuje, ***kedy (pri ktorých právnych inštitútoch musia byť dodržané tzv. najmenej rovnako priaznivé pracovné a mzdové podmienky).***

Ide o porovnanie voči porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa.

Porovnateľný zamestnanec (§ 40 ods. 9 ZP)
Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo **u zamestnávateľa podľa § 58 ZP, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.**

Najmenej rovnaká priaznivosť
→ nemusí ísť o úplne identické podmienky, ale vo výsledku by tieto podmienky nemali byť pre zamestnanca nepriaznivejšie **Príklad (zjednodušený):** u užívateľského zamestnávateľa je tarifná mzda v triede č. 2 – 700 € a zároveň sa poskytuje príplatok za počet vyrobených kusov (0,05 centov za kus) a očakáva sa, že zamestnanec vyrobí 2 000 kusov mesačne (t. j. zarobí +100 €), spolu najmenej 800 €. Najlepší zamestnanci vyrobia do 3 000 kusov (+150 €). Tarifná mzda dočasne prideleného zamestnanca bude 500 € a za kus dostane 15 centov = 500 € + 300 € (15 centov x 2 000) = 800 €. → tarifa je nižšia, ale príplatok za kusy vyšší (motivačný faktor) → pri splnení normy zamestnanec zarobí rovnako ako porovnateľný kmeňový zamestnanec

PP® tip Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu sa môžu pýtať odborníkov **vo forme chatu alebo emailu.**

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, u ktorých sa sleduje porovnateľnosť (ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé):
a) **pracovný čas** (t. j. § 85 ZP – § 90 ZP), **prestávky v práci** (t. j. § 91 ZP), **odpočinok (**t. j. § 92 ZP – § 95 ZP), **práca nadčas** (t. j. § 97 ZP), **pracovná pohotovosť** (t. j. § 96 ZP), **práca v noci** (t. j. § 98 ZP), **dovolenka** (t. j. § 100 ZP – § 118 ZP) a **sviatky** (§ 94 ZP), b) **mzdové podmienky** (t. j. § 119 ZP – § 134 ZP), c) **BOZP** (t. j. zákon č. 124/2006 Z. z. a osobitné predpisy), d) **náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania** (t. j. § 195 ZP – § 198 ZP), e) **náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov** (t. j. § 21 ZP – § 22 ZP a zákon č. 461/2003 Z. z.), f) **ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých** (t. j. § 64 ZP, § 160 ZP – § 176 ZP a n. v. č. 272/2004 Z. z., n. v. č. 286/2004 Z. z.), g) **právo na kolektívne vyjednávanie** (t. j. § 231 ZP a zákon č. 2/1991 Zb.), h) **podmienky stravovania** (t. j. pri zabezpečovaní stravovania v zmysle § 152 ZP – výška príspevku môže byť rozdielna aj vzhľadom na tvorbu sociálneho fondu).

Posúdenie, či sa má plniť kritérium najmenej rovnakej priaznivosti	
Áno	**Nie**
– **Tarifná mzda/základná zložka mzdy** – **Výkonnostné zložky** – **13. a 14. „plat“** (pri kvalifikácii sa posudzuje podľa kritérií) – **Iné príplatky dojednané v kolektívnej zmluve** (resp. v pracovnej zmluve porovnateľného zamestnanca) – **Odmena/bonusy** (pri kvalifikácii sa posudzuje podľa kritérií) – **Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas** (§ 121 ZP) – **Mzdové zvýhodnenie za sviatok** (§ 122 ZP) – **Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu** (§ 122a ZP) – **Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu** (§ 122b) – **Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu** (§ 123 ZP) – **Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce** (§ 124 ZP)	– **Plnenie za dochádzku** (primárnym účelom plnenia nie je odmeňovanie za prácu, ale zabezpečiť 100 % dochádzku) – **Náhrada mzdy** (rôzne ustanovenia ZP) – **Odstupné** (§ 76 ZP) – **Odchodné** (§ 76a ZP) – **Náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad** (zákon č. 283/2002 Z. z.) – **Príspevky zo sociálneho fondu** (zákon č. 152/1994 Z. z.) – **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca** (zákon č. 462/2003 Z. z.) – **Náhrada za pracovnú pohotovosť** (§ 96 ZP) – **Príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie** (zákon č. 650/2004 Z. z.) – **Príspevky na životné poistenie zamestnanca**

Áno → *všetko, čo má charakter mzdy podľa § 118 ZP.* ***Nie*** → *to, čo nie je mzda, cestovné náhrady, sociálny fond, sociálna politika zamestnávateľa, poistenie a pod.*

Vymedzenie doby trvania dočasného pridelenia

Doba trvania pracovného pomeru so zamestnancom ADZ má byť ***dohodnutá dátumom jeho skončenia*** *→ presným kalendárnym dňom kalendárneho mesiaca a kalendárneho roka (napr. 30. 6. 2020, 31. 12. 2020), t. j. nemôže byť dojednaná napr. na dobu trvania dočasného pridelenia, na dva mesiace a pod.* **Výnimka:** pre zastupovanie zamestnanca v rozsahu podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP.

Dĺžka dočasného pridelenia a reťazenie dočasných pridelení a porušenie pravidiel *→ najviac 24 mesiacov* (**Príklad:** Dočasné pridelenie od 1. 1. 2020 môže byť najviac do 31. 12. 2021). **Výnimka:** zastupovanie zamestnanca v rozsahu dôvodov podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP → pridelenie môže trvať, pokiaľ trvá dôvod na zastupovanie, **Pozn.** k minulosti ohľadom dĺžky pozri aj prechodné ustanovenie – § 252k ods. 2 ZP).

Predĺženie	**=** predlžuje sa to isté dočasné pridelenie, t. j. pridelenie sa nekončí, ale pokračuje na základe dodatku pracovnej zmluvy/dohody o dočasnom pridelení
Opätovné dohodnutie	pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím – šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia a – štyroch mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia, ak ide o dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. b) alebo písm. c) ZP. Počítanie = vo vzťahu **k užívateľskému zamestnávateľovi, nie vo väzbe na zamestnávateľa alebo ADZ**

PP tip **Firemný multi-prístup Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

→ *možno* ***predĺžiť alebo opätovne dohodnúť*** *v rámci* ***24 mesiacov najviac štyrikrát.*** **Výnimka:** zastupovanie zamestnanca v rozsahu dôvodov podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP.

Príklad:

Ak ADZ č. 1 pridelí zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi od 1. 5. do 31. 8. a od 1. 9. ADZ č. 2 pridelí zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi → nejde o nové počítanie pridelenia od 1. 9., ale zachováva sa počítanie začaté prvým dočasným pridelením k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi.

Právny následok porušenia *pravidiel:* ***maximálnej dĺžky dočasného pridelenia*** *→ dlhšie dočasné pridelenie ako 24 mesiacov (jednorazovo alebo v súčte – započítava sa celý čas od prvého pridelenia) alebo* ***počtu predĺžení alebo opakovaní k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi*** *počas 24 mesiacov spočíva:*

1) *v* ***zániku*** *pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo ADZ* ***a***
2) *vo* ***vzniku*** *pracovného pomeru na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom.*

→ vznik a zánik zo zákona → netreba urobiť žiadny formálny právny úkon založenia alebo skončenia pracovného pomeru;

→ ***užívateľský zamestnávateľ*** *musí zamestnancovi vydať* ***písomné potvrdenie pre zamestnanca,*** *že medzi nimi vznikol pracovný pomer podľa § 58 ods. 7 ZP (najneskôr do piatich pracovných dní odo dňa jeho vzniku) + musí sa riešiť otázka,* ***akými pravidlami sa bude spravovať pracovný pomer medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom,*** *ktorý sa stal zamestnávateľom → spravujú* ***sa primerane*** *dohodou o dočasnom pridelení alebo pracovnou zmluvou (ak bola dohoda o dočasnom pridelení jej súčasťou) uzatvorenou medzi zamestnávateľom alebo ADZ a zamestnancom.*

„Primerane“ *→ aplikuje sa všetko to, čo je použiteľné z nich na nový pracovný pomer/druh práce, miesto výkonu práce, mzdové podmienky – tie už museli byť najmenej rovnako priaznivé + napr. sa začnú na zamestnanca aplikovať ďalšie pravidlá z kolektívnej zmluvy u užívateľského zamestnávateľa – napr. sociálny fond, odstupné a pod.*

Spoločná zodpovednosť užívateľského zamestnávateľa za zaplatenie porovnateľnej mzdy

Dôvod aplikácie: *ADZ nevyplatila najmenej rovnako priaznivú mzdu (mzda = § 118 ZP).*

Právny následok pre užívateľského zamestnávateľa:

- *musí do 15 dní od výplatného termínu* ***zaplatiť najmenej rovnako priaznivú mzdu*** *(pozn.: v praxi môže vzniknúť aj súdny spor o tom, či bola alebo nebola zaplatená najmenej rovnako priaznivá mzda) → pre účely vyplatenia mzdy sa stáva zamestnávateľom dočasne prideleného zamestnanca.*
- *má teda aj povinnosť* ***odviesť sociálne a zdravotné poistenie a daň,*** *a teda vo všeobecnosti* ***vykonať zrážky zo mzdy*** *podľa § 131 ZP.*
- *je povinný informovať aj zamestnávateľa alebo ADZ* ***o sume vyplatenej mzdy.***

Dočasné pridelenie medzi zamestnávateľmi

→ iba ak sú ***u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody a najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru.*** *Zamestnávateľ sa zamestnancovi zaviazal, že mu zabezpečí výkon práce* ***u neho*** *a nemá svoju povinnosť nahrádzať prideľovaním zamestnanca inému zamestnávateľovi, ktorý zamestnancovi bude prideľovať prácu.*

*Výnimkou sú práve objektívne prevádzkové dôvody (***Príklad:*** Prechodný nedostatok práce, porucha zariadenia, ktoré nemožno rýchlo odstrániť. ZP ich spája so zamestnávateľom, nie užívateľom, t. j. že užívateľský zamestnávateľ má nedostatok zamestnancov.).*
→ ***len so súhlasom zamestnanca.***

PP tip

Novinka **DaÚ PLUS** – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Dohoda medzi ADZ/zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom

V § 58a ZP sa upravujú pracovnoprávne aspekty takejto dohody (ods. 2) ZP, forma dohody (ods. 3). V praxi sú tieto dohody podstatne širšie, pretože § 58a ZP upravuje len pracovnoprávne aspekty tejto otázky, a to všeobecným spôsobom.

Skončenie pracovného pomeru
§ 59

(1) Pracovný pomer možno skončiť
a) dohodou,
b) výpoveďou,
c) okamžitým skončením,
d) skončením v skúšobnej dobe.

(2) Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

(3) Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým
a) sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o zrušení povolenia na pobyt,
b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky,
d) uplynula doba, na ktorú bolo udelené povolenie na zamestnanie,
e) bolo odňaté povolenie na zamestnanie.

(4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

(5) Pracovný pomer zaniká aj na základe zákona podľa § 58 ods. 7.

K § 59: Spôsoby skončenia pracovného pomeru a zánik pracovného pomeru

§ 59 ZP upravuje spôsoby skončenia pracovného pomeru, ako aj zánik pracovného pomeru. Je potrebné rozlišovať medzi: ***právnym úkonom*** *jednej alebo oboch zmluvných strán (dohoda – § 60 ZP, výpoveď – § 61 ZP a nasl., okamžité skončenie – § 68 ZP a nasl., skončenie v skúšobnej dobe – § 72 ZP a nasl.),* ***právnou udalosťou*** *(smrť zamestnanca, plynutie času na začiatku určeného vôľou zmluvných strán – § 71 ZP, skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu) a* ***skončením zo zákona*** *(cudzinci/štátni príslušníci tretích štátov – § 59 ods. 3 ZP; ide o väzbu na zákon č. 404/2011 Z. z. a zákon č. 5/2004 Z. z.; porušenie povinnosti podľa § 58 ods. 6 ZP pri dočasnom pridelení vedie k následkom podľa § 58 ods. 7 ZP – pozri § 59 ods. 7 ZP).* **Prax:** problém pri občanoch tretieho štátu, ktorým nie je na čas vydané povolenie na pobyt/zamestnanie (ich predĺženie) a sú na území SR a zo zákona sa im skončil pracovný pomer podľa § 59 ods. 3 ZP a neskôr im to povolenie je vydané (dôležité je, aby zamestnávateľ týmto osobám v danom čase neprideľoval prácu).

§ 60
Dohoda o skončení pracovného pomeru

(1) Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

(2) Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c).

(3) Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému z daňovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

K § 60: Dohoda o skončení pracovného pomeru

§ 60 ZP upravuje otázku požiadaviek na právny úkon dohody o skončení pracovného pomeru.

Dohoda o skončení pracovného pomeru	dvojstranný právny úkon → *zmluvné strany (zamestnanec a zamestnávateľ) sa dohodli, že pracovný pomer sa skončí k dohodnutému dňu*

Návrh na uzatvorenie dohody** (na rozviazanie pracovného pomeru dohodou) môže dať aj zamestnanec, aj zamestnávateľ, pričom **s otázkou, kto je navrhovateľ, ZP spája aj právne následky (skončenie z podnetu zamestnávateľa alebo z podnetu zamestnanca).

Dohodu navrhuje zamestnanec (a nie ako protinávrh k výpovedi)	ide o skončenie pracovného pomeru z podnetu zamestnanca → vymedzenie dôvodov v dohode o skončení PP je na dohode zamestnanca a zamestnávateľa → neaplikuje sa § 76 ZP (odstupné)
Dohodu navrhuje zamestnávateľ (a nie ako protinávrh k výpovedi)	ide o skončenie pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa → aplikuje sa § 60 ods. 2 ZP – vymedzenie dôvodov skončenia v dohode, ak to zamestnanec požaduje a ak ide o dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) a c) ZP → aplikuje sa § 76 ZP (odstupné)

*Navrhovateľ je **viazaný návrhom** na skončenie pracovného pomeru dohodou za podmienok podľa § 43a až § 44 OZ.*

***Forma: písomná** (jej nedodržanie nie je sankcionované neplatnosťou právneho úkonu – pozri § 17 ods. 2 ZP). Podľa § 60 ods. 3 ZP zároveň zamestnávateľ vydá zamestnancovi jedno **písomné vyhotovenie dohody.** Napr. zamestnávateľ navrhne a podpíše a zamestnanec prijme a podpíše (dátumy pri podpisoch nemusia byť v rovnaký deň, musí byť však jasné, kedy sa pracovný pomer má skončiť).*

*Pracovný pomer sa skončí **dohodnutým dňom** (dňom, ktorý bol dohodnutý v dohode). ZP neobsahuje pravidlá, ako určiť dohodnutý deň a ani aký je maximálny časový úsek odo dňa uzatvorenia dohody do dohodnutého dňa skončenia pracovného pomeru. ZP nehovorí o dátume, ale **o dni.***

→ *musí byť **dostatočne určitá,** aby bolo jasné, ktorý kalendárny deň kalendárneho mesiaca a kalendárneho roka sa pracovný pomer skončí* (**Príklad:** Zmluvné strany sa dohodli, že v zmysle § 60 ZP sa pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa..... končí 31. 12. 2020).

→ *vyžaduje sa, aby zamestnávateľ v niektorých prípadoch **uviedol dôvody skončenia pracovného pomeru** (pozn. skôr dôvod skončenia).*

Povinné	Nepovinné
ak to zamestnanec požaduje (bez ohľadu, kto navrhuje skončenie dohodou), – dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a), – dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b), – dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c).	ak ide o skončenie z podnetu zamestnanca (dôvody na jeho strane), pozn.: ak zamestnávateľ nesúhlasí s návrhom, nemusí dohodu uzavrieť – dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d), – dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. e).

→ *§ 60 ZP nevyžaduje, aby sa skutkový stav (dôvod skončenia) vymedzil tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom skončenia (pozri rozdiel od § 61 ods. 2 ZP), t. j. z tohto hľadiska postačuje odkaz napr. na § 63 ods. 1 písm. b) ZP. [napr. „Dohoda o skončení pracovného pomeru podľa § 60 z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP“] a/alebo v texte dohody [„Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli na skončení pracovného pomeru dohodou podľa § 60 ZP z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP k 31. 12. 2020.“]. V prípade napr. písm. c) je však potrebné uviesť aj to, ktorý z dôvodov/ktorá zo situácií je dôvodom výpovede (a to vo väzbe na odstupné). Mierne nejasnou môže byť šírka oprávnenia zamestnanca, aby zamestnávateľ „uviedol dôvody skončenia“ – len príslušný § alebo aj popis? Napr. že § 63 ods. 1 písm. b) ZP sa uplatňuje vo väzbe na nadbytočnosť na základe organizačnej zmeny zo dňa...*

PP® tip Právne predpisy v aktuálnom úplnom znení zdarma, bez registrácie a s jednoduchou obsluhou nájdete na **www.zakonypreludi.sk.**

a pod. ***Neuvedenie popisu alebo stručný popis*** *však nespôsobuje neplatnosť dohody, pretože ide o dohodu, a teda sa neočakáva spor (hoci ho nemožno vylúčiť).*

Judikatúra:

pozri **NS ČR 21 Cdo 1779/2010 –** sa zjednodušene vyslovil, že uvedenie dôvodu v dohode nie je podstatnou náležitosťou dohody a jeho neuvedenie, hoci to zamestnanec požaduje, nie je dôvodom neplatnosti tejto dohody. Ak by sa uviedol iný než skutočný dôvod skončenia, tiež nepôjde o neplatne uzatvorenú dohodu – **NS ČR 21 Cdo 4929/2010** (uzatvorenie dohody pod nátlakom, t. j. nie slobodne – bezprávna vyhrážka).

Príklad:

Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli na skončení pracovného pomeru dohodou k 31. 12. 2020 z nadbytočnosti. Zamestnávateľ zamestnancovi prisľúbil odstupné, ktoré mu vyplatia pri skončení pracovného pomeru s tým, že sa to dorieši v tomto čase. Do dohody neuviedol dôvod skončenia pracovného pomeru a zamestnanec o jeho uvedenie nežiadal. Zamestnávateľ zamestnancovi nevyplatil žiadne odstupné. Zamestnanec sa domnieva, že odstupné vyplatené malo byť, keďže išlo o skončenie pracovného pomeru dohodou z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP a že zamestnávateľ mal v dohode uviesť dôvod skončenia. Aké sú jeho možnosti? Zamestnanec sa v tomto prípade dostáva do nevýhodnej situácie, pretože musí podať žalobu o určenie, že pracovný pomer sa skončil z dôvodu organizačných zmien, a žiadať o vyplatenie odstupného. Zamestnanec bude musieť preukázať, že išlo o skončenie z dôvodu organizačných zmien. Ak by to bolo priamo uvedené v dohode, túto skutočnosť by nemusel preukazovať.

§ 61
Výpoveď

(1) Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

(3) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

(4) Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

K § 61: Výpoveď

§ 61 ZP upravuje otázku požiadaviek na právny úkon výpovede.

Výpoveď	jednostranný právny úkon zamestnávateľa alebo zamestnanca → zamestnávateľ alebo zamestnanec ním prejavuje svoju vôľu skončiť pracovný pomer s druhou zmluvnou stranou → pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby

Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Požiadavky na výpoveď + súbor povinností
→ nemožnosť zamestnávateľa ďalej zamestnávať zamestnanca, resp. odmietnutie zamestnanca prejsť na inú vhodnú prácu (pozri § 63 ods. 2 a 3 ZP – ponuková povinnosť), → nie je ustanovený zákaz výpovede (§ 64 ZP),

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.danovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým daňovým a účtovným informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

Požiadavky na výpoveď + súbor povinností

→ dodržanie pravidiel pri hromadnom prepúšťaní (§ 73 ZP) – bez sankcie neplatnosti, ak sa povinnosť nesplní,
→ písomná forma (§ 61 ods. 1 ZP) + aj podpísanie oprávnenou osobou (§ 9 ZP),
→ existencia výpovedného dôvodu (napr. porušenie prac. disciplíny) → splniť aj povinnosti pred existenciou výpovedného dôvodu (napr. písomné upozornenie), urobenie organizačnej zmeny a pod. (§ 63 ods. 1 ZP),
→ vymedzenie výpovedného dôvodu a jeho nezameniteľnosť (§ 61 ods. 2 ZP),
→ umožnenie zamestnanca vyjadriť sa (pozn.: pri porušení pracovnej disciplíny) (§ 63 ods. 6 ZP),
→ prerokovanie výpovede s príslušným zástupcom zamestnancov (§ 74 + § 229 ods. 7, § 232 ZP); v prípade ochrany zástupcov zamestnancov – získanie súhlasu (§ 240 ods. 9 a 10 ZP); v prípade „invalida" získanie súhlasu (§ 66 ZP); osobitná ochrana – chránený oznamovateľ protispoločenskej činnosti (§ 7 zákona č. 54/2019 Z. z.),
→ doručenie výpovede (§ 38 ZP).

Forma: písomná, inak je neplatná *(ústna výpoveď, výpoveď – e-mailom, SMS je sankcionovaná neplatnosťou – doložka neplatnosti § 17 ods. 2 ZP)* → ***relatívna neplatnosť*** *(pozri § 77 a § 36 ZP – zamestnanec sa musí domáhať neplatnosti na súde).*

Existencia výpovedného dôvodu:

→ ***iba z taxatívne vymedzených dôvodov*** *ustanovených v ZP (dôvody – § 63 ods. 1) + výpoveď (namiesto okamžitého skončenia pracovného pomeru) možno dať aj z dôvodov, pre ktoré možno skončiť pracovný pomer okamžite [väzba § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1 ZP – dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru],*

→ ***výpovedný dôvod musí byť v čase doručenia výpovede daný (musí existovať),*** *resp. v prípade porušenia pracovnej disciplíny ešte neuplynul zákonný čas na jeho uplatnenie (pozri § 63 ods. 4 až 5 ZP).*

Vymedzenie výpovedného dôvodu: *Zamestnávateľ vo výpovedi musí:*

– ***skutkovo vymedziť výpovedný dôvod,*** *aby ho nebolo možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. V praxi sa aj* ***uvádza*** *samotný* ***výpovedný dôvod*** *[napr. odkaz na príslušné ustanovenie, napr. na § 63 ods. 1 písm. b) ZP alebo prepísanie zákonného znenia tohto dôvodu do textu výpovede], avšak právnu kvalifikáciu robí súd, preto je dôležité hlavné skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu a nezameniteľnosť tohto výpovedného dôvodu (skutkové vymedzenie = popis skutku, skutkového stavu, nie uvedenie textu zákona).*
→ nesplnenie tejto podmienky → relatívna neplatnosť výpovede (doložka neplatnosti – pozri § 17 ods. 2 ZP, pozri § 77 a § 36 ZP – zamestnanec sa musí domáhať neplatnosti na súde).

Judikatúra:

→ zamestnávateľ môže vymedziť **aj dva dôvody pre výpoveď** (napr. neuspokojivé plnenie pracovných úloh aj porušenie pracovnej disciplíny → **R 29/1997,** SJ 11/1999). **NS ČR 21 Cdo 2098/2004** → výpoveď nie je neplatná + je potrebné jednotlivé výpovedné dôvody skúmať každý zvlášť a samostatne + posudzovať ich účinky na ďalšie trvanie pracovného pomeru; ak sa pracovný pomer skončí na základe jedného z nich, stávajú sa ostatné dôvody obsolentnými (pozn. nespôsobili by právne následky).
→ **jasné a určité by mali byť aj rozhodnutia, písomnosti predchádzajúce uplatneniu výpovede.**

Upozornenie:

Zamestnávateľ by nemohol uplatniť výpovedný dôvod pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak by nestanovil lehotu, v akej sa majú odstrániť nedostatky. (S IV, s. 190 – 191 – **„nestanovenie presnej lehoty v písomnom upozornení má za následok neplatnosť výpovede".**)

Odvolanie výpovede: *doručenú výpoveď (neplatí pre ešte nedoručenú) možno odvolať len so súhlasom druhej zmluvnej strany. Odvolanie a súhlas sa musia urobiť písomne (doložka neplatnosti – § 17 ods. 2 ZP však nie je uvedená).*

PP® tip

Daňové centrum formou ročného predplatného k prémiovému prístupu na 12 mesiacov len za 231 € pre jedného užívateľa? Je to možné! Volajte vašej osobnej operátorke a objednajte si **firemný multi-prístup na Daňové centrum.**

Nemožnosť zmeniť výpovedný dôvod: *výpovedný dôvod* ***nemožno dodatočne meniť.*** *Pri zmene výpovedného dôvodu je potrebné opätovne doručiť zamestnancovi výpoveď (a opätovne vykonať ďalšie kroky, napr. prerokovanie výpovede).*

Doručenie výpovede

Judikatúra:

Iba správne doručenie výpovede je perfektným právnym úkonom (**R 58/1968 a R 21/1975**). Nedoručená výpoveď je nielen právne neúčinným, ale aj neplatným úkonom (**NS ČR 2 Cdon 1580/97**→ možnosť dania žaloby o neplatnosť – kedykoľvek sa zamestnanec o existencii výpovede dozvedel + pred riadnym doručením výpovede plynutie dvojmesačnej lehoty nezačne).

Obmedzenie vytvorenia pracovného miesta zrušeného organizačnou zmenou

→ zamestnávateľ nemôže utvoriť to isté pracovné miesto (t. j. miesto s rovnakým druhom práce a činnosťou – bude sa to však posudzovať podľa skutočného výkonu práce na ňom, nielen podľa popisu výkonu činnosti) zrušené organizačnou zmenou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, a to do dvoch mesiacov (aj z hľadiska účelu ustanovenia možno usudzovať – ZP nevymedzuje, že ide o 2 mesiace odo dňa skončenia pracovného pomeru zamestnanca, možno sa domnievať, že na tom by nemenil nič ani fakt, že zamestnanec napr. už počas výpovednej doby má prekážku v práci, pretože zamestnávateľ nastavil účinnosť organizačnej zmeny skôr, ako sa má skončiť pracovný pomer),

→ obsah pracovnej činnosti by bol z hľadiska dodržania tohto pravidla predmetom posudzovania,

Obmedzenie neplatí: ak ide o návrat toho istého zamestnanca na to isté miesto,
→ nie je tu priamo vymedzená sankcia, že by pôvodná výpoveď bola neplatná („inak je výpoveď neplatná"), ak by sa takéto miesto utvorilo aj skôr, avšak opätovné utvorenie pracovného miesta môže svedčiť o tom, že nebol naplnený výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP – organizačná zmena.

Judikatúra:

NS ČR **21 Cdo 1770/2001**→ „prijatie iného zamestnanca na miesto uvoľnené odchodom zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti výpovedného dôvodu".

§ 62
Výpovedná doba

(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

(2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

(3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej
a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

(4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

(5) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.mzdovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým mzdovým a personálnym informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

(6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.

(7) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

(8) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

K § 62: Výpovedná doba

§ 62 ZP upravuje otázky spojené s výpovednou dobou a jej trvaním.

Výpovedná doba	doba, ktorá musí uplynúť pred tým, než sa pracovný pomer skončí. → je to doba: **od** (prvý kalendárny deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca po doručení výpovede) – **do** (posledný kalendárny deň príslušného kalendárneho mesiaca + výnimka § 64 ZP).

Dĺžka výpovednej doby – zamestnávateľ
→ dĺžka: odstupňovaná podľa dĺžky trvania pracovného pomeru aj podľa uplatneného výpovedného dôvodu.

Dĺžka výpovednej doby	Trvanie pracovného pomeru = ku dňu doručenia výpovede	Dôvody skončenia
(najmenej) mesiac	menej ako jeden rok	Všetky dôvody skončenia
(najmenej) dva mesiace	najmenej jeden rok a menej ako päť rokov	– § 63 ods. 1 písm. a) ZP – § 63 ods. 1 písm. b) ZP – zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu [§ 63 ods. 1 písm. c) ZP]
	najmenej jeden rok (bez horného obmedzenia)	– zamestnanec... nesmie prácu vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva [§ 63 ods. 1 písm. c) ZP], [§ 63 ods. 1 písm. c) ZP] – § 63 ods. 1 písm. d) a písm. e)
(najmenej) tri mesiace	najmenej päť rokov	– § 63 ods. 1 písm. a) ZP – § 63 ods. 1 písm. b) ZP – zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu [§ 63 ods. 1 písm. c) ZP]

Príklad:

Ako sa určí dĺžka výpovednej doby (**ku ktorému dňu**), ak pracovný pomer vznikol od 1. 1. 2020 a výpoveď bola doručená: a) 19. 12. 2020, b) 31. 12. 2020, c) 1. 1. 2021?
→ **odvodzuje** od **počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa** – trvania pracovného pomeru a sleduje sa **ku dňu doručenia výpovede** (doručenie pozri § 38 ZP). Posúdenie odpracovaných rokov → je to **doba v zmysle § 37 ZP** ako uzatvorené

PP® tip Úplné znenia daňových predpisov nájdete v časopise **ÚZ – úplné znenia.** Pre viac informácií a objednávanie kliknite na **www.zakon.sk** alebo volajte +421 41 70 53 222.

obdobie od – do. Doba trvania započítaného času začala 1. 1. 2020 (vznik pracovného pomeru) a skončila sa pre účely počítania dĺžky výpovede: 19. 12. 2020 – menej ako rok → mesačná výpovedná doba, 31. 12. 2020– presne rok → dvojmesačná výpovedná doba (pracovný pomer trval najmenej jeden rok), 1. 1. 2021 – rok aj jeden deň → dvojmesačná výpovedná doba. Možno sa domnievať, že keďže 1. 1. pracovný pomer trvá 1 rok a 1 deň a 30. 12. trvá menej ako jeden rok, kritérium odpracovania „najmenej 1 rok" je splnené 31. 12. (je to presne jeden rok).

Započítanie predchádzajúceho pracovného pomeru pre určenie dĺžky výpovednej doby

Do doby trvania pracovného pomeru pre účely posudzovaného obdobia sa započítava aj doba trvania opakovane (zákon na rozdiel § 48 ods. 3 ZP nepoužíva slovo „opätovne") uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú. Na rozdiel od § 48 ods. 3 ZP sa vyžaduje bezprostredná nadväznosť pracovných pomerov. Ide o pracovné pomery na dobu určitú, keďže tieto nemali výpovednú dobu (s prípadným odstupným) a tieto sa pripočítajú k existujúcemu pracovného pomeru (bez ohľadu na to, či ide o pracovný pomer na dobu určitú alebo na neurčitý čas).

Príklad:

Pracovný pomer priamo nadväzuje na seba bez prerušenia – prvý od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019 a druhý od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020. Alebo prvý od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2018 a druhý od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019 a na ne nadväzujúci pracovný pomer na neurčitý čas. Prerušením by nebola ani situácia, keď sa pracovný pomer skončí v piatok a nový začne v pondelok, pričom sobota a nedeľa nebola pracovný deň zamestnanca. Nezapočítanie by sa javilo ako v rozpore s dobrými mravmi.

Dĺžka výpovednej doby – zamestnanec

Dĺžka výpovednej doby	Trvanie pracovného pomeru = ku dňu doručenia výpovede
(najmenej) mesiac	menej ako jeden rok
(najmenej) dva mesiace	najmenej jeden rok

Plynutie výpovednej doby

V prípade plynutia výpovednej doby sú relevantné dve ustanovenia: § 62 ods. 7 ZP („štandardné"), § 64 ods. 2 a 3 písm. b) ZP („neštandardné" – ak je tu ochranná doba).

Výpovedná doba:

- ***začína plynúť** od prvého (kalendárneho) dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede (doručenie pozri § 38 ZP)* → **Príklad:** Výpoveď zamestnávateľa z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP bola doručená zamestnancovi dňa 25. 9. → začína plynúť dňa 1. 10.,
- ***skončí sa** uplynutím posledného (kalendárneho) dňa príslušného kalendárneho mesiaca (t. j. príslušný mesiac sa určuje vo väzbe na jej dĺžku).* **Príklad:** Pracovný pomer vznikol dňa 1. 1. 2016. Výpovedná doba je teda dva mesiace (pracovný pomer trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov). Výpovedná doba uplynie posledným kalendárnym dňom mesiaca november (30. 11.).

Nezotrvanie zamestnanca u zamestnávateľa počas výpovednej doby

→ pozri možnosť podľa § 62 ods. 8 ZP → dojednanie peňažnej náhrady v pracovnej zmluve.

→ aj keď to zákon priamo neustanovuje, ak by si zamestnanec splnil časť záväzku, nemôže sa žiadať celá suma (keďže si splnil časť svojej povinnosti); pri pomernej časti by sa vychádzalo z podielu medzi celkovým počtom pracovných dní vo výpovednej dobe a počtom zameškaných pracovných dní vo výpovednej dobe.

Odporúčanie:

Uplatnenie peňažnej náhrady závisí od jeho zabezpečenia – ustanovenie § 62 ods. 8 ZP nie je dôvodom na automatickú zrážku zo mzdy podľa § 131 ZP, teda zrazenie mzdy z tohto dôvodu musí byť predmetom dohody (§ 131 ZP neuvádza situáciu podľa

PP® tip Všetky **zaujímavé publikácie a zdroje,** ktoré vám prinesú **plnohodnotné informácie,** nájdete na **www.zakon.sk**.

§ 62 ods. 8 ZP ako dôvod pre zrážku, teda sa musí postupovať podľa § 131 ods. 3 ZP). Zároveň môže nastať situácia, že nie je už mzda, z ktorej by zamestnávateľ mohol sumu zraziť, a teda sa musí obrátiť na súd. Možno preto odporúčať v pracovnej zmluve nielen vyjadriť právo zamestnávateľa na peňažnú náhradu, ale dojednať aj zrážku zo mzdy pre prípad nezotrvania zamestnanca (tu je, samozrejme, riziko ohľadom toho, že sa vopred zabezpečuje niečo, čo môže, ale nemusí nastať).

§ 63
Výpoveď daná zamestnávateľom

(1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť
   1. zrušuje alebo
   2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,
c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
d) zamestnanec
   1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
   2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,
   3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo
   4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,
e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

(3) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2.

(4) Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

(5) Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v odseku 4 konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.

PP® tip **EPI monitoring (monitoring.epi.sk)** – unikátny nástroj na **preverovanie** a **vyhľadávanie** nových obchodných partnerov, ale aj na spoľahlivé **sledovanie informácií** o subjektoch, ktoré sú v **konkurze alebo likvidácii.**

(6) Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

K § 63: Výpovedné dôvody

*§ 63 ZP **taxatívne** v ods. 1 písm. a) až e) ZP vymedzuje výpovedné dôvody zamestnávateľa (nemožno ich rozširovať ani dohodou zmluvných strán, ani cez kolektívnu zmluvu alebo vnútorným predpisom).*

K písm. a): Zrušenie a premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti

***Zrušenie zamestnávateľa** = zrušenie bez právneho nástupcu (inak pozri § 27 ZP a nasl. – prevod podniku) → zamestnávateľ **z objektívnych dôvodov nemá možnosť ponúknuť zamestnancovi prácu,** pretože zamestnávateľ sa zrušuje (t. j. je prijaté rozhodnutie o skončení činnosti zamestnávateľa – pozri napr. OBZ).*

***Zrušenie časti zamestnávateľa:** napríklad organizačná jednotka – pozri § 7 ZP, kde zamestnanec vykonáva prácu → do úvahy síce pripadá aj ponuková povinnosť v prípade voľného miesta v inej časti zamestnávateľa v dohodnutom mieste výkonu práce – § 63 ods. 2 ZP, ale ak pôvodná časť mala vlastnú právnu subjektivitu, tak iná časť zamestnávateľa (hlavný zamestnávateľ) je iným subjektom, a teda tu nie je automatická ponuková povinnosť.*

***Premiestnenie zamestnávateľa:** zamestnávateľ mení miesto svojho pôsobenia s následkom, že zamestnancovi by sa zmenilo miesto výkonu práce, čo vyžaduje aj zmenu pracovnej zmluvy, ale na druhej strane zamestnávateľovi umožňuje zamestnanca naďalej zamestnávať na inom mieste [ak nejde aj o iné organizačné zmeny podľa písm. c)] → **ponuková povinnosť** vo vzťahu k tomu istému miestu (druh práce) v inom mieste výkonu práce, čo môže znamenať nasledovné:*

– *zamestnanec so zmenou miesta výkonu práce **súhlasí** – zamestnávateľ nemôže dať zamestnancovi výpoveď,*
– *zamestnanec so zmenou miesta výkonu práce **nesúhlasí** (ani nie je povinný súhlasiť – pozri § 54 ZP) – zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď.*

K písm. b): Nadbytočnosť zamestnanca

*V písm. b) sú upravené **štyri situácie.***

Prípady nadbytočnosti „Zamestnanec sa stane nadbytočný vzhľadom na **písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu**“
o zmene jeho úloh → **Príklad:** Mení sa druh výroby a niektorí zamestnanci, ktorí vykonávali pôvodný druh výroby, sa stanu nadbytočnými.
o zmene jeho technického vybavenia → **Príklad:** Zmena techniky vyžaduje iné nároky na zamestnancov, resp. je tu automatizácia výroby, ktorá vedie k zníženiu počtu zamestnancov.
o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce → **Príklad:** Na výkon práce postačuje menší počet zamestnancov alebo napr. sa zrušujú duplicitné pozície.
o iných organizačných zmenách → sem budú spadať ostatné organizačné zmeny

***Príslušný orgán** = napr. štatutárny orgán alebo aj orgán riadiaceho zamestnávateľa.*

Judikatúra:

NS SR 6 Cdo 237/2014→ nepreukázanie príčinnej súvislosti medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou; výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo podľa písm. b) ZP, **NS SR 4 Cdo 102/2009** → predpoklady výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP.

Účinnosť organizačnej zmeny

→ nemôže byť účinná k neskoršiemu dňu, ako je deň uplynutia výpovednej doby.

PP tip Rýchle a prehľadné informácie o **finančnej situácii a platobnej disciplíne** obchodných spoločností a iných subjektov nájdete na **monitoring.epi.sk.**

Judikatúra:

Pozri **NS ČR 21 Cdo 1797/97 – R 54/1999** → „neplatná, ak by sa na jej základe mal pracovný pomer skončiť skôr než v pracovnom dni prechádzajúcom dňu, v ktorom nastáva účinnosť organizačných zmien, o ktorých rozhodol zamestnávateľ alebo príslušný orgán".

Príklad:

Zamestnávateľ musí rozhodnúť písomne o organizačnej zmene, o jej obsahu (akým spôsobom sa mení organizácia práce, napr. zrušuje sa odbor) a odkedy je účinná. Zamestnávateľ plánuje znížiť stav zamestnancov k 30. 8., pretože od 1. 9. platí nová organizačná štruktúra. Zamestnávateľ nepotrebuje prácu 20 zamestnancov od 1. 9. Z tohto hľadiska musí urobiť rozhodnutie v dostatočnom predstihu, aby dokázal realizovať výpovede (je potrebné predvídať, že zamestnanci majú rôznu dĺžku výpovednej doby). Urobí teda rozhodnutie o organizačnej zmene (napr. 1. 6.) s účinkami k 31. 8. Následne by mal tak dávať výpovede zamestnancom, aby ich výpovedné doby uplynuli k 31. 8. (v praxi sa môže stať, že u niektorých zamestnancov sa pracovný pomer skončí neskôr – napr. z dôvodu aplikácie § 64 ZP).

Zmena v počte zamestnancov

Organizačná zmena neznamená len zníženie počtu zamestnancov v absolútnych číslach, ale môže viesť aj k zvýšeniu. **Príklad:** zmena v kvalifikačnej štruktúre zamestnancov.

Judikatúra:

R 57/1968 → nadbytočnosť nielen pri znížení počtu zamestnancov, ale aj pri zvyšovaní (nezáleží na počte, ale tiež na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie).

Výber „prepúšťaného" zamestnanca

ZP neupravuje pravidlá ohľadom toho, koho zamestnávateľ pri prepúšťaní môže vybrať a koho nie. Niektoré skupiny zamestnancov sú viac chránené (napr. cez § 64 ZP – ochranná doba, § 66 ZP – „invalid", § 240 ZP – člen odborového orgánu, zamestnaneckej rady, zamestnanecký dôverník), a teda zaradenie takéhoto zamestnanca do výberu musí starostlivo zvážiť. ZP neupravuje otázku, napr. ak sa zruší oddelenie s desiatimi zamestnancami a je voľné jedno pracovné miesto, ktorému z týchto zamestnancov (alebo či všetkým) má byť miesto ponúknuté.

Úvaha: → sporný judikát NS SR – R 45/2012 (4 MCdo 5/2010) (Ponuková povinnosť v prípade skončenia pracovného pomeru s viacerými zamestnancami) → „Ak sa... stali nadbytočnými viacerí zamestnanci, má zamestnávateľ ponukovú povinnosť... voči každému z nich osobitne. Pokiaľ má voľné len jedno pracovné miesto, nemá oprávnenie vybrať si zamestnanca, ktorému voľné miesto ponúkne, ale je ho povinný ponúknuť všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom. K zmene pracovnej zmluvy... dôjde v prípade toho zamestnanca, ktorý prijal ponuku voľného pracovného miesta ako prvý." Toto rozhodnutie je však problematické a vzhľadom na novelu účinnú od 1. 9. 2011 a čl. 2 Základných zásad ZP (právo na slobodný výber zamestnancov) sa javí byť aj prekonaným, čo sa týka argumentácie NS SR, zároveň sa v podmienkach praxe javí byť nerealizovateľný (napr. jeden zamestnanec je PN, druhý na dovolenke).
→ *novšie rozhodnutie:* ***NS SR 8 Cdo 52/2016.*** **Príklad:** Zamestnávateľ prepúšťa viac zamestnancov (napr. 10) a má tri voľné pracovné miesta. Ponuková povinnosť je voči všetkým zamestnancom, ale zamestnávateľ vyberie, komu ako prvému miesto ponúkne. Ak zamestnanec ponuku prijme, tak voči ostatným ponuka neprichádza do úvahy.

Poskytnutie náhradnej práce počas výpovednej doby, určenie čerpania dovolenky

Ak zamestnávateľ urobil organizačnú zmenu skôr a pracovný pomer zamestnanca ešte trvá a

→ ak zamestnávateľ zamestnancovi prideľuje prácu (osobitne tú istú), nastáva otázka, či je skutočne nadbytočný,

PP® tip Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu dostanú odpovede na odborné otázky **vo forme chatu alebo emailu.**

→ ak zamestnávateľ zamestnancovi neprideľuje prácu (zamestnanec nie je povinný vykonávať inú prácu, ako má dohodnutú v pracovnej zmluve) → ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 ZP.

Možnosťou pre zamestnávateľa je aj ***určenie dočerpania zvyšnej časti dovolenky zamestnancovi*** *(pretože iný čas na jej čerpanie, čo je jej primárny účel, už nebude).*

K písm. c): Zdravotné dôvody

→ v niektorých iných ustanoveniach ZP sú niektoré z dôvodov podľa písmena c) posudzované rozdielne. Ide tu o tieto prípady:

Výpoveď zo zdravotných dôvodov (3 situácie)	
1)	**Zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu** → nemusí ísť (resp. nejde) o väzbu medzi zdravotným stavom a výkonom práce. **Príklad:** Zamestnanec s miestom výkonu práce v sklade mal doma úraz nohy, ktorý mu už nedovoľuje ovládať vysokozdvižný vozík. Spôsobilosť teda stratil svojím pričinením. Môže však ísť aj o situáciu, kedy zamestnanec mal pracovný úraz na pracovisku a stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. K lekárskemu posudku pozri § 16 zákona č. 576/2004 Z. z., § 30f, príloha č. 3 zákona č. 355/2007 Z. z.
2)	**Zamestnanec prácu nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou** → K chorobe z povolania pozri aj § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. **Príklad:** Zničená šľacha na ruke repetitívnym vykonávaním práce.
3)	Zamestnanec na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva → **Príklad:** Faktor chemická látka – dosiahnutá maximálna expozícia z hľadiska dĺžky možného výkonu práce v tomto prostredí.

V prípadoch 2 a 3 ide vždy o väzbu na zdravie a prácu – choroba z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania (vo väzbe na vykonávanú prácu), alebo dosiahnutie najvyššej expozície (určitým faktorom práce/pracovného prostredia) na pracovisku, kde zamestnanec doteraz vykonával prácu, z čoho vyplynie potreba jeho preradenia.

Judikatúra:

NS SR 5 Cdo 237/2007 → posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu – § 63 ods. 1 písm. c) ZP.

K písm. d):

Písm. d) obsahuje niekoľko výpovedných dôvodov.

K písm. d) bod 1: Nespĺňanie predpokladov na výkon práce

Predpoklady	spájané s pojmom „právne predpisy“ (predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon činnosti). **Príklad:** Kvalifikácia – vysokoškolské vzdelanie, zváračský preukaz, zdravotný predpoklad – zrak, psychický predpoklad, povolenie na činnosť, spôsobilosť na vedenie vozidla, absolvovanie preskúšania.

Súvis s ustanovením: *§ 41 ods. 2 ZP (uzatvorenie pracovnej zmluvy s osobou, ktorá spĺňa predpoklad). Strata predpokladu, ktorý vyžaduje právny predpis na vykonávanie práce (ak by o túto väzbu nešlo, nemožno aplikovať tento výpovedný dôvod), môže viesť k skončeniu pracovného pomeru (vo väzbe na § 41 ods. 2 ZP to de facto zároveň znamená aj nemožnosť vykonávania doterajšej práce, avšak nevylučuje sa preradenie zamestnanca → § 55 ZP).*

Judikatúra:

NS SR 3 Cdo 189/2010 → predpoklady na výkon práce a výpovedný dôvod.

PP tip Kompletný prehľad o novom zákone o ochrane osobných údajov a **nariadení GDPR aj vo forme videoškolení.** Viac informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

K písm. d) bod 2: Nespĺňanie požiadavky voľby a vymenovania

Súvis s ustanovením: *§ 42 ods. 2 ZP. Ide o* ***odvolanie*** *(ak bol zamestnanec vymenovaný a môže byť jednostranne odvolaný, prípadne je možné aj odvolanie, ak ide o funkčné obdobie.* **Príklad:** Zamestnanec bol odvolaný z funkcie riaditeľa základnej školy. Z tohto hľadiska, ak nie je pre neho žiadne voľné miesto, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď) *alebo o skončenie funkčného obdobia (ak išlo o voľbu).*

K písm. d) bod 3: Nespĺňanie požiadaviek zamestnávateľa na výkon práce

Požiadavky	pojem spájaný s požiadavkami zamestnávateľa vymedzenými vo vnútornom predpise (t. j. ide o požiadavky, ktoré má zamestnávateľ na zamestnancov). **Príklad:** Nosenie primeraného odevu – „dress code", spôsob komunikácie s klientmi, znalosť cudzieho jazyka, oprávnenie na vedenie motorového vozidla – ak zákon na činnosť nevyžaduje oprávnenie.

→ má ísť o oprávnenú požiadavku, ktorú zamestnávateľ môže mať vo väzbe na konkrétny výkon práce. **Judikatúra:** dress code – pozri aj rozhodnutie NS ČR 21 Cdo 2930/2014.

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak túto požiadavku (na riadny výkon práce) zamestnanec ***nespĺňa*** *(spravidla prestal spĺňať) a* ***nejde o zavinenie zamestnávateľa.*** (**Príklad:** Zamestnanec príde o vodičský preukaz, ktorý potrebuje na výkon práce – kontrolór v teréne a chodí na kontrolu sám autom.)

K písm. d) bod 4: Neuspokojivé plnenie pracovných úloh

Zamestnávateľ od zamestnanca očakáva ***uspokojivé plnenie pracovných úloh*** *(t. j. toho, čo má zamestnanec vykonávať) a hodnotí plnenie jeho úloh z tohto hľadiska. Zamestnanec* ***musí mať vedomosť o tom, aké sú kritériá na výkon práce*** *– buď všeobecné – tie upravuje ZP – napr. § 81 písm. a) ZP – zamestnanec je povinný pracovať zodpovedne a riadne, alebo konkretizovanie – napr. normy spotreby práce – § 133 ZP. Plnenie úlohy (z hľadiska spokojnosti zamestnávateľa) môže byť vymedzené* ***kvantitatívnymi a/aj kvalitatívnymi parametrami.*** *V prípade kvalitatívnych parametrov je niekedy problém, ako nastaviť posudzovanie kvality a jej hodnotenie, napr. ak ide o kancelársku prácu – je potrebné identifikovať konkrétne nedostatky práce napr. so spismi, potreby opráv po práci a pod.* **Príklad:** Počet kusov/za zmenu alebo počet kusov/za zmenu + požiadavka na bezchybnosť alebo kvalita obsahu spisu.

Výpovedný dôvod v tomto prípade je spojený s dvoma zložkami:
1) zamestnávateľ hodnotí plnenie pracovných úloh ako ***neuspokojivé,***
2) toto hodnotenie je ***opakované.***

V prvej fáze *zamestnávateľ hodnotí plnenie pracovných úloh ako neuspokojivé, napr. zamestnanec neplní výkonnostnú normu (100 ks za zmenu).*

→ ***zamestnávateľ*** *je* ***povinný upozorniť na túto skutočnosť zamestnanca*** *(hoci zamestnanec to vie – inak z hľadiska vedomosti je to napr. pri duševnej práci, kde nie sú tak jasne dané kritériá pre kvalitu, t. j. spätnú väzbu o kvalite dostáva až od zamestnávateľa) +* ***písomne*** *ho* ***vyzvať na odstránenie nedostatkov*** *(napr. zvýšením kvantitatívneho výkonu, znížením chybovosti a pod.). Zamestnávateľ by mal uviesť, v čom vidí neuspokojivé plnenie pracovných úloh (osobitne, ak nejde o kvantitatívne normy), príp. ako ich má odstrániť.*

→ ***zamestnanec*** *má vytknuté nedostatky* ***v primeranom čase odstrániť*** *(táto časť je sporná, pretože ak zamestnanec má plniť výkonnostnú normu, mal by ju plniť hneď, ak majú byť spisy bezchybné alebo bez zásadných chýb, majú také byť hneď, avšak zákon ustanovuje primeranú lehotu, a teda zamestnávateľ by mal počkať, či dôjde k zlepšeniu alebo nie).*

Odstránenie nedostatkov → musí byť trvalé. *Ak by boli nedostatky síce odstránené (napr. plnením pracovnej normy), ale len dočasne, nejde o skutočné odstránenie nedostatkov – zamestnanec ich má odstrániť* ***natrvalo*** *(keďže zamestnávateľ nemá záujem na tom, aby zamestnával zamestnanca, ktorý si nevie plniť úlohy).*

PP® tip **Firemný multi-prístup na Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

***V druhej fáze** zamestnávateľ **opätovne** hodnotí plnenie pracovných úloh ako neuspokojivé. → Zamestnávateľ **môže dať** zamestnancovi **výpoveď.** Je na internom nastavení u zamestnávateľa, či zvolí tento postup pri opakovaní alebo ho zvolí až o niekoľko fáz neskôr (napr. tri upozornenia). Táto druhá fáza je však **limitovaná časom.** Zamestnávateľ môže dať výpoveď (urobiť právny úkon – doručiť výpoveď) za druhé – opakujúce sa (→ odstránil nedostatky dočasne), alebo druhé – pretrvávajúce (→ neodstránil nedostatky vôbec v lehote určenej zamestnávateľom) neuspokojivé plnenie pracovných úloh, **ak zamestnanca v posledných šiestich mesiacoch** písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.*

→ šesť mesiacov spätne od doručenia výpovede (vyplýva zo spojenia „dať výpoveď“, t. j. urobiť právny úkon výpovede, ktorý sa realizuje jeho doručením).

Príklad:

Zamestnanec neplní výkonnostnú normu. 3. 5. ho zamestnávateľ vyzval na riadne plnenie úloh. Lehotu na nápravu mu určil týždeň s tým, že o týždeň zhodnotí, či došlo k zmene. Zamestnanec začal plniť normu, ale v júli opätovne prestal. Zamestnávateľ posúdi, či upozornenie spadá do doby 6 mesiacov alebo nie. Ak spadá, zamestnávateľ má možnosť zamestnancovi dať výpoveď.

K písm. e): Porušenie pracovnej disciplíny + dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru

Výpoveď je možná aj vtedy, ak zamestnávateľ má dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom podľa § 68 ods. 1 písm. a) a b) ZP (napr. závažné porušenie pracovnej disciplíny). Namiesto okamžitého skončenia uplatní postup výpovede s výpovednou dobou (nemá ponukovú povinnosť voči zamestnancovi).

Pracovná disciplína	dodržiavanie právnych predpisov, požiadaviek zamestnávateľa, ktoré sú v súlade s právnymi predpismi v kontexte pracovnoprávneho vzťahu. → ZP **nevymedzuje.** → **ZP** stanovuje, že zamestnanec je povinný ju dodržiavať [napr. podľa § 47 ods. 1 písm. b) ZP je zamestnanec povinný... **dodržiavať pracovnú disciplínu].**

Vymedzenie prípadov porušenia pracovnej disciplíny vo vnútornom predpise

*Zamestnávatelia si definujú v pracovnom poriadku (§ 84 ZP), **ktoré** situácie budú považovať za porušenie pracovnej disciplíny, prípadne tieto situácie môžu byť vymedzené v kolektívnej zmluve. Určité vymedzenie konformného konania zamestnanca obsahuje napr. § 81 ZP, kde sa upravujú základné povinnosti zamestnanca, a § 82 ZP, kde sa upravujú základné povinnosti vedúceho zamestnanca, ako aj § 47 ods. 1 písm. b) ZP. **Súd však vymedzením** prípadov porušenia pracovnej disciplíny vo vnútornom predpise **zamestnávateľa nie je viazaný** (to ale neznamená, že neposúdi vec rovnako).* **Judikatúra:** pozri NS SR 3 Cdo 173/2006.

Intenzita porušenia pracovnej disciplíny a jej posudzovanie

*Pre účely § 63 ods. 1 písm. e) ZP je dôležitá aj **intenzita porušenia pracovnej disciplíny.** ZP **nevymedzuje** rozdiel medzi závažným a menej závažným porušením pracovnej disciplíny a ani nestanovuje, aspoň formou príkladov, dôvody závažného a menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.*

Menej závažné	Závažné porušenie
– porušenie pracovnej disciplíny nižšej intenzity = postih voči zamestnancovi môže byť menej závažný (výpoveď) + požiadavka na opakovanie + predchádzajúce upozornenie na možnosť výpovede	– porušenie pracovnej disciplíny vyššej intenzity = postih voči zamestnancovi môže byť viac závažný (okamžité skončenie pracovného pomeru), bez požiadavky na opakovanie, bez predchádzajúceho upozornenia na možnosť okamžitého skončenia

***Posudzovanie konania zamestnanca** z hľadiska porušenia pracovnej disciplíny **a jeho intenzita** sa deje v každom prípade **individuálne so zreteľom na okolnosti, za akých k nemu prišlo** (u jedného*

PP tip **Praktické príklady zo súčasných noviel a zmien v zákonoch** vám ponúkame aj v digitálnej podobe. Získajte ročný prístup k rozsiahlej ponuke **videoškolení len za 120 €.** Viacej informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

zamestnanca jeho konanie napĺňa pojem porušenia pracovnej disciplíny a u iného nie, vzhľadom napr. na plnenie pracovných úloh, intenzitu, osobitné okolnosti situácie).

Judikatúra:

NS SR 5 Cdo 95/2009 → zaoberal sa **hodnotením intenzity porušenia pracovnej disciplíny** – závisí vždy od okolností prípadu a v zásade ju ovplyvňuje: **1.** osoba zamestnanca, **2.** funkcia, ktorú zamestnanec zastáva (pracovné zaradenie), **3.** jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, **4.** spôsob a intenzita porušenia pracovných povinností, **5.** situácia, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, **6.** dôsledky porušenia pracovnej disciplíny, t. j. či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi napr. škodu.

Judikatúra:

NS ČR 21 Cdo 3019/2000 → ZP **neupravuje nižší stupeň porušenia pracovnej disciplíny, než je menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.** Každé porušenie pracovnej disciplíny, ktoré nedosahuje intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, je preto vždy menej závažným porušením pracovnej disciplíny. **R 18/1974 (okruhy možného závažného porušenia pracovnej disciplíny). R 32/1993** → porušením pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom, **neospravedlnená neprítomnosť na pracovisku: R 51/1970** (absencia a možnosť skončenia pracovného pomeru), **NS SR 6 Cdo 210/1994** → **rozhodnutie zamestnávateľa o tom, že neprítomnosť zamestnanca v práci je neospravedlnenou absenciou, nepredstavuje** také opatrenie, **ktorým by bol súd bez ďalšieho viazaný.** Je v právomoci súdu posúdiť správnosť záverov zamestnávateľa o neospravedlnenom zameškaní práce konkrétnym zamestnancom. **Rozhodnutie o tom, že neprítomnosť v práci sa bude považovať za neospravedlnenú účasť v práci, nie je právnym úkonom,** lebo nejde o taký prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spájali vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. **Alkohol a závažné porušenie pracovnej disciplíny: R 59/1991, R 65/1973** (porušením pracovnej disciplíny je **aj nenastúpenie zamestnanca do práce v určenú dobu pre zistenú indispozíciu po požití alkoholických nápojov).Porušenie pracovnej disciplíny na pracovnej ceste: NS ČR R 86/2006 – 21 Cdo 59/2005. Nedodržovanie pracovného času, ale plnenie všetkých povinností a nedostatočná kontrola zo strany zamestnávateľa:** pozri **ÚS ČR – IV. ÚS 1076/15. Tzv. útok na majetok zamestnávateľa:** pozri **NS ČR 21 Cdo 1229/2015** (zamestnanec namiesto odovzdania zákazky svojmu zamestnávateľovi ju odovzdal konkurencii – okamžité skončenie). Útok môže byť priamy (napr. krádež, poškodzovanie, zneužitie), nepriamy (napr. odčerpávanie časti majetku bez zodpovedajúceho protiplnenia), pozri aj **NS ČR 21 Cdo 2596/2011, NS ČR 21 Cdo 1496/2013.**

K opilstvu → skúmanie faktického vplyvu alkoholu na zamestnanca, pozri rozhodnutie **NS ČR 21 Cdo 4733/2015.** V prípade sa zistený objem alkoholu v krvi pohyboval iba veľmi mierne nad hodnotou, ktorú lekárska správa označila za tzv. „fyziologickú hladinu".

NS SR R 16/2017 → Monitorovanie súkromnej elektronickej pošty zamestnanca zamestnávateľom (z počítača pridelenému zamestnancovi) a legálnosť dôkazu**.** S cieľom preverenia, či zamestnanec dodržiava pracovnú disciplínu, je zamestnávateľ, rešpektujúc zásady legality, legitimity a proporcionality, oprávnený monitorovať aj súkromnú elektronickú poštu odosielanú a prijímanú z počítača prideleného zamestnancovi na plnenie jeho pracovných úloh.Pri zachovaní týchto zásad nemožno takéto dôkazné prostriedky, ktoré v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru predložil zamestnávateľ, považovať za neprípustné.

Postup zamestnávateľa pri hodnotení konania zamestnanca

Prvá fáza: kvalifikuje (hodnotí) konanie/nekonanie/opomenutie zamestnanca ako porušenie pracovnej disciplíny.

Príklad:

Podľa smernice o pracovnom čase je pracovný čas od 8.00 do 16.00 hod. a zamestnanec opakovane prišiel neskoro do práce, a to dňa 24. 5. o 8.30 hod., 25. 5. o 9.10 hod. a 26. 5. o 9.20 hod. Zamestnanec zamestnávateľa neupozornil a ani nepreukázal prekážku v práci. Podľa zamestnávateľa ide o porušenie pracovnej disciplíny.

→ ***rozhodne o intenzite porušenia (menej závažné alebo závažné),*** *napr. podľa zamestnávateľa ide o porušenie pracovnej disciplíny menej závažným spôsobom.*

PP® tip

Okrem školení mimo pracoviska zabezpečujeme aj **In House školenia** – **vyškolenie vašich zamestnancov priamo u vás vo firme.** Riešenie šité na mieru: od výberu lektora, témy až po materiálne a technické zabezpečenie.

→ ***zvolí ďalší postup –*** *napr. len vytkne túto skutočnosť, a to bez postihu alebo upozornenia na budúci postih alebo napr. písomné upozornenie zamestnanca, že išlo o porušenie pracovnej disciplíny a že za opakovanie v budúcnosti mu hrozí výpoveď od zamestnávateľa.*

→ *pre účely výpovede § 63 ods. 1 písm. e) ZP vyžaduje:* ***písomné upozornenie*** *zamestnancovi (od zamestnávateľa)* ***na možnosť výpovede.*** **Príklad:** Zamestnanec je upozornený, že porušil pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom, a zamestnávateľ uvedie, že v prípade, že ak sa bude konanie zamestnanca opakovať alebo ak iným spôsobom poruší pracovnú disciplínu, zamestnávateľ môže uplatniť (alebo uplatní) výpoveď z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP.

V druhej fáze, *ak zamestnanec* ***opakovane porušil*** *pracovnú disciplínu, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď [nezáleží, či menej závažne alebo závažne; pri závažnom ale je možnosť zvoliť druhý dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP alebo postupovať podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP; nezáleží, či ide o opakovanie toho istého konania – neskorý príchod alebo ide o iné porušenie – napr. alkohol].*

Posúdenie opakovania → *zamestnávateľ si musí sledovať, či ku dňu doručenia výpovede bol zamestnanec v posledných šiestich mesiacoch (spätné počítanie) v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny upozornený na možnosť výpovede.* **Poznámka:** Právna úprava ohľadom sledovacieho obdobia je trochu sporná, keďže napr. § 63 ods. 5 ZP umožňuje aj dlhšiu lehotu na zváženie výpovede (čaká sa na závery konania príslušného orgánu).

Postup zamestnávateľa: kvalifikuje (hodnotí) konanie ako porušenie pracovnej disciplíny + rozhodne o intenzite porušenia (menej závažné alebo závažné) + zvolí ďalší postup *– napr. výpoveď (menej závažné porušenie), výpoveď alebo okamžité skončenie (menej alebo závažné porušenie) +* ***oboznámi zamestnanca s týmto dôvodom výpovede*** *a umožní sa mu vyjadriť. Zamestnanec má* ***právo brániť sa voči takejto kvalifikácii,*** *t. j. namietať, že jeho správanie nebolo porušením pracovnej disciplíny, ako aj voči stupňu kvalifikovania (závažné alebo menej závažné).*

K tomu výpovednému dôvodu možno urobiť ešte zhrnutie judikatúry:

Judikatúra:

Vyžaduje sa opakovanosť toho istého skutku? Pre opätovné porušenie pracovnej disciplíny sa nevyžaduje, aby išlo o opakovanie toho istého skutku, prípadne o porušenie disciplíny takým istým spôsobom a rovnakou intenzitou (V 31/1983). **Skúma sa odôvodnenosť prvého upozornenia?** Pri posudzovaní platnosti výpovede pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny treba preskúmať aj **odôvodnenosť upozornenia** pri predchádzajúcom porušení pracovnej disciplíny (pozn.: t. j., či tu bol aj relevantný dôvod pre prvé upozornenie) (V 15/1983). **Možno upozornenie na neuspokojivé plnenie pracovných úloh použiť, ak neskôr zamestnanec porušil pracovnú disciplínu?** Ak by zamestnanec bol na možnosť výpovede upozornený v súvislosti s neuspokojivým plnením pracovných úloh, takéto upozornenie možno použiť len v prípade opakovaného neuspokojivého plnenia pracovných úloh (druhýkrát), ale nie pre výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny. **NS SR R 27/1995** → podmienku písomného upozornenia na možnosť výpovede možno považovať za splnenú len vtedy, ak k upozorneniu došlo v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny.

Lehota na danie výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny

ZP (§ 63 ods. 4 a 5) v prípade dvoch dôvodov: 1. výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, 2. výpoveď z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, ***určuje lehotu pre uplatnenie tohto dôvodu*** *→ má* ***prekluzívnu povahu*** *(pozri § 36 ZP), t. j. jej zmeškanie znamená, že tu nie je daný výpovedný dôvod pre platné skončenie pracovného pomeru výpoveďou.*

Subjektívna lehota (vedomosť)	Objektívna lehota (kedy sa skutok stal)
Dva mesiace – **vedomosť o dôvode výpovede** – **vedomosť o výsledku konania iného orgánu o konaní zamestnanca**	**Jeden rok** **Osobitné pravidlo = porušenie pracovnej disciplíny v cudzine** → platí ale objektívna lehota **do 1 roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.**

PP tip Absolvujte **kurz BOZP alebo OPP v e-learningovej forme.** Po jeho úspešnom absolvovaní získa každý preškolený zamestnanec **platný záznam o oboznámení s kurzom,** ktorým sa môže v prípade potreby preukázať kontrolným orgánom.

Judikatúra:

NS ČR 3 Cdo 134/2005)→ **pojem iný orgán** – orgán, do právomoci ktorého patrí posudzovať konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, najmä z hľadiska, či týmto konaním nebol spáchaný priestupok alebo trestný čin (ide o orgán, ktorý nepatrí do organizačnej štruktúry zamestnávateľa).

Porušenie pracovnej disciplíny a neuspokojivé plnenie pracovných úloh

→ nezamieňať porušenie pracovnej disciplíny a neuspokojivé plnenie pracovných úloh

Porušenie pracovnej disciplíny	nejde o vzťah ku kvalite/kvantite vykonávanej práce (v prípade napr. požitia alkoholu toto samozrejme môže viesť aj k nižšej kvalite práce).**Príklad:** alkohol, absencia, nevhodné konanie zamestnanca, napadnutie iného zamestnanca.
Neuspokojivé plnenie pracovných úloh	ide o vzťah ku kvalite/kvantite vykonávanej práce. **Príklad:** nekvalitné spisy, neplnenie výkonnostnej normy, nedodržiavanie termínov.

Ponuková povinnosť zamestnávateľa (§ 62 ods. 2 a 3 ZP)

→ povinnosť zamestnávateľa v ustanovených prípadoch, ak chce so zamestnancom skončiť pracovný pomer z určitých výpovedných dôvodov, ***urobiť pokus o zachovanie pracovného pomeru.*** *Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 ZP:*

1. ***nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať****→ ide o objektívnu nemožnosť → ak možno urobiť také úpravy, ktoré by viedli k zachovaniu pracovného miesta, nepôjde o objektívnu nemožnosť zamestnávania.* [**Príklad:** skrátenie pracovného času – má možnosť ho naďalej zamestnávať (má pre neho prácu), a teda by nemala byť daná výpoveď napr. pre nadbytočnosť] → nemožnosť urobiť ponuku inej práce (náhradnej práce). *Pozri* **Judikatúra:** NS SR R 51/1997→ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Obdobne NS SR 5 Cdo 72/2010. K otázke akceptačného listu pre uchádzača a voľného pracovného miesta z hľadiska ponukovej povinnosti pozri NS SR 3 MCdo 14/2010.
   → väzba k doterajšiemu miestu výkonu práce s možnosťou aj kratšieho pracovného času,
2. *alebo* ***má možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať a zamestnávateľ urobil ponuku inej vhodnej práce, ale zamestnanec ponúkanú prácu neprijal*** *→ ponuka: väzba k doterajšiemu miestu výkonu práce + prípadne aj ponuka prípravy na výkon práce (napr. zaškolenie/zaučenie na novú prácu). Zamestnávateľ by mal vedieť preukázať (písomne alebo svedectvá) to, že zamestnancovi ponúkol inú, pre zamestnanca vhodnú prácu a zamestnanec túto prácu neprijal. Ak by zamestnanec ponuku inej vhodnej práce prijal, musí zamestnávateľ zamestnanca zamestnať. Pozri* **Judikatúra:** NS SR 6 Cdo 138/2012 → ponuková povinnosť, preukázanie, že neexistuje žiadne voľné miesto, tzv. bremeno tvrdenia a dôkazné bremeno.

Výpovedný dôvod	Ponuková povinnosť	
písm. a)	Bod 1	Nie
	Bod 2	Áno, v kontexte toho, že ide o ten istý druh práce, ale v inom mieste výkonu práce – musí sa ponúknuť práca v kontexte písm. a) bod 2, kedže písm. a) viaže ponukovú povinnosť na to isté miesto výkonu práce.
písm. b)	Áno	
písm. c)	Áno	
písm. d)	Bod 1	Áno
	Bod 2	Áno
	Bod 3	Áno
	Bod 4	Nie
písm. e)	Nie	

PP® tip Novinka PMPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Iná, pre zamestnanca vhodná práca
Ponuková povinnosť sa viaže na existenciu ***inej, pre zamestnanca vhodnej práce.***

→ ***vhodná vzhľadom na zdravotný stav, schopnosti a pokiaľ možno na kvalifikáciu*** *(B 51/1975, R 15/1978) → na prvom mieste má ísť o prácu zodpovedajúcu kvalifikácii a pokiaľ taká práca nie je, o prácu, ktorá pokiaľ možno najviac zodpovedá kvalifikácii zamestnanca, a nakoniec o prácu, na ktorú sa nevyžaduje osobitná kvalifikácia. Z ustanovenia „iná, pre neho vhodná práca" vyplýva, že môže ísť o iný druh práce, než ktorý zamestnanec vykonával.*

→ nevymedzuje sa minimálny rozsah ponukovej povinnosti zamestnávateľa z hľadiska rozsahu pracovného času, t. j. neurčuje sa, či má ísť o pracovný pomer na dobu určitú alebo neurčitú, na plný úväzok alebo na kratší pracovný čas, avšak nemalo byť ísť o nasledujúce pozície vymedzené judikatúrou.

Judikatúra:

V 79/1972 → iná vhodná práca nie práca len pre čas plynutia výpovednej doby + musí vzťahovať aj na obdobie po uplynutí výpovednej doby, **NS SR R 28/1995** → voľné miesto nie je len miesto uvoľnené dočasne (napr. počas prekážky v práci).

→ ponuka práce na dobu neurčitú bude mať prednosť pred ponukou práce na dobu určitú, t. j. ak zamestnávateľ nemá pracovné miesto na neurčitý čas, ponuka práce (s cieľom zachovania zamestnania) smeruje k pracovnému miestu na dobu určitú.

K ponuke miesta nižšej kvalifikačnej náročnosti

V praxi sa objavujú otázky, či je potrebné vysokoškolsky vzdelanému zamestnancovi ponúknuť aj voľné miesto, kde postačuje aj stredoškolské vzdelanie (pod úrovňou kvalifikácie zamestnanca – napr. vedúci zamestnanec a práca vrátnika). ***Argumentácia zamestnancov*** *(aj v súdnych sporoch) → túto pozíciu by vzal, ak by mu bola ponúknutá. Podľa zákona a rozhodovania súdov zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom* ***na jeho schopnosti a kvalifikáciu*** *(uvedené stanovuje § 55 ods. 5 ZP pri preradení, ale tieto pravidlá sú vhodné aj pre posúdenie § 63 ods. 2 ZP). V princípe pracovné miesto pod úrovňou kvalifikácie v niektorých prípadoch môže spôsobovať demotiváciu zamestnanca z hľadiska obsahu práce a odmeny, čo môže mať vplyv aj na jeho výkon, ako aj na kolektív. Avšak vzhľadom aj na prístup súdov a argumentáciu (niekedy účelovú) zamestnancov možno odporučiť urobiť ponukovú povinnosť aj na miesto, kde sa vykonáva iná práca, ako zamestnanec vykonával,* ***za podmienky, ak sú jeho kvalifikácia a schopnosti na túto prácu dostačujúce, t. j. spĺňa podmienky na výkon tejto práce.*** *Zamestnávateľ potom môže hodnotiť, či zamestnanec na takejto pozícii môže uspokojivo plniť pracovné úlohy [§ 63 ods. 1 písm. d) ZP].*

Judikatúra:

NS SR 1 M Cdo 5/2009 → povinná ponuka miesta aj nižšej kvalifikácie, **R 51/1975 a R 18/1978** → vhodná práca, aj práca, pri ktorej sa v plnej miere nevyužíva kvalifikácia zamestnanca.

NS SR R 18/2018 → Z hľadiska splnenia tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce (v znení od 1. júla 2003) je významné len to, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Z uvedeného ustanovenia nie je možné vyvodiť, že by bol zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi aj pracovné miesto, ktoré je mimo dohodnutého miesta výkonu práce.

Úprava ponukovej povinnosti v kolektívnej zmluve

V kolektívnej zmluve *možno* ***dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa*** *§ 63 ods. 2 ZP, t. j. dohodnúť podmienky, akým spôsobom sa uskutoční ponuková povinnosť zamestnávateľa.*

PP® tip
Prihláste sa na niektorý z našich **webinárov** a sledujte kurzy o vybranej problematike priamo z prostredia vašej firmy alebo z pohodlia vášho domova. Ponuku aktuálnych webinárov nájdete na **www.profivzdelavanie.sk.**

Zákaz výpovede
§ 64

(1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to
a) v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,
b) pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,
c) v dobe, keď je zamestnanec uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len „ozbrojené sily“) podľa osobitného predpisu,
d) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,
e) v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,
f) v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

(2) Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

(3) Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi
a) z dôvodov ustanovených
   1. v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode,
   2. v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,
b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou,
c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e)], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,
d) ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.

K § 64: Zákaz výpovede a ochranná doba

§ 64 ZP upravuje tzv. zákaz výpovede a ochrannú dobu.

Ochranná doba	doba, v ktorej je zamestnanec chránený pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa, pretože nastali niektoré zákonom predvídané skutočnosti

→ ods. 1 → situácie, kedy je zamestnanec chránený pred výpoveďou
→ ods. 3 → výnimky z ods. 1 (t. j. kedy možno dať výpoveď)

Zákaz sa týka len zamestnávateľa, len skončenia výpoveďou zamestnávateľa (napr. dohoda, skončenie v skúšobnej dobe – uplynutie doby je možné), len skončenia pracovného pomeru (nie DoPVMPP),

PP® tip
Uľahčite si pracovný život a získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise DÚPP a Daňovej pohotovosti s našou novinkou DÚPP PLUS. Pre viac informácií volajte +421 41 70 53 222.

ochranná doba musela už začať plynúť a ešte neuplynula (výpoveď pred začatím ochrannej doby – pozri ods. 2). Výpoveď zamestnávateľa daná v ochrannej dobe nemá právne účinky po uplynutí ochrannej doby → ide o relatívnu neplatnosť – zamestnanec sa musí obrátiť podľa § 77 ZP na súd.

V niektorých prípadoch ochrana pred výpoveďou pôsobí, aj keď zamestnávateľ ***nemá ešte vedomosť o tom, že by ešte ochranná doba začala plynúť*** *alebo už uplynula. Pozri* **Judikatúra:** R 74/1966 (Ochrana pred oznámením tehotenstva) → *„rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy pracovníčka je tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve vedel". SD EÚ (****C-460/06) (Ochrana po skončení ochrannej doby):*** *V predmetnom prípade zamestnávateľ v čase ochrannej doby zverejnil inzerát na voľné miesto (v tom čase zamestnankyne na materskej dovolenke) a výpoveď jej doručil až po skončení materskej dovolenky → zakázané nielen doručenie rozhodnutia o prepustení počas ochrannej doby...,* ***ale tiež prijatie prípravných opatrení na takéto rozhodnutie pred uplynutím tejto doby.***

K jednotlivým ochranným dôvodom

K ods. 1 písm. a): Dočasná pracovná neschopnosť

→ rozhoduje o nej lekár a ***dôležitý je deň, v ktorom bola zistená pracovná neschopnosť zamestnanca, nie v ktorom bol o nej doručený doklad*** *o dočasnej PN zamestnancom.*

Príklad:

Situácia: Výpoveď bola doručená v pondelok, avšak zamestnanec bol už v piatok označený od tohto dňa za práceneschopného. Zamestnanec potvrdenie doručil utorok (na základe vnútorných predpisov). Z tohto hľadiska bola výpoveď daná v čase plynutia ochrannej doby, a teda v rozpore s § 64 ods. 1 ZP.

Judikatúra:

NS ČR (pozri **21 Cdo 1954/2000 – R 42/2002**), ak bola dočasná **pracovná neschopnosť zistená dodatočne k skoršiemu dňu,** rozhodujúcim je deň rozhodnutia lekára, nie deň, ku ktorému sa spätne určil začiatok dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

K ods. 1 písm. b): *mimoriadna služba → zákon č. 570/2005 Z. z., alternatívna služba → zákon č. 569/2005 Z. z.,* ***k ods. 1 písm. c):*** *dobrovoľná vojenská príprava → zákon č. 378/2015 Z. z., branná povinnosť → zákon č. 570/2005 Z. z.,* ***k ods. 1 písm. d):*** *osamelý zamestnanec – § 40 ods. 1 a 2 ZP, tehotná zamestnankyňa – § 40 ods. 6 ZP, materská a rodičovská dovolenka – § 166 ZP,* ***k ods. 1 písm. e):*** *verejná funkcia a výkon verejnej funkcie → § 137 ods. 1 a 2 ZP (ako prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu – § 136 ZP a nasl.); v tomto prípade ide o* ***dlhodobé*** *uvoľnenie (§ 136 ods. 2 ZP „zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie") a nie „krátkodobé" uvoľnenie, keď sa zamestnancovi len poskytne pracovné voľno (§ 136 ods. 1 a § 137 ods. 3 ZP),* ***k ods. 1 písm. f):*** *nočná práca → § 98 ods. 1 ZP, zamestnanec pracujúci v noci → § 98 ods. 2 ZP; pozri preradenie podľa § 55 ods. 2 písm. e) ZP (zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca pracujúceho v noci, ak je zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku – § 16 zákona č. 576/2004 Z. z., § 30f, príloha č. 3 zákona č. 355/2007 Z. z., uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu), dočasná nespôsobilosť – zamestnanec sa bude môcť vrátiť na pôvodnú prácu v noci (odlíši od dlhodobej a trvalej nespôsobilosti); zamestnanec je chránený pred výpoveďou v prípade dočasnej nespôsobilosti.*

Výpoveď zamestnancovi pred začatím plynutia ochrannej doby

→ dôležitý je okamih doručenia výpovede – **Príklad:** výpoveď je doručená 25. 5. Od 8. 6. je zamestnanec dočasne pracovne neschopný.

V tomto prípade má význam skutočnosť, či:

1) ***ochranná doba by uplynula skôr ako výpovedná doba – Príklad:*** Zamestnanec je PN od 8. 6. do 15. 6. = teda dočasná pracovná neschopnosť nemá vplyv na trvanie výpovednej doby.

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PMPP a Mzdovej pohotovosti s novinkou PMPP PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

2) ***ochranná doba by uplynula neskôr ako výpovedná doba*** – **Príklad:** Zamestnanec je PN od 8. 6. do 7. 7. a pracovný pomer sa mal skončiť uplynutím výpovednej doby 30. 6., a teda dočasná pracovná neschopnosť má vplyv na trvanie výpovednej doby → výpovedná doba uplynie skončením PN (skončením ochrannej doby), a to 7. 7. (**Výnimka:** zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá).

Výnimky zo zákazu výpovede

Ods. 3 upravuje výnimky, kedy sa ochrana neposkytuje.

K ods. 3 písm. a): *rieši otázku zrušenia zamestnávateľa alebo časti alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo časti a možnosť dania výpovede v ochrannej dobe [k pojmom pozri aj § 63 ods. 1 písm. a) ZP]. § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 – výnimka v plnom rozsahu, § 63 ods. 1 písm. a) bod 2 – rozdielne sa pristupuje k niektorým skupinám zamestnancov ohľadom toho, kedy riešiť otázku ponuky na zmenu miesta výkonu práce [osoby vymedzené v bode 2 písm. a) ods. 3 sa nechránia, ak nesúhlasia so zmenou miesta výkonu práce].*

K ods. 3 písm. b): *ide* ***aplikáciu výpovede namiesto okamžitého skončenia pracovného pomeru*** *– zamestnanec sa nechráni podľa § 64 ZP okrem určitých výnimiek.*

Okamžité skončenie pracovného pomeru v závislosti od statusu zamestnanca [prepojenie § 64 ods. 3 písm. b) ZP a § 68 ods. 3 ZP]	
Status zamestnanca	**Možný postup**
bez osobitného statusu	Výpoveď (z dôvodov, pre ktoré možno okamžite skončiť pracovný pomer) alebo okamžité skončenie
tehotná zamestnankyňa – zamestnankyňa a zamestnanec na RD (§ 166 ods. 2) – osamelá zamestnankyňa a osamelý zamestnanec, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky – zamestnanec, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím	Výpoveď (z dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru)
zamestnankyňa na MD a zamestnanec na RD (§ 166 ods. 1)	Zákaz výpovede (aj z dôvodov, pre ktoré možno okamžite skončiť pracovný pomer)

→ platí aj ***predĺženie výpovednej doby,*** *a to vtedy, ak je zamestnankyni alebo zamestnancovi* ***daná výpoveď z tohto dôvodu*** *[§ 63 ods. 1 písm. e) ZP]* ***pred nástupom na MD a RD*** *tak, že* ***by výpovedná doba uplynula v čase tejto MD a RD****; skončí sa výpovedná doba súčasne s (pozn. so skončením) materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou.* **Pozn.:** platí aj: **R 74/1966** „rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy pracovníčka je tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve vedel“.

K ods. 3 písm. e): týka sa iného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP *→ menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.*

Výpoveď z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny v závislosti od statusu zamestnanca	
Status zamestnanca	**Možný postup**
Bez osobitného statusu	Výpoveď
1. tehotná zamestnankyňa 2. zamestnankyňa na MD alebo zamestnanec na RD podľa § 166 ods. 1 3. zamestnankyňa a zamestnanec na RD podľa § 166 ods. 2.	Zákaz výpovede

K ods. 3 písm. e): *prípad, keď už zamestnanec* ***nemá predpoklady na výkon dohodnutej práce,*** *ktoré musí mať podľa osobitného predpisu a tieto* ***stratil z vlastnej viny.*** (**Príklad:** strata vodičského

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise Dane a Účtovníctvo a Daňovej pohotovosti s novinkou DaÚ PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

oprávnenia pre alkohol – ide o vodiča z povolania.) **Pozn.:** V praxi problém spôsobuje situácia, kedy je zamestnankyňa/zamestnanec na MD/RD a riešia sa organizačné zmeny. Na jednej strane takýto zamestnanec spravidla v tomto čase výpoveď dostať nemôže, na druhej strane, ak sa rušenie miesta má týkať aj jeho miesta a doručovanie výpovede sa deje až po skončení MD/RD, môže to byť aj v jeho neprospech, pretože môže „stratiť" možnosť na ponuku inej vhodnej práce, ktorá sa ponúkne iným zamestnancom a po návrate už nezostane voľné žiadne iné miesto (čo môže byť vnímané aj ako nerovnaké zaobchádzanie/diskriminácia z dôvodu tehotenstva/materstva/rodičovstva). Zamestnávateľ teda by mal so zamestnancom komunikovať.

§ 65

Zrušený.

§ 66

Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).

K § 66: Výpoveď zamestnancovi so zdravotným postihnutím – súhlas príslušného úradu práce

*V § 66 ZP je ustanovená **ochrana pre zamestnanca so zdravotným postihnutím** (§ 40 ods. 8 ZP – odkazuje sa na zákon č. 461/2003 Z. z., ktorý upravuje otázku invalidity – § 70 a nasl.)*

***pred výpoveďou** → len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (pozn. miestne príslušného), inak je výpoveď neplatná (väzba na doložku neplatnosti – § 17 ods. 2 ZP) → relatívna neplatnosť právneho úkonu, zamestnanec sa ho musí v zmysle § 77 ZP dovolať na súde.*

Súhlas sa nevyžaduje:
- *ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol **vek určený na nárok na starobný dôchodok** (pozri zákon č. 461/2003 Z. z. – postačuje dosiahnutie veku, nie poberanie dôchodku – v praxi však zamestnávateľ vie o dôchodku, ale nevie údaj o dôchodkovom veku) alebo*
- ***z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a)** (napr. zrušenie zamestnávateľa, premiestnenie zamestnávateľa) **a písm. e)** (dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru, pre ktoré sa dáva výpoveď alebo menej závažné porušenie pracovnej disciplíny).*

*Rozhodovanie prebieha **v správnom konaní** (1. stupeň – príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a 2. stupeň – Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny) a spravuje sa lehotami podľa Správneho poriadku.*

§ 67
Výpoveď daná zamestnancom

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

K § 67: Výpoveď zamestnanca

V § 67 ZP sa upravuje možnosť pre zamestnanca dať výpoveď. Táto môže byť bez uvedenia dôvodu alebo z akéhokoľvek dôvodu.

Požiadavky na výpoveď (ako právny úkon) + povinnosti zamestnanca
→ **písomná forma,** inak je neplatná (§ 61 ods. 1 ZP) + podpísaná zamestnancom (prípadne osobou, ktorá má jeho plnú moc), → musí ju **doručiť** zamestnávateľovi (§ 38 ZP), → zachovať **výpovedné doby** (§ 62 ods. 2 a 6 ZP – dĺžka, § 62 ods. 7 ZP – plynutie), → môže ju **odvolať len so súhlasom zamestnávateľa** (§ 61 ods. 4 ZP).

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PaM a **Mzdovej pohotovosti** s novinkou PaM PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

Okamžité skončenie pracovného pomeru
§ 68

(1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec
a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

(2) Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

(3) Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1) z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

K § 68: Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

§ 68 ZP upravuje požiadavky na právny úkon – okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Okamžité skončenie pracovného pomeru	jednostranný právny úkon skončenia pracovného pomeru – § 59 ods. 1 ZP → pracovný pomer sa má **skončiť okamžite**

Okamžite → okamihom doručenia, *pozn.: nie je povinnosť prideľovať prácu a prácu vykonávať (formálne napr. pre účely poistenia sa pracovný pomer končí v daný deň)(v praxi nastali aj situácie, že aj zamestnanec, aj zamestnávateľ si dali okamžité skončenie – rozhoduje čas doručenia) – nedáva sa možnosť určiť iný deň skončenia pracovného pomeru než deň doručenia. V praxi aj na rôzne formálne povinnosti môže trvať proces okamžitého skončenia pracovného pomeru aj dlhšie, napr. preukázanie, že kradol zamestnanec (vyjadrenie polície, skúmanie záznamov) →* ***zvážiť použitie § 141a ZP – tzv. dočasné prerušenie výkonu práce.***

Dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

→ taxatívne (§ 68 ods. 1 ZP) + zdôraznená je aj ***výnimočnosť*** *použitia.*

Dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa	
zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin	pojem trestný čin (§ 8 TZ), úmysel (§ 15 TZ) – právoplatnosť rozhodnutia súdu (pozri TP)
zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu	porušenie pracovnej disciplíny vyššej intenzity = postih voči zamestnancovi môže byť viac závažný (okamžité skončenie pracovného pomeru), bez požiadavky na opakovanie, bez predchádzajúceho upozornenia Pozri napr. **judikát R 18/1974** a komentár k § 63 ZP.

*→ ZP nevymedzuje skutkové podstaty závažného a menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, kvalifikáciu konania zamestnanca robí zamestnávateľ. Súd ňou nie je viazaný (****NS SR 3 Cdo 173/2006, R 18/1974,*** *pozri komentár k § 63 ZP).*

Požiadavky na okamžité skončenie + súbor povinností zamestnávateľa
→ existencia dôvodu (napr. závažné porušenie prac. disciplíny) – **kvalifikuje správanie** zamestnanca ako porušenie pracovnej disciplíny so stupňom intenzity – závažné,

PP® tip
Novinka PaM PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Požiadavky na okamžité skončenie + súbor povinností zamestnávateľa
→ posúdi, či nie je zákaz skončenia pracovného pomeru okamžite (§ 68 ods. 3 ZP) alebo výpoveďou [§ 64 ods. 3 písm. b), resp. aj c) ZP], → **písomná** forma (§ 70), inak neplatné + aj podpísanie oprávnenou osobou (§ 9 ZP), → **skutkovo vymedzí dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru** tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru (pozn.: musí ísť aj o vymedzenie, ktoré neumožní zámenu s iným dôvodom pri inom spôsobe skončenia pracovného pomeru, napr. výpoveďou) (skutkové vymedzenie = popis skutku, skutkového stavu, nie prepísanie textu zákona) → inak je neplatné + zamestnávateľ **nemôže dodatočne meniť dôvod,** v praxi sa uvádza presné ustanovenie zákona, na ktoré sa zamestnávateľ odvoláva [odkaz napr. na § 68 ods. 1 písm. a) ZP a príp. prepísanie zákonného znenia tohto dôvodu do textu okamžitého skončenia pracovného pomeru, na základe ktorého uplatňuje okamžité skončenie pracovného pomeru (uvedenie hmotnoprávneho dôvodu)], avšak pre súd je rozhodujúce skutkové vymedzenie, nie právna kvalifikácia (bude posudzovať úkon podľa obsahu) → prerokovanie okamžitého skončenia s príslušným zástupcom zamestnancov (§ 74 ZP + § 229 ods. 7 ZP, § 232 ZP); v prípade ochrany zástupcov zamestnancov – získanie súhlasu (§ 240 ods. 9 a 10 ZP); osobitná ochrana – chránený oznamovateľ protispoločenskej činnosti (§ 7 zákona č. 54/2019 Z. z.), → **doručenie** okamžitého skončenia (§ 38 ZP) + nezmeškanie lehôt (§ 63 ods. 4 a 5 ZP).

→ *ide o relatívnu neplatnosť (§ 17 ods. 2 ZP) – zamestnanec sa jej musí dovolať na súde (§ 77 ZP).*

Príklad:

Podľa smernice o pracovnom čase je pracovný čas od 8.30 do 17.00 hod. a zamestnanec odchádza skôr z práce, a to dňa 24. 5., 25. 5., 3. 6. Túto skutočnosť vie zamestnávateľ od zákazníkov, keďže obchod mal byť otvorený do 17.00 hod., ale je zatvorený skôr. Zamestnanec zamestnávateľa nepreukázal prekážku v práci. Zamestnávateľ 2. 6. (dozvedel sa to) zamestnanca upozornil, že pracovný čas končí o 17.00 hod. (a obchod má otváracie hodiny). Napriek tomu zamestnanec opakovane neskoro chodí do práce, zatvára obchod skôr v mesiaci jún a júl. Zamestnávateľ správanie zamestnanca kvalifikuje ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. V ňom popíše uvedené skutočnosti a zdôrazní aj následky, ktoré pre neho konanie zamestnanca má (vznik škody).

K vyjadreniu zamestnanca: nevyžaduje umožnenie zamestnancovi vyjadriť sa *(ako je to pri výpovedi – § 63 ods. 6 ZP). Je predpoklad, že zamestnávateľ bude so zamestnancom komunikovať už aj v kontexte, že okamžité skončenie musí vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.*

Lehota na danie okamžitého skončenia pracovného pomeru

→ *lehota: prekluzívna (§ 36 ZP), iný orgán: pozri komentár k § 63 ods. 4 a 5 ZP.*

Zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru

V § 68 ods. 3 ZP sa upravuje zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru s niektorými skupinami zamestnancov.

Status zamestnanca	Možný postup
Bez osobitného statusu	Okamžité skončenie (z dôvodov, pre ktoré možno okamžite skončiť pracovný pomer)
– tehotná zamestnankyňa – zamestnankyňa a zamestnanec na RD (§ 166 ods. 2) – osamelá zamestnankyňa a osamelý zamestnanec, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky – zamestnanec, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím	Výpoveď (z dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru)
zamestnankyňa na MD a zamestnanec na RD (§ 166 ods. 1)	Zákaz výpovede (aj z dôvodov, pre ktoré možno okamžite skončiť pracovný pomer)

Okamžité skončenie pracovného pomeru po doručení výpovede

→ ***pripúšťa sa*** (**Príklad:** Zamestnancovi bola dňa 25. 5. doručená výpoveď z organizačných dôvodov a prestal si plniť pracovné úlohy, chodiť do práce, prípadne chodí neskoro – zamestnávateľ môže zvážiť aj

PP® tip Poznáte podrobnosti o procese kontroly spracúvania osobných údajov? Viac sa dozviete aj v roku 2020 na školení „**GDPR a osobné údaje očami kontrolného orgánu**“ priamo od inšpektora z Úradu na ochranu osobných údajov SR.

okamžité skončenie pracovného pomeru – úvaha: kontext § 62 ods. 8 ZP – ak dá zamestnávateľ okamžité skončenie pracovného pomeru, môže žiadať plnenie podľa § 62 ods. 8 ZP za to, že zamestnanec nedodržal výpovednú dobu?). *Pozri* **Judikatúra:** R 67/1968 (možnosť dania okamžitého skončenia aj po doručení výpovede alebo v priebehu výpovednej doby).

§ 69

(1) Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak
a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,
b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,
c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

(2) Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

(3) Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

(4) Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

K § 69: Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca

*§ 69 ZP upravuje požiadavky na právny úkon – **okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca.***

Dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru

1) zamestnanec podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil** do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku **na inú, pre neho vhodnú prácu,

*→ **vyžaduje sa lekársky posudok** podľa § 16 zákona č. 576/2004 Z. z., § 30f, prílohy č. 3 zákona č. 355/2007 Z. z., v ktorom lekár konštatuje, že zamestnanec nesmie/nemôže vykonávať takúto prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia (**nepostačuje:** odporúčanie lekára o preradení z dôvodu, že by výkon doterajšej práce mohol mať vplyv na zdravie zamestnanca; ak ide o odporúčanie lekára, zamestnávateľ môže zvážiť, ale nemusí vykonať preradenie); v prípade, ak by na základe len odporúčania zamestnanec skončil pracovný pomer okamžite, zamestnávateľ sa môže domáhať neplatného skončenia podľa § 77 ZP.*

***Preradenie** zamestnávateľ realizuje **podľa § 55 ZP** (nepreradenie → zamestnanec môže odmietnuť ďalší výkon práce + ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa – § 142 ods. 3 ZP; v prípade preradenia so zmenou druhu práce → vyžaduje sa súhlas zamestnanca). **Nemožnosť preradenia:** Zamestnávateľ môže so zamestnancom skončiť pracovný pomer zo zdravotných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP – dôvod: zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.*

*→ **iná, pre neho vhodná práca:** pozri výklad k § 55 ZP a k § 63 ZP:*

***2)** zamestnávateľ zamestnancovi **nevyplatil mzdu** (§ 118 ZP), **náhradu mzdy** (rôzne ustanovenia – napr. náhrada mzdy za dovolenku), **cestovné náhrady** (zákon o cestovných náhradách), **náhradu za pracovnú pohotovosť** (§ 96 ZP), **náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca** (zákon č. 462/2003 Z. z.) **alebo ich časť** (neuvádza sa, akú) do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,*

*→ **priamo sa tu nespomína povinnosť zamestnanca upozorniť** zamestnávateľa na nevyplatenie plnenia (mzdy, časti mzdy a pod.),*

*→ **časť plnenia:** ZP neuvádza minimálnu výšku, ale je možné predpokladať, že ak by išlo o malú sumu a prípadne aj omyl zamestnávateľa v zúčtovaní (a zamestnanec vedel o omyle a neupozornil*

PP® tip
Aj v roku 2020 sme tu pre vás s obľúbeným školením „**Zákonník práce pod lupou**". Počas 2 dní spolu s JUDr. Alenou Huťanovou nahliadneme na problematiku **pracovného práva na Slovensku a schválené zmeny od 1. 1. 2020.**

*zamestnávateľa), je potrebné prihliadať aj na to, že **právo sa nemá zneužívať** (§ 13 ods. 3 ZP) **a právny úkon, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi** (§ 39 OZ), je neplatný;*
*→ **splatnosť mzdy:** vyplýva buď zo ZP (§ 129), alebo z pracovnej zmluvy, prípadne z kolektívnej zmluvy;*

Príklad:

Ak bola splatnosť mzdy dojednaná napr. k 15. dňu mesiaca, mala byť vyplatená najneskôr v tento deň; 16. deň mesiaca sa zamestnávateľ dostáva do omeškania a zamestnanec môže počítať dni (15 dní – kalendárnych dní uplynie 30. dňa v mesiaci) a ďalší deň môže dať zamestnávateľovi okamžité skončenie (v prípade mesiaca s 28/29 dňami uplynie 2. dňa alebo 1. dňa nasledujúceho mesiaca, a teda ďalší deň možno okamžite skončiť pracovný pomer).

Judikatúra:

Porovnaj s judikatúrou NS ČR (v podmienkach ČR majú tzv. pravidelný výplatný termín – určuje zamestnávateľ).

NS ČR sa v prípade **21 Cdo 429/2017** vyjadril, že „... není... rozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu), neboť možnost okamžitého zrušení pracovního poměru váže ustanovení.... výlučně na uplynutí lhůty 15 dnů od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu § .... ; počátek běhu patnáctidenní lhůty uvedené... se bude vždy, nebyla-li splatnost mzdy stanovena ve smyslu ustanovení.... jinak, odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část).“.

3) *je **bezprostredne ohrozený život alebo zdravie zamestnanca** → **Príklad:** Zásadné nedodržiavanie BOZP zamestnávateľom – zamestnanec pociťuje ohrozenie na živote.*
→ nevyžaduje sa lekársky posudok.

4) *mladistvý zamestnanec (pojem § 40 ods. 3 ZP) → ak **nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.***

Požiadavky na okamžité skončenie (ako právny úkon) + povinnosti zamestnanca
→ **písomná forma,** inak je neplatné (§ 70 ZP), → **skutkovo vymedziť dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru** (resp. hoci to nie je priamo uvedené, aj s výpovedným dôvodom – predovšetkým ohľadom závažnosti konania zamestnávateľa) (§ 70 ZP) (skutkové vymedzenie = popis skutku, skutkového stavu, nie prepísanie textu zákona), inak je neplatné. **Príklad:** Vo väzbe na posudok lekára uvedie, že ďalší výkon práce nie je možný, pretože vážne ohrozuje jeho zdravie, zamestnávateľ ho v lehote 15 dní od doručenia lekárskeho posudku nepreradil na inú vhodnú prácu a z tohto dôvodu okamžite končí pracovný pomer + **dôvod zamestnanec nemôže dodatočne meniť,** → **doručenie** okamžitého skončenia (§ 38 ZP) + nezmeškanie lehoty (§ 69 ods. 3 ZP), → zachovať **výpovedné doby** (§ 62 ods. 2 a 6 ZP – dĺžka, § 62 ods. 7 ZP – plynutie).

→ ide o relatívnu neplatnosť (§ 17 ods. 2 ZP) – zamestnávateľ sa jej musí dovolať na súde (§ 77 ZP).

Lehota na danie okamžitého skončenia pracovného pomeru

→ lehota: prekluzívna (§ 36 ZP).

Subjektívna lehota (vedomosť)	Objektívna lehota (kedy sa skutok stal)
jeden mesiac → vedomosť o dôvode na okamž. skončenie („jeden mesiac odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie **dozvedel“)**	Nie je

Náhrada mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnanca

*→ nárok **na náhradu mzdy** v sume svojho priemerného mesačného zárobku (§ 134 ZP) za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Ak ju zamestnávateľ nechce vyplatiť, zamestnanec sa musí obrátiť na súd.*

PP® tip Ak ste v roku 2019 prijali tovar za viac ako 200 000 € alebo dodali do EÚ za viac ako 400 000 €, nevynechajte školenie s Ing. Tiborom Vojtkom. Vďaka nemu **budete ovládať presný postup na podávanie hlásenia INTRASTAT.**

§ 70

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

K § 70:

§ 70 ZP upravuje povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca pri okamžitom skončení pracovného pomeru. Výklad pozri v § 69 a § 70 ZP.

§ 71
Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu

(1) Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

(2) Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(3) Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 aj inými spôsobmi uvedenými v § 59.

K § 71: Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu

§ 71 ZP upravuje skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu, ako aj jeho automatické predĺženie na pracovný pomer na neurčitý čas.

→ výklad k pracovnému pomeru na dobu určitú (napr. spôsob dojednania doby trvania) – pozri § 48 ZP.

*→ pracovný pomer sa končí **uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý** (pozri spôsoby dohodnutia doby určitej v § 48 ZP – napr. do určitého dňa, dĺžkou – napr. 12 mesiacov, resp. udalosťou – napr. skončením zastupovania, nastúpením matky z materskej dovolenky) = **nie je potrebné robiť právny úkon ukončenia** – pracovný pomer sa končí právnou udalosťou – uplynutie času + **neaplikuje sa § 64 ZP** (ochranná doba). V prípade zastupovania zamestnanca je potrebné zamestnancovi oznámiť deň, keď sa zastupovaný zamestnanec vráti do práce (§ 157 ZP) – v deň, ktorý mu predchádza, sa končí pracovný pomer na dobu určitú (pozn. ak sa zastupovanie nevzťahuje napr. aj na čerpanie dovolenky).*

*ZP **neukladá ani zamestnávateľovi, ani zamestnancovi povinnosť notifikovať zamestnávateľa, či predĺži alebo nepredĺži pracovný pomer vopred.** Technicky by sa to dalo realizovať tak, že jedna zo strán dá návrh na predĺženie zmluvy druhej strane s lehotou na vyjadrenie, ktorej uplynutie by znamenalo, že druhá strana nemá záujem na predĺžení pracovného pomeru.*

*Ak pracovný pomer na dobu určitú trvá napr. od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020, zákon nevylučuje aj jeho **„predčasné" skončenie pred uplynutím dohodnutej doby** iným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru podľa § 59 ZP.*

Pokračovanie vo výkone práce po uplynutí dohodnutej doby

Príklad:

Pracovný pomer na určitú dobu sa mal skončiť 31. 12., ale zamestnanec 2. 1. príde do práce a je mu naďalej prideľovaná práca, prípadne zamestnanec vykonáva naďalej prácu a zamestnávateľ výsledky tejto práce preberie.

Zákon v tomto prípade mení pracovný pomer z určitej doby na pracovný pomer na neurčitý čas (hoci by prípadne § 48 ZP ešte umožňoval predĺženie).

PP® tip

Naučte sa efektívne pracovať so správou registratúry vo vašej spoločnosti. Získate **podrobný prehľad o tom, aké dokumenty máte, kde sú, dokedy tam budú. N**a školení priamo so **zamestnancami Štátneho archívu v Bratislave.**

Podmienka: Zamestnanec pokračuje vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa (t. j. nie napr. napriek jeho nesúhlasu). **Výnimka:** Zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodne inak.

§ 72
Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

(1) V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

(2) Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

K § 72: Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

§ 72 ZP rieši otázku skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

→ výklad ku skúšobnej dobe (napr. spôsob dojednania dĺžky, predĺženie zo zákona) – pozri § 45 ZP.

*Skúšobná doba je **dobou** = uplynie bez ohľadu na to, či ide o sviatok, sobotu alebo nedeľu.*

→ skončenie: ku dňu doručenia alebo ku dňu určenom v skončení (t. j. odo dňa vzniku pracovného pomeru) do posledného dňa tejto skúšobnej doby (najneskôr k tomu dňu). Označenie tohto dňa by malo byť primerané a v súlade s dobrými mravmi (t. j. napr. nie dva mesiace vopred).

→ neuplatňuje sa § 64 ZP

Požiadavky na skončenie v skúšobnej dobe (ako právny úkon) + povinnosti
→ písomná forma – **písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe**; nie je tu doložka neplatnosti (§ 17 ods. 2 ZP „inak je neplatná") – aj ústne, s rizikom preukázateľnosti takéhoto skončenia (a prípadnej sankcie za porušenie zákona). **Výnimka: písomne –** druhá veta § 72 ods. 1 ZP (napr. tehotná žena), → **nemusia vymedziť dôvod skončenia v skúšobnej dobe:** z akéhokoľvek dôvodu **alebo** bez uvedenia dôvodu. **Výnimka:** skončenie s tehotnou ženou, dojčiacou ženou a matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode → môže byť len písomné + vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom + náležite písomne odôvodnené, inak je takéto skončenie neplatné (relatívna neplatnosť – dovolanie sa na súde – § 77 ZP). → **doručenie ešte počas plynutia skúšobnej doby** (nie po jej skončení) spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť → poriadková lehota → nemá vplyv na platnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe; „Spravidla aspoň tri dni": môže ísť aj o menší počet dní (ak má strana vedomosť skôr: mala by sa rešpektovať hranica troch dní, ak má vedomosť neskôr: menej ako tri dni).

→ možno skončiť pracovný pomer bez uvedenia dôvodu a aj vtedy, ak je zamestnanec dočasne pracovne neschopný (neplatí § 64 ZP). Ak by však pracovný pomer bol skončený z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti a zamestnanec by argumentoval, že jediným dôvodom skončenia pracovného pomeru je jeho dočasná pracovná neschopnosť (zamestnávateľ by teda mal zvážiť, ako komunikuje so zamestnancom dôvody skončenia), a teda diskriminačný dôvod, je tu riziko aplikácie § 13 ZP, t. j. diskriminačnej žaloby.

Judikatúra:

K otázke skončenia v skúšobnej dobe a k diskriminácii pozri aj rozhodnutie **NS ČR 21 Cdo 2195/2008,** kde sa súd vyslovil, že „Okolnosť, že zamestnávateľ zrušil pracovný pomer v skúšobnej dobe i bez udania dôvodu, **sama osebe nevylučuje, že ide o diskriminačné rozviazanie pracovného pomeru.**".

PP® tip Spoločnosť Poradca podnikateľa vás pozýva na v poradí už VI. ročník EPI konferencie zameranej na **odpadové hospodárstvo v roku 2020** na Slovensku.

§ 73
Hromadné prepúšťanie

(1) O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní
a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.

(2) S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o
a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

(3) Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa odseku 2 spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.

(4) Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania
a) Národnému úradu práce,
b) zástupcom zamestnancov.

(5) Zástupcovia zamestnancov môžu Národnému úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.

(6) Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4 písm. a).

(7) Lehotu ustanovenú v odseku 6 Národný úrad práce využije na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže lehotu podľa odseku 6 z objektívnych dôvodov primerane skrátiť, o čom bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa.

(8) Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.

(9) Ustanovenia odsekov 1 až 8 sa nevzťahujú na skončenie pracovného pomeru uzatvoreného na určitú dobu uplynutím dohodnutej doby.

(10) Ustanovenia odsekov 6 a 7 sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

PP® tip

Po minuloročnom úspechu **sme tu pre vás opäť s témou kybernetickej bezpečnosti.** Tešíme sa na vás už 30. – 31. 3. 2020 na ďalšej z prestížnych EPI konferencií.

(11) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 priamo voči dotknutým zamestnancom.

(12) Povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 plní zamestnávateľ aj vtedy, ak rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní prijal riadiaci zamestnávateľ uvedený v § 241a ods. 3.

(13) Ak sa hromadné prepúšťanie týka členov posádky námornej lode, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odseku 3 a odseku 4 písm. a) voči príslušnému orgánu štátu, pod ktorého štátnou vlajkou loď pláva.

(14) Na účely hromadného prepúšťania sa za časť zamestnávateľa považuje aj organizačná zložka zamestnávateľa, ktorá má postavenie odštepného závodu zapísaného do obchodného registra podľa osobitného predpisu.

K § 73: Hromadné prepúšťanie

§ 73 ZP upravuje hromadné prepúšťanie a nastavuje povinné procesy pre zamestnávateľa spojené s hromadným prepúšťaním.

→ ***týka sa len zamestnancov v pracovnom pomere*** *(a nevzťahuje na dohody o PVMPP*

→ ***nevzťahuje*** *sa na zamestnancov, ktorých pracovný pomer na dobu určitú sa končí uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté; vzťahuje sa ale na skončenie pracovného pomeru na dobu určitú pred uplynutím doby trvania [pozri § 73 ods. 9 písm. a) ZP]* (**Príklad:** pracovný pomer bol dohodnutý do 31. 3. a končí sa uplynutím doby a nie predčasne, napr. k 31. 12.). **Pozn.:** novela č. 82/2017 Z. z. zrušila výnimku pri hromadnom prepúšťaní, pokiaľ ide o členov posádky námornej lode, a ustanovila, voči komu zamestnávateľ plní oznamovaciu povinnosť.

→ ***skončenie v skúšobnej dobe: nezapočítavajú sa*** *(hoci v zmysle § 73 ods. 1 ZP ide o „iný spôsob z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca“).*

→ *na zamestnávateľa je súdom vyhlásený* ***konkurz:*** *použijú sa ods. 1 až 5 a 8, 10, 11 (t. j. platí aj definícia) a nepoužijú ods. 6 a 7 (t. j. lehoty, odkedy sa môže začať prepúšťať). (Pozri aj § 56 zákona č. 7/2005 Z. z. – oprávnenie správcu konať za úpadcu v pracovnoprávnych vzťahoch). ZP osobitne nezmieňuje reštrukturalizáciu, a teda počas nej sa uplatňujú pravidlá podľa § 73 ZP.*

Posúdenie, kedy ide o hromadné prepúšťanie

1. Subjekt, ktorý prepúšťa

→ ***zamestnávateľ*** *alebo* ***časť zamestnávateľa*** *(§ 7 ZP) + pozri aj § 73 ods. 13 ZP [organizačná zložka zamestnávateľa, ktorá má postavenie odštepného závodu zapísaného do obchodného registra podľa zákona č. 530/2003 Z. z. → pozri § 2 ods. 1 písm. f) a § 4 uvedeného zákona a § 7 a § 27 ods. 2 písm. b) ObZ]. Nie je rozhodujúce, či táto organizačná zložka má alebo nemá pracovnoprávnu alebo obchodnoprávnu subjektivitu. Pokiaľ ide o* ***časť zamestnávateľa,*** *v tomto prípade právna úprava vychádza zo smernice 98/59/ES (táto je potom transponovaná do § 73 ZP), ktorá používa o niečo inú terminológiu. V smernici sa v definícii hromadného prepúšťania nepoužíva pojem „časť zamestnávateľa“, ale pojem „zariadenie“.*

Príklad:

Zamestnávateľ má sídlo v Bratislave a 6 prevádzok (Bratislava, Trnava, Nitra, Nové Zámky, Zvolen, Topoľčany). Prevádzky nemajú právnu subjektivitu a rozhodovanie sa robí v Bratislave. Celkovo zamestnáva 230 zamestnancov. V Trnave, kde zamestnáva 60 zamestnancov, plánuje prepustiť 21 zamestnancov. Je prevádzka v Trnave časťou zamestnávateľa?

Judikatúra:

SD EÚ sa zaoberal výkladom pojmu zariadenie a dal mu extenzívny výklad: pozri **C-270/05.** SD EÚ v odkaze na cieľ sledovaný

PP® tip Získajte aj tento rok tie najlepšie recepty na daňovú problematiku. Po minuloročnom úspechu vás opäť pozývame do Hotela Bešeňová na 2-dňový netradičný seminár s názvom **„Špeciality z daňovej kuchyne s Vladimírom Ozimým“.**

smernicou (ktorý sa zameriava predovšetkým na sociálno-ekonomické **účinky, ktoré by** hromadné prepúšťanie **mohlo spôsobiť v miestnom kontexte a vo vymedzenom sociálnom prostredí**) uviedol, že aby bol predmetný subjekt kvalifikovaný ako zariadenie, „**nemusí mať** nevyhnutne určité **samostatné právne postavenie ani hospodársku, finančnú, administratívnu alebo technologickú samostatnosť**".

*Z tohto hľadiska aj v podmienkach SR **môže prepúšťanie realizovať aj časť zamestnávateľa** (zariadenie), pričom ale výpočet celkového počtu zamestnancov (podľa § 73 ods. 1 ZP) je naviazaný na zamestnávateľa (nie na túto časť zamestnávateľa). Vo vyššie uvedenom zmysle sa prevádzka v Trnave javí ako časť zamestnávateľa (nepotrebuje mať ani právnu subjektivitu, ani manažment, ktorý rozhodol o prepúšťaní). Prepúšťanie v Trnave neovplyvňuje priamo trh práce napr. v Bratislave, ale hromadné prepúšťanie má sociálne dosahy v určitom geografickom priestore, ktorým je oblasť Trnavy (toto, samozrejme, vzhľadom na mobilitu zamestnancov neplatí úplne).*

*→ **riadiaci zamestnávateľ** → pozri § 73 ods. 12 ZP a § 241a ods. 3 ZP (resp. § 66a ObZ – ovládaná a ovládajúca osoba). Nie je dôležité, či rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní urobil riadiaci zamestnávateľ (aj v inom štáte) a nie zamestnávateľ, zamestnávateľ si musí splniť povinnosti podľa § 73 ZP (bez ohľadu na to, či mu riadiaci zamestnávateľ poskytne súčinnosť).*

2. Dôvody na prepúšťanie (subjektívne kritérium)

*→ **ide o** rozviazanie pracovného pomeru **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom **z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca,***

- ***o iný spôsob skončenia pracovného pomeru,** ako je výpoveď zamestnancovi, ide predovšetkým v prípade → **dohody o skončení pracovného pomeru** (spôsoby skončenia pracovného pomeru upravuje § 59 ods. 1 ZP),*
- ***dôvod, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca** → dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP. V tomto prípade môže ísť napr. o súdne rozhodnutie o likvidácii podniku, kde následkom tohto rozhodnutia dôjde k prepusteniu zamestnancov.*

Poznámka:

Podľa smernice 98/59/ES ide o „prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov" a **ide o prepúšťanie proti vôli zamestnanca.** Dohoda o skončení pracovného pomeru vyjadruje aj vôľu zamestnanca. Smernica v tejto súvislosti v čl. 1 ods. 1 uvádza, že „Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku písmena a) ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, sa považuje za prepustenie za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení." V podmienkach SR sa započítavajú všetky dohody o skončení pracovného pomeru (pretože spodná hranica nebola ustanovená).

Judikatúra:

SD EÚ (C-55/02)→ otázka prepúšťania (má komunitárny charakter – pojem práva EÚ) a šírka dôvodov → pojem **„prepúšťanie"** má byť vykladaný ako „**každé skončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca, a teda bez jeho súhlasu.**"... „môžu zapríčiniť **aj okolnosti nezávislé od vôle zamestnávateľa**" **SD EÚ (C-270/05)** (**ukončenie činnosti podniku alebo prevádzky na základe súdneho rozhodnutia** z hľadiska povinností týkajúcich sa hromadného prepúšťania).

3. Posudzovaná doba pre účely prepúšťania zamestnancov (objektívne kritérium)

*→ **30 dní (od – do)** → počas týchto 30 dní zamestnávateľ **rozviaže** pracovný pomer s určitým počtom zamestnancov,*

- ***pri výpovedi** → je relevantné **prevzatie výpovede zamestnancom** (výpoveď je doručená v zmysle § 38 ZP – vtedy ide o čas, keď sa pracovný pomer rozväzuje výpoveďou), nie uplynutie výpovednej doby,*
- ***pri inom spôsobe skončenia** (najmä dohoda) → ide o väzbu na spojenie „ak sa pracovný pomer skončí", t. j. **o okamih skončenia** (tu je mierne sporné, či ide o okamih úkonu – podpísanie, alebo*

PP® tip Počas dvoch dní sa na seminári **„Finančná analýza v kontrolingu, kalkulácia a cenotvorba"** zdokonalíte tak, že vaše analýzy, návrhy i rozhodnutia budú prinášať vyšší ekonomický efekt pre vašu firmu.

okamih účinkov – deň skončenia; správnejší sa javí záver, ktorý naznačuje, že ide o okamih plánovania rozviazania pracovného pomeru, a teda podpísania dohody – pozri v tejto súvislosti § 73 ods. 6 ZP návrh na rozviazanie; v mnohých prípadoch zamestnávateľ vopred nevie formu – dohoda/výpoveď, keďže nevie, či zamestnanec pristúpi na dohodu).

Posudzovanie počtu prepustených zamestnancov (objektívne kritérium)

→ kritérium určitého podielu/počtu prepúšťaných zamestnancov z celkového počtu zamestnávaných zamestnancov.

Počet zamestnancov	Počet skončení pracovného pomeru (so zamestnancami, na ktorých sa vzťahuje § 73 ZP)
20 a menej	nevzťahuje sa § 73 ZP
21 – 99	najmenej s desiatimi zamestnancami
100 – 299	najmenej s 10 % zamestnancov
najmenej 300	najmenej s 30 zamestnancami

*→ **posúdenie dátumu na vypočítanie počtu zamestnávaných zamestnancov** – ZP neupravuje. Z praktického hľadiska možno predpokladať, že zamestnávateľ musí odhadnúť vopred, či jeho prepúšťanie bude alebo nebude kvalifikované ako hromadné prepúšťanie; ku dňu začatia prepúšťania začne plynúť 30 dní, v ktorých sa posúdi aj počet prepustených **a k začiatku tejto doby by sa mal posúdiť aj celkový počet zamestnávaných zamestnancov** (mali by sa započítať len zamestnanci v pracovnom pomere, keďže na dohody o PVMPP sa § 73 ZP nevzťahuje).*

*→ **nemá vplyv:** počet novoprijatých, počet opätovne zamestnaných zamestnancov.*

Postup pri hromadnom prepúšťaní

Lehoty ↓	
Mesiac pred HP **Najskôr jeden mesiac** (príp. menej) od doručenia informácie ÚP	Úvahy o hromadnom prepúšťaní zo strany zamestnávateľa ↓ Poskytnutie informácií + prerokovanie so zástupcami zamestnancov s cieľom dosiahnuť dohodu ↓ Odpis informácie pre ZZ sa doručí príslušnému úradu práce ↓ Odpis informácie o prerokovaní sa doručí ZZ a príslušnému úradu práce ↓ ÚP hľadá riešenia, posudzuje pripomienky ↓ **Danie výpovede alebo návrh na dohodu**

Vznik povinnosti zamestnávateľa prerokovať plánované hromadné prepúšťanie

Judikatúra:

SD EÚ (**C-88/03**): Čo je skutočnosťou, ktorá sa považuje za prepustenie? Kedy vzniká povinnosť prerokovať? Je ňou prejav vôle zamestnávateľa vypovedať pracovnú zmluvu? Je touto skutočnosťou skutočné ukončenie pracovného pomeru uplynutím výpovednej doby? SD EÚ → „**skutočnosťou, ktorá sa považuje za prepustenie, je prejav vôle zamestnávateľa vypovedať pracovnú zmluvu**“ a „**skutočné ukončenie pracovného pomeru** uplynutím výpovednej doby predstavuje **len následok** rozhodnutia o prepustení“. Zároveň je potrebné rozlíšiť **rozhodnutie o prepustení a plán, ktorý sa vzťahuje k prepúšťaniu.** SD EÚ → „okolnosť, že zamestnávateľ ‚uvažuje‘ o hromadnom prepúšťaní a v tomto zmysle pripravil ‚plán‘, sa vzťahuje na prípad, keď ešte

PP® tip V ďalšom zo série školení zameraných na daňovú problematiku sa s Ing. Milanom Kúdelom zameriame na **prenos daňovej povinnosti a odpočítanie DPH v roku 2020.** Tešíme sa na vás už 28. 4. 2020 v Bratislave.

neboli prijaté žiadne rozhodnutia." V danom prípade zamestnávateľovi ešte **nevznikne povinnosť prerokovať hromadné prepúšťanie,** pretože tu ešte neexistuje prejav vôle, ktorého následkom by bolo realizovanie prepúšťania. Na druhej strane „**oznámenie výpovede pracovnej zmluvy** je **výrazom rozhodnutia ukončiť pracovný pomer"** a „jeho **skutočné ukončenie** uplynutím výpovednej doby predstavuje **len následok tohto rozhodnutia.**"

SD EÚ (C-44/08) – kedy sa má začať prerokovanie o hromadnom prepúšťaní? SD EÚ → **povinnosť prerokovania** hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov **vzniká** zamestnávateľovi **prijatím 1.** strategických rozhodnutí alebo **2.** rozhodnutí o zmenách v činnosti v rámci skupiny podnikov, ktoré vedú zamestnávateľa k tomu, aby uvažoval o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánoval.

*SD EÚ vo svojom rozhodnutí **odmietol aj súvislosť medzi vznikom povinnosti a schopnosťou poskytovať všetky informácie → vznik povinnosti** zamestnávateľa začať prerokovanie plánovaného hromadného prepúšťania **nezávisí od toho, či zamestnávateľ je už schopný poskytnúť zástupcom pracovníkov všetky informácie** vyžadované v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) smernice 98/59 (t. j. v druhej vete § 73 ods. 2 ZP). Tieto môže poskytovať aj postupne (napr. aj na základe vývoja v rokovaniach).*

Rozsah opatrení a ich prerokovanie so zástupcami zamestnancov alebo so zamestnancami

*Cieľom je predísť (t. j. vyhnúť sa), obmedziť (t. j. nájsť alternatívy, aby prepúšťanie postihlo čo najmenší počet zamestnancov), resp. zmierniť hromadné prepúšťanie (napr. zmiernenie sociálnych dosahov, napr. možnosti hľadania uplatnenia týchto zamestnancov u iných zamestnávateľov). Tieto opatrenia je zamestnávateľ povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov (pozri prvá veta § 11a ods. 1, resp. § 11a ods. 2), resp. ak u zamestnávateľa nepôsobia, **priamo s dotknutými zamestnancami.***

Príklad:

Predísť: Skrátenie pracovného času pre všetkých zamestnancov, skrátenie pracovného týždňa na štyri dni, prerokovanie možnosti umiestnenia časti zamestnancov vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave. **Zmierniť:** V spolupráci s inými zamestnávateľmi, rekvalifikácia zamestnanca na potreby trhu práce, neprepustenie oboch manželov u rovnakého zamestnávateľa, pomoc pre opätovné zamestnanie. **Dotknutí zamestnanci:** zúženie na „dotknutých zamestnancov" navádza na zámer, že má ísť len o tých zamestnancov, ktorých sa má hromadné prepúšťanie týkať (dotýkať); posudzuje sa v každej situácii osobitne (napr. skupina zamestnancov, s ktorými plánuje ukončiť pracovný pomer, prípadne ak nie sú vytipovaní konkrétni zamestnanci, tak napríklad aj so zamestnancami prevádzky, kde sa má hromadne prepúšťať).

*→ k prerokovaniu musí podľa smernice dôjsť **včas (t. j. aby sa reálne zástupcovia zamestnancov mohli zapojiť) a** podľa ZP k nemu musí dôjsť **najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania.***

*→ **cieľ prerokovania:** dosiahnuť **dohodu (o týchto opatreniach).***

Informovanie a informácie o plánovanom hromadnom prepúšťaní

Zamestnávateľ je povinný na účel prerokovania opatrení:

*→ **poskytnúť** zástupcom zamestnancov **všetky potrebné informácie =** informácie, ktoré sú potrebné na účely prerokovania opatrení s cieľom dosiahnuť dohodu o opatreniach,*

*→ **písomne informovať** zástupcov zamestnancov (resp. dotknutých zamestnancov) najmä o:*

- ***a)*** *dôvodoch hromadného prepúšťania* (**Príklad:** zlá hospodárska situácia, strata odbytu, zrušenie časti výroby),
- ***b)*** *počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať* (**Príklad:** uvedie sa napr. plánovaný počet zamestnancov, ktorý sa navrhuje na prepustenie, ako napr. zaradenie zamestnancov, veková, kvalifikačná štruktúra),
- ***c)*** *celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva* (**Príklad:** zaradenie zamestnancov, veková, kvalifikačná štruktúra),

PP® tip

Počas mája vám prinášame hneď 3 termíny 2-dňových školení, kde si spolu s Ing. Vladimírom Ozimým podrobne prejdeme všetky **povinnosti viažuce sa k fakturácii DPH na Slovensku.**

d) *dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať (t. j. konkrétna doba, ako napr. od 1. 3. do 30. 4. a pod.),*

e) *kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať* (**Príklad:** kritériá kvalifikácie, veku – v tomto prípade skôr ide o napr. uprednostnenie zamestnancov, poberateľov dôchodkov pred nezabezpečenými zamestnancami a pod.).

→ ZP nešpecifikuje podrobnosti ohľadom týchto informácií a v tejto časti ani priamo nestanovuje práva zástupcov zamestnancov na to, aby mohli požadovať konkrétne informácie. Z účelu § 73 ZP však možno odvodiť, že zástupcovia zamestnancov majú právo na informácie, ktoré umožnia naplniť cieľ § 73 ods. 2 ZP. ***V praxi*** *tieto veci, ako aj kritériá na výber zamestnancov bývajú dohodnuté v kolektívnych zmluvách. Napr. sa dojedná, ktoré konkrétne informácie sa poskytnú, dojedná sa napr., že v prípade dvoch manželov sa neprepustia obaja, zamestnancovi sa umožní aspoň dosiahnuť čas, kedy má nárok na predčasný starobný dôchodok a pod.*

Doručenie písomnej informácie o výsledku prerokovania zástupcom zamestnancov

→ zamestnávateľ je povinný doručiť písomnú ***informáciu o výsledku prerokovania*** *aj zástupcom zamestnancov (§ 73 ods. 4 ZP) (po prerokovaní hromadného prepúšťania).*

Doručenie odpisu písomnej informácie úradu práce

Ingerencia úradu práce, sociálnych vecí a rodiny *→ podľa miestnej príslušnosti → zoznam sídiel úradov práce, sociálnych vecí a rodiny je uvedený v prílohe č. 1 k zákonu č. 453/2003 Z. z.; v nadväznosti na to príloha č. 2 k zákonu č. 453/2003 Z. z. obsahuje zoznam územných obvodov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.*

→ zamestnávateľ je povinný doručiť ***odpis písomnej informácie (údaje podľa § 73 ods. 2 ZP)*** *súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.*

Upozornenie:

V ZP sa stanovuje, že ide o odpis písomnej informácie a že ju doručí **spolu s** menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, a to na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7. **Problém:** v tejto fáze prepúšťania spravidla ešte nemusia byť k dispozícii konkrétne mená zamestnancov, ktorí sa majú prepustiť (o ich počte a konkretizácii zamestnancov sa ešte len rokuje) = je potrebné poskytnúť úradu práce hlavne odpis písomnej informácie podľa ods. 2 a zvyšné údaje až vtedy, keď budú známe.

Doručenie písomnej informácie o výsledku prerokovania úradu práce

→ zamestnávateľ je povinný ***doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania hromadného prepúšťania*** *so zástupcami zamestnancov (prípadne s dotknutými zamestnancami)* ***(aj)*** *úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (§ 73 ods. 4 ZP). V tejto informácii by mal byť* ***zachytený výsledok, t. j. k čomu sa dospelo*** *(dohoda/dohoda sa nedosiahla, opatrenia, ktoré sa budú realizovať, prípadne aj priebeh rokovania).*

Pripomienky zástupcov zamestnancov predkladané úradu práce

→ Počas rokovania so zamestnávateľom môžu zástupcovia zamestnancov predkladať pripomienky zamestnávateľovi.

→ Zástupcovia zamestnancov môžu úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania (t. j. možno predpokladať, že ide o pripomienky k postupu zamestnávateľa podľa § 73 ods. 2 ZP, k predloženej písomnej informácii a k jej záverom).

V tomto kontexte (analogicky vo väzbe na ods. 2 až 4, aj keď to § 73 ods. 11 ZP priamo neupravuje) by mali mať toto právo aj dotknutí zamestnanci (nedáva logický zmysel, prečo by nemohli predložiť pripomienky v prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov).

PP® tip

Odpisy majetku tvoria významnú nákladovú položku. Na školení už v polovici mája **získate plnú kontrolu nad správnym účtovaním dlhodobého majetku** a uplatňovaním daňových výdavkov vo vašej spoločnosti.

Lehota na hľadanie riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním

Cieľom spolupráce zamestnávateľa s úradom práce je ***hľadanie riešení spojených s hromadným prepúšťaním*** *→ úrad práce lehotu (najmenej jeden mesiac, resp. skrátenú lehotu, kedy zamestnávateľ nemôže dať zamestnancovi výpoveď alebo dať návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou) využije na tento účel (§ 73 ods. 7 ZP).* **Príklad:** Hľadanie možnosti rekvalifikácie zamestnancov, ich umiestnenie u iných zamestnávateľov, poskytnutie príspevku podľa zákona č. 5/2004 Z. z. – § 50k – príspevok na podporu udržania pracovných miest. Objektívny dôvod na skrátenie lehoty: napr. ak by o zamestnancov mal záujem iný zamestnávateľ a lehota jeden mesiac by zdržiavala zamestnancov v podpísaní pracovnej zmluvy s iným zamestnávateľom.

Obmedzenie možnosti skončiť pracovný pomer pred uplynutím lehoty a nedodržanie tejto povinnosti

Zamestnávateľ môže ***dať výpoveď*** *alebo* ***dať návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou*** *(§ 73 ods. 6 ZP) pri hromadnom prepúšťaní* ***najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie*** *o výsledku prerokovania hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.* ***Výnimka:*** *zamestnávateľ (za neho koná konkurzný správca vo väzbe na § 56 zákona č. 7/2005 Z. z.), na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.*

Nedodržanie lehoty: *→ nejde o neplatné skončenie pracovného pomeru (nie je to hmotnoprávna podmienka skončenia pracovného pomeru, pretože tu nie je doložka „inak je neplatná" – vo väzbe na § 17 ods. 2 ZP) + ale zamestnanec má* ***nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku*** *jeho priemerného zárobku (§ 134 ZP). Pozri* **Judikatúra:** NS ČR 21 Cdo 2985/2005 – nesplnenie povinnosti informovať úrad práce a doručiť písomnú správu úradu práce nespôsobuje neplatnosť výpovede.

§ 74
Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

K § 74: Prerokovanie výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov

§ 74 ZP ustanovuje povinnosť zamestnávateľa ***prerokovať*** *so zástupcami zamestnancov:*
- ***výpoveď,*** *ktorú chce dať zamestnancovi (všetky dôvody podľa § 63 ods. 1 ZP) a*
- ***okamžité skončenie,*** *ktoré chce dať zamestnancovi (všetky dôvody podľa § 68 ods. 1 ZP).*

→ ***len ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov*** *(pozri aj § 12 ZP).*
→ je to ***hmotnoprávna podmienka platnosti*** *právneho úkonu výpovede/okamžitého skončenia zo strany zamestnávateľa – nesplnenie =* ***relatívna neplatnosť*** *(§ 17 ods. 2 ZP → zamestnanec sa jej musí dovolať na súde podľa § 77 ZP).*

→ ochrana zástupcov zamestnancov osobitne v § 240 ods. 8 ZP – súhlas.

Forma: prerokovanie *(nevyžaduje sa súhlas).*

Realizácia: *vopred → pred doručením výpovede, okamžitého skončenia.*

Predmet prerokovania: dôvody, ktoré sa neskôr aj uplatnia. *Prerokovaním podľa § 74 ZP* ***nie je:*** *ak sa prerokujú iné dôvody, ako sa uplatnia, napr. zamestnávateľ prerokuje výpoveď pre porušenie*

PP® tip Hľadáte úplné znenie zákona platné k dnešnému dňu? Nemusíte – je tu pre vás **www.zakonypreludi.sk.**

pracovnej disciplíny, ale pracovný pomer skončí z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh, resp. prerokuje síce rovnaký dôvod – neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ale uvedie úplne iné skutočnosti, pre ktoré chce uplatniť tento dôvod, ako následne vymedzí vo výpovedi.

***Lehota** (ZP výslovne uvádza, že ide o lehotu) **na prerokovanie:** počítaná v pracovných dňoch (pondelok až piatok, okrem sviatkov):*

Výpoveď → do **siedmich pracovných dní** odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.
Okamžité skončenie → do **dvoch pracovných dní** odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.

Príklad:

Zamestnávateľ navrhne dátum prerokovania výpovede, kde sa zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov stretnú (a získa tak vyjadrenie) alebo požiada o stretnutie a vyjadrenie v lehote do 7 pracovných dní (a zástupcovia zamestnancov navrhnú termín).

*Ak v týchto lehotách **nedôjde k prerokovaniu→ prezumpcia: k prerokovaniu došlo** (pozn.: platí, len ak zástupcovia zamestnancov neposkytli súčinnosť; ak by zodpovednosť za neprerokovanie výpovede bola na strane zamestnávateľa → nedošlo k prerokovaniu). Prax: v kolektívnych zmluvách alebo v iných dohodách sa dohaduje procesná stránka realizácie prerokovania výpovede.*

*→ **prerokovanie má byť s príslušným zástupcom zamestnancov:** pozri § 229 ods. 7 ZP a § 232 ZP + **prerokovanie sa musí uskutočniť aj s „osobou", ktorá je na to v odborovej organizácii oprávnená** (jej oprávnenie napr. vyplynie zo stanov – pozri* **Judikatúra:** NS SR 3 Cdo 346/2009).

Upozornenie:

Prerokovanie s neprísluš̌ným zástupcom zamestnancov → porušenie § 74 ZP, a teda v prípade sporu o neplatnosť súd skonštatuje neplatnosť výpovede. V prípade neistoty zamestnávateľa (napr. nevie, ktorej odborovej organizácie je zamestnanec členom) sa **odporúča** oslovenie všetkých odborových organizácií s tým, že prerokovanie sa uskutoční so všetkými, resp. s tou, ktorá sa prihlási, pretože je zamestnanec jej členom – to však z hľadiska zamestnanca vyžaduje de facto súhlas, aby odborová organizácia, ktorej je členom, odkryla jeho členstvo.

***„Ak zamestnanec neurčí inak"** → v ČR rozhodnutie súdu – zamestnanec môže určiť, že ho nebude zastupovať žiadna odborová organizácia (nemôže byť zastupovaný proti svojej vôli – ústavné právo).*

Judikatúra:

NS SR 1 Cdo 72/2006 → prerokovanie výpovede a hromadné prepúšťanie, **NS SR 1 Cdo 72/2006** → splnenie podmienky prerokovania výpovede podľa § 74 ZP, **NS SR 5 Cdo 255/2008** → výkon práva a zdanlivý výkon práva (pri prerokovaní výpovede), **NS SR 4 Cdo 226/2007** → novovzniknutá odborová organizácia a prerokovanie, **NS SR 3 Cdo 346/2009** → prerokovanie výpovede a oprávnenie rokovať za odborovú organizáciu (predseda a podpredseda alebo výbor).

§ 75
Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní

(1) Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.

(2) Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä

PP® tip Novinka DÚPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

a) dobu trvania pracovného pomeru,
b) druh vykonávaných prác,
c) či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,
d) údaj o záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky podľa § 53 ods. 2 vrátane údaja o tom, kedy sa táto doba skončí,
e) údaj o poskytnutí odchodného podľa § 76a; ak sa odchodné vyplatilo dodatočne, zamestnávateľ vydá zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní.

(3) Ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní neupraví alebo nedoplní, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť.

(4) Iné informácie je zamestnávateľ oprávnený o zamestnancovi podávať iba s jeho súhlasom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

K § 75: Pracovný posudok, potvrdenie o zamestnaní, nazeranie do osobného spisu a poskytovanie informácií o zamestnancovi

§ 75 ZP upravuje nasledovné okruhy: pracovný posudok (ods. 1), potvrdenie o zamestnaní (ods. 2), nesúhlas s obsahom pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní (ods. 3), nazeranie do osobného spisu zamestnanca a poskytovanie informácií o zamestnancovi (ods. 4).

Pracovný posudok	hodnotenie pracovného výkonu, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce – vydáva sa na žiadosť zamestnanca + zamestnanec má právo sa brániť voči jeho obsahu a žiadať ich primeranú úpravu (pozri aj **NS ČR 21 Cdo 1362/2012**) (voči zamestnávateľovi, a to aj na súde – prekluzívna lehota – pozri § 36 ZP) **Judikatúra:** k obsahu pozri informatívne aj rozhodnutie **NS ČR 21 Cdo 2152/2004.**
Potvrdenie o zamestnaní	potvrdenie niektorých skutočností ohľadom pracovného pomeru – vydá zamestnávateľ bez ohľadu na žiadosť zamestnanca pri skončení pracovného pomeru + zamestnanec má právo sa brániť voči jeho obsahu a žiadať ich primeranú úpravu (pozri aj **NS ČR 21 Cdo 1362/2012**) (voči zamestnávateľovi, a to aj na súde – prekluzívna lehota – pozri § 36 ZP)

Judikatúra:

k zodpovednosti za škodu pri nevydaní potvrdenia o zamestnaní pozri aj rozhodnutie **NS ČR 21 Cdo 1491/2002** (škoda napr. aj v podobe ušlého zárobku zamestnanca u iného zamestnávateľa, ktorý s ním odmietol bez predloženia potvrdenia uzatvoriť pracovný pomer).

K údaju o odchodnom: *novela od 1. 5. 2018* → „e) údaj o poskytnutí odchodného podľa § 76a; ak sa odchodné vyplatilo dodatočne, zamestnávateľ vydá zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní“. *Potvrdenie o zamestnaní sa vydáva pri skončení pracovného pomeru. V mnohých prípadoch (napr. prebiehajúce konanie o priznaní dôchodku, čo má vplyv aj na posúdenie, či zamestnancovi patrí odchodné – § 76a ZP) zamestnávateľ nemá vedomosť, či zamestnancovi odchodné patrí a či mu bude vyplatené. Keďže sa uvedenú skutočnosť zamestnávateľ dozvie aj neskôr a odchodné vyplatí neskôr (ako pri skončení pracovného pomeru), novela ZP ustanovila povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní (ak pri skončení pracovného pomeru odchodné nebolo vyplatené, ale vyplatilo sa neskôr).*

Nahliadanie do osobného spisu

→ spis, ktorý si o ňom vedie zamestnávateľ – napr. sú tam rôzne doklady, zamestnanec má právo doň nahliadnuť a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie. Zamestnávateľ mu to musí umožniť. Ide o prístup k celému spisu (zamestnávateľ však môže urobiť opatrenia, aby zamestnanec nezobral niektoré

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Daňovú pohotovosť,** viac na **www.danovecentrum.sk.**

dokumenty – napr. písomné napomenutie). Zamestnanec by mohol namietať rozsah zbieraných údajov, ak to prekračuje rozsah upravený osobitnými predpismi.

Poskytovanie iných informácií o zamestnancovi

Zamestnávateľ nemôže podávať iné informácie o zamestnancovi, ako sú uvedené v § 75 ods. 1 a 2 ZP bez súhlasu zamestnanca. To možno zdôrazniť napr. v prípade, ak sa zamestnávateľ, u ktorého sa uchádzač o zamestnanie uchádza o zamestnanie, pýta bývalého zamestnávateľa na otázky nad rámec § 75 ZP. ***Výnimka:*** *ak to ustanoví osobitný predpis.*

§ 76
Odstupné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnemu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

PP® tip

Máte vo firme viac účtovníčok alebo potrebujete **prístup pre viac zamestnancov** súčasne? Pripravili sme pre vás novinku **firemný multi-prístup na Daňové centrum.** Objednávajte na 041/70 53 222.

(5) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(6) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

K § 76: Odstupné

§ 76 ZP upravuje osobitné plnenie z dôvodu skončenia pracovného pomeru – odstupné.

Odstupné	peňažné plnenie, ktoré zamestnávateľ poskytuje pri skončení pracovného pomeru zamestnancovi za to, že sa pracovný pomer skončil „predčasne" z jeho strany (podmienky v § 76 ods. 1 a 2 ZP) = **nepovažuje sa za mzdu** (druhá veta § 118 ods. 2 ZP)

→ ***nepatrí*** *pri prechode práv a povinností k novému zamestnávateľovi, ak zamestnanec je prevedený k novému zamestnávateľovi (§ 27 a nasl. ZP).*

Trvanie pracovného pomeru ku dňu skončenia pracovného pomeru	písm. a)		písm. b)		písm. c) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu		písm. c) zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva		písm. d)		písm. e)	
V – výpoveď D – dohoda	**V**	**D**	**V**	**D**	**V**	**D**	**V**	**D**	**V**	**D**	**V**	**D**
menej ako 2 roky	N	1x	N	1x	N	1x	10x	10x	N	N	N	N
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	1x	2x	1x	2x	1x	2x	10x	10x	N	N	N	N
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	2x	3x	2x	3x	2x	3x	10x	10x	N	N	N	N
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	3x	4x	3x	4x	3x	4x	10x	10x	N	N	N	N
najmenej 20 rokov	4x	5x	4x	5x	4x	5x	10x	10x	N	N	N	N

§ 76 ods. 7 ZP ***umožňuje*** *zamestnávateľovi poskytnúť (****dobrovoľne****) odstupné aj v iných prípadoch ako podľa § 76 ods. 1 (výpoveď) a 2 (dohodou) (ods. 4 – desaťnásobok).*

→ ***patrí pri skončení*** *pracovného pomeru. Týmto sa* ***stanovuje, kedy*** *zamestnancovi* ***vzniká právo na odstupné.***

Deň rozhodujúci pre posúdenie nároku (z hľadiska trvania pracovného pomeru)	
Dĺžka výpovednej doby	→ **ku dňu doručenia výpovede** potrebné stanoviť vopred (aby bolo jasné, kedy pracovný pomer skončí)
Výška odstupného	→ **ku dňu skončenia** pracovného pomeru nie je ani potrebné počítať, ku ktorému dňu sa posudzuje trvanie pracovného pomeru, pretože tu nie je potrebné dopredu určiť deň skončenia pracovného pomeru

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Mzdovú pohotovosť,** viac na **www.mzdovecentrum.sk.**

Príklad:

Ak pracovný pomer vznikol 1. 1. 2016, kedy nastalo päť odpracovaných rokov? Trvanie pracovného pomeru je na dobu → od – do (§ 37 ZP). Pracovný pomer sa má skončiť k 31. 12. 2020. Zamestnanec **ku dňu skončenia pracovného pomeru odpracoval najmenej 5 rokov.** Naplnenie piatich odpracovaných rokov (pri dobe) nastáva 31. 12. 2020 a nie 1. 1. 2021. 31. 12. = 5x – v roku 2016, 2017, 2018, 2019, 2020; 1. 1. by bol 6x – v roku 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021.

Sporná vec: Zamestnanec po doručení výpovede oznámi svoju dočasnú pracovnú neschopnosť, ktorá trvá niekoľko mesiacov. Vzhľadom na to, že doba trvania pracovného pomeru pre účely odstupného sa počíta ku dňu skončenia pracovného pomeru, môže sa stať, že zamestnancovi bude patriť vyššie odstupné (hoci sa to javí do istej miery ako v rozpore s dobrými mravmi a účelom ochrannej doby – cieľ chrániť zamestnanca pred nepriaznivou okolnosťou, nie zlepšovať jeho postavenie). Táto skutočnosť môže byť však zohľadnená v kolektívnej zmluve pri odstupnom poskytovanom nad rámec ZP (t. j. nezapočítanie tejto doby).

Sporná vec: Zamestnanec bol uvoľnený na výkon verejnej funkcie, odborovej funkcie, kde bol počas 20 rokov. Po návrate do zamestnania (§ 157 ZP) sa dohodne na skončení pracovného pomeru alebo akceptuje výpoveď, ale žiada o započítanie týchto 20 rokov pre účely odstupného. ZP priamo túto otázku nerieši. Započítanie je sporné z hľadiska dvoch vecí: **1.** pracovný pomer „spočíval" – zamestnanec bol uvoľnený na výkon inej činnosti (funkcie), **2.** z iného vzťahu mu patrili plnenia (napr. starosta dostane zo zákona odstupné vo väzbe na dĺžku funkcie). Javí sa to ako v rozpore s dobrými mravmi. V praxi/ani v zákone to však jednoznačne nie je vyriešené. § 157 ods. 3 ZP však zamestnancovi pri návrate do zamestnania po uvoľnení garantuje len zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko a nie napr. aj zlepšenia (pozri napr. § 157 ods. 1 ZP).

V prípade neplatného skončenia pracovného pomeru pracovný pomer trval po celý čas, a teda táto doba sa započíta aj pre účely odstupného v budúcnosti.

Započítanie predchádzajúcich pracovných pomerov na dobu určitú

V § 76 ZP nie je obsiahnuté obdobné pravidlo ako v § 62 ZP, že do doby trvania pracovného pomeru sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú. Vzhľadom na to, že ide o pracovné pomery na určitú dobu, ktoré sa nekončia s odstupným (v prípade práce na neurčitý čas môže vzniknúť nárok na odstupné, ale ak ide o bezprostrednú nadväznosť pracovných pomerov, takéto odstupné môže zamestnávateľ žiadať späť), ako aj vo väzbe na § 62 ZP (tu by mohlo z tohto dôvodu dôjsť aj k značnej disproporcii), je tu potrebné pripustiť analogický výklad ustanovenia/situácie v § 76 ZP, t. j. že aj pre účely odstupného sa do doby trvania pracovného pomeru započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

Pozri výklad k § 62 ZP.

Opätovné nastúpenie k tomu istému zamestnávateľovi (vrátenie odstupného)

*→ zamestnanec je **povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.** Čas návratu: **pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného** → vyjadruje skutočnosť, že sa 1x mesačné odstupné poskytne akoby za jeden mesiac, 2x za dva mesiace a pod. (dĺžka výpovednej doby je bezpredmetná).*

Príklad:

Ak sa so zamestnancom skončil pracovný pomer k 30. 4., takéto odstupné kompenzuje čas od 1. 5. do 30. 6. Ak sa zamestnanec k zamestnávateľovi vráti od 1. 6., je potrebné spočítať celkový počet dní od 1. 5. do 30. 6. a vydeliť sumu odstupného týmto počtom dní = odstupné pripadajúce na jeden deň.

Následne je potrebné vypočítať počet zostávajúcich dní od dňa vzniku pracovného pomeru do konca času určeného podľa odstupného (v tomto prípade od 1. 6. do 30. 6.) a vynásobiť tento počet dní denným odstupným (odstupným, ktoré patrí za jeden deň).

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému zo mzdovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

Judikatúra:

K otázke vrátenia odstupného a iná výška mzdy po návrate pozri aj rozhodnutie **NS ČR 21 Cdo 2071/2013.** K otázke prechodu práv a povinností a vyplateniu odstupného, ak sa pracovný pomer skončil, ale uzatvoril sa pracovný pomer s preberajúcim zamestnávateľom pozri aj **NS ČR 21 Cdo 3945/2008** (odstupné nepatrí, právne úkony sú nadbytočné, prevod je zo zákona).

Vyplácanie odstupného

→ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa nedohodne so zamestnancom inak [**Príklad:** Pracovný pomer končí 31. 5. Aplikuje sa tu § 129 ods. 3 ZP (ku dňu skončenia pracovného pomeru), ak sa nedohodli inak, t. j. že sa mzda vyplatí v bežný výplatný termín (napr. 10. 6.)].

§ 76a
Odchodné

(1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

K § 76a: Odchodné

§ 76a ZP upravuje osobitné plnenie z dôvodu skončenia pracovného pomeru – odchodné.

Odchodné	peňažné plnenie, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi z dôvodu skončenia pracovného pomeru, pričom ide o určité plnenie za celoživotnú pracovnú kariéru zamestnanca (preto ide o väzbu na dôchodok zamestnanca). = **nepovažuje sa za mzdu** (druhá veta § 118 ods. 2 ZP).

→ nesleduje sa, ako dlho trval pracovný pomer u zamestnávateľa ani či zamestnanec počas života pracoval len v pracovnom pomere a koľko rokov odpracoval celkovo.

*→ nárok len **1x v živote** (osobitný prípad: vojaci, policajti → tam ide o názov „odchodné“, ale sleduje iný účel a poskytuje sa vo väzbe na poistenie).*

***Ods. 1** → pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, **Ods. 2** → pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.*

Vyplatenie odchodného

***Odporúča sa počkať s vyplatením odchodného,** až kým zamestnanec nepreukáže, že splnil uvedené podmienky (nedoručí rozhodnutie Sociálnej poisťovne, ako aj doklad preukazujúci, kedy požiadal o priznanie dôchodku). Až Sociálna poisťovňa rozhodne, či zamestnancovi prizná alebo neprizná dôchodok*

PP® tip
Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu sa môžu pýtať odborníkov **vo forme chatu alebo emailu.**

→ zamestnávateľ nie je povinný vyplatiť odchodné skôr. ***Ak je už v čase skončenia pracovného pomeru preukázané, že zamestnanec má priznaný dôchodok,*** *je daná aj povinnosť na jeho vyplatenie. § 76a ZP priamo neuvádza deň, kedy sa má odchodné vyplatiť (napr. v najbližšom výplatnom termíne), ale „hovorí" len o podmienkach nároku → možno odporučiť analogický postup ako pri odstupnom – podľa § 76 ods. 6 ZP (****v najbližšom výplatnom termíne, ak sa nedohodne inak).***

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru § 77

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

K § 77: Neplatné skončenie pracovného pomeru

§ 77 ZP upravuje otázky možnosti napadnutia neplatného skončenia pracovného pomeru na súde. ZP pri skončení pracovného pomeru vychádza z tzv. relatívnej neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

Relatívna neplatnosť právneho úkonu	= neplatnosť právneho úkonu sa musí napadnúť na súde = ak sa nenapadne na súde = právny úkon (napr. výpoveď) je platný, resp. spôsobuje napriek svojim vadám právne následky → hoci neboli inak splnené všetky podmienky, ktoré vyžaduje zákon pre skončenie pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí platne, aj ak sa zamestnanec alebo zamestnávateľ v prekluzívnej lehote nedovolá jeho neplatnosti na súde (§ 77 ZP)

Čo možno napadnúť? *→ neplatné skončenie pracovného pomeru:* ***1) výpoveďou, 2) okamžitým skončením, 3) skončením v skúšobnej dobe a 4) skončením dohodou*** *(nie je tu uvedené skončenie podľa § 19 ods. 2 a 3 ZP).*

Kde možno napadnúť neplatnosť? *→ na súde (vecne a miestne príslušnom – pozri zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok + pozri výklad k § 14 ZP).*

Dokedy možno napadnúť neplatnosť? *→ Do* ***dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť*** *(napr. pri výpovedi skončiť výpovednou dobou).*

→ lehota je ***prekluzívna*** *(pozri § 36 ZP) → zmeškanie znamená, že súd z úradnej povinnosti aplikuje pravidlo preklúzie práva a* ***hmotnoprávna*** *→ podanie (žaloba) musí byť v posledný deň lehoty doručené na súde.*

Príklad:

Pracovný pomer sa skončil výpoveďou uplynutím výpovednej doby dňa 31. 12. Zamestnanec sa domnieva, že ide o neplatné skončenie. Podľa § 77 ZP má lehotu dva mesiace. Ide o lehotu – na počítanie sa aplikuje § 122 OZ – počítanie lehôt podľa mesiacov. Lehota začne plynúť odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť (t. j. 31. 12.) a skončí sa dňom, ktorý sa zhoduje v dni a v mesiaci – t. j. 31. 2.

Takýto deň v kalendári nie je, koniec lehoty pripadne na posledný deň mesiaca – na 28. 2./29. 2. Ak by išlo o sobotu, nedeľu alebo sviatok, posledný deň lehoty bude najbližší nasledujúci pracovný deň. V posledný deň lehoty musí byť podanie doručené súdu.

Judikatúra

NS SR 3 Cdo 29/2017: (vplyv ochrannej doby na lehotu podľa § 77 ZP) – Za „deň, keď sa mal pracovný pomer skončiť" tu treba považovať posledný deň výpovednej doby nepredĺženej o ochrannú dobu (avšak ÚS SR II. ÚS 332/2018 zrušil a vrátil vec, pretože v prípade rozdielnych rozhodnutí NS SR mala byť vec daná veľkému senátu NS SR).

PP® tip **Firemný multi-prístup Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

Rozdiel – neplatné skončenie pracovného pomeru a určovacia žaloba

Žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru (§ 77 ZP)	= napáda sa neplatné skončenie pracovného pomeru, t. j. nespochybňuje sa existencia právneho úkonu, ale jeho platnosť, → platí obmedzenie náhrady mzdy podľa § 79 ZP a obmedzenie lehotou podľa § 77 ZP. **Príklad:** Neplatný právny úkon – výpoveď. Existuje tu posudzovaný úkon a napáda sa jeho neplatnosť.
Určovacia žaloba o existencii pracovného pomeru (CSP)	= žiada sa o určenie, že pracovný pomer trvá, existuje a pod. – spochybňuje sa, že právny úkon existuje, → neplatí obmedzenie podľa § 79 ZP ani obmedzenie lehotou podľa § 77 ZP. – nemožno však použiť, ak možno použiť § 77 ZP (ten má prednosť) + musí sa preukázať naliehavý právny záujem [§ 137 písm. c) CSP] (čo v praxi nie je jednoduché) **Príklad:** Žiadny právny úkon skončenia alebo napr. jedna strana spochybňuje uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru. Spor je o to, či existuje alebo neexistuje právny úkon, ktorý by mal spôsobiť skončenie pracovného pomeru, t. j. či právny vzťah stále trvá (žiada sa o určenie, že trvá, nie to, že právny úkon je neplatný).

Ak sa napáda neplatnosť skončenia pracovného pomeru, § 77 ZP má prednosť pred podaním určovacej žaloby podľa Civilného sporového poriadku.

Judikatúra:

Pozri aj nepodanie žaloby v kontexte § 77 ZP a určovacia žaloba (**NS SR 3 Cdo 147/2008)** a rozdiel medzi určovacou žalobou (podľa OSP – v SR už CSP) a žalobou o neplatnosť (**NS ČR 21 Cdo 1618/2000**), ako aj skúmanie, či ide o prejav vôle skončiť pracovný pomer (lehota a postup podľa § 77 ZP sa vzťahuje len na spôsoby skončenia v ňom uvedené a nie na iné spôsoby skončenia (**NS ČR 21 Cdo 131/2003**).

§ 78

(1) Ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

(2) Ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla, odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce.

(3) Ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak
a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,
b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť,
c) bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(4) Zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody v prípadoch ustanovených v odseku 3.

K § 78: Neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca

V § 78 ZP ide o ***napadnutie právneho úkonu zamestnanca*** *[výpoveď, okamžité skončenie, skončenie v skúšobnej dobe (dohoda, pozri § 80 ZP)]* ***zamestnávateľom.***

PP® tip Novinka **DaÚ PLUS** – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

trvá na výkone práce	podá žalobu	súd = neplatné skončenie = pracovný pomer trvá naďalej + náhrada škody (za čas nevykonávania práce – musí ale kvantifikovať a žiadať)
		súd = nie je neplatné skončenie = pracovný pomer sa skončil (pôvodným spôsobom a v pôvodnom čase)
	nepodá žalobu	pracovný pomer sa skončil platne (spôsobom určeným zamestnancom)
netrvá na výkone práce	podá žalobu	súd = neplatné skončenie = pracovný pomer netrvá naďalej – skončí sa spôsobom určeným v § 78 ods. 3 ZP + nie je tu NŠ
	nepodá žalobu	pracovný pomer sa skončil platne (spôsobom určeným zamestnancom)

Obsah a forma oznámenia *(ZP neupravuje): nemusí byť písomné (ale vzhľadom na jeho preukázanie je vhodné zvoliť písomnú formu), musí byť zamestnancovi adresované, aby sa s ním zamestnanec mohol oboznámiť, je dôležité, aby zamestnávateľ mal preukázané, že urobil uvedené oznámenie. Malo by obsahovať:* ***1. formálne náležitosti:*** *označenie zamestnávateľa, zamestnanca, podpis zamestnávateľa (resp. príslušnej osoby), dátum, miesto,* ***2. obsahové náležitosti:*** *– vyjadrenie tej skutočnosti, že: a) zamestnávateľ považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné (zákon neuvádza uvedenie dôvodov, prečo považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné v takomto oznámení), b) zamestnávateľ trvá na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu podľa dojednanej pracovnej zmluvy (vyzve ho na ďalší výkon práce) + kolónka na prevzatie alebo odmietnutie (podpis + dátum) (ak sa doručuje po skončení pracovného pomeru – doručenka).*

Nahradenie oznámenia žalobou na súd

Pozri **Judikatúra: R 36/1979, NS SR R 48/1997, NS ČR 21 Cdo 387/2003, NS ČR 21 Cdo 2343/2003, NS ČR 21 Cdo 2369/2000, NS ČR 21 Cdo 945/2002, NS ČR 21 Cdo 387/2003** → *takéto* ***oznámenie môže byť nahradené aj žalobou na súd*** → *v žalobe sa zamestnávateľ musí dožadovať nielen určenia neplatnosti právneho úkonu, ktorým zamestnanec skončil pracovný pomer, ale aj toho, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu.*

Lehota na podanie oznámenia a zmena rozhodnutia zamestnávateľa

V ZP sa neuvádza, v akej lehote by mal zamestnávateľ uvedené oznámenie podať. Doba, do ktorej môže zamestnávateľ (rovnako aj zamestnanec) podať takéto oznámenie, sa judikatúrou vymedzuje extenzívne. Pozri **Judikatúra:** NS ČR 21 Cdo 2905/2000 – R 77/2002 „nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.“

Zamestnávateľ môže svoje rozhodnutie o tom, že trvá alebo netrvá na tom, aby zamestnanec naďalej pracoval, aj ***zmeniť,*** *a to aj opakovane. Pozri* **Judikatúra:** NS ČR 21 Cdo 227/2000 – SJ 44/2001 oznámenia zmeny rozhodnutia (týka sa zamestnanca, ale možno aplikovať aj na zamestnávateľa) – najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti rozviazania (skončenia) pracovného pomeru.

Reakcia zamestnanca na oznámenie zamestnávateľa

→ ***odvolá právny úkon, ktorý sa týkal skončenia pracovného pomeru, so súhlasom zamestnávateľa =*** *„ruší“ sa právny úkon skončenia pracovného pomeru a pracovný pomer* ***naďalej trvá,*** *ale zamestnávateľ sa môže dovolať určenia neplatnosti výpovede zamestnanca (Pozri* **Judikatúra:** NS ČR 21 Cdo 1082/98 – SJ 28/1999 „pri rozhodovaní o žalobe na neplatnosť výpovede z pracovného pomeru súd skúma platnosť tohto rozviazania pracovného pomeru bez ohľadu na to, že výpoveď bola so súhlasom druhého účastníka odvolaná.“) a domáhať sa náhrady škody aj napriek tomu, že súhlasil, aby zamestnanec svoju výpoveď odvolal (náhrada škody – za obdobie, počas ktorého zamestnanec nevykonával prácu na základe neplatného skončenia pracovného pomeru, avšak neplatnosť tohto skončenia pracovného pomeru by musel určiť súd).

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému z daňovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

→ ***nastúpi na výkon práce (dobrovoľný výkon práce)*** *= dobrovoľný výkon práce nie je uznaním, že by skončenie pracovného pomeru bolo neplatné, ale zamestnanec sa do rozhodnutia sporu rozhodol, že bude vykonávať prácu, zamestnávateľ je povinný prideľovať prácu, inak by šlo o prekážku v práci na jeho strane, nie je potrebné uzatvárať osobitnú dohodu, ale vzťah sa riadi pôvodnou pracovnou zmluvou.* **Pozn.:** ak súd rozhodne, že skončenie pracovného pomeru bolo platné, čas výkonu práce na základe pôvodnej zmluvy nie je nelegálnym zamestnávaním.

→ ***nenastúpi na výkon práce*** *= spor o neplatnosť je obdobie neistoty o tom, či je skončenie platné alebo neplatné, a teda zamestnanec nie je povinný (potom, čo uplynie doba, po ktorú mal podľa právneho úkonu, ktorým skončil pracovný pomer, a ktorý napáda zamestnávateľ) naďalej vykonávať prácu (napr. po uplynutí výpovednej doby), nenastúpenie na výkon práce nemožno kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny, ak by súd rozhodol, že výpoveď by bola neplatná, znášala by strana, ktorá dala neplatnú výpoveď, všetky následky spojené s neplatnosťou výpovede.*

§ 79

(1) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

(3) Ustanovenie odseku 2 sa nevzťahuje na oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa osobitného predpisu.

(4) Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak
a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,
b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

(5) V prípadoch ustanovených v odseku 4 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

K § 79: Neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

V § 79 ZP ide o ***napadnutie právneho úkonu zamestnávateľa*** *[výpoveď, okamžité skončenie, skončenie v skúšobnej dobe (dohoda pozri § 80 ZP)]* ***zamestnancom.***

trvá na prideľovaní práce	podá žalobu	súd = neplatné skončenie = pracovný pomer trvá naďalej, **výnimka:** súd rozhodne, že nemožno od ZĽ spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie + náhrada mzdy (za čas nevykonávania práce)
		súd = nie je neplatné skončenie = pracovný pomer sa skončil (v pôvodnom čase)
	nepodá žalobu	pracovný pomer sa skončil platne (spôsobom určeným zamestnávateľom)

PP® tip Právne predpisy v aktuálnom úplnom znení zdarma, bez registrácie a s jednoduchou obsluhou nájdete na **www.zakonypreludi.sk.**

netrvá na prideľovaní práce	podá žalobu	súd = neplatné skončenie = pracovný pomer netrvá naďalej – skončí sa spôsobom určeným v § 78 ods. 3 ZP + náhrada mzdy iba pri okamžitom skončení/v skúšobnej dobe (§ 78 ods. 5 ZP)
	nepodá žalobu	pracovný pomer sa skončil platne (spôsobom určeným zamestnávateľom)

K forme a obsahu oznámenia, k zmene rozhodnutia zamestnanca a oznámeniu žalobou pozri výklad k § 78 ZP (platí to isté).

Reakcia zamestnávateľa na oznámenie zamestnanca

*→ **odvolá právny úkon, ktorý sa týkal skončenia pracovného pomeru so súhlasom zamestnanca =** „ruší" sa právny úkon skončenia pracovného pomeru a pracovný pomer **naďalej trvá.** V princípe postačuje, že zamestnávateľ reaguje na výzvu zamestnanca, ktorý tvrdí, že skončenie je neplatné a oznámi/doručí zamestnancovi, že na základe toho odvoláva výpoveď.*

→ zamestnávateľ začne zamestnancovi prideľovať prácu (dobrovoľné prideľovanie práce) = dobrovoľné prideľovanie práce nie je uznaním, že by skončenie pracovného pomeru bolo neplatné, ale zamestnávateľ sa do rozhodnutia sporu rozhodol, že bude prideľovať prácu (pozri **Judikatúra:** NS ČR Cpjn 4/2004 – R 85/2004), nie je potrebné uzatvárať osobitnú dohodu, ale vzťah sa riadi pôvodnou pracovnou zmluvou, zamestnanec je povinný vykonávať prácu a nenastúpenie na výkon práce je možné kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny.

*→ **zamestnávateľ nepridelí zamestnancovi prácu =** spor o neplatnosť je obdobie neistoty o tom, či je skončenie platné alebo neplatné, a teda zamestnávateľ nie je povinný (potom, čo uplynie doba, po ktorú mal podľa právneho úkonu, ktorým skončil pracovný pomer) prácu prideľovať (napr. po uplynutí výpovednej doby), neprideľovanie práce nie je možné kvalifikovať ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ak by súd rozhodol, že výpoveď by bola neplatná, znášala by strana, ktorá dala neplatnú výpoveď, všetky následky spojené s neplatnosťou výpovede.*

Zamestnávateľ zároveň môže odstrániť nedostatky, t. j. dá zamestnancovi novú výpoveď, ktorá už bude spĺňať náležitosti dané zákonom (nová výpoveď však nenahrádza pôvodnú). V prípade, ak bola daná nová výpoveď v súlade so zákonom, pracovný pomer sa skončí na základe novej výpovede → nebráni to tomu, aby sa zamestnanec obrátil na súd, aby určil, že skončenie pracovného pomeru na základe pôvodnej výpovede bolo neplatné a uplatnil si tak nároky, ktoré by mu mohli vzniknúť na základe pôvodnej neplatnej výpovede. Súd by síce mohol skonštatovať, že pôvodná výpoveď bola neplatná (a teda pracovný pomer by trval), ale uvedené určenie by nemalo vzťah k novej výpovedi, ktorá by bola platná a na základe ktorej by sa pracovný pomer skončil.

***Rozhodnutia súdu o tom, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie:** napr. ak neboli splnené formálne predpoklady na danie výpovede (napr. výpoveď nebola prerokovaná so zástupcami zamestnancov podľa § 74 ZP), ale zároveň bol naplnený dôvod na skončenie pracovného pomeru napr. podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP (napr. alkohol na pracovisku).*

Náhrada mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru (ak zamestnanec trval na ďalšom zamestnávaní)

Započítateľná doba (dĺžka)	Výška náhrady mzdy
12 mesiacov a menej	Prizná súd v plnom rozsahu
viac ako 12 mesiacov a menej ako 36 mesiacov	Na návrh zamestnávateľa môže súd znížiť alebo nepriznať
	Bez obmedzenia: oznamovateľ kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa zákona č. 54/2019.

PP tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.danovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým daňovým a účtovným informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

Započítateľná doba (dĺžka)	Výška náhrady mzdy
viac ako 36 mesiacov	Nepatrí
	Bez obmedzenia (patrí): oznamovateľ kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa zákona č. 54/2019 Z. z.

Dĺžka posudzovanej doby a započítanie rôznych skutočností

*→ je limitovaná **odo dňa, keď zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní** až **do času,** keď mu zamestnávateľ **umožní pokračovať v práci** (t. j. skôr, ako by súd rozhodol o tom, že išlo o neplatné skončenie pracovného pomeru) alebo **do dňa právoplatnosti rozsudku.** Zamestnanec môže meniť svoje rozhodnutie.*

Príklad:

Pracovný pomer sa skončil 31. 12., ale zamestnanec doručil výzvu zamestnávateľovi na zamestnávanie až 1. 6. (žalobu stihol podať v lehote podľa § 77 ZP). Čas od 1. 1. do 31. 5. sa pre určenie náhrady mzdy nezapočíta.

*→ **najneskôr do právoplatnosti rozhodnutia súdu,** ktorý rozhodol o tom, že skončenie pracovného pomeru so zamestnancom zo strany zamestnávateľa je neplatné (pozri* **Judikatúra:** R 33/1977).

*→ začiatok plynutia je **odložený až do skončenia pracovného pomeru.** Pracovný pomer sa v prípade výpovede končí uplynutím výpovednej doby, napr. 31. 12., a za uvedenú dobu sa poskytuje mzda. Poskytovanie náhrady mzdy (§ 79 ZP) nie je nadviazané na čas oznámenia, ale na **deň, ktorý nasleduje po dni, kedy mala uplynúť výpovedná doba,** t. j. kedy zamestnávateľ prestal zamestnanca zamestnávať na základe neplatnej výpovede. V tomto prípade od 1. 1. ak túto skutočnosť zamestnanec oznámil neskôr, tak až odo dňa oznámenia. Pozri* **Judikatúra:** NS ČR 21 Cdo 700/2001, NS ČR 21 Cdo 2905/2000 (pred uplynutím výpovednej doby idú nároky z pracovnej zmluvy, prípadne ide o náhradu mzdy pri prekážke v práci).

*→ súd nemá priznať náhradu mzdy **za obdobia/doby, kedy by zamestnanec nepracoval,** a teda nepoberal mzdu (napr. doba dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej a rodičovskej dovolenky). Pozri* **Judikatúra:** NS ČR Cpjn 4/2004 – R 85/2004 → „zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy... za dobu jeho dočasnej práceneschopnosti“, obdobne R 90/1970.

*→ ak by zamestnávateľ zamestnanca prijal znovu do pracovného pomeru alebo ak by mu poskytoval mzdu za vykonanú prácu, ale prideľoval by mu **inú prácu, kde by zamestnanec dosahoval nižší zárobok,** súd by **skúmal výšku poskytnutej mzdy a výšku náhrady mzdy.** Mzda z takéhoto prideľovania práce sa započíta voči povinnosti zaplatiť náhradu mzdy. Pozri* **Judikatúra:** NS ČR 21 Cdo 991/2001 → zamestnanie (u toho istého zamestnávateľa počas sporu) nemá vplyv na existenciu náhrady mzdy, ale na jej výšku.

Iné nároky okrem náhrady mzdy

a) Nevyplatená náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

→ nárok podľa zákona č. 462/2003 Z. z., výnimka: ak by plnila Sociálna poisťovňa v rovnakej výške ako zamestnávateľ (nemocenské).

*→ za dobu, za ktorú by patrila náhrada príjmu alebo nemocenské, nemožno priznať náhradu mzdy. Uvedené nároky možno riešiť len na základe **ustanovení o náhrade škody,** ktorá vznikla zamestnancovi v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru.*

b) Zdravotné a sociálne poistenie a dane

→ vo väzbe na náhradu mzdy podľa § 79 ZP. Napr. ak sa náhrada mzdy poskytla len za 12 mesiacov, ale súdny spor trval dlhšie, náhrada mzdy sa rozpočíta (pre účely sociálneho poistenia) na túto dlhšiu dobu.

PP® tip

Daňové centrum formou ročného predplatného k prémiovému prístupu na 12 mesiacov len za 231 € pre jedného užívateľa? Je to možné! Volajte vašej osobnej operátorke a objednajte si **firemný multi-prístup na Daňové centrum.**

Neplatné skončenie pracovného pomeru na určitú dobu

*Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu **by sa bol skončil uplynutím dohodnutej doby** (§ 71 ods. 1 ZP) → neplatnosť **len pri jeho predčasnom skončení inými spôsobmi** podľa § 59 ZP – v skúšobnej dobe, výpoveďou, okamžitým skončením, dohodou; prípadne aj otázka posúdenia, či dojednanie určitej doby bolo dostatočne určité (§ 37 OZ),*

→ súd by nemal posudzovať otázku ďalšieho trvania pracovného pomeru na určitú dobu (ak aj to nie je predmetom sporu), ale mal by rozhodnúť iba o otázke náhrady mzdy odo dňa oznámenia zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, a to až najneskôr do dňa, kedy by sa bol pracovný pomer skončil a obdobne o náhrade škody odo dňa oznámenia až najneskôr do dňa, kedy by sa pracovný pomer skončil.

***Výnimka:** Spor, ak sa pracovný pomer zmenil podľa § 71 ods. 2 ZP z doby určitej na neurčitú (tu ide o určovaciu žalobu a vyplatenie náhrady mzdy z dôvodu nepridelenia práce za celý čas – obmedzenie § 79 ods. 2 ZP sa neaplikuje).*

Neplatné skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

→ uplatnia sa ustanovenia § 77 – § 79 ZP.

§ 80

Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.

K § 80: Neplatné skončenie pracovného pomeru dohodou

§ 80 ZP upravuje prípady neplatného skončenia pracovného pomeru dohodou – napr. sloboda vôle – nátlak na zamestnanca, aby dohodu podpísal (bezprávna vyhrážka – napr. vedúci zamestnanec s vedúcim personálneho oddelenia držia zamestnanca v kancelárii a robia nátlak naňho, že ak nepodpíše výpoveď, nájdu si dôvody na jeho prepustenie – napr. porušenie pracovnej disciplíny.

Bezprávnosť vyhrážky spočíva v tom, že sa hrozí niečím, čím sa nemôže – napr. zamestnanec nič neporušil. Naopak, o bezprávnu vyhrážku by nešlo, ak by zamestnanec požil alkohol a je presviedčaný, aby podpísal skončenie dohodou, inak dostane výpoveď.).

***Nároky zamestnanca** → pri posudzovaní **nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy sa postupuje** obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom, t. j. podľa § 79 ZP. **Nároky zamestnávateľa** → zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.*

§ 81
Základné povinnosti zamestnanca

Zamestnanec je povinný najmä

a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrujúcim lekárom,
e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.mzdovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým mzdovým a personálnym informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,
g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

K § 81: Základné povinnosti zamestnanca

*V § 81 ZP sú upravené **základné povinnosti zamestnanca.** Ostatné ustanovenia potom vymedzujú ďalšie povinnosti zamestnanca (napr. aj § 47 ZP).*
→ k prítomnosti na pracovisku pozri výklad k § 85 ZP.

§ 82
Základné povinnosti vedúcich zamestnancov

Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 povinný najmä
a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv, a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a,
d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

K § 82: Základné povinnosti vedúcich zamestnancov

§ 82 ZP upravuje základné povinnosti vedúcich zamestnancov (pojem vymedzuje § 9 ZP). Na vedúcich zamestnancov sa ako na zamestnancov vzťahuje aj § 81 ZP.

§ 83
Výkon inej zárobkovej činnosti

(1) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.

(2) Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1 z vážnych dôvodov písomne odvolať; v písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody. Po odvolaní súhlasu zamestnávateľom podľa prvej vety je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

(3) Súhlas zamestnávateľa podľa odseku 1 sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

K § 83: Výkon inej zárobkovej činnosti zamestnancom

*Otázky obmedzenia inej zárobkovej činnosti v ZP upravuje: všeobecne v § 81 písm. e) (zákaz konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa) a v § 83 ZP (výkon inej zárobkovej činnosti – zákaz konkurenčnej činnosti) = vyjadrenie **zásady tzv. lojality zamestnanca** k zamestnávateľovi počas trvania pracovného pomeru.*

PP® tip
Úplné znenia daňových predpisov nájdete v časopise **ÚZ – úplné znenia.** Pre viac informácií a objednávanie kliknite na **www.zakon.sk** alebo volajte +421 41 70 53 222.

Obmedzenie podľa § 83 ZP sa týka zamestnanca v pracovnom pomere.

Posudzovaný okruh: *zárobková činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.*

Požiadavka na zamestnanca: *získanie písomného súhlasu zamestnávateľa vopred („predchádzajúci“).*

Zárobková činnosť *→ nejde len o* ***činnosť vykonávanú v pracovnoprávnom vzťahu*** *→ pokrýva akúkoľvek činnosť, z ktorej možno dosiahnuť zárobok* ***bez ohľadu na právnu formu, na základe ktorej ju zamestnanec vykonáva*** *(napr. aj podnikanie, živnosť, činnosť štatutárneho orgánu, vykonávanie práce na zmluvu o dielo podľa OZ alebo ObZ).*

→ bez ohľadu na to, či osoba ***dosahuje zárobok (zisk) alebo je táto činnosť stratová;*** *ak by zamestnanec vykonával činnosť bezodplatne, nejde o zárobkovú činnosť.*

Judikatúra:

NS ČR 21 Cdo 1714/2001: rozhodujúca je vôľa zamestnanca (dosiahnuť tento zárobok). Ide o **činnosť.** Má ísť o aktívnu, nie „pasívnu“ činnosť (napr. majetkový podiel, akcie konkurenčnej spoločnosti). Zárobkovou činnosťou **nie** je **vlastníctvo akcií či iný majetkový vklad v spoločnosti s ručením obmedzeným (aj kapitálová účasť), pokiaľ nie je súčasne spojený s výkonom práce** (pozri aj NS ČR **2 Cdon 1652/1997**). **NS ČR 21 Cdo 3077/2000** → o zárobkovú činnosť by išlo aj v prípade člena dozornej rady spoločnosti... aj keď spoločnosť nevyvíja dočasne alebo trvale akúkoľvek činnosť.

Predmet činnosti zamestnávateľa: *V konkrétnom prípade môže byť odvodený z obchodného registra, živnostenského registra, zakladacích listín, resp. iných registrov a listín (pozn.: zamestnávateľ nemusí vykonávať všetky činnosti, ktoré má zapísané v obchodnom registri – je tu však potenciálna možnosť ich vykonávať).*

Konkurenčný charakter činnosti: *Obmedzenia majú* ***význam najmä v oblasti,*** *kde sa pracuje s dôvernými informáciami, ako je obchodné, výrobné tajomstvo, aby isté znalosti, ktoré zamestnanec získava pri výkone svojej práce, nevyužíval pre seba alebo iného zamestnávateľa a nepoškodzoval tak svojho zamestnávateľa (nekonal v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa).*

Posúdenie sa musí urobiť ***vždy osobitne v každom prípade na základe jednotlivých skutočností prípadu.***

Odporúčanie:

Pre tieto účely je vhodné vo vnútornom predpise zamestnávateľa vymedziť, ktorú činnosť by zamestnávateľ považoval za konkurenčnú k predmetu jeho činnosti.

Posúdenie potenciálneho konkurenčného správania

→ identifikovať úroveň, na ktorej sa posudzuje konkurenčný charakter činnosti.

V prípade porovnávania dvoch pracovných pomerov: *zamestnanec pre zamestnávateľa č. 1 vykonáva prácu podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Druh jeho práce je spravidla užší ako celková činnosť, ktorá sa vykonáva u zamestnávateľa (všetkými zamestnancami). Zároveň, ak ide o zamestnanie č. 2, zamestnanec v ňom spravidla tiež vykonáva len činnosť, ktorá je vymedzená druhom práce dohodnutom v pracovnej zmluve a druh jeho práce je užší ako celková činnosť zamestnávateľa. Z tohto hľadiska by bolo možné uvažovať o širšom alebo užšom prístupe. Pri širšom prístupe by postačovalo len zapojenie zamestnanca do činnosti v spoločnosti, ktorá je konkurentom zamestnávateľa. V užšom zmysle by išlo len o porovnanie skutočných činností. Vzhľadom na znenie* ***§ 83 ods. 1 ZP, kde sa posudzuje, či zárobková činnosť*** *(v tomto prípade činnosť vykonávaná u zamestnávateľa č. 2)* ***má alebo nemá konkurenčný charakter k predmetu činnosti zamestnávateľa*** *č. 1, možno uviesť, že:*

PP® tip Všetky **zaujímavé publikácie a zdroje,** ktoré vám prinesú **plnohodnotné informácie,** nájdete na **www.zakon.sk**.

1. ***u zamestnávateľa č. 1 bude úroveň posudzovania – predmet činnosti zamestnávateľa č. 1*** *(t. j. nielen druh práce, ktorý zamestnanec pre neho vykonáva, ale jeho predmet činnosti),*
2. ***u zamestnávateľa č. 2*** *má ísť o činnosť, ktorou sa konkuruje = úrovňou posudzovania opätovne* ***bude predmet činnosti zamestnávateľa č. 2*** *(t. j. nepôjde len o druh práce zamestnanca, ktorý pre zamestnávateľa č. 2 vykonáva, ale o predmet činnosti, ktorý zamestnávateľ vykonáva, konkurentmi nie sú osoby so statusom zamestnancov, ale dve spoločnosti – zamestnávatelia).*

Judikatúra:

Pozri **NS ČR 21 Cdo 1132/2014:** „Pro posouzení shodnosti výdělečné činnosti s předmětem činnosti zaměstnavatele **není rozhodující vlastní činnost, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává.** Shodnost výdělečné činnosti se **vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele** (např. zapsaného v obchodním rejstříku), **nikoli k druhu práce,** který má zaměstnanec uveden v pracovní smlouvě či v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jinými slovy, předmět činnosti daného zaměstnavatele je shodný pro všechny jeho zaměstnance, **bez ohledu na to, jaký druh práce pro zaměstnavatele vykonávají.**“

V prípade porovnávania pracovného pomeru a podnikania: *v danom prípade sa posúdia predmety činnosti zamestnávateľa a napr. obchodnej spoločnosti.*

Je potrebné posúdiť ***aj konkurenčný aspekt,*** *t. j. dve spoločnosti podnikajúce v oblasti informačných technológií nemusia podnikať v rovnakom segmente (napr. počítačové hry a antivírusové programy), t. j. nemusia byť na trhu konkurentmi (aj keď v budúcnosti nimi byť môžu). Konkurenčný aspekt by bol daný napríklad tým, že sa spoločnosti zúčastnili rovnakej súťaže o zákazku.*

→ ***územné hľadisko*** *(kde sa činnosť vykonáva, napr. ak si územné nekonkurujú – jeden podniká v Bratislave, druhý na východnom Slovensku).*

Obmedzenie má vzťah k ústavnému právu podľa čl. 35 Ústavy SR a je preto skôr potrebné ***uprednostniť reštriktívny výklad.*** *Možno sa domnievať, že vzhľadom na to, že niektoré spoločnosti majú zapísané desiatky činností, obmedzenie inej zárobkovej činnosti je odôvodnené len ku skutočne vykonávanej činnosti, nie potenciálne vykonávanej (nevykonávanej činnosti nemožno konkurovať). Činnosťou, ktorú zamestnávateľ nevykonáva (bez ohľadu na jej formálny zápis), zamestnanec zamestnávateľovi* ***v danom momente nekonkuruje*** *(nezúčastňujú sa spoločnej súťaže o zákazníka). Z uvedeného možno odvodiť záver, že zamestnanec takúto činnosť môže vykonávať.*

Výnimky z obmedzenia inej zárobkovej činnosti

→ § 83 ods. 3 ZP: môže ich vykonávať bez toho, aby musel plniť oznamovaciu povinnosť. Nie je rozhodujúce, na akom základe (napr. zmluva o dielo, pracovná zmluva) je takáto iná zárobková činnosť vykonávaná a či by išlo o konkurenčnú činnosť.

§ 83a
Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

(1) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.

(2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, iba ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu.

(3) Ak obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnuté v pracovnej zmluve je väčšie, ako to vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa, môže súd záväzok zamestnanca podľa odseku 1 obmedziť alebo zrušiť.

PP® tip **EPI monitoring (monitoring.epi.sk)** – unikátny nástroj na **preverovanie** a **vyhľadávanie** nových obchodných partnerov, ale aj na spoľahlivé **sledovanie informácií** o subjektoch, ktoré sú v **konkurze alebo likvidácii.**

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku podľa odseku 1. Peňažná náhrada je splatná vo výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, a to za predchádzajúce mesačné obdobie, ak sa nedohodlo inak.

(5) Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť na primeranej peňažnej náhrade, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší záväzok podľa odseku 1. Suma peňažnej náhrady nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažnej náhrady zamestnávateľa dohodnutej podľa odseku 4. Suma peňažnej náhrady sa primerane zníži, ak zamestnanec splnil svoj záväzok sčasti. Zaplatením peňažnej náhrady záväzok zamestnanca podľa odseku 1 zanikne.

(6) Zamestnávateľ môže od záväzku podľa odseku 1 odstúpiť len počas trvania pracovného pomeru zamestnanca; záväzok zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie doručené druhej zmluvnej strane, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru.

(7) Zamestnanec môže záväzok podľa odseku 1 vypovedať, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti; záväzok zaniká dňom, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane.

(8) Záväzok podľa odsekov 1, 4 a 5 musí byť súčasťou pracovnej zmluvy, inak je neplatný. Odstúpenie od dohody podľa odseku 6 a výpoveď podľa odseku 7 musia byť písomné, inak sú neplatné.

(9) V kolektívnej zmluve je možné vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, dobu trvania obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, minimálnu mieru primeranej peňažnej náhrady podľa odseku 4 a obmedzenie najvyššej sumy peňažnej náhrady podľa odseku 5.

K § 83a: Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

§ 83a ZP upravuje tzv. konkurenčnú doložku.

Obsah a forma:

- ***zamestnanec:*** *po skončení pracovného pomeru (so zamestnávateľom) nebude po určitú dobu (najdlhšie jeden rok) vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter → v doložke si môžu vymedziť činnosti, o ktoré pôjde (pozri aj § 83 ZP),*
- ***zamestnávateľ:*** *poskytne primeranú peňažnú náhradu za toto obmedzenie [náhrada je* ***najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca*** *(§ 134 ZP) za každý mesiac plnenia záväzku]. Výšku možno určiť aj konkrétnou sumou. Plnenie má byť* ***primerané*** *→ primeranosť (napr. či 50 % je v konkrétnom prípade primerané) sa posúdi v každom individuálnom prípade.*

Podmienka:

Zamestnanec má v priebehu trvania pracovného pomeru možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu (t. j. nie bežnú ujmu, ktorú je povinný strpieť). (**Príklad:** Získa informácie o nových postupoch, ktoré vyvinul zamestnávateľ a ktoré by po odchode aplikoval, a tým by mohol konkurovať zamestnávateľovi.)

Forma: *musí ísť o dojednanie v pracovnej zmluve (dohoda).*

Spochybnenie konkurenčnej doložky alebo jej rozsahu

→ zamestnanec má právo obrátiť sa na súd a spochybniť konkurenčnú doložku.

→ súd môže záväzok zamestnanca ***obmedziť*** *(napr. skrátiť dobu obmedzenia, pretože nebola primeraná) alebo* ***zrušiť*** *(napr. pretože nebolo primerané obmedzenie zamestnanca, resp. nešlo o konkurenčnú*

PP® tip Rýchle a prehľadné informácie o **finančnej situácii a platobnej disciplíne** obchodných spoločností a iných subjektov nájdete na **monitoring.epi.sk**.

činnosť), ak obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnuté v pracovnej zmluve je väčšie, ako to vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa.

Sankcia za nedodržanie konkurenčnej doložky

→ zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť ***na primeranej peňažnej náhrade,*** *ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší záväzok nevykonávať činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter → nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažnej náhrady zamestnávateľa dohodnutej podľa § 83a odseku 4 ZP (t. j. suma, ktorá sa má zamestnancovi vyplatiť). Suma peňažnej náhrady sa primerane zníži, ak zamestnanec splnil svoj záväzok sčasti.*

→ ***zaplatením peňažnej náhrady záväzok zamestnanca*** *podľa § 83a ods. 1 ZP* ***zanikne*** *(t. j. zanikne povinnosť nevykonávať konkurenčnú činnosť). Zaplatenie peňažnej náhrady* ***nevylučuje možnosť zamestnávateľa domáhať sa náhrady škody*** *(otázkou však je, či by ju súd priznal).*

Judikatúra:

KS Žilina KSZA/8CoPr/6/2015: k realizácii konkurenčnej doložky zamestnávateľ a zamestnanec nemôžu pristúpiť ľubovoľne. Zákonník práce v § 83a ods. 2 kogentným spôsobom zakotvuje prípustnosť využitia tohto inštitútu, len ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu. Na využitie konkurenčnej doložky musia byť kumulatívne splnené dve podmienky, a to prístup zamestnanca k informáciám jedinečného a originálneho charakteru so súčasnou spôsobilosťou privodenia podstatnej ujmy zamestnávateľovi pri využití takýchto informácií. Pojem podstatná ujma Zákonník práce bližšie nedefinuje, vo všeobecnosti môžeme vychádzať z definície ujmy podľa Občianskeho zákonníka, teda majetkovej (škody), nemajetkovej (morálnej ujmy) a škody na zdraví.

... bolo na navrhovateľovi ako zamestnávateľovi, aby v konaní v prvom rade preukázal opodstatnenosť uzavretia konkurenčnej doložky, a teda o aké informácie a znalosti v prípade odporkyne malo ísť, prečo nie sú bežné dostupné a v čom ich využitie mu mohlo ako zamestnávateľovi privodiť ujmu. Konkrétne údaje o nadobudnutí možných informácií sa totiž nenachádzajú ani v dohode o obmedzení zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. Navrhovateľ teda nepredložil listinné dôkazy (napr. listiny obsahujúce presný okruh zamestnancov, len s ktorými je možné dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru), prípadne nenavrhol vypočuť zástupcov spoločnosti. Bez preukázania prípustnosti navrhovateľa uzavrieť s odporkyňou dohodu podľa § 83a Zákonníka práce sa preto okresný súd nemohol zaoberať tým, či odporkyňa porušila povinnosť dodržať zákaz konkurencie.

Konkurenčná doložka v rozhodovaní NS ČR pozri 21 Cdo 1276/2001, 21 Cdo 1773/2008, 21 Cdo 5008/2009, 21 Cdo 4986/2010, 21 Cdo 2995/2011, 21 Cdo 3034/2011, 21 Cdo 1403/2013, ÚS ČR – II. ÚS ČR 3385/14 (odstúpenie). Obsah konkurenčnej doložky, aby bola platná – na inšpiráciu NS ČR 21 Cdo 506/2013.

§ 84
Pracovný poriadok

(1) Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

(2) Pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia tohto zákona podľa osobitných podmienok zamestnávateľa.

(3) Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený.

(4) Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

PP® tip

Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu dostanú odpovede na odborné otázky **vo forme chatu alebo emailu.**

K § 84: Pracovný poriadok

§ 84 ZP upravuje otázky spojené s pracovným poriadkom.

Pracovný poriadok	**= vnútropodnikový normatívny akt vydaný zamestnávateľom** → bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia ZP (a v princípe aj ďalších pracovnoprávnych predpisov) podľa osobitných podmienok zamestnávateľa = určuje zamestnancom normy správania sa.

→ *vydanie je* ***fakultatívne*** (z hľadiska ZP, ale napr. zákon o BOZP už uvádza sčasti jeho obsah → *zmienka o niektorých obsahových náležitostiach pracovného poriadku → § 12 ods. 2 písm. l) zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP),* ***forma:*** *písomná +* ***povinná súčinnosť zástupcov zamestnancov*** *(po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný = tzv. hmotnoprávna podmienka jeho platnosti – § 17 ods. 2 ZP).*

Obsah pracovného poriadku: *ZP* ***neupravuje okruh otázok, ktoré majú tvoriť obsahový rámec pracovného poriadku*** *(§ 84 ods. 1 ZP „hovorí" o konkretizácii ustanovení ZP, t. j. nie o ich rozširovaní podľa osobitných podmienok zamestnávateľa).*

Príklad:

Spresnenie lehoty na doručenie oznámenia o dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca – napr. 2 pracovné dni.

V pracovnom poriadku sa môžu podrobnejšie upraviť aj spôsoby oznamovania práceneschopnosti – napr. písomne, telefonicky, e-mailom, lehoty oznamovania.

→ *jeho* ***ustanovenia majú normatívny charakter –*** *určujú normy správania (príkaz, zákaz, dovolenie) a* ***druhový charakter*** *(upravuje normy správania pre celú skupinu vzťahov rovnakého druhu a neurčitého počtu).*

→ ***neprezumuje sa správnosť*** *jeho ustanovení (na rozdiel od právnych predpisov)* ***=*** *možno sa dovolať neplatnosti jeho ustanovení podľa ustanovení ZP a OZ obdobne ako pri právnych úkonoch.*

→ ***oboznámenie: každého zamestnanca s obsahom*** *(+ pozri aj povinnosti: § 41 ZP, § 47 ods. 2 ZP). Dôležitá je aj* ***preukázateľnosť riadneho oboznámenia,*** *pričom osobitný význam má preukázateľnosť poučenia pri zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri úraze a chorobe z povolania [pozri § 196 ods. 1 a 2 písm. a) ZP a vplyv na možnosť zamestnávateľa zbaviť sa zodpovednosti – liberovať sa].*

→ ***záväznosť:*** *pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov (na základe riadneho oboznámenia),*

→ ***účinnosť:*** *dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený (tzv. materiálna publicita),*

→ ***sprístupnenie:*** *musí byť každému zamestnancovi prístupný* (**Príklad:** zverejnenie na internetovej alebo intranetovej stránke, na verejnej tabuli zamestnávateľa a pod.).

Dodržiavanie pracovného poriadku: *je to povinnosť zamestnanca [pozri aj § 81 písm. c) ZP] – nedodržanie môže byť kvalifikované aj ako porušenie pracovnej disciplíny (v prípade sporu rozhodne súd), prípadne má zamestnávateľ problém uplatniť náhradu škody.*

Prax: rozdelenie noriem správania sa – kolektívna zmluva, pracovný poriadok, iný vnútorný predpis zamestnávateľa (napr. smernica).

→ *potrebné sa zaoberať otázkou, kde bude konkrétna situácia (správanie sa – práva, povinnosti) zamestnávateľom upravená.*

PP® tip Kompletný prehľad o novom zákone o ochrane osobných údajov a **nariadení GDPR aj vo forme videoškolení.** Viac informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

Kolektívna zmluva: *nástroj na zvyšovanie práv zamestnancov (spravidla povinnosti zamestnávateľa), ale aj určité dojednanie otázok (napr. dĺžka pracovného času – právo zamestnanca, ale aj regulácia).* **Príklad:** skrátenie dĺžky priemerného týždenného pracovného času zamestnancov (zlepšenie práva).

Pracovný poriadok: *nástroj na určenie povinností (ale aj práv) zamestnancov v kontexte rozvinutia pravidiel ZP (v širšom zmysle aj pracovnej a kolektívnej zmluvy – v ich medziach); napr. sa vylučuje dojednanie mzdy so zamestnancom odkazom na mzdový predpis.*

→ rozdiel medzi dlhodobou reguláciou (právami zamestnanca) a operatívnymi otázkami (napr. operatívne rozhodnutia – dohoda o začiatku a konci pracovného času nemusí byť predmetom kolektívnej zmluvy, pretože v takom prípade by mohli nastať aj technické problémy – napr. dĺžka rokovaní o jej zmene, alebo môže byť v nej dohodnutá, dĺžka pracovného času, ktorá sa má dohodnúť v pracovnej zmluve, prípadne odkazom na zákon alebo kolektívnu zmluvu a nie na vnútorný predpis). Veci, ktoré nie sú výlučne operatívou, by nemuseli byť mimo rozsah kolektívnej zmluvy. Z kontextu § 43 ZP, § 84 ZP a § 231 ZP vyplýva, že niektoré otázky teda skôr spadajú do pracovného poriadku (resp. vnútorného predpisu) zamestnávateľa ako do kolektívnej zmluvy alebo o nich má rozhodovať zamestnávateľ. **Príklad:** Delenie zmien na ranná a odpoludňajšiu zmenu (nepôjde o zlepšenie práva, ale o organizovanie pracovného času v širšom rámci podľa potrieb zamestnávateľa).

Jednostranné určenie (pokyn) zamestnávateľom *→ príkaz zamestnávateľa zamestnancovi na prácu nadčas (ak vznikne výnimočná potreba práce nadčas).*

Smernica *→ smernica skôr určuje technické aspekty otázok zo strany zamestnávateľa a zo strany zamestnanca – formulár cestovného príkazu a zúčtovanie pracovnej cesty, návrhy tlačív a pokyny na ich vypĺňanie, tlačivo na vydanie osobného ochranného prostriedku a jeho vypĺňanie, smernica o evidencii pracovného času – napr. aj pokyny, ako si označovať príchod, odchod, služobný odchod, evidencia zásob, evidencia dokumentov a pod.*

TRETIA ČASŤ
PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

§ 85
Pracovný čas

(1) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

(2) Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

(3) Na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní.

(4) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak tento zákon neustanovuje inak.

(5) Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.

(6) Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni, je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.

PP® tip **Firemný multi-prístup na Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

(7) Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.

(8) Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí podľa odsekov 1, 5 až 7, je ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času, je určený týždenný pracovný čas.

(9) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

K § 85: Pracovný čas (dĺžka)

§ 85 ZP upravuje otázku dĺžky pracovného času.
→ pozri aj zákon č. 462/2007 Z. z. (doprava), zákon č. 138/2019 Z. z. (pedagogický zamestnanec), zákon č. 578/2004 Z. z. (zdravotníctvo).

Pojem pracovný čas a definícia pracovného času

Pracovný čas	časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. → inštitút pracovného práva, na základe ktorého sa reguluje otázka, koľko môže zamestnanec pre zamestnávateľa v určitom časovom úseku pracovať.

→ ***„dispozícia zamestnávateľovi“*** *viedla* ***SD EÚ*** *[pozri* **Judikatúra:** SIMAP (C-303/98), Pfeiffer (C-397/01 a C-403/01), Jaeger (C-151/02), Vorel (C-437/05)] v súvislosti s výkladom smernice o pracovnom čase 93/104/ES (dnes 2003/88/ES) k zásadnému záveru – za pracovný čas sa musí považovať aj pracovná pohotovosť na pracovisku (pozri § 96 ZP).

Judikatúra:

posudzovanie pracovného času u zamestnancov, ktorí každý deň cestujú zo svojho bydliska (majú výkon práce v teréne a neprichádzajú do sídla spoločnosti – zamestnanec bez stáleho alebo obvyklého pracoviska – **SD EÚ: C-266/14** Tyco).

SD EÚ: C 518/15 Matzak (bod 4)→ Článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťou reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa do 8 minút, čo do značnej miery ovplyvňuje jeho možnosti venovať sa iným činnostiam, sa má považovať za „pracovný čas“(kriticky prijaté – možno bude reinterpretované – pozri prebiehajúce prípady C-344/19, C-580/19).

Pracovný čas v širšom zmysle*→ zahŕňa celkový čas, v ktorom zamestnanec vykonáva prácu pre zamestnávateľa (vrátane práce nadčas);* ***Pracovný čas v užšom zmysle*** *→ zahŕňa len plánovaný pracovný čas; takto vníma pracovný čas spravidla ZP, ak používa pojem „pracovný čas“, pričom sem zahŕňa aj niektoré doby, kedy sa práca v skutočnosti nevykonáva (ako pracovná pohotovosť na pracovisku).*

Započítanie doby do pracovného času	
áno	**nie**
pracovná pohotovosť na pracovisku (§ 96 ods. 2 ZP) – prestávky poskytované z dôvodov zaistenia BOZP (§ 91 ods. 6 ZP) – prestávka na dojčenie (§ 170 ZP) + určený čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce (dohoda so zástupcami zamestnancov – § 90 ods. 10 ZP) → spadá sem aj čas na **prirodzené fyziologické prestávky** (prirodzené potreby), aj keď zamestnanec nepracuje	pracovná pohotovosť mimo pracoviska (§ 96 ods. 4 ZP) – prestávka v práci (§ 91 ods. 5 ZP) → napr. aj prestávka na fajčenie, výnimkou je prípad, ak by takáto prestávka na fajčenie bola spojená s plnením pracovných úloh (napr. rokovanie, kde predstavuje takáto činnosť istý druh socializácie v rámci prestávky v rokovaní)

PP® tip **Praktické príklady zo súčasných noviel a zmien v zákonoch** vám ponúkame aj v digitálnej podobe. Získajte ročný prístup k rozsiahlej ponuke **videoškolení len za 120 €.** Viacej informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

→ bez významu sú malé úseky, kedy zamestnanec nepracuje, keďže tieto sú vnímané ako súčasť pracovného času. **Príklad:** Zamestnanec 5 minút čaká na dodanie podkladov alebo si potrebuje napr. narovnať chrbát a oddýchnuť od pozerania do počítača.

Judikatúra:

NS ČR 21 Cdo 2845/2004 → ako posúdiť čakanie vodiča autobusu v pravidelnej hromadnej doprave, a to medzi ukončením jedného spoja a začatím nasledujúceho spoja? NS ČR → nejde o pracovnú pohotovosť, ale o výkon práce.

Pracovný čas a povinnosť byť na pracovisku

→ základná povinnosť: zamestnanec je povinný „byť na pracovisku ***na začiatku pracovného času,*** *využívať pracovný čas na prácu a* ***odchádzať z neho až po skončení pracovného času.“*** *[§ 81 písm. b) ZP]. Sleduje sa príchod* ***na pracovisko a pripravenosť na vykonávanie práce,*** *t. j. ak pracovný čas je od 8.00 do 16.00, o 8.00 h zamestnanec má byť pripravený na výkon práce na svojom pracovisku (napr. výrobná hala, stroj, kancelária) (samozrejme, závisí od zamestnávateľa, ako si zabezpečí evidenciu pracovného času a jeho posudzovanie). Čas prípravy spravidla nie je pracovný čas (dôležitá je aj otázka rozsahu prípravy), ale spravidla je úkonom potrebným pred začatím vykonávania práce (§ 220 ZP), a teda úraz je pracovným úrazom, škoda je pracovnoprávnou škodou.*

→ nesplnenie povinnosti = možnosť kvalifikovania tohto konania podľa okolností konkrétneho prípadu ako porušenie pracovnej disciplíny.

Dojednanie, resp. uvedenie pracovného času v pracovnej zmluve

→ ide o tzv. ***pravidelnú náležitosť pracovnej zmluvy*** *(§ 43 ods. 2 ZP) → má sa v nej dojednať „pracovný čas“, pričom* ***cieľom je*** *→ dojednanie* ***dĺžky*** *pracovného času v priemere v týždni.* **Príklad:** 40 hodín týždenne v priemere a cieľom nie je → (povinné) dohadovanie rozvrhovania pracovného času (nevylučuje, aby táto skutočnosť, napr. ak to zamestnanec výslovne požaduje, pretože má záujem pracovať len v jednej zmene viaczmennej prevádzky, bola dohodnutá). Zamestnávateľa takéto dojednanie potom zaväzuje. *Pozri* **Judikatúra:** NS ČR 21 Cdo 1395/2010 – dojednanie práce v konkrétnej zmene v pracovnej zmluve a právne dôsledky.

→ za pracovný čas sa v tomto prípade ***nepovažuje práca nadčas,*** *ktorú v pracovnej zmluve nie je potrebné uvádzať, a môže sa dohodnúť (pozri § 97 ZP) aj dodatkom k pracovnej zmluve.*

Spôsob dojednania pracovného času v pracovnej zmluve
1. **výslovne v pracovnej zmluve** → **Príklad:** „Pracovný čas zamestnanca je 40 hodín týždenne v priemere“, prípadne „Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne v priemere“ (najviac = nie je to dojednanie kratšieho pracovného času podľa § 49 ZP alebo času od 0 h do 40 h, ale len rámec pre napr. skrátenie pracovného času podľa § 85 ods. 5 ZP pri zaraďovaní do pracovných zmien). Hoci uvedené je možné uviesť aj iným spôsobom, napr. vyjadrením cez pracovné zmeny – pracovné zmeny sú v pondelok až piatok od 8.00 do 16.00 (s prestávkou v práci 30 minút), povinne sa má dojednať dĺžka pracovného času, nie jeho organizácia. **Kratší pracovný čas sa musí výslovne dohodnúť v pracovnej zmluve.**

Pozn.: slovo „najviac“ netreba uvádzať, pretože organizácia pracovného času vyplýva aj z § 85 ZP a maximálnych limitov, a teda zamestnávateľ musí skrátiť pracovný čas zo zákona (aj proti vôli zamestnanca).

Spôsob dojednania pracovného času v pracovnej zmluve
2. odkazom **na kolektívnu zmluvu,** ktorá upravuje pracovný čas → **Príklad:** Pracovný čas zamestnanca sa spravuje čl.... kolektívnej zmluvy...
3. odkazom **na konkrétny paragraf a konkrétne ustanovenie ZP (resp. iného zákona),** ktoré upravuje pracovný čas → **Príklad:** pracovný čas sa spravuje § 85 ods. 5 ZP. Odkaz by mal byť **dostatočne určitý.** Z odkazu na § 85 ods. 5 ZP de facto vyplýva, že sa dojednal maximálny pracovný čas podľa tohto ustanovenia (určitým problémom odkazu na § 85 ods. 5 ZP je, že toto ustanovenie upravuje maximum „najviac“; v praxi sa ale ustálil záver, že takýto odkaz na ustanovenie neznamená dojednanie pracovného času od 0 do 40 hodín, ale 40 hodín, prípadne jeho skrátenie v zmennom režime. Odkazom na § 85 ods. 5 ZP sa teda nedojednal kratší pracovný čas – § 49 ZP).

PP® tip Okrem školení mimo pracoviska zabezpečujeme aj **In House školenia** – **vyškolenie vašich zamestnancov priamo u vás vo firme.** Riešenie šité na mieru: od výberu lektora, témy až po materiálne a technické zabezpečenie.

*→ ak zamestnávateľ **nesplní ani jednu z troch možností** → § 44 ods. 1 ZP.*

*Zmluvné strany sa môžu dohodnúť **na dočasnom znížení pracovného úväzku** (pracovného času) zo 40 h napríklad na 20 h týždenne, napr. dodatkom k pracovnej zmluve, ktorý bude účinný napr. od 1. 1. do 30. 4. alebo bez časového obmedzenia a neskôr uzatvoria iný dodatok, kde sa pracovný čas opätovne dohodne v rozsahu 40 h.*

Vymedzenie pracovného času vo vnútornom predpise

→ ZP výslovne neuvádza (a teda v tomto prípade nedovoľuje). Vnútorný predpis môže slúžiť na určenie pravidiel organizácie pracovného času – začiatok a koniec, určenie pružného pracovného času.

Doba odpočinku

Doba odpočinku	akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom + aj pracovná pohotovosť mimo pracoviska (výslovne – § 96 ods. 4 ZP) → je aj cesta do a zo zamestnania (bez ohľadu na jej dĺžku) – § 220 ZP, ako aj čas strávený na pracovnej ceste cestovaním mimo rozvrhu pracovného času

Maximálna dĺžka pracovného času

→ obmedzenie vo väzbe na čl. 37 Ústavy SR

„Denný limit" *→ dĺžka pracovného času, po ktorú zamestnanec môže najviac pracovať v rámci „dňa". **Deň** = 24 hodín po sebe idúcich (nejde o kalendárny deň). Pracovný čas **v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín. Výnimka** (musí ustanoviť priamo ZP): napr. pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase (pozri § 87 ods. 4 ZP) – v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.*

*Otázka, či ide o 24 hodín ako: a) o porovnanie každého momentu – „rolovacie" obdobie – napr. 8.00 (3. 5.) – 8.00 (4. 5.), 8.01 (3. 5.) – 8.01 (4. 5.), 8.10 (3. 5.) – 8.10 (4. 5.) alebo 2) o pevné – 8.00 (3. 5.) – 8.00 (4. 5.), 8.00 (4. 5.) – 8.00 (5. 5.). Ide skôr o cyklus. Pozri pre porovnanie aj **SD EÚ – C-254/18** SCSI (obdobná otázka k týždennému pracovnému času).*

Príklad:

Zamestnanec začne po nepretržitom dennom odpočinku/nepretržitom týždennom odpočinku vykonávať prácu vo štvrtok o 22.00 a vykonáva prácu do piatka 6.00. O 22.00 vo štvrtok začne plynúť 24 hodín, v ktorých zamestnanec nemôže vykonávať prácu viac ako 8 hodín (s výnimkou podľa § 87 ods. 4 ZP, prípadne z dôvodu práce nadčas, ktorá sa však nepočíta do rozsahu hodín pracovnej zmeny). T. j., aj keby bol zachovaný nepretržitý denný odpočinok podľa § 92 ZP v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín od 8.00 do 20.00, zamestnanec by (ak by nešlo o výnimku z § 85 ods. 4 ZP) mohol začať vykonávať prácu až o 22.00. Inak by v priebehu 24 hodín odpracoval viac ako 8 hodín, a to 10 hodín.

***Týždenný limit** → dĺžka pracovného času, po ktorú zamestnanec môže najviac pracovať v rámci týždňa. **Týždeň** (na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času) = **sedem po sebe nasledujúcich dní** (nejde o kalendárny týždeň).*

Bežný týždeň má napríklad význam v prípade zamestnanca, ktorý začal vykonávať prácu v stredu (deň nástupu do práce je napr. 29. 1. 2020, čo je streda), týždeň teda nie je streda až nedeľa, resp. pondelok až nedeľa (nedeľa ako ukončenie kalendárneho týždňa), ale streda až utorok (ako týždeň – 7 za sebou idúcich dní).

Judikatúra:

SD EÚ (C-397/01 a C-403/01 Pfeiffer) → maximálna hranica 48 hodín pre priemerný týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas je **zvlášť dôležité pravidlo sociálneho práva Spoločenstva,** ktoré musí byť na prospech každému zamestnancovi ako minimálny nárok na ochranu jeho bezpečnosti a zdravia.

PP® tip

Absolvujte **kurz BOZP alebo OPP v e-learningovej forme.** Po jeho úspešnom absolvovaní získa každý preškolený zamestnanec **platný záznam o oboznámení s kurzom,** ktorým sa môže v prípade potreby preukázať kontrolným orgánom.

Maximálny priemerný týždenný pracovný čas pre rôzne kategórie zamestnancov	
Rozsah („najviac“)	**Rozvrhnutie pracovného času**
40 h	**nepracuje na zmeny** (resp. nepracuje v nich pravidelne a striedavo; bez ohľadu na to, či ostatní zamestnanci pracujú na zmeny)
38 a 3/4 h	**pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke**
	pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke
37 a 1/2 h	**pravidelne vykonáva prácu striedavo** vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke
	pravidelne vykonáva prácu striedavo vo **všetkých zmenách** v nepretržitej prevádzke
	mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov (t. j. má menej ako 18 rokov)
33 a 1/2 h	**pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity**
	vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia (okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni)
30 h	Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov

Práca s dokázaným chemickým karcinogénom → *nariadenie (ES) č. 1272/2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a zmesí – v prílohe bod 3.6 (rozdelenie látok).* ***Pracovné procesy s rizikom chemickej karcinogenity*** → *n. v. SR č. 356/2006 Z. z. – príloha č. 1.*

Práca v zmenách – pravidelnosť a striedavosť

Zmennosť – prácou na zmeny → *spôsob organizácie pracovného času, pri* ***ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu*** *a v priebehu* ***určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase*** *(§ 90 ods. 2 ZP).*

Pravidelnosť → *nepôjde o prípady, ak zamestnanec vykonával prácu jednorazovo alebo výnimočne. Malo by ísť o určité ucelené cykly (napr. deň, týždeň, mesiac a pod.).*

Striedavosť → *striedavo je zaraďovaný do jednej a do druhej zmeny (resp. do všetkých zmien prevádzky), pričom ide o inú zmenu.*

Príklad:

Práca v jednej zmene. Ide o zamestnanca, ktorý pracuje len v jednej pracovnej zmene, napr. od 6.00 do 14.00 v pondelok až piatok, utorok až v sobotu, prípadne aj v pondelok až sobotu a pod., prípadne príležitostne alebo výnimočne pracoval aj v inej pracovnej zmene (napr. zamestnanec, ktorý pracuje od 6.00 do 14.00, jednorazovo vypomáhal aj od 14.00 do 22.00). Jeho režim je jednozmenný bez ohľadu na režim iných zamestnancov. Budú sem patriť aj zamestnanci, ktorých pracovný čas začína v rôzne dni, v iný čas (napr. v jeden deň od 7.00 do 14.00 a v druhý deň o 8.00 do 17.00 – napr. typický prípad – úradné hodiny, aby sa vyhovelo rôznym situáciám), keďže ide len o zmenu v začiatku pracovnej zmeny a nie o zmenný režim.

Príklad v rôznych zmenách:

Zamestnanec pravidelne, napr. každý týždeň, dva týždne, mesiac (cyklus), pracuje napr. v rannej zmene od 6.00 do 14.00 a odpoludňajšej zmene od 14.00 do 22.00. Alebo napr. na pracovisku sú tri zmeny: 6.00 – 14.00, 14.00 – 22.00, 22.00 – 6.00 a zamestnanec vykonáva prácu pravidelne a striedavo, napr. každý týždeň, dva týždne, mesiac vo všetkých troch zmenách.

Dôležité je aj to, že ***zamestnanci jeden druhého striedajú.*** *Ak by ten istý zamestnanec pracoval v rôzne dni, v rôzny čas, ale nikoho by nestriedal, možno si položiť otázku, či ide o prácu na zmeny.*

PP® tip Novinka PMPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Príklad:

8.00 – 14.00 v pondelok, ale 12.00 – 18.00 v stredu (napr. zamestnanec pre styk s verejnosťou). Ak ho v pondelok napr. o 14.00 (prípadne o niečo skôr – odovzdávanie agendy) nikto nestrieda a ani v stredu o 12.00 on nikoho nestrieda, nejde o prácu na zmeny a zamestnanec má len zmenu v začiatku a konci vykonávania práce.

Úvaha:

Sporný je ale prípad napr. 8.00 – 14.00, potom 14.00 – 22.00, pravidelne a striedavo sám pracuje takýmto spôsobom, ale nikoho nestrieda (jeho režim dňa je narušený, a teda by mu malo patriť obdobné právo na skrátenie).

K nepretržitej a pretržitej prevádzke

Nepretržitá prevádzka → *prevádzka, v ktorej sa činnosť vykonáva 7 dní v týždni, 24 hodín denne. Ide o počítanie na zamestnávateľa, t. j. že činnosť u neho (hoci aj nie na všetkých pracoviskách) sa vykonáva 7 dní v týždni a 24 hodín denne.*

„Pretržitá prevádzka“ → *prevádzka, kde sa činnosť prerušuje, napr. sa nepracuje v sobotu a v nedeľu.*

Z hľadiska konkrétnej činnosti tiež možno hovoriť o nepretržitosti (napr. strážna služba) a „pretržitosti“ (napr. administratívny personál).

Sčítavanie pracovného času

1) ***u viacerých zamestnávateľov:*** *smernica 2003/88/ES → priamo neupravuje, postoj štátov k sčítavaniu je rôzny (SR je za nesčítavanie), zároveň ide o smernicu BOZP (minimálne požiadavky na BOZP z hľadiska organizácie pracovného času). Právo SR výslovne nevyžaduje sčítavanie pracovného času z pracovných pomerov.* ***Výnimky: 1)*** *mladiství zamestnanci (pozri § 41 ods. 7 ZP, § 85 ods. 7 ZP),* ***2)*** *pracovný čas v doprave (§ 9 ods. 4 zákona č. 462/2007 Z. z.).*
2) ***u jedného zamestnávateľa:*** *§ 50 ZP → viacero pracovných pomerov s jedným zamestnávateľom len na práce iného druhu* ***+ práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.*** *Hoci má ísť o samostatné posudzovanie, je potrebné aplikovať aj § 39 OZ = právnymi úkonmi sa nemá obchádzať zákon (napr. rozdelenie práce na dva úväzky 30 h + 30 h s cieľom nedodržať maximum 40 h). Pozri aj výklad k § 50 ZP. Pri viacerých pracovných pomeroch u jedného zamestnávateľa by malo dôjsť k sčítaniu pracovného času v kontexte, aby sa neobišlo ustanovenie § 85 ZP, resp. § 85a ZP.*
3) ***z pracovného pomeru a dohody*** → *mal by sa skúmať účel, prečo sa dohoda so zamestnancom, ktorý už má pracovný pomer so zamestnávateľom, uzatvorila (napr. či nejde o obchádzanie zákona, ktoré je v zmysle § 39 OZ neplatné) a či je naplnený účel ZP pri regulácii dĺžky pracovného času – BOZP.* **Príklady obchádzania ZP v praxi:** dojednanie dohody na navýšenie počtu odpracovaných hodín mimo rámca pracovného času (nad 40 hodín) alebo používanie dohôd namiesto práce nadčas, čo je neplatné (vo väzbe na § 39 OZ). Pozri aj výklad k § 50 ZP a NS ČR 21 Cdo 1773/2012.

Priemerný týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas

→ „priemerný“ = v určitej dobe (v praxi sa pre neho používajú pojmy rozvrhové obdobie, referenčné obdobie, vyrovnávacie obdobie) sa ***môže vyrovnávať a výsledok (v rámci týždňa ako 7 po sebe idúcich dní) v priemere nepresiahne zákonné maximum.***

Okrem priemeru podľa § 85 ods. 5 až 7 ZP – na týždeň v § 85 ods. 9 ZP sa upravuje aj priemer pracovného času vrátane práce nadčas → nesmie prekročiť 48 hodín.

K priemeru týždennej práce nadčas pozri § 97 ods. 6 ZP. **Príklad:** V jeden týždeň zamestnanec pracuje 50 hodín a druhý týždeň 46 hodín vrátane práce nadčas, t. j. priemer je 48 hodín. Priemer sa sleduje za týždne idúce po sebe, napr. ak ide o kalendárne týždne 40. – 43. týždeň.

PP tip

Prihláste sa na niektorý z našich **webinárov** a sledujte kurzy o vybranej problematike priamo z prostredia vašej firmy alebo z pohodlia vášho domova. Ponuku aktuálnych webinárov nájdete na **www.profivzdelavanie.sk.**

Zákonný, skrátený, ustanovený, určený a kratší pracovný čas

Zákonný	= **maximálny** týždenný pracovný čas podľa ZP
Skrátený	= zamestnávateľ ho musí skrátiť pre niektorých zamestnancov **Príklad:** zamestnanec pravidelne a striedavo vykonáva prácu v dvoch zmenách dvojzmennej prevádzky (§ 85 ods. 5 až 7 ZP)
Ustanovený	= **zamestnávateľ ho (všeobecne) ustanoví** pre všetkých svojich zamestnancov alebo pre jednotlivé organizačné útvary **v medziach zákonného** týždenného pracovného času (prvá veta § 85 ods. 8 ZP)
Určený	= zamestnanec je ho povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času (druhá veta § 85 ods. 8 ZP)
Kratší	= jeho rozsah je **dojednaný v menšom rozsahu (kratší) než** ustanovený pracovný čas u zamestnávateľa (je kratší ako zákonný, resp. skrátený pracovný čas) (§ 49 ZP)

Príklad: Určovanie času u zamestnávateľa

Posúdenie situácie u zamestnávateľa: ide napr. o zamestnávateľa, u ktorého zákon umožňuje vychádzať zo 40-hodinového pracovného času (tzv. zákonný pracovný čas).

↓

Zamestnávateľ sa rozhodne zaviesť dvojzmenný režim a zamestnancov doň zaraďovať pravidelne a striedavo = pracovný čas je 38 3/4 hodiny (tzv. skrátený pracovný čas).

↓

Zamestnávateľ sa rozhodne (individuálne alebo v kolektívnej zmluve), že hoci mu zákon umožňuje aplikovať 38 3/4-hodinový pracovný čas – zavedie 37 1/2-hodinový pracovný čas (tzv. ustanovený pracovný čas).
+ so zamestnancom P. H. a M. N., vzhľadom na starostlivosť o dieťa, sa dohodol na pracovnom čase 18 a 3/4 hodiny týždenne v priemere (tzv. kratší pracovný čas)

↓

Zamestnávateľ robí konkrétny rozvrh pracovného času a v 29. týždni určí skupine zamestnancov A odpracovať 4 dni po 12 hodín a skupine zamestnancov B = 3 dni po 12 hodín (tzv. určený pracovný čas).
Vyrovnávacie (rozvrhové) obdobie/doba = určené ako 4 (kalendárne) týždne

Organizácia pracovného času

→ zodpovedný za ňu je zamestnávateľ. Zamestnávateľ potrebuje:

1. ***zistiť maximálny (zákonný) pracovný čas** a*
2. ***rozhodnúť, aký bude maximálny pracovný týždeň (ustanovený pracovný čas) v súlade s maximálnym zákonným pracovným týždňom (zákonný pracovný čas).** Pozri vyššie.*
3. ***rozhodnúť, či bude rozvrhovať pracovný čas rovnomerne alebo nerovnomerne, resp. či zavedie na pracovisku pružný pracovný čas, prípadne konto pracovného času** → posúdi svoje potreby vo väzbe na svoju činnosť (ktorá je ovplyvňovaná napr. nárokmi klientov, dodávkami surovín, dostupnosťou zamestnancov a pod.) a na základe toho rozhodnúť, aký spôsob rozvrhovania práce a aká forma je pre neho najvhodnejšia; Zamestnávateľ môže individuálne pristupovať k jednotlivým pracoviskám, resp. aj zamestnancom (na nediskriminačnom základe).*
4. ***rozhodnúť, či zavedie zmenný režim alebo nie (a v akom rozsahu, napr. z hľadiska prevádzok a pracovísk) a ako bude doň zaraďovať zamestnancov** → robí sa rozhodnutie, v akom režime bude pracovať prevádzka, či sa budú striedať zamestnanci v určitých zmenách a podľa určitého vzoru.*
5. ***urobiť konkrétny rozvrh práce – pracovných zmien pre určité obdobie (určený pracovný čas): a) určenie dĺžky pracovného týždňa, b) určenie dĺžky rozvrhnutia** (na ako dlho sa rozvrhujú pracovné zmeny – napr. rozvrh sa robí na mesiac vopred), **c) určenie začiatku a konca pracovného času (pri pružnom pracovnom čase – voliteľného, prípadne aj základného pracovného času), d) určenie času, ktorý je určený na prestávku v práci (rozsah a čas jej poskytovania), e) prihliadanie na potreby určitých skupín osôb, ako sú ženy a muži starajúci sa o deti a mladiství.*

PP® tip
Uľahčite si pracovný život a získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise DÚPP a Daňovej pohotovosti s našou novinkou DÚPP PLUS. Pre viac informácií volajte +421 41 70 53 222.

Upozornenie:

Skrátenie pracovného času v kolektívnej zmluve a vplyv na všetky zmeny

Napr. zákon: 40 h → 38 3/4 h → 37 1/2 h. Zamestnávateľ zmení ***40 h na 37 1/2 h,*** *musí upraviť aj pracovný čas pre zamestnancov so skráteným pracovným časom. Zákon nestanovuje špecifický postup, ako nastaviť odstupňovanie, t. j. či zachovať odstupy 40, 38 3/4 a 37 1/2, t. j. 1 a 1/4 hodiny (od 40 h) a 2 a 1/2 hodiny (od 40 h) (napr. ak 37 a 1/2 h, tak 36 a 1/4 hodiny, 35 hodín) alebo určitým pomerom – 40/38 a 3/4 h, 40/37 a 1/2 h, ktorý sa zachová aj pri znížení.*

Letný čas a zimný čas

→ ***n. v. SR č. 46/2017 Z. z.*** *o zavedení letného času v rokoch 2017 až 2021 (vydáva sa na základe § 1 zákona č. 54/1946 Zb. o letnom čase).*

§ 85a

(1) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.

(2) Zamestnávateľ je povinný pri dohodnutí pracovného času podľa odseku 1

a) upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o to požiadajú,
b) viesť aktuálne záznamy o zamestnancoch, ktorých pracovný čas je takto dohodnutý a predložiť tieto záznamy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o ne požiadajú.

(3) Zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere.

(4) Zamestnanec má právo odvolať súhlas podľa odseku 1; odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho písomného oznámenia zamestnávateľovi.

K § 85a: Pracovný čas, vrátane práce nadčas, nad 48 hodín týždenne v priemere u zdravotníckeho zamestnanca

V § 85a ZP sa upravuje výnimka z § 85 ZP, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca (§ 27 zákona č. 578/2004 Z. z.) Pracovný čas takéhoto zamestnanca ***môže byť viac ako 48 hodín*** *týždenne v priemere,* ***najviac však 56 hodín týždenne*** *v priemere vrátane práce nadčas pri splnení niektorých podmienok. Ide predovšetkým o zohľadnenie skutočnosti, že* ***pracovná pohotovosť na pracovisku sa považuje za pracovný čas.***

§ 86
Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(1) O rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

(2) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

(3) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni.

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PMPP a Mzdovej pohotovosti s novinkou PMPP PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

K § 86: Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

§ 86 ZP upravuje jednu z foriem rozvrhovania pracovného času – rovnomerné rozvrhovanie.

Rozvrhovanie pracovného času vo všeobecnosti

1. ***rovnomerne*** *(§ 86 ZP) – použitý môže byť spôsob: pevného (fixného) pracovného času alebo pružného pracovného času (§ 88 ZP),*
2. ***nerovnomerne*** *(§ 87 ZP) – použitý môže byť spôsob: pevného (fixného) pracovného času alebo pružného pracovného času (§ 88 ZP), resp. osobitná forma = konto pracovného času (§ 87a ZP).*

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

→ rozhoduje o ňom zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (ak nepôsobia, zamestnávateľ postupuje samostatne – § 12 ods. 2 ZP).

Kritériá na posúdenie, či je rozvrhovanie pracovného času rovnomerné
→ posudzujú sa ***kumulatívne*** *= ak nie je splnené jedno z týchto kritérií, ide o nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa § 87 ZP (resp. formu konta podľa § 87a ZP).*

1. kritérium: Rozdiel dĺžky pracovného času *pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne* ***tri hodiny***
→ týždeň = sedem po sebe idúcich posudzovaných dní

Príklad:

Týždeň	Určený pracovný čas	Rozdiel oproti priemeru	Rozdiel oproti minimu/maximu
1.	39 h	- 1 h	2 h
2.	41 h	+ 1 h	2 h
3.	39 h	- 1 h	2 h
4.	41 h	- 1 h	2 h

V praxi v týchto dvoch formách:

a) ***Pevný (fixný) pracovný čas*** *→ zamestnanec nemôže ovplyvniť svoj príchod a odchod z práce.* **Príklad:** Pracovná zmena – PO – PI od 8.00 do 16.30 (s prestávkou v práci 30 minút). Prípadne rozdelenie napr. 40 hodín do šiestich pracovných dní (tak, aby prevádzka mohla byť otvorená napr. aj v sobotu doobeda).

b) ***Pružný pracovný týždeň/štvortýždňové obdobie/mesiac*** *→ zamestnanec nemôže ovplyvniť svoj príchod a odchod z práce.* **Príklad:** Určí sa základný pracovný čas (napr. 9.00 – 15.00) a voliteľný pracovný čas (napr. 6.00 – 9.00 a 15.00 – 18.00) a zamestnanec si upravuje svoje príchody do práce (medzi 6.00 a 9.00) a odchody (medzi 15.00 a 18.00) z práce podľa potreby tak, aby odpracoval požadovaný týždenný pracovný čas podľa pracovnej zmluvy (fond pracovného času) vo vyrovnávacom období (napr. týždeň, štyri týždne, mesiac) – rovnomernosť spočíva v tom, že základný pracovný čas je tu určený rovnomerne.

2. kritérium: *Pracovný čas v* ***jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín*** *→ deň je úsek 24 hodín (napr. nočná zmena od 22.00 do 6.00 zasahuje do 2 kalendárnych dní, ale je len jedným dňom pre účely § 86 ZP);* ***nezapočítava sa sem práca nadčas*** *(§ 97 ZP), ktorá je mimo rozvrhu pracovných zmien a nad rámec pracovného času.*

Príklad:

Pondelok až piatok alebo pondelok až sobota

Deň v kalendárnom týždni	Dĺžka pracovnej zmeny (pracovný čas + prestávka v práci)		Dĺžka pracovného času	
	Po – Pi	PO – SO	PO – PI	PO – SO
PO	8.00 – 16.00	8.00 – 15.30	7 h a 30 min.	7 h
UT	8.00 – 17.30	8.00 – 15.30	9 h	7 h
ST	8.00 – 17.00	8.00 – 15.30	8 h a 30 min.	7 h

Deň v kalendárnom týždni	Dĺžka pracovnej zmeny (pracovný čas + prestávka v práci)		Dĺžka pracovného času	
	Po – Pi	PO – SO	PO – PI	PO – SO
ŠTV	8.00 – 16.30	8.00 – 15.30	8 h	7 h
PI	8.00 – 15.30	8.00 – 15.30	7 h	7 h
SO	-	8.00 – 13.00 (bez prestávky v práci)	-	5 h
NE	-		-	-

3. kritérium: Priemerný týždenný *pracovný čas nesmie v určitom období,* ***najviac štvortýždňovom,*** *presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas (ide o vyrovnávaciu dobu pre dosiahnutie priemeru 40 h, 38 3/4, 37 a 1/2 a pod., t. j. výkyvy, ktoré umožňuje kritérium č. 1 a 2).*

4. kritérium: *Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný* ***čas v zásade na päť pracovných dní*** *v týždni → je len dodatkovým kritériom, ktoré navádza na rozvrhovanie pracovného času na 5 dní v týždni, ale pojem* ***„v zásade“*** *nezakazuje aj výnimku, kedy sa pracuje (napr. vzhľadom na povahu práce/prevádzky) aj v sobotu alebo sa pracuje v nedeľu až piatok. Úplný zákaz by bol vyjadrený slovom „zásadne“ (t. j. bez výnimky).*

Príklad:

PO	UT	ST	ŠTV	PI	SO	NE
8.00 – 16.30	8.00 – 16.30	8.00 – 16.30	8.00 – 16.30	8.00 – 16.30	-	-
9.00 – 16.30	9.00 – 16.30	9.00 – 16.30	9.00 – 16.30	9.00 – 16.30	8.00 – 13.30	-

Prípadne aj utorok až nedeľa a pod. (pozri ale § 93 ZP).

§ 87
Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

(1) Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

(2) Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

(3) Zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

(4) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise Dane a Účtovníctvo a Daňovej pohotovosti s novinkou DaÚ PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

K § 87: Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

§ 87 ZP upravuje jednu z foriem rozvrhovania pracovného času – nerovnomerné rozvrhovanie pracovného času. Ide o rozvrhnutie, ktoré nespĺňa podmienku(y) podľa § 86 ZP: ***1. Rozdiel dĺžky pracovného času*** *pripadajúci na jednotlivé týždne presiahne* ***tri hodiny*** **(Príklad:** striedanie dlhých a krátkych týždňov) alebo ***2. pracovný čas v jednotlivých dňoch presiahne deväť hodín*** **(Príklad:** práca v 12-hodinových pracovných zmenách) *alebo* ***3. Priemerný týždenný pracovný čas v určitom období,*** *najviac štvortýždňovom, presiahne hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.*

→ rozlišuje sa rozvrhnutie na 4 a menej mesiacov a na viac ako 4 mesiace do 12 mesiacov.

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času do 4 mesiacov

→ rozhoduje ***zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom*** *(voľba je na zamestnávateľovi, prípadne v kolektívnej zmluve je dohodnuté, že sa táto skutočnosť dohodne s odborovou organizáciou). Ak u zamestnávateľa nepôsobia, ZP síce obsahuje pravidlo podľa § 12 ods. 1 ZP (o samostatnom postupe), ale je ho potrebné aplikovať v kontexte § 87 ods. 1 ZP, keďže ten ustanovuje* ***dvoch alternatívnych partnerov na dohodu*** *„po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom" = zamestnávateľ nemôže postupovať samostatne, ale musí sa* ***dohodnúť so zamestnancom.***

Dohoda so zamestnancom nad rámec všeobecnej dohody: vždy sa vyžaduje u osôb *uvedených v § 87 ods. 3 ZP.*

Podmienky na zavedenie: *skutočnosť, že nie je možné, aby sa zaviedol rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, a to preto, že:* ***povaha práce nedovoľuje,*** *aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne* ***alebo podmienky prevádzky nedovoľujú,*** *aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne → táto skutočnosť musí byť* ***daná objektívne*** *(nie subjektívne), t. j. nie napr., že zamestnávateľ chce ušetriť napr. na elektrickej energii, poskytovaní stravného.* **Príklad:** Ide o zvýšenú potrebu práce v rôznom období, či už dní, týždňov alebo mesiacov, kedy je potrebné zamestnancom z objektívnych príčin upraviť rozvrh práce (napr. zvýšená výroba pred Vianocami a jej pokles po Vianociach) alebo väzbu na to, že možno v prevádzke robiť len 4x do týždňa po 12 h, energetické, dopravné obmedzenia, kultúrne zariadenia, nakladanie/vykladanie tovarov, sezónnosť práce (napr. poľnohospodárstvo, cestovný ruch) a pod.

→ musí sa určiť ***rozvrhové (vyrovnávacie) obdobie = 4 mesiace alebo menej.***

Rozvrhové obdobie	Doba (obdobie), na ktorú sa má rozvrhnúť pracovný čas a v ktorej musí byť priemerný týždenný pracovný čas vyrovnaný najviac na úrovni zákonného maxima (hoci v jednotlivých týždňoch dochádza k jeho prekročeniu).

→ dĺžka rozvrhového obdobia by mala byť v priamej väzbe na potreby práce/povahu práce a zamestnávateľ by v princípe, keď používa konkrétne rozvrhové obdobie napr. 16 týždňov, mal vedieť, ako plánuje rozvrhnúť pracovný čas na toto obdobie. To nevylučuje jeho zmenu (skrátenie alebo predĺženie).

Príklad: Štvormesačný priemer

Existuje veľký počet modelov/situácií, napríklad v tomto prípade sa prejavuje klesajúca potreba práce (tabuľka zobrazuje priemer podľa týždňov v štvormesačnom vyrovnávacom/rozvrhovom období).

Mesiac (kalendárny, resp. od – do, ako napr. 10. 6 – 9. 7.)	1.	2.	3.	4.	4 mesiace (kalendárne, resp. od do, ako napr. 10. 6. – 9. 10.)
Priemer (podľa jednotlivých týždňov)	46 h	42 h	38 h	34 h	**40 h**

Vo štvormesačnom priemere teda pôjde o 40 hodín v priemere (napr. 1. 1. až 30. 4.), a to bez práce nadčas.

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PaM a **Mzdovej pohotovosti** s novinkou PaM PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

Upozornenie:

ZP vychádza z mesiacov (ktoré majú rozdielny počet dní), ale vzhľadom na to, že aj pracovný čas sa počíta na týždne, je vhodné rozvrhové obdobia robiť v týždňoch (pozri napr. aj ZP ČR).

Príklad: Štvortýždňový priemer

→ striedajú sa tu dva dlhé a dva krátke týždne

Týždeň (kalendárny alebo 7 dní)	1.	2.	3.	4.	**4 týždne (kalendárne alebo 28 dní)**
Priemer v hodinách	48 h	48 h	32 h	32 h	**40 h**

Dlhý a krátky pracovný týždeň
→ ide v praxi o často používaný model. Strieda sa dlhý týždeň (viac práce) a krátky týždeň (viac odpočinku).

Potreba práce

	PO	UT	ST	ŠTV	PI	SO	NE	
Otváracie hodiny	9.00 – 21.00	9.00 – 21.00	9.00 – 21.00	9.00 – 21.00	9.00 – 21.00	9.00 – 21.00	9.00 – 21.00	
Potreba práce	12 h	12 h	12 h	12 h	12 h	12 h	12 h	**Spolu 84 h**
Prestávka v práci	0,5 h	0,5 h	0,5 h	0,5 h	0,5 h	0,5 h	0,5 h	**3,5 h**

Zaradenie do zmeny

Deň/dĺžka zmeny	PO	UT	ST	ŠTV	PI	SO	NE	PO	UT	ST	ŠTV	PI	SO	NE
Zamestnanec č. 1	12	12	O	O	12	12	12	O	O	12	12	O	O	O
Zamestnanec č. 2	O	O	12	12	O	O	O	12	12	O	O	12	12	12

Pracovná zmena = 12 h, pracovný čas 11,5 h, O – odpočinok

Zamestnanec č. 1:
Prvý týždeň spolu: 11,5 x 5 = 57,5 hodiny + (5 x 0,5) = 60 hodín. Ide o tzv. dlhý týždeň.
Druhý týždeň spolu: 11,5 x 2 = 23 hodín + 5 x 0,5 hodiny = 25,5 hodiny. Ide o tzv. krátky pracovný týždeň.
Spolu za dva týždne: 57,5 + 23 = 80,5 hodiny (striedanie na hranici max. 40 hodín v určitom rozvrhovom období). Dosiahnutý priemer by mal byť 40 hodín (napr. v mesačnom období). V praxi, ak by tento rozvrh rotoval permanentne, presiahne sa priemer 40 hodín. **Zamestnávateľ by tu mal z rozvrhu ubrať tak, aby sa vyrovnal priemer** na 40 hodín (napr. **predĺžením prestávky v práci**).

Ak bude pracovný čas posúdený ako striedanie zmien (čo by nemalo byť – keďže sa tu zamestnanci počas dňa nestriedajú, ale striedajú sa len po dňoch), tak by sa muselo uvažovať aj o skrátení pracovného času.

*V praxi sa používa aj napr. aj **systém 2-2-2** (napr. pri štyroch zamestnancoch – 2 ranné, 2 odpoludňajšie, 2 nočné, 2 dni voľna) po 8 dní a tieto cykly sa opakujú po určitý čas – 7 cyklov za 8 týždňov, **systém 2-2-3** (napr. pri štyroch zamestnancoch – 2 ranné, 2 odpoludňajšie, 3 nočné, 2 dni voľna) v nepretržitom režime 3 cykly za 4 týždne.*

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času nad 4 mesiace do 12 mesiacov
→ dohoda vyjadrená v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov (pozri § 11a ZP) → nemožno ju nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa a ani ju nemožno nahradiť individuálnou

PP® tip Novinka PaM PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

dohodou so zamestnancom (pozri aj § 12 ods. 1 ZP). ***Dohoda so zamestnancom nad rámec všeobecnej dohody: vždy sa vyžaduje u osôb*** *uvedených v § 87 ods. 3 ZP.*

Podmienky na zavedenie: len ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce → *táto skutočnosť musí byť* ***daná objektívne*** *(nie subjektívne), t. j. nie napr., že zamestnávateľ chce ušetriť napr. na elektrickej energii, poskytovaní stravného.* **Príklad:** rozdielna potreba práce je napr. sezónnosť práce v stavebníctve, poľnohospodárstve.
→ ***vymedzenie rozvrhového obdobia*** → *najviac na 12 mesiacov.*

Príklad: Tento zjednodušený príklad poukazuje na vyššiu potrebu práce počas leta 2019.

Mesiac (kalendárny, resp. od – do, ako napr. 4. 6 – 3. 7.)	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	4 mesiace (kalendárne, resp. od do, ako napr. 4. 6. – 3. 10.)
Priemer (podľa jednotlivých týždňov)	20 h	30 h	40 h	50 h	50 h	60 h	60 h	50 h	40 h	30 h	30 h	20 h	**40 h**

Upozornenie:

ZP vychádza z mesiacov (ktoré majú rozdielny počet dní), ale vzhľadom na to, že aj pracovný čas sa počíta na týždne, je vhodné rozvrhové obdobia robiť v týždňoch (pozri napr. aj ZP ČR).

Plánovanie pracovných zmien/pracovného času

Cieľom je vypočítanie počtu pracovných zmien, ktoré sa majú zamestnancovi určiť vo vyrovnávacom období (dobe). ***Pracovný čas:*** *zamestnávateľ vychádza z pracovnej zmluvy/kolektívnej zmluvy, resp. zo skutočnosti, že ide o skrátený pracovný čas – napr. 37,5 hodiny týždenne.* ***Vyrovnávacie obdobie (doba):*** *napr. naplánované na 26 týždňov (t. j. cca pol roka – šesť mesiacov).* ***Dĺžka zmien:*** *napr. 8 hodín, z toho pracovný čas bude 7,5 hodiny.*

1. krok – vypočítanie fondu pracovného času použiteľného na rozvrhnutie

Fond použiteľný na rozvrh = týždenný pracovný čas zamestnanca x počet týždňov vyrovnávacieho obdobia

37,5 hodiny x 26 týždňov = použiteľný fond 975 hodín.

2. krok – vypočítanie počtu zmien na rozvrhnutie

Počet zmien na rozvrhnutie = fond použiteľný na rozvrh : dĺžka pracovného času pracovnej zmeny

975 hodín : 7,5 hodiny = 130 pracovných zmien

V praxi sa používa aj iný vzorec aplikovateľný len na prípad, že zmeny zamestnanca sú rovnako dlhé.

Počet zmien vo vyrovnávacom období = fond použiteľný na rozvrh x dĺžka zmeny
(Fond použiteľný na rozvrh = týždenný pracovný čas zamestnanca x počet týždňov vyrovnávacieho obdobia)

(37,5 hodiny x 26 týždňov) x 7,5 hodiny = 130 pracovných zmien

V praxi môžu nastať aj situácie, že vyjde ***zlomok čísla.*** *ZP v takom prípade priamo neumožňuje naplánovať pracovnú zmenu v celom rozsahu (zamestnanec môže byť zavolaný len na časť pracovnej zmeny, t. j. jeho pracovná zmena bude kratšia alebo nebude zavolaný vôbec = prekážka v práci na strane*

PP® tip
Poznáte podrobnosti o procese kontroly spracúvania osobných údajov? Viac sa dozviete aj v roku 2020 na školení „**GDPR a osobné údaje očami kontrolného orgánu**“ priamo od inšpektora z Úradu na ochranu osobných údajov SR.

zamestnávateľa). Keďže ide o plánovaný výpadok, v kontexte § 97 ZP a podmienok práce nadčas je sporné nariadenie práce nadčas na tento úsek (pre porovnanie ZP ČR má voľnejšie podmienky).

Ak však takýto postup zamestnávateľ zvolí, mal by dodržať aj podmienky podľa § 121 ZP (mzdové zvýhodnenie, resp. náhradné voľno). V praxi niektorí tieto hodiny prevedú do iného rozvrhového obdobia (čo je rovnako postup do istej miery sporný).

***Prekročenie** = skrytá práca nadčas → § 121 ZP (ide o škodu na strane zamestnanca).*

***Menší rozsah** = prekážka v práci – otázka náhrady: v odbornej literatúre sa diskutuje aj o tom, že ide o náhradu škody, ktorá zamestnancovi vznikla z titulu, že neurčil dohodnutý rozsah pracovného času.*

*Ak ide o **rozdiel z dôvodu skončenia pracovného pomeru:***
1) *plánované = zamestnávateľ by mal upraviť rozvrh tak, aby sa dodržal pracovný čas,*
2) *neplánované = napr. okamžité skončenie, skončenie v skúšobnej dobe = nejde o prácu nadčas (nie sú naplnené znaky podľa § 97 ZP).*

Rôzne nastavenie rozvrhu pre rôzne prevádzky

→ vo väzbe na charakter práce v prevádzke, napr. výrobná linka, administratíva, strážna služba, zamestnávateľ môže rozdielne pristupovať k rozvrhovaniu pracovného času pre tieto práce, prevádzky, organizačné útvary.

Ďalšie povinne sledované kritériá

1. maximálna dĺžka pracovného času v 24 hodinách – **maximálny pracovný čas** (nepočíta sa sem nadčas) **v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín** (bez prestávky v práci) (§ 87 ods. 4 ZP),
2. **minimálny rozsah odpočinku medzi dvoma zmenami** (v 24 hodinách) (§ 92 ZP),
3. **minimálny rozsah odpočinku v týždni** (§ 93 ZP a § 94 ZP).

K rozvrhovaniu nočnej práce: pozri § 98 ods. 6 a 8 ZP.

§ 87a
Konto pracovného času

(1) Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Na zavedenie konta pracovného času u zamestnanca uvedeného v § 87 ods. 3 sa vyžaduje aj dohoda s týmto zamestnancom.

(2) V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca; vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.

(3) Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.

(4) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy, ak táto povinnosť vyplýva z tohto zákona, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.

PP® tip

Aj v roku 2020 sme tu pre vás s obľúbeným školením „**Zákonník práce pod lupou**“. Počas 2 dní spolu s JUDr. Alenou Huťanovou nahliadneme na problematiku **pracovného práva na Slovensku a schválené zmeny od 1. 1. 2020.**

(5) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy podľa odseku 3 a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

(6) Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť; § 129 ods. 3 sa použije primerane.

(7) Ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

(8) Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.

(9) Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.

K § 87a: Konto pracovného času

§ 87a ZP upravuje konto pracovného času ako spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času (uplatnia sa aj kritériá § 87 ZP, ak § 87a ZP neupravuje osobitné pravidlo, uplatní sa napr. pravidlo výpočtu dovolenky podľa § 104 ZP – napr. ak sa v kalendárnom roku č. 1 odpracuje menej pracovných zmien – rozsah dovolenky na dni je nižší a v ďalšom období konta je zase vyšší).

→ nástroj na organizovanie pracovného času zamestnanca v čase menšej a väčšej potreby práce (väčšia potreba práce – nejde o nadčas, menšia potreba práce – nejde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa) – na konte sa kumulujú hodiny kladne/záporne, resp. sa vedie jeho stav kladný/záporný → ***na riešenie krátkodobých cyklických výkyvov.***

Zavedenie konta pracovného času a forma dohody

Forma: ***písomná*** *+ možno* ***dojednať len v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov,*** *– dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa ani dohodou so zamestnancom (pozri aj § 12 ods. 1 ZP).* ***Dohoda so zamestnancom nad rámec všeobecnej dohody sa vždy vyžaduje u osôb*** *uvedených v § 87 ods. 3 ZP.*

Vyrovnávacie obdobie (doba)

→ povinnosť dohodnúť ho v kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov.

→ má sa v ňom vyrovnať rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom (t. j. to, čo je dohodnuté v pracovnej zmluve/kolektívnej zmluve – napr. 40-hodinový týždenný pracovný čas) a skutočne odpracovaným časom zamestnanca (t. j. to, čo sa skutočne odpracovalo v jednotlivých úsekoch/týždňoch).

→ ***maximálne do 30 mesiacov.*** *Doba = od – do (napr. od 1. 1. 2020 do 30. 6. 2022).*

Rozvrhovanie pracovného času pri konte pracovného času

Dva sledované limity:

1) ***v období (dobe) najviac 12 mesiacov*** *nesmie pracovný čas vrátane práce nadčas, ako aj kladného účtu konta pracovného času* ***presiahnuť v priemere 48 hodín*** *→ ustanovenie lex specialis oproti*

PP® tip

Ak ste v roku 2019 prijali tovar za viac ako 200 000 € alebo dodali do EÚ za viac ako 400 000 €, nevynechajte školenie s Ing. Tiborom Vojtkom. Vďaka nemu **budete ovládať presný postup na podávanie hlásenia INTRASTAT.**

§ 87 ZP (kde je to len maximum 40 hodín, prípadne menej). Do 48 hodín sa započítavajú tieto zložky: pracovný čas (základný) (vrátane pracovnej pohotovosti na pracovisku), práca nadčas (mimo rozvrhu) a kladné konto pracovného času (hodiny navyše de facto namiesto nadčasu v rámci rozvrhu).

2) ***v období (dobe) najviac 30 mesiacov** (t. j. resp. kratšom) **sa musí skutočný pracovný čas vyrovnať tak, aby zodpovedal pracovnej zmluve/kolektívnej zmluve v rámci zákonného maxima** (resp. aby ju nepresahoval). Napríklad 40 h, 38 3/4 h a pod.*

***Spôsob rozvrhovania pracovného času:** zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas tak, že:*

- *v prípade **väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín,** ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (plní sa kladný účet konta pracovného času) a*
- *v prípade **menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín,** ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas **alebo prácu nebude vykonávať vôbec** (plní sa záporný účet konta pracovného času).*

Resp. sa plní súčtový účet konta – stav (+/-).

*Pokiaľ ide o **hodiny presahujúce od 40 hodín týždenne do 48 hodín týždenne** (kladné konto pracovného času aplikované namiesto práce nadčas) alebo **hodiny na menej ako 40 hodín týždenne** (záporné konto pracovného času aplikované namiesto prekážky v práci), **možno ich prenášať aj za rozvrhové obdobie podľa § 87 ZP** (podľa § 87 ZP by bolo max. 12 mesiacov) a **vyrovnávať ich vo vyrovnávacom období najviac 30 mesiacov.***

Plánovanie zmien pri konte pracovného času

*→ **viac práce:** konto je istá forma plánovanej práce („naplánujem menej – naplánujem viacej"), v princípe ide tiež o nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, a teda mali by sa uplatniť aj všeobecné kritériá § 87 ZP, ako aj § 90 ZP (najmenej týždeň vopred + so súhlasom zamestnanca aj kratšie).*

*→ menej práce: platí aj osobitné pravidlo podľa § 142 ods. 5 ZP → ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu **z vážnych prevádzkových dôvodov,** môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a ZP (t. j. ak má dojednané konto); ustanovenie § 90 ods. 9 ZP sa v tomto prípade nemusí uplatniť (t. j. nemusí sa oznamovať najmenej týždeň vopred).*

Vyplácanie mzdy pri konte pracovného času

*→ povinný vyplatiť zamestnancovi **základnú zložku mzdy,** ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca = nereaguje na výkyvy v práci (t. j. viac hodín alebo menej hodín).* [**Príklad:** Dohodnutý pracovný čas (ustanovený pracovný čas) je 40 hodín týždenne. Zamestnanec má zavedené konto pracovného času a odpracuje v mesiaci január 2020 o 26 hodín menej, ako by odpracoval, ak by pracoval v rozsahu 40 hodín týždenne. Zamestnancova základná zložka mzdy je 800 €. Táto sa mu nemení.]. Výpadky môžu byť napr. v mzdových zvýhodneniach alebo má nižší celkový výkon (odrobí menej, a teda je menšia aj jeho výkonnostná prémia).

*→ **nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy*** (**Príklad:** za nočnú prácu, zmennosť, sviatok), ak táto povinnosť vyplýva zo ZP, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.

Vedenie účtu konta pracovného času

*→ osobitná evidenčná povinnosť zamestnávateľa povinný viesť – **eviduje na ňom:***

1. ***rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca*** [**Príklad:** +/- v konkrétnych týždňoch (prípadne si vedie aj celkový rozdielový účet, aby vedel celkový kladný či záporný zostatok konta, prípadne samostatne kladný a záporný účet)],
2. ***rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy (podľa § 87a ods. 3 ZP) a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas*** (**Príklad:** +/- podľa odpracovaných hodín/hodín v mesiacoch).

PP® tip

Naučte sa efektívne pracovať so správou registratúry vo vašej spoločnosti. Získate **podrobný prehľad o tom, aké dokumenty máte, kde sú, dokedy tam budú. N**a školení priamo so **zamestnancami Štátneho archívu v Bratislave.**

Zúčtovanie konta

→ na konci vyrovnávacieho obdobia, resp. pri skončení pracovného pomeru (ak nastane skôr).

Zúčtovanie času: *dodržanie limitov § 87 ZP a § 87a ZP alebo osobitná situácia: napr. predčasné skončenie pracovného pomeru (neplánovaná situácia = nie je potrebné urobiť zúčtovanie – platí to obdobne ako pri pracovnom čase s nerovnomerným rozvrhnutím, ak sa skončí predčasne). K otázke väčšieho alebo menšieho počtu určených hodín, ako umožňuje zákon: pozri výklad k § 87 ZP a § 97 ZP.*

Zúčtovanie mzdy:

a) vyplatená nižšia základná zložka mzdy *(ku dňu skončenia vyrovnávacieho obdobia alebo ku dňu skončenia pracovného pomeru), pretože odpracoval viac hodín, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi* ***rozdiel doplatiť*** *+ § 129 ods. 3 ZP sa v tejto situácii použije primerane. Navyše (pozri vyššie, ako aj výklad k § 87 ZP a § 97 ZP) vzniká aj otázka uhradenia škody (vo väzbe na to, že de facto išlo o prácu nadčas) – ak ide o riadne skončenie vyrovnávacieho obdobia.*

b) vyplatená vyššia základná zložka mzdy *(ku dňu skončenia vyrovnávacieho obdobia alebo ku dňu skončenia pracovného pomeru), skúma sa aj dôvod neodpracovania. Zákon zužujúco upravuje, že zamestnávateľ má* ***právo na vrátenie základnej zložky mzdy*** *poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času,* ***len ak*** *sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil. V praxi môže vzniknúť otázka bezdôvodného obohatenia (§ 222 ZP) v prípade skončenia so strany zamestnanca (§ 45 ZP, § 60 ZP) – je však sporné, či by zamestnávateľ takýto spor vyhral, keďže § 87a ods. 7 ZP bol naformulovaný zužujúco + musí tam byť bezdôvodnosť.*

Ku kontu pozri aj: § 87a ods. 8 ZP – práca nadčas pri konte (na konto), § 87a ods. 9 ZP – kratší pracovný čas a konto, § 130 ods. 5 ZP – uvedenie informácie o stave konta (t. j. zostatok konta – kladný, resp. záporný) pri vyúčtovaní mzdy.

Pružný pracovný čas
§ 88

(1) Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.

(2) Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku.

(3) Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.

(4) Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.

(5) Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie.

(6) Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín.

§ 89

Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

K § 88 a § 89: Pružný pracovný čas

§ 88 ZP a § 89 ZP upravujú niektoré aspekty pružného pracovného času. K pružnému pracovnému času a prekážkam v práci pozri § 143 ZP.

PP® tip Spoločnosť Poradca podnikateľa vás pozýva na v poradí už VI. ročník EPI konferencie zameranej na **odpadové hospodárstvo v roku 2020** na Slovensku.

→ možno ho uplatňovať pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 86 ZP) a aj pri jeho nerovnomernom rozvrhnutí (§ 87 ZP)

Zavedenie: *kolektívnou zmluvou alebo dohodou so zástupcami zamestnancov (ak nepôsobia, zamestnávateľ postupuje samostatne – § 12 ods. 1 ZP).*

Pružnosť *→ zamestnanec si môže voliť určité prvky organizácie pracovného času – príchod, odchod, príchod aj odchod) v rámcoch určených zamestnávateľom.*

Parametre pružného pracovného času	
Základný pracovný čas	úsek pracovného času, v ktorom zamestnávateľ vyžaduje prítomnosť zamestnanca na pracovisku (v mieste výkonu práce) → zamestnávateľ ho nemusí ustanoviť. **Príklad:** 8.00 – 14.00 (pred a po ňom určí ešte voliteľný pracovný čas).
Rámec pre voliteľný pracovný čas	Úsek od – do (rámec), v ktorom zamestnávateľ umožňuje prítomnosť zamestnanca na pracovisku (v mieste výkonu práce) a výkon jeho práce → zamestnávateľ ho **musí ustanoviť** (začiatok a koniec, aj rôzne pre rôzne dni). **Príklad:** 6.30 – 8.00, 14.00 – 18.00. **Upozornenie:** § 88 ods. 6 ZP: **dĺžka pracovnej zmeny** pri uplatňovaní pružného pracovného času **môže byť najviac 12 hodín** – zamestnávateľ to musí zabezpečiť: napr. rámce denného pracovného času napr. 6.00 – 18.00 (ak zamestnanec príde o 6.00 a odíde o 18.00, nemôže pracovať viac ako 12 hodín) alebo stanoví dodatočné kritérium pri rámcoch denného pracovného času, napr. 6.00 – 20.00, že zamestnanec nesmie byť v práci dlhšie ako 12 hodín (takže, ak príde o 6.00, musí odísť najneskôr o 18.00).
Prevádzkový pracovný čas	V podstate fond pracovného času, ktorý sa má odpracovať v pružnom pracovnom období. **Príklad:** Mesačné pružné obdobie = ak je naviazané na kalendárny mesiac, tak fond na príslušný mesiac, napr. 20 dní x 8 hodín = 160 hodín, 21 dní x 8 hodín = 168 hodín.
Pružné pracovné obdobie (doba)	Vymedzenie posudzovaného obdobia (doby), v ktorom sa pracovný čas musí odpracovať (a môže sa voliť v parametroch určených zamestnávateľom). **Príklad:** **1) pružný pracovný deň** – je určený napr. 8-hodinový pracovný čas/deň a zamestnanec musí byť v práci od 9.00 do 14.00 a medzi 6.00 a 9.00 si volí príchody a medzi 14.00 a 18.00 si volí odchody, **2) pružné štvortýždňové pracovné obdobie** – je určený napr. 40-hodinový pracovný týždeň a zamestnanec musí byť v práci od 9.00 do 14.00 a medzi 6.00 a 9.00 si volí príchody a medzi 14.00 a 18.00 si volí odchody tak, aby za štyri týždne odpracoval 4 x 40 hodín = 160 hodín, **3) pružný pracovný (kalendárny) mesiac** – zamestnanec musí byť v práci od 9.00 do 14.00 a medzi 6.00 a 9.00 si volí príchody a medzi 14.00 a 18.00 si volí odchody tak, aby odpracoval fond pracovného času, ktorý pripadne na príslušný (kalendárny) mesiac. V prípade kalendárnych mesiacov sa fond mení od počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci – napr. 20 dní x 8 hodín = 160 hodín, 21 dní x 8 hodín = 168 hodín.

Pružný pracovný čas a pracovná cesta

Cieľom § 89 ZP je riešiť otázku posúdenia situácie, ak je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu alebo zahraničnú pracovnú cestu (§ 57 ZP a zákon č. 283/2002 Z. z.) a aplikuje sa na neho pružný pracovný čas → § 89 ZP ***ruší aplikáciu pružného pracovného času*** *a určuje, že zamestnávateľ na tento účel* ***určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.*** **Príklad:** Namiesto základného pracovného času 6.30 – 8.00, 14.00 – 18.00 a voliteľného pracovného času sa určí pevný začiatok, napr. 8.00, a pevný koniec, napr. 16.30, pracovnej zmeny.

Odporúčanie:

Aplikovať § 89 ZP **hlavne** pri plánovaných celodenných pracovných cestách alebo pri pracovných cestách so zásahom do voľby zamestnanca si určiť začiatok a koniec pracovného času**.** S aplikáciou § 89 ZP by sa malo nakladať opatrne, keďže pracovná

PP® tip Po minuloročnom úspechu **sme tu pre vás opäť s témou kybernetickej bezpečnosti.** Tešíme sa na vás už 30. – 31. 3. 2020 na ďalšej z prestížnych EPI konferencií.

cesta je v zmysle ZP aj situácia, keď zamestnanec ide na rokovanie mimo miesta výkonu práce (ktoré je v sídle zamestnávateľa) v tej istej obci, a to napr. na 1 hodinu, v základnom pracovnom čase. V takom prípade nemá zmysel rušiť pružný pracovný čas zamestnancovi, ktorý si môže zvoliť aj príchod, aj odchod z práce, pretože: **1)** pred príchodom do práce ani nemusel vedieť, že na také rokovanie pôjde (a teda dodatočne by sa mu menil príchod do práce – prišiel pred 9.00, kedy začína základný pracovný čas, ale fixné nastavenie u zamestnávateľa v zmysle § 89 ZP by bolo 8.00 do 16.30) a **2)** ani neovplyvňuje jeho možnosť zvoliť si odchod z práce. Ak sa mu určí fixne pracovný čas – musí zostať v práci napr. do 16.30 (hoci môže ísť o posledný deň v mesiaci a on by mohol odísť napr. o 14.00, keďže má čas nadpracovaný).

§ 90
Začiatok a koniec pracovného času

(1) Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci.

(2) Prácou na zmeny je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase. To platí aj v prípade, ak pri striedaní zamestnancov v zmenách dôjde k súbežnému výkonu práce zamestnancov nadväzujúcich zmien.

(3) Zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách je každý zamestnanec, ktorého pracovný režim je organizovaný formou práce na pracovné zmeny.

(4) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.

(5) Ranná zmena nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou, odpoludňajšia zmena nesmie v zásade končiť po 22. hodine.

(6) Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti.

(7) Ranná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14. hodinou. Odpoludňajšia zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou. Nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

(8) Ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien, ide o dvojzmenný pracovný režim. Ak zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas do troch pracovných zmien, ide o trojzmenný pracovný režim. Pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni, je nepretržitý pracovný režim. Ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúcich okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.

(9) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

(10) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

(11) Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

PP® tip

Získajte aj tento rok tie najlepšie recepty na daňovú problematiku. Po minuloročnom úspechu vás opäť pozývame do Hotela Bešeňová na 2-dňový netradičný seminár s názvom **„Špeciality z daňovej kuchyne s Vladimírom Ozimým“.**

K § 90: Organizácia pracovného času – pracovná zmena a práca na zmeny

§ 90 ZP upravuje viaceré aspekty organizácie pracovného času (rozvrhovanie, zmennosť).

Pracovná zmena

Pracovná zmena	**časť** ustanoveného týždenného pracovného času (časť = týždeň má spravidla viac pracovných zmien), ktorý je zamestnanec povinný odpracovať na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien (pozri § 90 ods. 4 ZP) v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich (posudzovaný úsek – pozri § 85 ZP) **a prestávka v práci** (ktorá sa nezapočítava do pracovného času)

Príklad:

Úsek 24 hodín začne pre zamestnanca pracovnou zmenou v pondelok o 22.00 a uplynie 22.00 (naskočením tohto času) v utorok a zamestnanec bude pracovať nočnú zmenu od 22.00 do 6.00 a pracovná zmena bude zložená z úsekov pracovného času od 22.00 do 2.00 a od 2.00 do 6.00 a z prestávky v práci od 2.00 do 2.30.

Práca na zmeny

Práca na zmeny	spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu **a** v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase

*→ základom je **rozvrh pracovných zmien** (pracovného času), ktorý určí, kedy zamestnanec bude vykonávať prácu + v zmennom režime **dochádza k striedaniu zamestnancov na rovnakom pracovisku** (napr. na stroji, na oddelení v nemocnici – pracovisko v tomto kontexte je vlastne zabezpečenie kontinuity práce)*

*→ z individuálneho hľadiska (pozri zamestnanec pracujúci v pracovnej zmene) sa očakáva, že zamestnanci v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov (mesiace sa tu priamo neuvádzajú, ale týždne môžu byť aj štyri týždne) **pracujú v rôznom čase** (kontext § 85 ods. 5 ZP – pravidelne a striedavo), t. j. zamestnanec A nepracuje stále ranú zmenu 6.00 – 14.00 a zamestnanec B odpoludňajšiu zmenu 14.00 – 22.00, ale dochádza k striedaniu.*

***Zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách** → každý zamestnanec, ktorého pracovný režim je organizovaný formou práce na pracovné zmeny.*

Príklad:

Ak **zamestnanec č. 1** pracuje stabilne od 6.00 do 14.00 (z technického hľadiska síce pracuje v konkrétnej pracovnej zmene, ale z individuálneho hľadiska nepracuje na zmeny v zmennom režime – toto pravidlo nie je porušené ani vtedy, ak občas zaskočí za iného zamestnanca v inom čase – na základe úpravy rozvrhu alebo ako práca nadčas) a **zamestnanec č. 2** stabilne na tom istom pracovisku od 14.00 do 22.00, **nepôjde v ich prípade o prácu na zmeny,** pretože sa títo zamestnanci síce vystriedajú medzi sebou napr. na tom istom stroji (u zamestnávateľa sú dve pracovné zmeny), ale v priebehu určitého obdobia títo zamestnanci nepracujú v rôznom čase (jeden pracuje v rannej, druhý v odpoludňajšej pracovnej zmene).

Ak by však u zamestnávateľa boli aj **zamestnanci č. 3 – č. 25** a tí pravidelne a striedavo pracujú v rôznych zmenách (napr. č. 1 je zamestnanec, ktorý sa stará o dieťa, č. 2 je napr. „dobrovoľník", ktorý zoberie len odpoludňajšie zmeny, aby zamestnanec č. 1 mohol pracovať iba v rannej zmene), pôjde v prípade zamestnancov č. 3 až 25 o zamestnancov pracujúcich v zmenách.

Z hľadiska zamestnávateľa ide vždy de facto o zmenný režim, či dochádza k striedaniu alebo nie, keďže má aj rannú, aj odpoludňajšiu zmenu.

PP® tip

Počas dvoch dní sa na seminári **„Finančná analýza v kontrolingu, kalkulácia a cenotvorba"** zdokonalíte tak, že vaše analýzy, návrhy i rozhodnutia budú prinášať vyšší ekonomický efekt pre vašu firmu.

Konkrétny rozvrh pracovných zmien (harmonogram pracovných zmien)

*→ **po dohode so zástupcami zamestnancov** (ak nepôsobia, zamestnávateľ postupuje samostatne – § 12 ods. 1 ZP)*

*Zamestnávateľ je **povinný:***

1. *určiť **rozvrh pracovných zmien** (ak nejde o zmennú prevádzku, nie je potrebné určovať zmennosť, ale určiť, že pracovný čas všetkých zamestnancov v určitom období bude napr. od 9.00 do 17.00, prípadne sa určí pružný pracovný čas – § 88 a § 89 ZP),*
2. *rozhodnúť (resp. aj dohodnúť – § 94 ZP), aký bude režim vo sviatok, ktorý pripadne na pracovný deň zamestnancov (práca odpadne, práca sa bude vykonávať, časti zamestnancov práca odpadne a časť ju bude vykonávať),*
3. *určiť **začiatok** pracovného času (výnimka: pružný pracovný čas, kde sa určuje voliteľný pracovný čas a prípadne aj základný pracovný čas),*
4. ***koniec** pracovného času (výnimka: pružný pracovný čas, kde sa určuje voliteľný pracovný čas a prípadne aj základný pracovný čas),*
   *→ zamestnávateľ **nie je povinný prihliadať** napr. na možnosti dopravy zamestnancov, zásobovanie elektrinou alebo plynom (z praktických dôvodov spravidla prihliada),*
5. ***oznámiť rozvrh** (začiatky a konce pracovných zmien, dni pracovných zmien a zadelenie zamestnancov) z **„miestneho“ hľadiska:** písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné (napr. nástenka), z **časového hľadiska: najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň → oznamovať sa nemusí individuálne, ale môže sa aj hromadne** (napr. na intranete, na verejnej tabuli, kde oznamuje rozvrhy zmien),*

*→ **zmena rozvrhu** pracovných zmien po dohode so zástupcami zamestnancov za podmienok splnenia oznamovacej povinnosti.*

Upozornenie:

Rozvrh pracovných zmien robí zamestnávateľ bez ohľadu na sviatky, až následne podľa potreby práce (napr. znížená prevádzka v čase sviatku) rozhoduje, či zamestnanec, ktorý by inak mal podľa rozvrhu pracovať vo sviatok, v ňom pracovať nebude. Pre tých zamestnancov bude takýto deň považovaný za odpracovaný. Pozri aj kontext § 122 ZP (mzda a náhrada mzdy vo sviatok).

Druhy pracovných zmien

ranná	prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14. hodinou → nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou (t. j. môže začať pred 6. hodinou, keďže bolo použité spojenie „v zásade“ a nie slovo „zásadne“)
odpoludňajšia	prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou → nesmie v zásade končiť po 22. hodine (t. j. môže končiť po 22. hodine, keďže bolo použité spojenie „v zásade“ a nie slovo „zásadne“)
nočná	prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou

***K nočnej zmene:** Osobitné pravidlá pre prácu v nočnej zmene dva týždne (a viac týždňov) po sebe nasledujúce (§ 90 ods. 8 ZP) → len písomná dohoda zamestnávateľa a zamestnanca alebo ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.*

Príklad:

Posúdenie zmien („prevažná časť“)

Situácia č. 1: Pracovná zmena od 5.00 do 17.00 bude považovaná za rannú zmenu, keďže čas od 5.00 do 6.00 spadá do nočnej zmeny (1 h), čas od 6.00 do 14.00 spadá do rannej zmeny (8 h) a časť od 14.00 do 17.00 spadá do odpoludňajšej zmeny (3 h). Prevažná časť (8 h) teda spadá do rannej zmeny. **Situácia č. 2: Pracovná zmena je od 10.00 do 18.00.** Posúdenie v línii § 90 ZP

PP® tip V ďalšom zo série školení zameraných na daňovú problematiku sa s Ing. Milanom Kúdelom zameriame na **prenos daňovej povinnosti a odpočítanie DPH v roku 2020.** Tešíme sa na vás už 28. 4. 2020 v Bratislave.

je problematické, keďže prevažná časť nespadá ani do rannej, ani do odpoludňajšej zmeny. V závislosti od ostatných okolností by sa však dalo určiť, či pôjde o rannú alebo odpoludňajšiu zmenu, napr. ak by jej nepredchádzala žiadna iná zmena (ktorá by mohla mať vplyv na posúdenie), dalo by sa uvažovať, že rozhodujúci bude jej začiatok.

Nočná zmena verzus denná zmena

Nočná	→ zákon definuje – prevažná časť spadá do rozsahu medzi 6.00 a 22.00
Denná	→ zákon nedefinuje – ranná a odpoludňajšia pracovná zmena, t. j. tie zmeny, kde prevažná časť spadá do rozsahu medzi 6.00 a 22.00

Upozornenie:

Denná práca (ako protipól nočnej práce podľa § 98 ZP) je iba práca medzi 6.00 a 22.00.

Zmena začiatku a konca pracovnej zmeny a práca v dvoch zmenách

Zamestnanec pracuje v pondelok od 8.00 do 16.00 a v utorok od 10.00 do 18.00. Ide o prácu v dvoch rôznych zmenách?

V jeho prípade nejde o prácu v dvoch zmenách, ale len ***o určenie iného začiatku a konca pracovnej zmeny.*** *Ak by však zamestnanec pracoval od 12.00 do 18.00, prevažná časť druhej pracovnej zmeny spadá už do odpoludňajšej zmeny, a teda zamestnanec pracuje v rannej aj odpoludňajšej zmene, a teda na dve zmeny (****úvaha:*** *avšak za podmienky, ak ide o striedanie – prácou na zmeny je striedanie zamestnancov na pracovisku, ak sa zamestnanci nestriedajú, dá sa uvažovať aj o tom, že nejde o zmennosť, ale posun začiatku pracovnej zmeny).*

Zaradenie zamestnanca do konkrétnej pracovnej zmeny

→ ***nemusí sa dohodnúť v pracovnej zmluve*** *(v zmysle § 43 ZP). Ak konkrétne zaradenie nebolo dohodnuté = zamestnanec môže byť zaradený do ktorejkoľvek zo zmien u zamestnávateľa (výnimky môžu vyplývať z niektorých ochranných ustanovení, napr. nespôsobilosť na nočnú prácu – § 55 ZP, prihliadanie na potreby rodičov – § 164 ZP atď.).*

Judikatúra:

NS ČR 21 Cdo 1395/2010 → dojednanie zaradenia do konkrétnej zmeny a možnosti odmietnutia výkonu práce v inej zmene, ako bola dojednaná (nie je to porušenie pracovnej disciplíny, a teda ani dôvod pre výpoveď).

Rozdelenie pracovného času pracovnej zmeny

→ vyžaduje sa dohoda so zástupcami zamestnancov (ak nepôsobia, zamestnávateľ postupuje samostatne – § 12 ods. 1 ZP),

→ možno rozdeliť ***na dve časti*** (**Príklad:** Pracovný čas 9.00 – 13.00 a 15.00 – 18.00 – s tým, že prestávka v práci by začínala od 13.00 do 13.30). ZP nestanovuje pravidlá pre delenie, ale malo byť v súlade s dobrými mravmi a nemalo by ísť o zneužitie práva + platia aj pravidlá o odpočinku medzi dvoma pracovnými zmenami,

→ úseky sa ***sčítavajú*** *(napr. nárok podľa § 152 ZP) a čas medzi dvoma úsekmi je tzv. osobným voľnom zamestnanca.*

→ dôvody ZP neustanovuje, ale majú byť objektívne (napr. povaha práce – poľnohospodárstvo – starostlivosť o zvieratá ráno/poobede).

PP® tip

Počas mája vám prinášame hneď 3 termíny 2-dňových školení, kde si spolu s Ing. Vladimírom Ozimým podrobne prejdeme všetky **povinnosti viažuce sa k fakturácii DPH na Slovensku.**

Zmennosť prevádzky

Prevádzka (režim prevádzky)	→ **týka sa zamestnávateľa,** t. j. či jeho prevádzka pracuje napr. 6.00 – 16.30, 6.00 – 22.00 alebo nepretržite, a to bez ohľadu na jednotlivé skupiny zamestnancov (napr. vo výrobe, administratíva, strážna služba, vodiči). Ak ide o **nepretržitú prevádzku** – ide o prevádzku, kde sa práca (napr. výroba, služby) vykonáva 7 dní v týždni a 24 hodín denne. Užšie vymedzenie – pracovisko s rovnakou činnosťou, širšie vymedzenie – pracoviská na jednom mieste.
Pracovný režim	→ **týka sa zamestnancov,** t. j. či pracujú v jednozmennom režime (v jednej zmene), v dvojzmennom, trojzmennom alebo nepretržitom režime. Ak ide o **nepretržitý pracovný režim zamestnanca** – ide o režim, v ktorom zamestnanec môže byť zaradený na výkon práce do ktorejkoľvek zmeny v prevádzke (v pondelok až nedeľu, ranná, odpoludňajšia, nočná) (spravidla sa to nedeje náhodne, ale podľa určitého systému). Zamestnanec zaisťujúci nepretržitú prevádzku je teda zamestnanec s nepretržitým pracovným režimom.

V praxi môžu existovať aj štvorzmenné, prípadne päťzmenné prevádzky.

V tomto prípade však treba odlíšiť:

- ***zmeny ako striedanie sa:*** *napr. 2 x 12 hodín = 24 hodín (6.00 – 18.00 a 18.00 – 6.00), 3 x 8 hodín = 24 hodín (6.00 – 14.00, 14.00 – 22.00, 22.00 – 6.00), 4 x 6 hodín (6.00 – 12.00, 12.00 – 18.00, 18.00 – 24.00, 0.00 – 6.00), pozn.: rôzne druhy prác môžu mať aj rôzne začiatky a konce, ako aj rôzne dĺžky pracovných zmien a*
- ***určité skupinové zaraďovanie osôb do zmien*** *(napr. skupina A, B, C, D, E = 5 skupín sa počas týždňa bude striedať v jednotlivých pracovných zmenách – tri časové úseky, kedy sa pracuje 6.00 – 14.00, 14.00 – 22.00, 22.00 – 6.00).*

Varianty pracovných režimov (§ 90 ods. 8 ZP)
Jednozmenný → práca sa **neorganizuje systémom (striedania)** pracovných zmien. **Príklad:** Zamestnanci majú buď pevný pracovný čas, napr. 8.00 – 16.00, alebo pružný pracovný čas (napr. základný 9.00 – 15.00 a voliteľný 7.00 – 9.00 a 15.00 – 18.00). V princípe môže existovať aj skupina zamestnancov A, ktorá pracuje 6.00 – 14.00, a skupina zamestnancov B, ktorá pracuje 8.00 – 16.00. V tomto prípade z ich hľadiska nejde o dvojzmennú prevádzku, pretože zamestnanci jeden druhého nestriedajú a v rámci denného tretinového cyklu (ranná, odpoludňajšia, nočná zmena) sa pracuje len v rannej zmene (aj skupina A, aj skupina B má prevažujúcu časť pracovnej zmeny v čase medzi 6.00 – 14.00, a teda ide o rannú zmenu). Obdobne, ak jedna skupina výlučne pracuje v rannej zmene a jedna v odpoludňajšej zmene, z ich hľadiska nejde o zmennosť. Z hľadiska prevádzky – činnosti zamestnávateľa by išlo o zmennosť (má aj rannú, aj odpoludňajšiu zmenu).
Dvojzmenný → práca sa **organizuje systémom striedania dvoch** zmien. **Príklad:** Zamestnanci pracujú napr.: 1. zmena: 6.00 – 14.00 a 2. zmena: 14.00 – 22.00 alebo 1. zmena: 7.00 – 15.00, 2. zmena: 14.00 – 22.00. Jedna hodina tu slúži na preberanie práce. Prípadne striedanie 12-hodinových zmien. **Práca na zmeny = striedanie zmeny č. 1 a zmeny č 2.**
Trojzmenný → práca sa **organizuje systémom striedania troch** zmien (práca počas týždňa je prerušená, napr. sa nepracuje v sobotu a v nedeľu). **Príklad:** Zamestnanci pracujú napr.: 1. zmena: 6.00 – 14.00, 2. zmena: 14.00 – 22.00, 3. zmena: 22.00 – 6.00 alebo 1. zmena : 6.00 – 12.00, 2. zmena: 12.00 – 18.00, 3. zmena: 18.00 – 24.00. Je možná aj alternatíva, napr. 1. zmena: 6.00 – 12.00, 2. zmena: 11.00 – 17.00, 3. zmena: 16.00 – 22.00. Jedna hodina tu slúži na preberanie práce. Prípadne striedanie 12-hodinových zmien.
Nepretržitý → práca sa organizuje systémom **striedania zmien tak, že sa vykonáva nepretržite** [po – ne – 24 h., t. j. práca sa nepreruší; prerušenie, napr. raz do roka z technických dôvodov – čistenie (napr. vtedy sa hromadne čerpá dovolenka), nemá vplyv na posúdenie, či je prevádzka nepretržitá]. **Príklad:** 1. zmena: 6.00 – 14.00, 2. zmena: 14.00 – 22.00, 3. zmena: 22.00 – 6.00 alebo 1. zmena: 6.00 – 12.00, 2. zmena: 12.00 – 18.00, 3. zmena: 18.00 – 24.00, 4. zmena: 24.00 – 6.00. Prípadne striedanie 12-hodinových zmien.

Individuálna úprava pracovného času

Zároveň pozri aj § 164 ZP.

Zamestnanec má právo: 1. zo zdravotných dôvodov alebo 2. z iných vážnych dôvodov (**Príklad:** starostlivosť o inú, napr. staršiu osobu, ktorá vyžaduje napr. podávanie liekov) na jeho strane žiadať o:

1. ***vhodnú úpravu určeného*** *týždenného pracovného času* (**Príklad:** že nebude pracovať v noci, rozdelí sa mu pracovná zmena, aby počas dňa mohol absolvovať rehabilitáciu, umožní sa mu skorší

PP® tip Odpisy majetku tvoria významnú nákladovú položku. Na školení už v polovici mája **získate plnú kontrolu nad správnym účtovaním dlhodobého majetku** a uplatňovaním daňových výdavkov vo vašej spoločnosti.

príchod do práce; ide o úpravu určeného pracovného času, nie o kratší pracovný čas podľa § 49 ZP) → zamestnávateľ je povinný ju povoliť [jednostranne – zamestnávateľ môže odvolať svoj súhlas (povolenie) s individuálnou úpravou pracovného času, ak sú na to objektívne dôvody – nastala zmena, prevádzka to už nedovoľuje] alebo

2. *o jej dohodnutie v pracovnej zmluve → zamestnávateľ ju má/môže **dohodnúť** (**voľba** – povolenie alebo dohodnutie je na zamestnávateľovi) a v pracovnej zmluve (dvojstranne – vyhotoví sa dodatok k pracovnej zmluve, zamestnávateľ môže svoj súhlas odvolať len so súhlasom zamestnanca).*

*→ povinnosť je daná, **len ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje** (to sa musí skúmať vždy v individuálnom prípade).*

Judikatúra:

NS ČR (21 Cdo 612/2006, 21 Cdo 1561/2003) → Prevádzkou je potrebné rozumieť plnenie úloh alebo činnosti zamestnávateľa, ktoré súvisí so zaistením výroby alebo poskytovaním služieb a inej obdobnej činnosti, ktoré zamestnávateľ vykonáva pod vlastným menom a na vlastnú zodpovednosť.

Posúdenie času stráveného na pracovnej ceste z hľadiska pracovného času

Prípad osoby, ktorá neriadi motorové vozidlo, a prípad vodiča referentského vozidla* rozvrh na pracovný deň určený napr. pre výkon práce: 8.30 – 15.00		
Úsek	**Výkon práce**	**Posúdenie**
6.00 – 8.30 a 15.00 – 19.00 (mimo rozvrhu)	nie	→ ani pracovný čas, ani práca nadčas, ani pracovná pohotovosť. **Upozornenie:** Ako práca sa nevykazuje vedenie motorového vozidla referentom, ktorý to nemá ako druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve – t. j. ide o inú osobu ako vodič z povolania, a ani vezenie sa vo vozidle počas tohto času (presuny).
	áno	→ práca nadčas
8.30 – 15.30	nie	→ pracovný čas** (neprideľovanie práce nejde na úkor zamestnanca, t. j. aj keby sa v tomto čase zamestnanec presúval autom)
	áno	→ pracovný čas

* *Platí to aj pre spolujazdca, aj pre vodiča referentského vozidla, pre ktorého vedenie vozidla nie je druhom práce vykonávanej v pracovnej zmluve.*

** *De facto ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ale z technického hľadiska by mohlo byť veľmi komplikované posúdiť jednotlivé úseky. Pozri aj ČR: § 207 ZP ČR (je to prekážka, ale mzda sa nekráti, okrem výnimky).*

Prípad vodiča z povolania rozvrh na pracovný deň určený napr. pre výkon práce: 8.30 – 15.00		
Úsek	**Výkon práce**	**Posúdenie**
6.00 – 8.30 a 15.00 – 19.00 (mimo rozvrhu)	nie	→ ani pracovný čas, ani práca nadčas, ani pracovná pohotovosť
	áno	→ **práca nadčas** – ak vedie motorové vozidlo mimo rámca pracovnej zmeny a nad ustanovený týždenný pracovný čas → **pracovná pohotovosť** – ak je pripravený na výkon práce, t. j. ak čaká napríklad na to, aby po skončení rokovania odviezol zamestnancov do hotela/domov
8.30 – 15.30	nie	→ pracovný čas (t. j. aj keby vodič čakal na príchod osôb z rokovania)
	áno	→ pracovný čas

Pri pracovnej ceste sa samostatne posudzuje pracovný čas na pracovnej ceste, dĺžka trvania pracovnej cesty z hľadiska cestovných náhrad za pracovnú cestu (stravné – celková dĺžka, počas ktorej je zamestnanec na pracovnej ceste) a prípadný pracovný úraz na pracovnej ceste (§ 220 ZP – pri výkone práce, mimo nej atď.). Kompenzáciu straty času možno riešiť aj cez § 96b ZP.

PP® tip Hľadáte úplné znenie zákona platné k dnešnému dňu? Nemusíte – je tu pre vás **www.zakonypreludi.sk**.

K započítaniu času potrebného na očistu po skončení práce (teda aj pred prestávkou) do pracovného času pozri § 90 ods. 10 ZP.

§ 91
Prestávky v práci

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.

(2) Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v § 90.

(4) Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.

(5) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.

(6) Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.

K § 91: Prestávky v práci

§ 91 ZP upravuje prestávky v práci na odpočinok a jedenie (podmienky, dĺžka).

Prestávka v práci (na odpočinok a jedenie)	čas (doba) odpočinku medzi dvoma úsekmi pracovného času v rámci pracovnej zmeny → poskytnutie je povinné (pri splnení podmienok) → neposkytujú sa na začiatku a konci zmeny (to je vlastne čas nepretržitého denného odpočinku alebo nepretržitého odpočinku v týždni), pretože ich účelom je aj oddych pred pokračovaním v práci počas pracovnej zmeny → nezapočítava sa do pracovného času, je teda dobou odpočinku

Podmienky nároku

*→ **pracovná zmena** zamestnanca (pojem § 90 ods. 1 ZP) **je dlhšia ako šesť hodín** – v § 91 ods. 1 ZP sa uvádza „ktorého pracovná zmena", nie „ktorého pracovný čas", t. j. vychádza sa z dĺžky pracovnej zmeny (pracovný čas + prestávka v práci)* – **Príklad:** Pracovná zmena je od 8.00 do 14.00 – zamestnanec nemá právo na prestávku v práci, keďže pracovná zmena nie je dlhšia ako šesť hodín, ale presne šesť hodín.
*→ **pracovná zmena mladistvého zamestnanca** (pojem § 40 ods. 3 ZP) je **dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny***

***Ďalšia prestávka v práci** → ZP nestanovuje povinnosť zamestnávateľa poskytnúť ďalšiu prestávku v práci, ak je pracovná zmena napr. 12 hodín, ale ani nevylučuje jej poskytnutie (pozri § 91 ods. 2 ZP).*

Rozsah prestávky v práci

*→ **v trvaní 30 minút. Dlhšia prestávka** → **zákon nezakazuje** – § 91 ods. 2 ZP – podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky **vrátane jej predĺženia,** zamestnávateľ **dohodne so zástupcami zamestnancov** (pozri aj § 12 ods. 1 ZP),*
*→ „nepretržitosť" → ZP síce nepoužíva spojenie „nepretržité trvanie prestávky v práci" tak, ako je to pri nepretržitom dennom a týždennom odpočinku, avšak **z jej účelu** – na odpočinok a jedenie (v spojení aj s povinnosťou zamestnávateľa umožniť a zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ZP) – vyplýva, že*

PP® tip
Novinka DÚPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

prestávka sa má poskytnúť vcelku a zamestnávateľ teda nemôže deliť čas prestávky na dve časti, napr. 2 x 15 minút.

Práce, ktoré nemožno prerušiť

→ musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Príklad prác, ktoré sa nemôžu prerušiť: napr. prevádzka jadrovej elektrárne, niekedy napr. strážna služba. Musia byť dané výhradne technológiou výroby, pracovným postupom alebo výkonom práce, avšak nie organizáciou práce pracoviska.
→ pozri aj § 3 ods. 8 zákona č. 462/2007 Z. z. **Judikatúra:** pozri k tomu aj NS ČR 21 Cdo 42/2006.

Oznamovacia povinnosť ohľadom prestávky v práci

→ povinný oznámiť ju zamestnancom z ***„miestneho“ hľadiska:*** *písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné (napr. nástenka, intranet – vnútorná internetová sieť zamestnávateľa, prípadne v pracovnom poriadku – ak je stále v tom istom čase), z* ***časového hľadiska: najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň → oznamovať sa nemusí individuálne, ale môže sa aj hromadne.***
→ ***zmena*** *času prestávky po dohode so zástupcami zamestnancov za podmienok splnenia oznamovacej povinnosti*

Spôsob určenia prestávky v práci

Pracovná zmena je napr. od 8.00 do 16.30. ***Formy určenia: 1) pevne –*** *prestávka v práci je napr. od 12.00 do 12.30,* ***2) pružne*** *– povolený rozsah je od 30 minút do 60 minút a určí sa rámec, kedy sa môže čerpať, napr. medzi 11.00 – 14.00 (osobitne, ak sa zamestnanci chodia stravovať mimo priestorov zamestnávateľa). Zamestnávateľ to môže spojiť s požiadavkou, aby sa na pracovisku vždy niekto (napr. pre prípad, že príde zákazník) nachádzal.*

Povinnosti zamestnanca počas prestávky v práci

Ide o dobu odpočinku a zamestnanec nemusí poslúchať príkazy zamestnávateľa na vykonávanie práce (ale musí poslúchať príkazy spojené s BOZP – zamestnávateľ zodpovedá za BOZP všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú v jeho priestoroch). Podľa ***NS ČR*** *– ide v tomto čase o suspenziu pracovného záväzku. Podľa časti právnych názorov ale správanie počas prestávky v práci tvorí súčasť obsahu pracovného záväzku zamestnanca a správanie zamestnanca počas prestávky v práci by sa malo riadiť nejakými pravidlami. Zamestnanec nie je povinný zdržovať sa na pracovisku (zamestnávateľ by ale teoreticky mohol obmedziť zamestnanca pri opustení objektu zamestnávateľa v pracovnom poriadku – napr. svojvoľný pohyb zamestnanca po objekte zamestnávateľa – napr. s cieľom predísť úrazu, krádeži, prípadne zamestnanec sa musí držať pokynov správcu areálu). Zamestnanec je povinný byť pripravený pracovať okamžite po skončení prestávky v práci [byť na pracovisku a pripravený na výkon práce – § 81 písm. b) ZP].*

Prestávky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

→ prestávky poskytované z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa ***započítavajú do pracovného času.*** *Ustanovujú ich osobitné predpisy (napr. doprava – zákon č. 462/2007 Z. z.).*

§ 92
Nepretržitý denný odpočinok

(1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.

(2) Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, pri naliehavých poľnohospodárskych prácach, pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby, pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Daňovú pohotovosť,** viac na **www.danovecentrum.sk.**

ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, a pri mimoriadnych udalostiach. Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.

(3) Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine, sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

K § 92: Nepretržitý denný odpočinok

§ 92 ZP upravuje poskytovanie nepretržitého denného odpočinku a jeho skrátenie.

Nepretržitý denný odpočinok	odpočinok (doba) medzi koncom jednej pracovnej zmeny **a** začiatkom druhej pracovnej zmeny → pojem doba odpočinku pozri § 85 ods. 2 ZP (pozri aj, čo sa považuje a čo sa nepovažuje za pracovný čas a dobu odpočinku)

→ ***nepretržitosť*** *= bez prerušenia (po sebe nasledujúce hodiny, nie ich súčet z 24 hodín)*

Rozsah minimálneho nepretržitého denného odpočinku

1) *mladistvý zamestnanec → aspoň* ***14 hodín*** *po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín,*
2) *(iný ako mladistvý)* ***zamestnanec*** *– najmenej* ***12 hodín*** *po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.*

Príklad:

Ak pracovná zmena skončí v pondelok o 22.00, ďalšia pracovná zmena tohto zamestnanca môže začať najskôr v utorok o 10.00. Čas od 22.00 do 10.00 je nepretržitým denným odpočinkom v trvaní 12 hodín po sebe nasledujúcich.

Tieto hodiny musia nasledovať po sebe (preto „nepretržitý odpočinok“) a nemôžu sa prerušovať.

Práca nadčas zasahujúca do nepretržitého denného odpočinku

Do času ***pracovnej zmeny*** *(§ 92 ZP používa pojem pracovná zmena) nespadá práca nadčas. Ako sa teda posúdi prípadná práca nadčas z hľadiska dodržania odpočinku podľa § 92 ZP? Skončenie pracovnej zmeny napr. o 22.00 a práca nadčas do 0.00 by nemala znamenať, že odpočinok zamestnanca sa začína počítať od 22.00. V širšom zmysle (keď nejde o odlišovanie z dôvodu organizácie pracovného času – či ide o plánovanú, alebo neplánovanú prácu) je práca nadčas pracovným časom zamestnanca a nie jeho dobou odpočinku. Odpočinok je nepretržitý a práca nadčas ho prerušuje, keďže je výkonom práce. Pozri aj § 97 ods. 5 ZP → prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom..., a to* ***aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami****... Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa* ***nesmie pritom*** *(pozn.: z dôvodu nariadenia práce nadčas na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami)* ***skrátiť na menej ako osem hodín.*** *Pravidlo, čo sa stane s odpočinkom, upravuje § 97 ods. 5 ZP. Nariadením práce nadčas sa odpočinok môže skrátiť, ale maximálne na mieru predvídanú § 97 ods. 5 ZP so zachovaním jeho nepretržitosti.*

Príklad:

Pracovná zmena zamestnanca v pondelok bola od 13.00 do 21.00. Práca sa má vykonávať aj v utorok od 9.00 do 17.00. Práca nadčas bola nariadená od 21.00 do 24.00. V tomto prípade dôjde k skráteniu odpočinku, ale je tu odpočinok od 00.00 do 9.00, teda 9 hodín, čo je viac ako 8 hodín.

Naopak, ak by pracovná zmena bola od 14.00 do 22.00 a zamestnanec by mal v ďalší deň vykonávať prácu od 8.00, nemôže sa práca nadčas určiť do 2.00, ale len do 24.00 alebo, naopak, sa posunie nástup do práce (analógia s § 92 ods. 3 ZP – zamestnanec bude mať 8 hodín odpočinku a náhradu mzdy za čas, ktorý už mala trvať pracovná zmena, ale nemôže vykonávať prácu kvôli odpočinku).

PP® tip Máte vo firme viac účtovníčok alebo potrebujete **prístup pre viac zamestnancov** súčasne? Pripravili sme pre vás novinku **firemný multi-prístup na Daňové centrum.** Objednávajte na 041/70 53 222.

Judikatúra:

Účel doby odpočinku – pozri **SD EÚ: C-151/02 Jaeger** (bod 92) (účinná, umožniť zotaviť sa, pôsobiť preventívne – aby sa znížilo riziko zhoršenia BOZP, ktoré môže spôsobiť nahromadenie období práce bez potrebného odpočinku), **C-484/04** (bod 39).

Skrátenie minimálneho (denného) odpočinku medzi dvoma pracovnými zmenami

Podmienky (§ 92 ods. 2 ZP):

1) ***okruh osôb:*** *len zamestnanec* ***starší ako 18 rokov***
2) ***okruh dôvodov: len*** *(t. j. nie v ďalších prípadoch) ak ide o nepretržitú prevádzku, pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby, pri turnusovej práci, pri naliehavých poľnohospodárskych prácach, pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, pri mimoriadnych udalostiach*

Minimum pri skrátení: *aspoň* ***8 hodín*** *po sebe nasledujúcich v priebehu 24 hodín.*

Príklad:

Ak pracovná zmena skončí v pondelok o 22.00, ďalšia pracovná zmena tohto zamestnanca môže začať najskôr v utorok o 6.00. Čas od 22.00 do 6.00 je nepretržitým odpočinkom v trvaní 8 hodín po sebe nasledujúcich. Tieto hodiny musia nasledovať po sebe (preto „nepretržitý odpočinok") a nemôžu sa prerušovať.

Náhradný (denný) odpočinok

→ kompenzáciu za skrátenie odpočinku na 8 hodín → dodatočný ***rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok*** *do 30 dní. Rovnocennosť tu vyjadruje, že zamestnávateľ musí priznať navyše odpočinok (hodiny odpočinku), o ktorý skrátil odpočinok z 12 hodín na kratší čas. Tento odpočinok musí byť tiež nepretržitý.* **Príklad:** Pri skrátení na 8 hodín to budú 4 hodiny (tieto sa môžu pripočítať k bežnému odpočinku, napr. ako 12 hodín + 4 hodiny). **Prax:** Evidenciu ZP výslovne neupravuje, ale musí byť jasné, kedy sa poskytol (a teda je vhodné ho vyznačiť).

Denný odpočinok po návrate z pracovnej cesty po 24. hodine

Oprávnený: *Zamestnanec, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty (do miesta určeného skončenia – napr. bydlisko) po 24.00 (§ 57 ZP a § 2 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z.)*

Rozsah: *nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce* ***v rozsahu osem hodín*** *(napr. od 1.00 do 9.00 – o 9.00 musí byť na pracovisku) + ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca → právo aj na náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku (napr. 8.00 do 9.00).*

§ 93
Nepretržitý odpočinok v týždni

(1) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.

(2) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.

(3) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom,

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Mzdovú pohotovosť,** viac na **www.mzdovecentrum.sk.**

rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

(4) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi, staršiemu ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli.

(5) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

Dni pracovného pokoja
§ 94

(1) Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, a sviatky.

(2) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

(3) V deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni možno zamestnancovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch:
a) naliehavé opravárske práce,
b) nakladacie a vykladacie práce,
c) inventúrne a uzávierkové práce,
d) práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,
e) práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach,
f) práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,
g) kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat,
h) naliehavé práce v poľnohospodárstve v rastlinnej výrobe pri zakladaní, ošetrovaní a zbere pestovaných plodín a pri spracovaní potravinárskych surovín.

(4) Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

(5) V dňoch 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočnú nedeľu, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra nemožno zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác (ďalej len „maloobchodný predaj“) okrem maloobchodného predaja podľa prílohy č. 1a; ustanovenia odseku 3 písm. f) a odseku 4 sa v týchto prípadoch nepoužijú.

K § 93 a § 94 ZP: Nepretržitý odpočinok v týždni

§ 93 a § 94 ZP upravujú poskytovanie nepretržitého odpočinku v týždni a jeho skrátenie.

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému zo mzdovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk.**

Nepretržitý odpočinok v týždni	Odpočinok v rámci týždňa (7 po sebe idúcich dní), pričom tento odpočinok má pripadnúť na dni/deň. **Pozn.:** nemusí ísť o kalendárne dni, kedže napr. pracovná zmena môže končiť aj o 6.00 ráno alebo začať o 22.00 večer (pozri pravidlo § 95 ZP, ktoré určí, do ktorého dňa takáto zmena patrí) (deň de facto 24 hodín idúcich po sebe)

→ ***nepretržitý*** *(bez prerušenia)*

Rozsah nepretržitého odpočinku v týždni

Všeobecné pravidlo: raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku *+ musia pripadať* ***na sobotu a nedeľu*** *alebo* ***na nedeľu a pondelok*** (**Príklad:** V pondelok až piatok – zamestnanec pracuje, v sobotu a v nedeľu – zamestnanec má pracovné voľno; alebo v pondelok – zamestnanec má pracovné voľno, v utorok až v sobotu – zamestnanec pracuje, v nedeľu – zamestnanec má pracovné voľno.).

Raz za týždeň *= raz za 7 po sebe idúcich dní podľa rozvrhu (týždeň môže byť aj utorok až pondelok).*

Výnimky: *sú štyri*
→ len u zamestnancov starších ako 18 rokov, t. j. nie u mladistvých zamestnancov

Výnimka č. 1: (§ 93 ods. 2 ZP)	
Dôvod	**ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú** rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1
Súčinnosť ZZ	nevyžaduje sa
Deň poskytnutia voľna	dva **po sebe nasledujúce dni** (po + ut, ut + str, str + štv, štv + pi, pi + so) nepretržitého odpočinku v týždni **v iných dňoch týždňa** (namiesto so + ne, resp. ne + po)
Kompenzácia	nevyžaduje sa

Príklad:

Práce, kedy je zvýšená potreba práce v nedeľu (napr. reštaurácie, kultúrne zariadenia) alebo prevádzky s nepretržitým režimom, kde nemožno prerušovať prácu zariadenia. Ide napríklad o poskytnutie odpočinku dva po sebe nasledujúce dni (napr. streda – štvrtok), nie o dva „izolované" dni, napr. streda a piatok.

Keďže ide len o zmenu dňa odpočinku a stále sa poskytujú dva dni odpočinku, ďalšia výnimka č. 2 až č. 5 sa nemôže aplikovať u tých prác, kde je v princípe rovnaká potreba práce, ale je ju potrebné vykonávať aj v sobotu a v nedeľu.

Výnimka č. 2: (§ 93 ods. 3 ZP)	
Dôvod	ak **povaha práce a podmienky prevádzky** neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 (so + ne alebo ne + po) a ods. 2 (iné dva po sebe idúce dni v týždni)
Súčinnosť ZZ	po dohode so ZZ alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia, po dohode so zamestnancom
Deň poskytnutia voľna	**raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu.** „By mal pripadnúť" = nemusí pripadnúť len na nedeľu (ak je to možné, má sa uprednostniť nedeľa).
Kompenzácia	**dodatočne → náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov** odo dňa, keď mal byť poskytnutý pôvodný odpočinok v týždni. **Prax:** Evidenciu ZP výslovne neupravuje, ale musí byť jasné, kedy sa poskytol (a teda je vhodné ho vyznačiť).

Príklad:

V sobotu zamestnanec skončí pracovnú zmenu o 22.00 a musí mať odpočinok nepretržite 24 hodín, t. j. do 22.00 v nedeľu.

PP® tip Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.dane-prolidi.cz.** Predplatitelia portálu sa môžu pýtať odborníkov **vo forme chatu alebo emailu.**

Ide o práce, kde sa už prejavuje výkyv v rozsahu práce v rôznych obdobiach (napr. na začiatku sa poskytne len 24 hodín voľna za týždeň) a tento výkyv je možné z dlhodobého hľadiska kompenzovať (náhradný odpočinok) v určitom dlhšom časovom úseku (do 8 mesiacov).

Výnimka č. 3a: (§ 93 ods. 4 ZP)	
Dôvod	ak **povaha práce a podmienky prevádzky** neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 (so + ne alebo ne + po) a ods. 2 (iné dva po sebe idúce dni v týždni), ods. 3 (nepretržitý odpočinok 24 h s kompenzáciou)
Súčinnosť ZZ	po dohode so ZZ alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia, po dohode so zamestnancom
Deň poskytnutia voľna	**raz za týždeň najmenej 35 hodín** (24 + 11) nepretržitého odpočinku, ktorý **pripadne na nedeľu a** na **časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli =** pracovné voľno povinne musí pripadnúť na nedeľu. Nedeľa môže začať napr. aj skončením pracovnej zmeny zo soboty na nedeľu (22.00 – 6.00), ak je táto zmena posúdená ako sobotná nočná zmena.
Kompenzácia	žiadna

Príklad:

V sobotu zamestnanec skončí pracovnú zmenu o 21.00. Sobota – časť dňa predchádzajúca nedeli je od 21.00 do 24.00 – 3 hodiny, nedeľa od 0.00 do 24.00 – 24 hodín, v pondelok môže nastúpiť po 35 hodinách – o 8.00. Zamestnanec v nedeľu skončí o 6.00. Pracovné voľno: **1.** v nedeľu od 6.00 do 24.00 – 18 hodín, **2.** v pondelok od 0.00 do 17.00 – 17 hodín. Nastúpiť môže v pondelok o 17.00.

Ide o práce, ktoré sa počas týždňa musia vykonávať vo väčšom počte dní, a teda odpočinok je 35 hodín a v budúcnosti ho nie je možné kompenzovať.

Výnimka č. 3b: (§ 93 ods. 5 ZP)	
Dôvod	ak **povaha práce a podmienky prevádzky** neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 až 3 (nadväzuje sa teda na ods. 3 a ide o alternatívu k ods. 4)
Súčinnosť ZZ	po dohode so ZZ alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia, po dohode so zamestnancom
Deň poskytnutia voľna	**raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku** v týždni, **ktorý by mal pripadnúť na nedeľu** („by mal pripadnúť" = že nemusí pripadnúť). Ide o „najmenej" 24 hodín → môže aj viac ako 24 hodín raz za dva týždne.
Kompenzácia	dodatočne → **náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov** odo dňa, keď mal byť poskytnutý pôvodný odpočinok v týždni. **Prax:** Evidenciu ZP výslovne neupravuje, ale musí byť jasné, kedy sa poskytol (a teda je vhodné ho vyznačiť).

Ide tu o vysokú intenzitu prác v určitom období s možnosťou kompenzácie odpočinku neskôr.

Príklad:

Takýto postup má význam pri prácach v poľnohospodárstve, kedy nie je možné odkladať zber úrody, pri nevyhnutných opravách, ktoré napr. ohrozujú životné prostredie, zdravie ľudí.

Dodatočný odpočinok je tu vlastne tri dni (z pôvodných 4 dní za dva týždne sa poskytuje len 24 hodín za dva týždne).

Náhradný odpočinok má byť nepretržitý, čo vyvoláva právnu otázku, či má ísť o poskytnutie troch dní za sebou alebo možno tieto dni poskytnúť aj samostatne (napr. v spojení s „nenáhradným" odpočinkom")? Možno sa domnievať, že tieto dni možno samostatne rozdeliť a zlučovať s odpočinkom, ktorý vznikne v nasledujúcich týždňoch.

PP® tip **Firemný multi-prístup Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

Dni pracovného pokoja

Dni pracovného pokoja	**1) dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni** (podľa § 93 ZP)
	2) sviatky – osobitný druh odpočinku upravený zákonom č. 241/1993 Z. z. → pre účely ZP sa **za sviatky** považujú **dni vymedzené v § 1 a § 2** zákona č. 241/1993 Z. z., nielen tie podľa § 1.

Príklad:

Dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni

Zamestnanec, ktorý pracuje v pondelok až piatok, má deň pracovného pokoja sobotu a nedeľu. Zamestnanci môžu mať v rôzne týždne iné dni nepretržitého odpočinku v týždni (napr. v jeden týždeň – utorok a nedeľa, v druhý týždeň – streda a sobota alebo aj viac dní, ak pracujú napr. v 12-hodinových zmenách dlhé a krátke týždne, napr. 3 – 4 dni v týždni).

Podmienky práce v dňoch pracovného pokoja a vo sviatok

Nariadenie: *1) výnimočnosť + 2) po prerokovaní so zástupcami zamestnancov + 3) vymedzený okruh prác: nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch (pracovné dni v kontexte zamestnancovho rozvrhu), ktoré sú vymedzené v § 94 ods. 3 ZP + vo sviatok aj práce podľa § 94 ods. 4 ZP.* ***Dohodnutie:*** *možno všetky práce. Obmedzenie sa týka len nariadených prác.*

Predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác *(„maloobchodný predaj“)*

→ § 94 ods. 3 písm. f) a ods. 4 ZP sa pre tieto prípady nepoužijú.

Maloobchodný predaj: *kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi [§ 33 písm. a) zákona č. 455/1991 Zb.], pozri napríklad samostatne § 33 písm. b) – pohostinská činnosť.* ***Práce súvisiace s predajom*** *= napr. dokladanie tovaru.*

Maloobchodný predaj nie je: *napr. prevádzka reštaurácie, plavárne, divadla.*

→ ***zákaz nariadenia alebo dohodnutia tohto druhu práce*** *v nasledujúce dni: (rozšírenie dní: novela ZP č. 95/2017 Z. z.): 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočnú nedeľu, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra.* ***Výnimka*** *(možnosť nariadenia alebo dohodnutia): maloobchodný predaj podľa prílohy č. 1a ZP.*

Pre zaujímavosť: predajňa verzus výdajňa tovaru: pozri konanie v ČR, konanie proti pokuta od českej obchodnej inšpekcie spoločnosti Alza (Mestský súd v Prahe rozhodol v prospech ČOI).

§ 95

Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

K § 95: Začiatok dňa pracovného pokoja na pracoviskách s nočnými zmenami

§ 95 ZP určuje, ***kedy sa začína deň pracovného pokoja*** *(deň pracovného pokoja zamestnanca + sviatok – pozri § 93 ZP)* ***na pracoviskách s nočnými zmenami*** *(prevažná časť spadá medzi 22.00 a 6.00) a kedy sa tento deň končí (uplynutím 24 hodín od jej začiatku).* **Príklad:** 1. 11. (sviatok) je napr. v utorok od 0.00 do 24.00. Z hľadiska mzdového zvýhodnenia za sviatok **nie je rozhodujúce určenie kalendárnym dňom** (0.00 – 24.00), ale rozvrhom → potrebné určiť, či „príplatková zmena“ je zmena z 31. 10. na 1. 11. od 22.00 do 6.00 alebo z 1. 11. na 2. 11. od 22.00 do 6.00. *→ § 95 ZP → rozhodujúce je, ktorá* ***ranná***

PP® tip Novinka **DaÚ PLUS** – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

pracovná zmena je považovaná za prvú rannú zmenu v danom pracovnom týždni. *Ak je prvá ranná zmena v pondelok 31. 10. od 6.00 do 14.00 a na ňu nadväzuje zmena od 14.00 do 22.00 a na ňu zmena od 22.00 do 6.00 → tak 1. 11.* ***patrí*** *mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok zamestnancovi, ktorý pracuje v zmene 1. 11. od 6.00 do 14.00, od 14.00 do 22.00, od 22.00 do 6.00 a* ***nepatrí*** *mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok zamestnancovi, ktorý pracuje od 22.00 (31. 10.) do 6.00 (1. 11.), keďže táto zmena sa ešte nepovažuje za zmenu vo sviatok, ale prvá zmena vo sviatok začne až o 6.00 (1. 11.).*

Osobitné prípady v praxi: *Žiadna ranná zmena v prevádzke – vytvoriť pre tieto účely hypotetickú rannú zmenu, zmena nie je nočná, ale končí o 0.30 – vychádzať z kalendárnych dní, dve rozličné pracoviská – ten istý druh práce (ale aj iný druh práce – iná prevádzka/výroba) začína rannú zmenu v iný čas (7.00 verzus 8.00) – posudzovať osobitne (napr. SBS – 12-hodinové rotácie verzus výroba 8-hodinové rotácie).*

§ 96
Pracovná pohotovosť

(1) Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť. Zamestnávateľ môže za podmienok ustanovených v § 94 zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti; ustanovenie § 122 ods. 3 tým nie je dotknuté.

(2) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

(3) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

(4) Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

(5) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(6) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

(7) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

(8) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť podľa odseku 7.

§ 96a
Pracovná pohotovosť pri pružnom pracovnom čase

Pri uplatňovaní pružného pracovného času sa pracovná pohotovosť na pracovisku podľa § 96 ods. 2 považuje za základný pracovný čas.

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému z daňovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk.**

K § 96 a § 96a: Pracovná pohotovosť

§ 96 a § 96a ZP určujú pravidlá ohľadom pracovnej pohotovosti.

Pracovná pohotovosť	čas určený zamestnávateľom alebo so zamestnávateľom dohodnutý, po ktorý sa zamestnanec **zdržiava** na pracovisku alebo na inom dohodnutom mieste **a** je **pripravený na výkon práce + ide o obdobie (dobu) mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ZP) a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času (§ 85 ods. 8 ZP).**

→ ide aj o nevykonávanie práce (definícia v § 96 ods. 1 ZP uvádza len spojenie „pripravený na výkon práce" – neaktívna časť pracovnej pohotovosti), ale aj vykonávanie práce (v § 96 ods. 6 ZP vo forme aktívnej časti pracovnej pohotovosti, ktorá je prácou nadčas).

→ pri pružnom pracovnom čase § 96a ZP (v praxi problém určenia pohotovosti na voliteľný pracovný čas – zamestnanec nie je povinný byť na pracovisku ani vykonávať prácu).

→ podmienky nariadenia a dohodnutia: len v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh.

Príklad:

Situácia č. 1: Zamestnanec zodpovedný za servisné zásahy je v pohotovosti počas soboty od 8.00 do 16.00.

Situácia č. 2: Určený pracovný čas je pondelok – piatok od 6.00 do 14.00. Zamestnancovi sa určí pracovná pohotovosť v pondelok a utorok od 14.00 do 16.00 (napr. keby niekto nenastúpil na výkon práce z druhej pracovnej zmeny, aby zamestnávateľ mal čas zohnať náhradu). V danom prípade ide o určenie mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas.

Pracovná pohotovosť na pracovisku

Uvedené zaväzuje zamestnanca:

1. ***zdržiavať sa na určitom** (dohodnutom) **mieste** (**Príklad:** v Bratislave pri pracovnej pohotovosti na pracovisku – spravidla pracovisko – pozri ale prípad SD EÚ C-518/15 Matzak),*
   *→ **upozornenie:** „nariadená pracovná pohotovosť" (jednostranne) a „dohodnuté miesto" – (dohoda so zamestnancom) – v tomto prípade ide skôr o prikázané miesto, zamestnávateľ však nemôže svojvoľne prikázať akékoľvek miesto pohotovosti, ale musí tu byť väzba s pracovnou zmluvou – môže prikázať zdržiavanie sa na pracovisku, a to v mieste určenom počas pracovnej cesty – napr. čakajúci vodič mimo pracovnej zmeny v mieste v časovej dostupnosti od pracoviska, aby sa dokázal dostaviť na zavolanie.*
   *→ **pracovná pohotovosť blízko pracoviska:** ak ide o účelové dojednanie (zamestnanec je vo vedľajšej budove, aby zamestnávateľ nemusel dodržať § 96 ZP) = pohotovosť je možné považovať za pracovnú pohotovosť na pracovisku (§ 39 OZ – neplatný právny úkon).*
2. *na tomto mieste sa zdržiavať po určený (nariadený alebo dohodnutý) čas (**Príklad:** piatok 16.00 – 18.00),*
3. ***byť pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy** (**Príklad:** dojednaný druh práce, napr. oprava elektriny, vodoinštalatérske služby, oprava výťahov).*

Pracovná pohotovosť mimo pracoviska

Zamestnanec je povinný:

1. ***zdržiavať sa na určitom** (dohodnutom) **mieste** (opätovne ZP uvádza „dohodnuté" miesto a nie prikázané miesto) **mimo pracoviska** (jeho pracoviska, pozri výklad k § 57 ZP) a **2.** na tomto mieste sa zdržiavať **po určený** (nariadený alebo dohodnutý) **čas, 3. má byť pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy.***

PP® tip Právne predpisy v aktuálnom úplnom znení zdarma, bez registrácie a s jednoduchou obsluhou nájdete na **www.zakonypreludi.sk.**

Prax:

Dôležité je teda mať dohodnuté, kde sa zamestnanec bude zdržiavať (napr. doma), ako ho bude môcť zamestnávateľ kontaktovať (napr. telefonicky na určitom telefónnom čísle, e-mailom) a prípadne, v akom čase (napr. 30 minút) sa má dostaviť na pracovisko (na miesto, kde sa má vykonávať práca počas pohotovosti – napr. v teréne, na obvyklom pracovisku a pod.).

Posúdenie nárokov pri pracovnej pohotovosti

Druh	Posúdenie času	Typ (A/N)	Peňažné plnenie
na pracovisku	Pracovný čas	Neaktívna	**1. Mzda:** pomerná časť základnej zložky mzdy (najmenej však vo výške minimálnej mzdy) (za každú hodinu) **alebo 2. Mzda:** pomerná časť základnej zložky mzdy (najmenej však vo výške minimálnej mzdy) + za hodinu pracovnej pohotovosti **hodina náhradného voľna** (za čas jeho čerpania nepatrí mzda)
mimo pracoviska	Doba odpočinku	Neaktívna	**náhrada** najmenej 20 % minimálnej mzdy (za každú hodinu)
výkon práce počas nej (na pracovisku/mimo neho)	Práca* nadčas	Aktívna	**mzda** za prácu nadčas + **mzdové zvýhodnenie/náhradné voľno** (resp. aj **zohľadnenie v mzde** – pozri § 121 ZP)

* **Pozn.** – § 96 ods. 6 ZP nie je úplne presný, pretože buď je zamestnanec pripravený na výkon práce (pracovná pohotovosť), alebo pracuje (pracovný čas, práca nadčas). O nadčas ide preto, pretože ide o obdobie (dobu) mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a **nad určený týždenný pracovný čas** vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času (obdobie nad určený čas = nadčas). Pozri aj: § 97 ZP a § 121 ZP → pracovná pohotovosť by nebola možná tam, kde už nemožno vykonávať prácu nadčas (napr. z hľadiska rozsahu).

Judikatúra:

SD EÚ → pracovná pohotovosť na pracovisku sa považuje za pracovný čas – pozri C-303/98 SIMAP, C-241/99 CIG v. Sergas, C-151/02 Jaeger, C-14/04 Dellas, spojené veci C-397/01 až C-403/01 Pfeiffer, C-437/05 Vorel. V prípade Vorel (prípad českej nemocnice v Českom Krumlove) SD EÚ zopakoval, že smernica upravuje len otázky pracovného času, nie mzdové nároky s tým spojené, t. j. pracovná pohotovosť môže byť odmeňovaná inak ako pracovný čas. Čakanie počas pracovnej zmeny: NS ČR 21 Cdo 2845/2004 – ako posúdiť čakanie v prípade vodiča autobusu v pravidelnej hromadnej doprave medzi ukončením jedného spoja a začatím nasledujúceho spoja, t. j. či ide o pracovný čas alebo len o pracovnú pohotovosť, keďže zamestnanec prácu nevykonáva? NS ČR → nejde o pracovnú pohotovosť, ale o výkon práce.
R 80/1968 → o porušení pracovnej disciplíny nesplnením pokynu nadriadeného možno hovoriť len vtedy, ak išlo o nesplnenie pokynu, na udelenie ktorého bol nadriadený oprávnený; na nariadenie pohotovostnej služby je nadriadený oprávnený len za podmienok § 95 ZP (v súčasnosti § 96 ZP)...

SD EÚ: C 518/15 Matzak (bod 4) → Článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťou reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa do 8 minút, čo do značnej miery ovplyvňuje jeho možnosti venovať sa iným činnostiam, sa má považovať za „pracovný čas" (kriticky prijaté – možno bude SD EÚ reinterpretované – pozri prebiehajúce prípady C-344/19, C-580/19).

Príklady:

Čas: Lekár je na pracovisku a využíva napr. lôžko na odpočinok → pracovný čas. Pozri aj možnosť podľa § 85a ZP.

Pracovná pohotovosť počas sviatku

§ 96 ods. 1 ZP: „Zamestnávateľ môže za podmienok ustanovených v § 94 zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti; ustanovenie

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.danovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým daňovým a účtovným informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

§ 122 ods. 3 tým nie je dotknuté." → *potreba zabezpečiť pre prípad poruchy alebo havárie pracovnú pohotovosť mimo pracoviska v určitých typoch činností, napr. v energetike, telekomunikáciách, technickej údržbe a pod., vzniká aj počas sviatku (do 30. 4. 2018 na základe právnej úpravy nebolo výslovne možné riešiť pracovnou pohotovosťou).* **Príklad:** V praxi 1. 5. je sviatok, zamestnancovi sviatok pripadne na jeho obvyklý pracovný deň a z dôvodu sviatku nepracuje – zamestnancovi patrí mzda (mzda sa mu pre sviatok nekráti), resp. náhrada mzdy (pozri § 122 ZP). Uvedené však nevylučuje, že v niektorých prípadoch bude potrebný aj jeho výkon práce – so zamestnancom je teda dohodnutá pracovná pohotovosť, napr. doma od 8.00 do 16.30 hod. (ak by bol na pracovisku – ide v zmysle § 96 ZP o pracovný čas).

§ 122 ZP: ak zamestnancovi odpadla práca pre sviatok a patrí mu mzda/náhrada mzdy, ale v prípade pracovnej pohotovosti mimo pracoviska sa predvída, že môže dôjsť k výkonu práce. Zároveň veta „ustanovenie § 122 ods. 3 tým nie je dotknuté" *rieši poskytovanie peňažných plnení:*

– *za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska zamestnancovi patrí náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska podľa § 96 ods. 5 ZP,*
– *zamestnanec neprichádza ani o mzdu/náhradu mzdy podľa § 122 ods. 3 ZP.*

V predmetnom prípade teda zamestnancovi neujde mzda pre sviatok (resp. dostane náhradu mzdy za tento deň) + dostane aj náhradu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska v rozsahu 8,5 hodiny (v dobe odpočinku sa nerieši prestávka v práci).

V prípade výkonu práce počas pohotovosti vo sviatok:

– *ak zasiahne do času, kedy by zamestnanec inak pracoval:* ***nejde o prácu nadčas*** *[nejde o hodiny práce navyše, pretože sviatok sa započítava do fondu pracovného času, akoby zamestnanec bol pracoval – § 144a ods. 1 písm. f) ZP] – zamestnancovi ale patrí mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok podľa § 122 ZP,*
– *ak zasiahne do času, kedy by zamestnanec inak nepracoval:* ***ide o prácu nadčas + zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok podľa § 122 ZP.***

Podmienky nariadenia pracovnej pohotovosti sa spravujú § 94 ZP, kde sa v ods. 3 a 4 upravuje, kedy je možné zamestnancovi nariadiť prácu vo sviatok. Pracovnú pohotovosť nie je možné nariadiť (ale ani dohodnúť) na deň, kedy nie je možné nariadiť prácu vo sviatok (resp. kedy so zamestnancom prípadná práca vo sviatok nebola dohodnutá).

Mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku:

Základná zložka mzdy zamestnanca dohodnutá v pracovnej zmluve je 600 € za mesiac. Zamestnanec vykonal pracovnú pohotovosť na pracovisku v rozsahu 1 hodiny. V tomto prípade sa vychádza z pomernej časti základnej zložky mzdy, pričom suma nesmie byť nižšia, ako je minimálna mzda (v roku 2020 je hodinová minimálna mzda – 3,333 €).

Ak má mesiac 22 pracovných dní a zamestnanec pracuje 8 hodín denne, v mesiaci je to 176 hodín. Pomer 600 €/176 hodín = 3,41 € (600 € je za 176 hodín, a teda za hodinu ako pomerná časť je to 3,41 €). V prípade zlomku, napr. 30 minút, sa musí vypočítať tento zlomok.

Náhradné voľno: *Pracovná pohotovosť na pracovisku bola v pondelok od 16.30 do 18.30 (zamestnanec nevykonával prácu) → zaplatí sa mzda vo výške* ***pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške*** *minimálnej mzdy. Pri dohode o náhradnom voľne sa môže poskytnúť náhradné voľno, napr. v utorok od 8.00 do 10.00, pričom za tento čas zamestnanec nemá nárok na mzdu. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí mzda.*

Náhrada za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska:

Základná zložka mzdy zamestnanca dohodnutá v pracovnej zmluve je 600 € za mesiac. Zamestnanec vykonal pracovnú pohotovosť mimo pracoviska v rozsahu 1 hodiny – v pondelok od 16.30 do 17.30. Vychádza sa zo sumy „najmenej", zamestnávateľ môže dať aj viac. V roku 2020 je hodinová minimálna mzda – 3,333 €; 20 % z nej je 0,6666 €.

PP® tip Daňové centrum formou ročného predplatného k prémiovému prístupu na 12 mesiacov len za 231 € pre jedného užívateľa? Je to možné! Volajte vašej osobnej operátorke a objednajte si **firemný multi-prístup na Daňové centrum.**

Rozsah pracovnej pohotovosti

Nariadená	Dohodnutá
Najviac: → 8 hodín v týždni (týždeň ako 7 po sebe nasledujúcich dní), → 100 hodín v kalendárnom roku (kalendárny rok – 1. 1. – 31. 12.)	**nie je zákonom obmedzená** → fakticky obmedzená – pracovná pohotovosť na pracovisku sa považuje za pracovný čas (je v rámci týždňa limitovaný – § 85 a § 85a ZP) a výkon práce je považovaný za prácu nadčas (je limitovaná – § 97 ZP) + § 98 ods. 8 ZP: možnosť kolektívnou zmluvou obmedziť možnosť dojednania so zamestnancom

Pohotovosť mimo pracoviska a zavolanie na pracovisko

Príklad:

Zamestnanec má pohotovosť mimo pracoviska napr. od 18.00 do 22.00 a počas tejto pohotovosti napr. o 19.00 je povolaný na pracovisko. Ako posúdiť dobu, kým sa zamestnanec dostaví na pracovisko a z pracoviska domov (v rámci pohotovosti)?

→ zákon osobitne neupravuje, a teda sa musia aplikovať iné pravidlá. Presun nie je ani výkonom práce a de facto ani nie pracovnou pohotovosťou (už došlo k zavolaniu a ani sa nezdržiava na dohodnutom mieste), ak sa uplatní gramatický výklad. Situácia sa javí ako cesta do zamestnania (§ 221 ods. 1 ZP) – vtedy zamestnancovi nepatrí žiadne plnenie alebo ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jeho skončení (§ 221 ods. 2 ZP). Pri širokom výklade ustanovenia by sa pohotovosť mohla interpretovať ako trvajúca až do času začatia výkonu práce. V tejto súvislosti je potrebné urobiť ešte dve poznámky: **1)** výkon práv v pracovnom práve má byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 ZP), t. j. aj organizácia takejto pohotovosti by mala byť v súlade s dobrými mravmi (napr. početnosť zavolaní, čas dochádzania na pohotovosť a pod.). Napríklad, ak zamestnanec počas pracovnej pohotovosti 4 hodiny precestuje 2 hodiny, objavuje sa tu otázka kompenzácie príjmu (napr. cez § 96b ZP) a kompenzácie odpočinku; **2)** podľa § 6a zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách (§ 6a – Náhrady pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien).

§ 96b
Náhrada za stratu času

Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

K § 96b: Náhrada za stratu času

§ 96b ZP upravuje tzv. náhradu za stratu času (doby odpočinku), v prípade ak je zamestnanec na pracovnej ceste (§ 57 ZP), pričom ***čas pracovnej cesty mu zasahuje*** *do času, ktorý už je mimo rámca jeho pracovnej zmeny určenej na deň pracovnej cesty a nejde ani o pracovnú pohotovosť (zamestnanec nie je pripravený na výkon práce – neočakáva sa jeho prípadný výkon práce), ani o prácu nadčas (nejde o výkon práce nad rámec pracovnej zmeny), ale zamestnanec cestuje na miesto výkonu práce, ktoré je mimo jeho miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve (napr. z Bratislavy do Košíc), alebo cestuje späť z miesta výkonu práce (napr. z Košíc do Bratislavy) a tento čas je kvalifikovaný ako jeho doba odpočinku. V čase cestovania sa však zamestnancovi* ***neumožňuje odpočinok plnohodnotne využiť.***

→ viaže sa na dohodu so zástupcami zamestnancov alebo dohodu v kolektívnej zmluve (ak u zamestnávateľa nepôsobia, možno dojednať aj v pracovnej zmluve – pozri § 12 ods. 1 ZP).

Príklad:

Nástup na pracovnú cestu z Bratislavy do Košíc o 3.00, pričom výkon práce v Košiciach je až od 8.30 (prípadne zamestnanec musí cestovať deň predtým a ide napr. o deň jeho nepretržitého odpočinku v týždni), kedy sa začína aj započítanie pracovnej zmeny zamestnanca. Výkon práce od 8.30 do 16.30, kedy sa končí započítanie pracovnej zmeny zamestnanca. Zamestnanec

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.mzdovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým mzdovým a personálnym informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

prespí a druhý deň je výkon práce od 8.30 do 16.30, odchod z Košíc o 16.30 a príchod do Bratislavy o 21.30. Čas od 3.00 do 8.30 a od 16.30 do 21.30 je stratou času, pretože zamestnancovi zaň zo zákona nepatrí žiadna náhrada a ani nejde o započítaný výkon práce (ale o dobu odpočinku).

Úvaha: Zamestnanec cestuje v dobe odpočinku – doba odpočinku = o jej obsahu rozhoduje zamestnanec (zamestnávateľ len napr. určenie práce nadčas – podmienky § 97 ZP, pracovnej pohotovosti – § 96 ZP vrátane skrátenia odpočinku). Určenie cesty na čas odpočinku len veľmi nepriamo vyplýva z § 57 ZP. Uvedené vyvoláva otázku o požiadavke na súhlas zamestnanca s cestovaním v dobe odpočinku – napr. v nedeľu.

Formy náhrady za stratu času

Dohodnutá peňažná náhrada	Náhradné voľno
→ výška je založená na dohode. ZP nestanovuje v tejto súvislosti žiadne pravidlá.	s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca (§ 134 ZP) + pozri aj § 144a ods. 1 písm. c) ZP – ako výkon práce sa posudzuje aj doba náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b.

Príklad:

Započítanie: napr. 1:1, ale nemožno vylúčiť ani možnosť započítania v určitom pomere, napr. za dve hodiny cesty sa poskytne jedna hodina náhradného odpočinku (2:1) a pod.

§ 97
Práca nadčas

(1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

(2) U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.

(3) Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

(4) Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.

(5) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.

(6) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

(7) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

PP® tip Úplné znenia daňových predpisov nájdete v časopise **ÚZ – úplné znenia.** Pre viac informácií a objednávanie kliknite na **www.zakon.sk** alebo volajte +421 41 70 53 222.

(8) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri
a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez vykonania ktorých by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.

(9) Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

(10) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

(11) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa odseku 8. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce možno do- hodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.

(12) Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

K § 97: Práca nadčas

§ 97 ZP upravuje prácu nadčas (jej formy, rozsah, obmedzenie).

Práca nadčas	práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien

→ ***pri kratšom pracovnom čase*** *(§ 97 ods. 2 ZP) (pozn.: možno sa domnievať, že je to práca mimo rozvrhu),* ***pri pružnom pracovnom čase*** *(§ 96 ods. 3 ZP),* ***pri konte pracovného času*** *(§ 87a ods. 8 ZP).*

→ ***prácou nadčas nie je*** *(§ 97 ods. 4 ZP): 1.* ***zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou*** *nad určený týždenný pracovný čas* ***pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť*** *(pozri § 141 ods. 3 ZP), 2.* ***zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou*** *nad určený týždenný pracovný čas* ***pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy*** *[väzba na § 142 ods. 2 ZP, ale v prípade § 142 ods. 2 ZP nejde o odpadnutie pracovného času, keďže ide o prekážku v práci s náhradou mzdy, hoci len 50 % priemerného zárobku, ktorá sama osebe je výkonom práce – pozri § 144a ods. 1 písm. a) ZP – prekážky sa považujú za výkon práce, ak zákon neustanovuje inak; pozri ale § 144a ods. 2 písm. c) ZP odpracovanie „odpadnutého" nebude výkonom práce; uvedené nemá vplyv na mzdu – § 144a ods. 5 ZP].*

→ ***výkon práce*** *nad ustanovený týždenný pracovný čas (a mimo rámca rozvrhu pracovných zmien), t. j. nadčas nie je, ak zamestnanec vykonáva prácu* ***na základe svojho rozhodnutia (bez súhlasu alebo príkazu zamestnávateľa),*** *resp. ak* ***len zotrváva na pracovisku po skončení pracovnej zmeny.***

Znaky práce nadčas

1. *vyžaduje sa buď* ***príkaz,*** *alebo* ***súhlas zamestnávateľa*** → *ZP nestanovuje – môže byť* ***písomný, ústny, ale aj daný mlčky*** (**Príklad:** vedomosť zamestnávateľa o výkone práce nadčas pre neho a nedal príkaz na jej zastavenie, prebratie výsledkov práce, množstvo pridelenej práce + termín jej ukončenia a nemožnosť jej dokončenia v pracovnom čase). Pre zvýšenie právnej istoty je vhodné urobiť tieto úkony písomne.

Judikatúra:

R 37/1964 → „nariadenou prácou nadčas" je i práca vykonávaná síce bez výslovného príkazu, avšak s vedomím podniku, ktoréhо vedúci pracovníci presvedčovali svojich podriadených o nutnosti pracovať nadčas.

PP tip Všetky **zaujímavé publikácie a zdroje,** ktoré vám prinesú **plnohodnotné informácie,** nájdete na **www.zakon.sk**.

2. *ide o prácu **nad určený týždenný pracovný čas** (nad tento čas = nadčas) vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času (pozri § 85 ZP + § 90 ods. 4 a 9 ZP),*
3. *ide o prácu vykonávanú **mimo rámca rozvrhu pracovných zmien** (§ 90 ods. 4 a 9 ZP).*

→ ***nie je (nesmie byť) súčasťou plánovania rozvrhovania pracovného času.***

***Neplánovaná** → plán (rozvrh) sa robí najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň (§ 90 ods. 9 ZP), a teda dá sa uvažovať, keďže tento plán (rozvrh) zamestnávateľa zaväzuje, nie je možné ho meniť bez súhlasu zamestnanca (napr. na 34. týždeň je naplánovaná pre zamestnanca zmena na pondelok až stredu od 6.00 do 18.00, a teda pridanie zmeny na štvrtok nie je možné bez súhlasu zamestnanca), **určenie inej práce nad rámec tohto plánu je prácou nadčas** (t. j. napr. aj vedomosť zamestnávateľa, že sa pravdepodobne bude musieť práca vykonávať aj vo štvrtok, keďže už v priebehu pondelka je jasné, že sa termín pre zákazníka do piatka nestihne pri pôvodnom pláne práce). Ak ide o dlhšie obdobie ako týždeň vopred, tak zmena je možná aj bez súhlasu zamestnanca. Pre tieto účely aj § 97 umožňuje zamestnávateľovi **disponovať dobou odpočinku** (pozri § 97 ods. 5 ZP), prípadne aj zamestnanca **odvolať z dovolenky alebo mu zmeniť jej čerpanie** (+ uhradiť náklady – § 112 ods. 1 ZP). Nemôže však zavolať zamestnanca, ktorý už má oznámenú prekážku v práci (napr. na vyšetrenie alebo je dočasne pracovne neschopný).*

Príklad:

Zamestnanec A v obchode má rozvrhnuté zmeny v konkrétnom týždni na pondelok až stredu od 9.00 – 21.00 (prestávka v práci je od 13.00 do 13.30). Jeho určený týždenný pracovný čas je teda 11,5 hodiny x 3 dni = 34,5 hodiny a rámec rozvrhu pracovných zmien je pondelok 9.00 – 21.00, utorok 9.00 – 21.00, streda 9.00 – 21.00. Zamestnanec B oznámi v utorok zamestnávateľovi, že nemôže nastúpiť z dôvodu vyšetrenia do pracovnej zmeny vo štvrtok, ktorá mu bola určená od 9.00 – 21.00. Zamestnávateľ môže zamestnancovi A nariadiť vykonanie práce nadčas vo štvrtok – práca mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (štvrtok je deň jeho nepretržitého odpočinku v týždni) a nad určený týždenný pracovný čas (nad 34,5 hodiny). Obdobne zamestnanec, ktorý pracuje od 8.00 do 16.00 a napríklad z dôvodu omeškania dodávky tovaru je potrebné tovar vykladať aj po 16.00 alebo meškania spojov s ďalšou zmenou do práce, môže mať nariadenú prácu nadčas napr. do 18.00.

Judikatúra:

NS ČR 21 Cdo 2878/2009 → posúdenie práce nadčas v prípade neexistencie evidencie pracovného času.

Podmienky nariadenia práce nadčas

→ splnenie podmienok: posúdenie vždy v každom prípade osobitne.

1) ***výnimočný** charakter. ZP ustanovuje, že prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť a dohodnúť **len** (§ 97 ods. 5 ZP):*
   a) ***v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce** (t. j. kumulatívne)*
      → ***prechodnosť** – dočasnosť, ak nejde o dočasnosť – ide o dlhodobú alebo trvalú potrebu = zvýšenie pracovných síl,*
      → ***naliehavosť** – výkon práce nemožno uskutočniť inokedy,*

Príklad:

Oneskorené dodanie tovaru, ktorý je potrebné vyložiť aj po skončení pracovnej zmeny – splnená podmienka prechodnosti (nenastáva pravidelne) a spravidla aj naliehavosti (riziko krádeže). Spravidla má ísť o také práce, ktoré neznesú odklad (vznikla by škoda), napr. zastupovanie zamestnanca, ktorý meškú do práce, dokončenie úlohy (napr. v prípade odpratávania snehu).

→ ***zvýšená potreba práce** – nejde len o kvantitatívne zvýšenie potreby, ale aj o kvantitatívne zvýšenie času na jej vykonanie (a teda ju nemožno stihnúť vykonať v pracovnom čase – v zmysle dohodnutého rozsahu).* **Príklad:** neskoré dodanie tovaru na vyloženie, ktorý sa musí vyložiť – kvantita práce = rovnaká (len sa posunul čas na jej vykonanie), ale zásah do času vyšší (namiesto 6.00 – 14.00,

PP® tip **EPI monitoring (monitoring.epi.sk)** – unikátny nástroj na **preverovanie** a **vyhľadávanie** nových obchodných partnerov, ale aj na spoľahlivé **sledovanie informácií** o subjektoch, ktoré sú v **konkurze alebo likvidácii.**

zamestnanci od 6.00 do 8.00 iba čakajú a od 8.00 do 18.00 pracujú = + 4 h) + je tu daná objektívna naliehavosť (napr. kamión musí odísť, tovar sa musí dať do skladu kvôli obave z krádeže).
Zjednodušene povedané, mali by tu byť aj ***objektívne dôvody na jej nariadenia*** *– napr. aj nemožnosť dočasne zvýšiť počet zamestnancov, pretože práca vyžaduje určitú kvalifikáciu a kvalifikovaní zamestnanci nemajú záujem o takýto krátky úväzok bez perspektívy pracovať aj po skončení zvýšenia zákazky, a teda, ak by aj zamestnávateľ chcel zvýšiť počet zamestnancov, nepodarí sa mu to.*

b) alebo ak ide o verejný záujem.

Určenie práce nadčas na čas odpočinku a na dni pracovného pokoja

Prácu nadčas možno nariadiť aj:

1. ***na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma pracovnými zmenami (§ 92 ZP)*** →**Príklad:** Pracovná zmena je v pondelok 8.00 – 16.00 a pracovná zmena v utorok 8.00 – 16.00 a práca nadčas sa nariadi v pondelok od 16.00 + druhá veta § 97 ods. 5 ZP – nepretržitý odpočinok medzi dvomi zmenami sa **nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín** (k výkladu použitia pojmu pracovná zmena pozri vyššie pri odpočinku),
2. ***na dni pracovného pokoja (§ 93 ZP)*** → *t. j. na deň (a čas), keď zamestnanec vôbec nemal pracovať.* **Príklad:** Pracovná zmena je v piatok 8.00 – 16.00, sobota a nedeľa sú dňami pracovného pokoja a pracovná zmena v pondelok 8.00 – 16.00 a práca nadčas sa nariadi na sobotu + podľa § 97 ods. 5 ZP musia byť splnené podmienky v § 94 ods. 2 až 4 ZP, t. j. podmienky, za ktorých možno nariadiť prácu v dňoch pracovného pokoja (deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v práci – § 94 ods. 3 ZP a vo sviatok – § 94 ods. 4 ZP). V prípade dohody o výkone práce nadčas v tieto dni sa tieto ustanovenia neuplatnia, keďže sa týkajú len „nekonsenzuálnej" práce nadčas.

Judikatúra:

R 42/1991 – 5 Cz 1/89 → posúdenie toho, či ide u pracovníka o prácu nadčas pri jej nariaďovaní, ako aj pri jej odmeňovaní (s príplatkom za jej vykonanie).

Priemerný týždenný rozsah práce nadčas

→ sledovaný údaj: ***osem hodín týždenne*** *(v priemere) + referenčné obdobie:* ***štyri mesiace po sebe nasledujúce; výnimka:*** *zamestnávateľ sa so zástupcami zamestnancov dohodne na dlhšom období –* ***najviac však 12 mesiacov*** *po sebe nasledujúcich → referenčné obdobie* ***nie je viazané na kalendárny rok.***

Úvaha:

ZP tu ustanovuje „ak sa nedohodne na dlhšom období". V princípe pri uplatnení § 12 ods. 1 ZP (ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov) by sa dalo hovoriť o samostatnom postupe zamestnávateľa, avšak tu je to trochu sporné, keďže z textácie „ak sa nedohodne" akoby vyplývalo, že dohoda je esenciálna na to, aby sa takto dalo postupovať a bez nej sa takto postupovať nedá. Zároveň podľa § 97 ods. 9 ZP rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

Rozsah práce nadčas

→ rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

Rozsah práce nadčas (maximálny rozsah v hodín v kalendárnom roku)			
	Nariadená	**Dohodnutá**	**N + D**
Zamestnanci okrem zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie	150 hodín	+ 250 hodín	400 hodín
Zamestnanec, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie	150 hodín + 100 hodín (po dohode so zástupcami zamestnancov) = 250 hodín	+ 150 hodín	400 hodín

PP® tip Rýchle a prehľadné informácie o **finančnej situácii a platobnej disciplíne** obchodných spoločností a iných subjektov nájdete na **monitoring.epi.sk.**

Pozn. „nariadená práca“ = aj tá práca, za ktorú sa neskôr poskytne náhradné voľno.

***Výnimky: pozri** § 97 ods. 2, 7, 11 a 12 ZP (rizikové práce → § 31 zákona č. 355/2007 Z. z., zamestnanec, ktorý **vykonáva zdravotnícke povolanie** → § 27 zákona č. 578/2004 Z. z.), § 164 ods. 3 ZP, § 174 ods. 1 ZP.*

***Ide o kalendárny rok** = doba od 1. 1. do 31. 12. príslušného kalendárneho roka. Pri nástupe v priebehu kalendárneho roka (napr. 1. 9.) sa rozsah neznižuje, ale je potrebné dodržať pravidlo: 1) priemerný týždenný rozsah práce nadčas (8 hodín za najviac štyri alebo najviac 12 mesiacov – nejde o kalendárne mesiace) (§ 97 ods. 6 ZP), 2) priemerný týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas (48 hodín) súvisí s § 86 ZP a § 87 ZP (posudzovanie priemeru) (§ 85 ods. 9 ZP).*

Rozsah práce u zamestnancov, ktorým nemožno nariadiť prácu nadčas

***→ ustanovenie § obmedzuje formu (nariadenie) a nie dohodnutie, t. j. rozsah dohody môže kopírovať celkový rozsah. Výnimka:** mladistvý zamestnanec (zákaz), ako aj zamestnanec podľa § 90 ods. 11 ZP (výnimočne dohodnúť pre práce podľa § 97 ods. 8 ZP).*

Dohodnutie výkonu práce nadčas v celom rozsahu

*Hoci možno uvažovať aj o postupe najprv vyčerpania 150 hodín a až potom riešenia zvyšku, zákon **nevylučuje** (a v minulosti bol z tohto dôvodu aj zmenený), aby sa bolo možné dojednať aj vopred o celom rozsahu práce nadčas. Aj ak by sa táto otázka riešila až pri rozsahu 150 hodín, zase by sa objavila otázka, či ide o súhlas na každú situáciu (napr. na sobotu s 8 hodinami) alebo ide o možnosť dať plošne súhlas na zvyšný rozsah 250 hodín.V niektorých prípadoch, napr. vedúci zamestnanec, je možné predpokladať (nie plánovať), že k vyššiemu rozsahu práce nadčas príde.*

Ak by sa však zamestnanec zaviazal, že na každý rok bez obmedzenia súhlasí s nariadením práce nadčas v rozsahu 400 hodín, javí sa to ako vzdanie sa práva vopred (§ 17 ods. 1 ZP), a teda neplatný právny úkon.Ak však zamestnanec uzatvorí dohodu, že napr. v kalendárnom roku 2020 súhlasí s prácou nadčas do rozsahu 400 hodín za nejakých podmienok, tak nepôjde o právny úkon v rozpore s § 17 ods. 1.

Práca nadčas, ktorá sa nezapočítava do rozsahu hodín povolenej práce nadčas

*Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas (t. j. z formálneho hľadiska ide o prácu, ktorá spĺňa znaky práce nadčas na rozdiel od práce, ktorá vôbec nie je prácou nadčas – pozri § 97 ods. 4 ZP) v (kalendárnom) roku **sa nezahŕňa** (t. j. tieto hodiny sa nepočítajú do jej rozsahu):*

1. ***práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno** → kompenzuje hodiny práce nadčas, takže počet hodín práce sa nemení. Z tohto dôvodu má ísť o rovnocennosť 1 hodina práce nadčas = 1 hodina pracovného voľna,*
2. ***práca, ktorú zamestnanec vykonával pri***
   - ***a)** naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu (→ pracovný úraz: pozri § 195 ZP, škoda pozri § 125 ods. 1 TZ),*
   - ***b)** mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu (pozri § 3 ods. 2 zákona č. 42/1994 Z. z.), kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu (pozri § 125 TZ).*

§ 98
Nočná práca

(1) Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

(2) Zamestnanec pracujúci v noci je na účely tohto zákona zamestnanec, ktorý
a) vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo
b) pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.

PP® tip Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu dostanú odpovede na odborné otázky **vo forme chatu alebo emailu.**

(3) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci
a) pred zaradením na nočnú prácu,
b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,
d) ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena.

(4) Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa odseku 3 uhrádza zamestnávateľ podľa osobitného predpisu.

(5) Pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, je zamestnávateľ povinný vybaviť prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc.

(6) Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.

(7) Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú.

(8) Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.

(9) Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia.

K § 98: Nočná práca

§ 98 ZP upravuje tzv. nočnú prácu a vzťahuje sa aj na zamestnancov v pracovnom pomere a aj zamestnancov na dohodu o PVMPP (vo väzbe na § 223 ods. 2 ZP).

Nočná práca	práca vykonávaná **v čase medzi 22. hodinou a 6 hodinou** → súvisí s otázkami BOZP
	verzus
Nočná zmena	pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou (§ 90 ods. 7 ZP) → súvisí s organizáciou pracovného času

→ ***mzdové zvýhodnenie*** *podľa § 123 ZP sa vypláca za nočnú prácu a nie za nočnú zmenu.*

Zamestnanec pracujúci v noci

→ nie každý zamestnanec vykonávajúci nočnú prácu je „zamestnanec pracujúci v noci" a potrebuje zvýšenú ochranu vo väzbe na vykonávanie práce v tomto čase. ***Zamestnanec pracujúci v noci*** *je na účely ZP:*

1. *zamestnanec, ktorý vykonáva práce, ktoré* ***vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich*** *→ tu nie je rozhodujúce, či zamestnanec odpracuje 500 hodín v roku, ale rozhodujúce je, že má vykonávať prácu, ktorá sa pravidelne (t. j. opakovane) vykonáva v noci najmenej tri hodiny (***Príklad:** práca v reštaurácii, kde sa pravidelne pracuje aj od 18.00 do 1.00; od 22.00 do 1.00 bude práca v rozsahu najmenej 3 hodiny po sebe nasledujúce,

PP® tip Kompletný prehľad o novom zákone o ochrane osobných údajov a **nariadení GDPR aj vo forme videoškolení.** Viac informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

strážna služba – práce sa vykonávajú nonstop a je predpoklad, že zamestnanec bude zaradený na výkon práce medzi 22.00 – 6.00.
Pozn.: ZP stanovuje, že práce sa majú vykonávať v noci, ZP nedefinuje „noc“, ale vykonávanie práce v noci je nočná práca.
→ ***nepôjde o situáciu,*** *že vznikne mimoriadna situácia a zamestnanec s koncom pracovnej zmeny napr. o 21.00 musí vykonávať prácu napr. do 0.00.*

2. *alebo zamestnanec, ktorý* ***pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok***
→ vzhľadom na organizáciu práce a pracovnú pozíciu zamestnanca sa predpokladá (stačí predpoklad, ktorý sa môže alebo nemusí naplniť), že zamestnanec za rok (nie je tu uvedené, že ide o kalendárny rok) odpracuje 500 hodín v noci.

Judikatúra:

SD EÚ – nočná práca žien: C-345/89 Stoeckel, **C-421/92** Haberman-Belterman.

Povinnosti zamestnávateľa pri nočnej práci

→ osobitné povinnosti, resp. aj zásada rovnakého zaobchádzania – § 98 ods. 3 až 5 ZP.

Rozvrhovanie práce/ustanoveného týždenného pracovného času u zamestnanca pracujúceho v noci

→ ***priemerná dĺžka pracovnej zmeny nemá prekročiť osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich +*** *pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdňového pracovného týždňa.* **Poznámka:** pravdepodobne nedostatok zákona → vychádza sa z pracovnej zmeny (pracovný čas + prestávka v práci), pričom ale § 85 ZP nevyžaduje skrátenie pracovného času pri nočnej práci. 8 h pracovná zmena = 7,5 h + 30 min. prestávka v práci, a teda pri prepočte akoby zamestnanec pracoval 5 dní v týždni = 7,5 x 5 = 37,5 hodiny. Chyba pravdepodobne vznikla v minulosti, keď sa prestávka v práci započítavala do pracovného času a pri zmene v § 91 ZP nedošlo k zmene aj v tomto ustanovení.

→ u zamestnanca vykonávajúceho ***ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia*** *(vymedzenie po dohode so zástupcami zamestnancov, ak nepôsobia, tak postupuje samostatne – § 12 ods. 1 ZP) → pracovný čas takéhoto zamestnanca* ***nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín*** *(t. j. vôbec nie je možné mať priemer).* **Pozn.:** tu sa už používa pojem pracovný čas (čo naznačuje chybu vyššie, keďže ide o prísnejšie ustanovenie)
+ pozri aj obmedzenie podľa § 90 ods. 8 ZP – zaraďovanie zamestnanca do nočných zmien.

§ 99
Evidencia

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Počas dočasného pridelenia zamestnávateľ vedie evidenciu podľa prvej vety v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca.

K § 99: Evidencia pracovného času

V § 99 ZP sa zamestnávateľovi stanovuje evidenčná povinnosť ohľadom pracovného času, ak ide o zamestnanca v pracovnom pomere.

→ pozri osobitné pravidlá pre evidenciu pri konte pracovného času (§ 87a ods. 4 ZP), pri dohodách o PVMPP [§ 224 ods. 2 písm. e) ZP].

PP® tip **Firemný multi-prístup na Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

Obsah evidencie

Čo sa eviduje?	Ako sa to eviduje?
pracovný čas (§ 85 ZP a nasl.)	eviduje sa začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu v rámci rozvrhovaného pracovného času (napr. od 8.00 do 12.00, od 12.30 do 16.00)
práca nadčas (§ 97 ZP)	samostatne sa zaeviduje začiatok a koniec časového úseku vykonávania práce nadčas, aby sa odlíšila od pracovného času, ktorý je rozvrhovaný
nočná práca (§ 98 ZP)	samostatne sa eviduje, že časový úsek, okrem toho, že sa zaeviduje ako pracovný čas, je aj nočnou prácou – eviduje sa začiatok a koniec nočnej práce; nočná práca sa vykonáva v čase medzi 22.00 a 6.00
aktívna časť pracovnej pohotovosti (§ 96 ods. 6 ZP)	samostatne sa zaeviduje aktívna časť pracovnej pohotovosti (začiatok a koniec), aby sa odlíšila od pracovného času, ktorý je rozvrhovaný/práce nadčas (je aj prácou nadčas)
neaktívna časť pracovnej pohotovosti zamestnanca (§ 96 ods. 2 a 4 ZP)	samostatne sa zaeviduje neaktívna časť pracovnej pohotovosti (jej začiatok a koniec) (§ 96 ods. 2 ZP – je aj pracovným časom a ods. 4 je aj dobou odpočinku)

Ďalšie relevantné evidenčné údaje: poskytovanie náhradného voľna (kedy, v akom rozsahu a za čo): § 92 ZP, § 93 ZP, § 96 ZP, § 96b ZP, § 97 ZP, § 121 ZP, § 122 ZP, § 123 ZP.

→ evidencia prestávky v práci – pozri výklad k § 91 ZP.

Forma evidencie

→ ZP priamo nestanovuje (t. j. či má ísť o písomnú alebo elektronickú), ale vzhľadom na preukázanie skutočností je potrebné zvoliť jednu z týchto foriem.

→ aj elektronicky cez informačný systém (na základe použitia čipových kariet zamestnancami).

Miesto vedenia evidencie pracovného času

→ ZP priamo neustanovuje – napr. vrátnica, výrobná hala a pod. ***Výnimka: dočasné pridelenie*** *(§ 99 ods. 2 ZP) →* ***v mieste výkonu práce (počas dočasného pridelenia****) (pozri § 58 ZP). Technické zabezpečenie, napr. kde sa evidencia umiestni, či možno použiť napr. elektronický systém užívateľského zamestnávateľa, je už na dohode zamestnávateľa/ADZ a užívateľského zamestnávateľa.*

Judikatúra:

Pre inšpiráciu pozri **NSS ČR 2 Ads 173/2004** – „V prípade agentúry zamestnávania nie je na užívateľa prenesená povinnosť zamestnávateľa evidovať pracovný čas zamestnanca.“ **SD EÚ (C-55/18)** → evidencia pracovného času.

Súčinnosť zamestnanca pri evidencii a zodpovednosť zamestnávateľa za evidenciu

→ je kľúčová – spravidla si eviduje príchod a odchod z práce a zamestnávateľ, resp. vedúci zamestnanec ju kontroluje a schvaľuje. V pracovnom poriadku je spravidla uložená povinnosť zamestnanca zaevidovať si svoj pracovný čas (prípadne aj iné skutočnosti, napr. zaevidovať si správnu prekážku v práci pri odchode z pracoviska). Za evidenciu pracovného času, ako výsledok voči kontrolným orgánom, je zodpovedný zamestnávateľ, a teda je vhodné nastaviť aj proces kontroly a schvaľovania tejto evidencie.

→ zamestnanec sa môže brániť, ak ním zaevidovaný pracovný čas a zamestnávateľom deklarovaný pracovný čas (napr. pre účely vyplatenia mzdy) nie sú vo vzájomnom súlade. ZP zamestnancovi priamo nepriznáva právo, aby schvaľoval svoju evidenciu pracovného času (napr. podpisom), má však právo nahliadania do osobného spisu (§ 75 ods. 1 ZP) a právo na nahliadnutie do dokladov, na základe ktorých mu bola mzda vypočítaná (§ 130 ods. 5 ZP).

PP® tip **Praktické príklady zo súčasných noviel a zmien v zákonoch** vám ponúkame aj v digitálnej podobe. Získajte ročný prístup k rozsiahlej ponuke **videoškolení len za 120 €.** Viacej informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

Evidencia dochádzky zamestnanca

*V praxi zamestnávatelia pre svoje účely vedú aj **evidenciu dochádzky:** napr. **1.** deň/čas, keď zamestnanec pracoval, **2.** keď mal dovolenku, **3.** čerpal náhradné voľno, **4.** prekážku v práci (vyšetrenie, pohreb, PN atď.), **5.** mal neospravedlnenú prekážku v práci a pod., teda skutočnosti, ktoré vyplývajú z iných ustanovení ZP. Jej rozsah býva odvodzovaný z potrieb zamestnávateľa a povinností podľa iných ustanovení ZP alebo iných predpisov (napr. údaje pre potvrdenie o zamestnaní – § 75 ZP, doklad o vyúčtovaní mzdy – § 130 ods. 5 ZP).*

Evidencia príchodu zamestnanca do objektu zamestnávateľa

Zamestnávateľ môže sledovať aj príchod na pracovisko/do areálu zamestnávateľa (ktorý sa automaticky nezhoduje so začatím vykonávania práce), napr. pre účely kontroly pohybu osôb v objekte zamestnávateľa a určovať maximálnu dobu, po ktorú sa zamestnanec môže zdržovať po skončení práce v objekte zamestnávateľa.

§ 100
Dovolenka

Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na
a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
b) dovolenku za odpracované dni,
c) dodatkovú dovolenku.

K § 100: Dovolenka (druhy)

§ 100 ZP vymedzuje jednotlivé druhy dovolenky.

Dovolenkana zotavenie	Doba (čas), ktorú zamestnávateľ musí zamestnancovi poskytnúť s cieľom zabezpečenia zotavenia zamestnanca po práci (v dlhšom rozsahu). Účelom dovolenky je ochrana zdravia zamestnanca (nepriamo aj ostatných zamestnancov – plošne teda BOZP) a regenerácia pracovných síl.

*→ právo na dovolenku je ústavným právom zamestnanca → čl. 36 písm. f) Ústavy SR a mimoriadne významná zásada sociálneho práva Spoločenstva (pozri bod 43,**C-173/99** BECTU, bod 29 **C-342/01** Merino Gómez).*

→ neprevoditeľné a osobné právo zamestnanca. V podmienkach SR sa neupravuje jej prevod na iného zamestnávateľa (pre porovnanie v minulosti pozri § 115 ZP SR a § 221 ZP ČR). V prípade jeho smrti neprechádza na dedičov. Na dedičov (resp. osoby podľa § 35 ZP) by prešli nároky na vyplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku. Pozri aj **Judikatúra:** R 44/1982.

Spôsob dojednania výmery dovolenky

*→ dojednáva sa **„výmera dovolenky“** (§ 43 ods. 2 ZP) → pravidelná náležitosť pracovnej zmluvy.*

Spôsob dojednania výmery dovolenky v pracovnej zmluve
1. **výslovne v pracovnej zmluve** → **Príklad:** Základná výmera dovolenky zamestnanca je štyri týždne. Základná výmera dovolenky zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov,
2. odkazom **na kolektívnu zmluvu,** ktorá upravuje dovolenku → **Príklad:** Výmera dovolenky zamestnanca sa spravuje čl.... kolektívnej zmluvy...,
3. odkazom **na konkrétny paragraf a konkrétne ustanovenie ZP (resp. iného zákona),** ktoré upravuje dovolenku → **Príklad:** Výmera dovolenky sa spravuje § 103 ods. 1 a 2 ZP.

*→ **stačí aj odkaz na príslušné ustanovenie ZP.** Odkaz by mal byť **dostatočne určitý.** Z odkazu na § 103 ods. 1 a 3 ZP de facto vyplýva, že sa dojednala minimálna výmera podľa tohto ustanovenia (určitým problémom odkazu na § 103 ZP je, že toto ustanovenie upravuje minimum „najmenej“, v praxi sa ale ustálil záver, že takýto odkaz na ustanovenie neznamená dojednanie vyššej výmery dovolenky, ale*

PP® tip
Okrem školení mimo pracoviska zabezpečujeme aj **In House školenia** – **vyškolenie vašich zamestnancov priamo u vás vo firme.** Riešenie šité na mieru: od výberu lektora, témy až po materiálne a technické zabezpečenie.

minima podľa tohto ustanovenia). Priamo vyššiu výmeru, napr. 6 týždňov, je potrebné priamo dojednať v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

Ak zamestnávateľ nesplní ani jednu z troch možností → § 44 ods. 1 ZP.

Vymedzenie dovolenky vo vnútornom predpise
→ ZP výslovne neuvádza (a ani ju nepovoľuje), keďže má ísť o pracovnú zmluvu alebo kolektívnu zmluvu.

Druhy dovolenky
1. ***dovolenka za odpracované dni*** *(§ 105 ZP),*
2. ***dovolenka za kalendárny rok alebo jej pomerná časť*** *(§ 101 ZP – § 104 ZP),*
   → obe súvisia s oddychom (regeneráciou) z dôvodu odpracovania určitého času pre zamestnávateľa,
3. ***dodatková dovolenka*** *(§ 106 ZP) → už z názvu „dodatková" vyplýva, že táto dovolenka dopĺňa prvé dva druhy, a to z dôvodu, že zamestnanec pracuje v určitých podmienkach, ktoré vyžadujú, aby jeho rozsah dovolenky bol vyšší.*

Dovolenka za kalendárny rok
§ 101

Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

K § 101: Dovolenka za kalendárny rok

§ 101 ZP upravuje podmienky nároku na dovolenku za kalendárny rok.

Podmienky nároku
1) *zamestnanec vykonával prácu v kalendárnom roku u zamestnávateľa aspoň 60 dní*
2) *nepretržité trvanie pracovného pomeru k zamestnávateľovi počas celého roka*

Podmienka č. 1: Zamestnanec **vykonával prácu v kalendárnom roku** u zamestnávateľa **aspoň 60 dní** → dôležité je posúdenie, čo je vykonávanie práce a ako sa urobí výpočet 60 odpracovaných dní.

→ ***aplikovať § 144a ods. 4 ZP*** *– nejde len o dni, na ktoré mal zamestnanec určenú zmenu, ale § 144a ods. 4 ZP zavádza* ***fikciu, že zamestnanec by bol pracoval 5 dní v týždni*** *(hoci jeho pracovný čas nie je rozvrhovaný na 5 dní v týždni). Dôvod tohto postupu vyplýva zo skutočnosti, že zamestnanci s rozdielne organizovaným pracovným časom na dni v týždni by v rozdielny čas odpracovali 60 dní (zamestnanec vykonávajúci prácu jeden deň v týždni by nikdy neodpracoval 60 dní v kalendárnom roku).* **Pozn.:** § 216 ods. 3 ZP ČR používa pojem „ustanovený" a v § 144a ods. 4 ZP pojem „určený", čo je rozdiel, keďže pojem „ustanovený" je spojený s pracovným časom, ktorý nie je kratší pracovný čas (a toto pravidlo tu neplatí), pojem „určený" je tu spojený s určením rozvrhu na konkrétny týždeň bez vplyvu na kratší alebo nekratší pracovný čas.

Týždeň → 7 za sebou idúcich kalendárnych dní *(t. j. nejde vždy o kalendárny týždeň, napr. u zamestnanca, ktorý nastúpil 1. 3. 2020, začal týždeň v nedeľu).*

Forma prepočtu: *technicky je možné za každý týždeň namiesto 4 dní započítať 5 dní, nárok všetkých zamestnancov (s jedným, štyrmi aj piatimi pracovnými dňami v týždni) tak vznikne v rovnakom týždni (60 dní/5 dní v týždni = v 12. týždni odpracuje 60 dní). Objavuje sa však otázka pri prepočte, ktoré zvyšné dni by zamestnanec pracoval (vo väzbe napr. na sviatok). V praxi sa teda možno stretnúť s* ***modelom prepočtu na hodiny.*** **Príklad:** pri 40-hodinovom pracovnom čase sa vypočíta vzorcom 60 dní x 8 hodín = celkový počet hodín, ktoré musí zamestnanec odpracovať (480 hodín) a ak ich zamestnanec odpracuje, odpracoval 60 dní. Presnejšie 60 dní x (40 h/5 dní). U zamestnanca s 8 hodinami týždenne v priemere by sa musel urobiť prepočet na 8 h/5 d = 1,6 hodiny x 60 dní = 72 hodín.



Absolvujte **kurz BOZP alebo OPP v e-learningovej forme.** Po jeho úspešnom absolvovaní získa každý preškolený zamestnanec **platný záznam o oboznámení s kurzom,** ktorým sa môže v prípade potreby preukázať kontrolným orgánom.

Do úvahy je ešte potrebné zobrať:
*→ **čo je „odpracovaný deň“** → definícia (druhá veta § 101 ZP): deň, v ktorom zamestnanec **odpracoval prevažnú časť svojej (pracovnej) zmeny.** Zároveň časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nespočítavajú (tu sa tiež aplikuje § 144a ZP).*

Poznámka:

V prípade prepočtu na hodiny je potrebné sa zaoberať otázkou, aký rozsah započítať, ak zamestnanec odpracuje v 12-hodinovej pracovnej zmene len 4 hodiny, keďže za odpracovaný deň sa považuje deň, keď zamestnanec odpracuje prevažnú časť svojej pracovnej zmeny. Možno sa domnievať, že hoci ide o prepočet na hodiny, je potrebné aplikovať aj druhú vetu § 101 ZP a tieto 4 hodiny nezapočítať. V prípade odpracovania 7 h z 12 hodín sa deň považuje za odpracovaný a mali by sa započítať všetky hodiny.

*→ za **„výkon práce“** sa **nepovažuje len skutočný výkon práce, ale aj iné doby** (pozri § 144a ods. 1 až 3 ZP). Tie doby, ktoré sa kvalifikujú ako výkon práce, sa **započítajú ako výkon práce,** a teda:*
- ***za odpracovaný úsek pracovnej zmeny** (napr. prekážka v práci na vyšetrenie zamestnanca v rozsahu 5 hodín pri 8-hodinovej pracovnej zmene nemá za následok, že takýto deň sa považuje za neodpracovaný, ale naopak, za odpracovaný deň),*
- ***za odpracovaný deň** (celodenná dovolenka sa považuje za odpracovaný deň na účely splnenia podmienky počtu odpracovaných dní).*

Podmienka č. 2: Nepretržité trvanie pracovného pomeru k zamestnávateľovi počas celého roka

*1) pracovný pomer trval v čase **od 1. 1. do 31. 12.** kalendárneho roka **bez prerušenia;***

Upozornenie:

Ak by pracovný pomer vznikol napr. od 2. 1., v súlade s dobrými mravmi by sa ako nepretržité trvanie pracovného pomeru mal započítať aj prípad, ak v mesiaci január pracovný pomer trval po všetky pracovné dni zamestnanca. Sporné, ak by prvý pracovný deň pre všetkých bol 8.1. a zamestnanec odpracuje všetky pracovné dni v mesiaci.

*2) **bezprostredne nadväzujúce pracovné pomery** (§ 110 ods. 2 ZP); **„bezprostredne“**→ v ďalší kalendárny deň alebo aj v najbližší pracovný deň zamestnanca (medzi dňom skončenia a dňom vzniku je deň nepretržitého odpočinku zamestnanca, sviatok).* **Príklad:** pracovný pomer skončil v piatok a sobota a nedeľa je deň odpočinku zamestnanca a od pondelka vznikne nový pracovný pomer.
3) pracovný pomer k právnemu nástupcovi – prechod práv a povinností (§ 27 ZP a nasl.). Pozri napr. **Judikatúra:** NS ČR 21 Cdo 2226/2010.

§ 102

Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

K § 102: Nárok na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok

§ 102 ZP upravuje podmienky nároku na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok.
*→ ak pracovný pomer **netrval nepretržite** (napr. len päť kalendárnych mesiacov) = nárok na **pomernú časť dovolenky za kalendárny rok** (za celý kalendárny rok = 12/12, pomerná časť napr. 5/12).*

Podmienky nároku
1)** zamestnanec vykonával prácu v kalendárnom roku u zamestnávateľa **aspoň 60 dní
***2)** nepretržité trvanie pracovného pomeru k zamestnávateľovi počas celého kalendárneho mesiaca, za ktorý má vzniknúť nárok*

***K podmienke č. 1:** Pozri vyššie výklad k § 101 ZP.*

PP tip Novinka PMPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

K podmienke č. 2: *sledujú sa tu jednotlivé mesiace (spravidla prvý a posledný).*

Pomerná časť dovolenky (t. j. 1/12 z výmery) je ***za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania*** *toho istého pracovného pomeru.* **Príklad:** pracovný pomer trval od 1. 3. do 15. 12. – za marec – áno – pracovný pomer trval nepretržite, za december – nie – pracovný pomer netrval nepretržite.

Výpočet pomernej časti dovolenky

Právny názor: Pravidlá zaokrúhľovania *→ ZP neobsahuje. V praxi sa diskutuje o výbere medzi matematickým (a logickým) zaokrúhľovaním a právnym zaokrúhľovaním v zmysle princípov výhodnosti pre zamestnanca (§ 1 ods. 6 ZP).*

Príklad:

7/12 dovolenky za kalendárny rok (7/12 z 20 dní) = 11,6666... dňa dovolenky. Pri ďalšom postupe sa volia rôzne prístupy – zaokrúhlenie na 11,5 dňa alebo na 12 dní. Je na rozhodnutí zamestnávateľa, aké zaokrúhľovanie zvolí (zaokrúhľovanie dole – zvážiť, či nejde o rozpor s § 1 ods. 6 ZP zásada výhodnosti pre zamestnanca – zaokrúhlenie dole nie je pre zamestnanca výhodné alebo či ide len o matematickú úpravu, aby sa dovolenka vedela vyjadriť. Zároveň nezaokrúhlenie a prepočítanie 0,16 dňa dovolenky na reálny čas je skôr praktickým problémom.). Filozoficky teda možno súhlasiť s matematickým zaokrúhľovaním, ktoré by však mohla podporiť aj zmena právnej úpravy.

Matematické zaokrúhľovanie

1. variant = zaokrúhľovanie na poldeň *→ keďže čerpanie dovolenky prichádza do úvahy iba v dňoch, prípadne v poldňoch (hoci poldeň ZP nepozná) a nie v hodinách a minútach.*

Zaokrúhľovanie na poldeň	
do hodnoty 0,25 smerom dole	
– nad 0,25 smerom hore	0,01 – 0,25 → 0
– do 0,75 smerom dole	0,26 – 0,75 → 0,5
– nad 0,75 smerom hore	0,76 – 1,25 → 1

ČR: § 216 ods. 4 ZP „Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.“ Z tohto hľadiska teda každá hodnota od 0,01 do 0,49 sa zaokrúhli na 0,5 a od 0,51 do 0,99 na 1.

2. variant = zaokrúhľovanie na celé dni.

Zaokrúhľovanie na celé dni	
– do hodnoty 0,5 smerom nadol	0,01 – 0,50 → 0
– nad hodnotu 0,5 smerom nahor	0,51 – 0,99 → 1

Pozri aj normu: STN ISO 31–0 z júla 1997.

Pomerná časť	4 týždne		5 týždňov		6 týždňov		8 týždňov	
	v1	v2	v1	v2	v1	v2	v1	v2
1/12	1,5	2	2	2	2,5	2	3,5	3
2/12	3,5	3	4	4	5	5	6	7
3/12	5	5	6	6	7,5	7	10	10
4/12	6,5	7	8,5	8	10	10	13,5	13
5/12	8,5	8	10,5	10	12,5	12	16,5	17
6/12	10	10	12,5	12	15	15	20	20

PP® tip

Prihláste sa na niektorý z našich **webinárov** a sledujte kurzy o vybranej problematike priamo z prostredia vašej firmy alebo z pohodlia vášho domova. Ponuku aktuálnych webinárov nájdete na **www.profivzdelavanie.sk.**

Pomerná časť	4 týždne		5 týždňov		6 týždňov		8 týždňov	
	v1	v2	v1	v2	v1	v2	v1	v2
7/12	11,5	12	14,5	15	17,5	17	23,5	23
8/12	13,5	13	16,5	17	20	20	26,5	27
9/12	15	15	18,5	19	22,5	22	30	30
10/12	16,5	17	21	21	25	25	33,5	33
11/12	18,5	18	23	23	27,5	27	36,5	37
12/12	20	20	25	25	30	30	40	40

Zaokrúhľovanie na základe zásady výhodnosti (§ 1 ods. 6 ZP)
→ nezaokrúhlený nárok a zaokrúhlenie na 0,5 hore (teoreticky by bolo možné to prepočítať aj na minúty)

Pomerná časť	4 týždne	5 týždňov	6 týždňov	8 týždňov
1/12	1,66 = 2	2,08 = 2,5	2,5	3,33 = 3,5
2/12	3,33 = 3,5	4,16 = 4,5	5	6,66 = 7
3/12	5	6,25 = 6,5	7,5	10
4/12	6,66 = 7	8,33 = 8,5	10	13,33 = 13,5
5/12	8,33 = 8,5	10,41 = 10,5	12,5	16,66 = 17
6/12	10	12,5	15	20
7/12	11,66 = 12	14,58 = 15	17,5	23,33 = 23,5
8/12	13,33 = 13,5	16,66 = 17	20	26,66 = 27
9/12	15	18,75 = 19	22,5	30
10/12	16,66 = 17	20,83 = 21	25	33,33 = 33,5
11/12	18,33 = 18,5	22,91 = 23	27,5	36,66 = 37
12/12	20	25	30	40

Poldeň dovolenky
→ ZP nepozná; dovolenka má svoj účel (dlhodobé zotavenie – § 111 ods. 2 ZP – čerpanie vcelku alebo aspoň najmenej dva týždne; menej len dohoda so zamestnancom), ktorý je iný ako účel nepretržitého denného alebo týždenného odpočinku → čerpanie poldní dovolenky nenapĺňa účel dovolenky (a teda je v rozpore s jej účelom). **Výnimka:** ak zo zaokrúhľovania na poldni (ZP možnosť zaokrúhľovania na poldeň nerieši) vyplynie napr. nárok zamestnanca na tento poldeň, vtedy je možné čerpať aj tento poldeň dovolenky.

§ 103
Základná výmera dovolenky

(1) Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.

(2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.

(3) Dovolenka je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku, ak ide o
a) pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa osobitného predpisu,
b) vysokoškolského učiteľa,
c) výskumného pracovníka a umeleckého pracovníka verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy,
d) zamestnanca s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku organizácie Slovenskej akadémie vied, verejnej výskumnej inštitúcie alebo štátnej rozpočtovej organizácie alebo štátnej príspevkovej organizácie uskutočňujúcej výskum zriadenej ústredným orgánom štátnej správy.

PP® tip Uľahčite si pracovný život a získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise DÚPP a Daňovej pohotovosti s našou novinkou DÚPP PLUS. Pre viac informácií volajte +421 41 70 53 222.

K § 103: Výmera dovolenky

§ 103 ZP upravuje výmeru (dĺžku) dovolenky.
– zásadná novela č. 380/2019 Z. z. – ods. 3 zmena od 19. 11. 2019 a ods. 2 od 1. 1. 2020.

Výmera dovolenky	rozsah dovolenky, ktorú ustanovuje ZP pre zamestnancov ako minimálny rozsah → zamestnávateľ môže priznať aj vyššiu výmeru

→ *priznávaná **v týždňoch** (ako počet týždňov dovolenky) a v závislosti od organizácie pracovného času do pracovných dní **prepočítava na počet pracovných dní dovolenky*** (**Príklad:** pracovný čas je 40 hodín týždenne, 5 dní v týždni = 4 x 5 = 20 pracovných dní dovolenky; § 104 ZP prepočet pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé dni v týždni) a v závislosti od určovania dĺžky pracovnej zmeny „prepočítava" na dĺžku pracovného dňa dovolenky (súvisí s dĺžkou plánovanej pracovnej zmeny, namiesto ktorej sa čerpá dovolenka – pozri ale rôzne prístupy v § 104 ZP; v prípade pružného pracovného času sa musí určiť priemerná dĺžka pracovnej zmeny, keďže sám zamestnanec sa môže rozhodnúť, že v rôzne dni bude pracovať rozdielne – § 104a ZP).

Výmery dovolenky		
Označenie výmery	**Určenie oprávnenej osoby**	**Dĺžka (týždne)**
Základná	nekvalifikuje sa na zvýšenie (§ 103 ods. 1 ZP)	štyri
Dlhšia	okruh určený (§ 103 ods. 2 ZP): do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.	päť
Dlhšia	okruh určený (§ 103 ods. 2 ZP): zamestnanec sa trvalo stará o dieťa	päť
Dlhšia	okruh osôb podľa § 103 ods. 3 ZP: – pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec podľa osobitného predpisu, – vysokoškolský učiteľ, – výskumný pracovník a umelecký pracovník verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy, – zamestnanec s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku organizácie Slovenskej akadémie vied, verejnej výskumnej inštitúcie alebo štátnej rozpočtovej organizácie alebo štátnej príspevkovej organizácie uskutočňujúcej výskum zriadenej ústredným orgánom štátnej správy.	osem

→ ***výmera dodatkovej dovolenky: § 106 ZP.***

K ods. 2:

Príklad: vek zamestnanca

Ak zamestnanec dovŕši 33 rokov veku 31. 12. príslušného kalendárneho roka, má už za ten kalendárny rok nárok na dovolenku v rozsahu 5 týždňov.

K trvalej starostlivosti o dieťa

Pojem trvalá starostlivosť o dieťa
– *poslanecký návrh,*
– *všeobecná dôvodová správa – veľmi stručná (určité náznaky možno odvodiť len z vplyvov „Predkladatelia predpokladajú najmä nasledovné dosahy navrhovanej právnej úpravy: pozitívny vplyv na manželstvo, rodičovstvo a rodinu, pozitívny vplyv na výchovu detí, pozitívny vplyv na cestovný ruch, pozitívny vplyv na bezpečnosť, produktivitu a efektivitu práce zamestnancov, ktorí dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku a trvalo sa starajú o dieťa, pozitívne vplyvy na mladé pracujúce rodiny s maloletými*

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PMPP a Mzdovej pohotovosti s novinkou PMPP PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

deťmi a ich zakladanie." „Návrh zákona má pozitívne a negatívne vplyvy na podnikateľské prostredie – očakáva sa pozitívny vplyv napríklad v oblasti cestovného ruchu a mierne negatívny vplyv na produktivitu tých zamestnancov u zamestnávateľov, ktorým sa navýši základná výmera dovolenky o jeden týždeň."

- *problém: použitie spojenia „trvalá starostlivosť o dieťa" (v ZP od roku 1966, v legislatíve aj predtým) – v československej odbornej literatúre širší výklad tohto pojmu,*
- *použitie pojmu inde v ZP – napr. § 87 ods. 3 ZP, kde sa pre nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v prípade zamestnanca trvalo sa starajúceho o dieťa vyžaduje jeho súhlas, § 164 ZP s ohľadom na právo na vhodnú úpravu pracovného času. V minulosti sa pojem používal napr. aj pri dovolenke, kedy medzi náhradnými dobami pre účely vyššej výmery dovolenky 5 týždňov (podmienkou bolo trvanie pracovného pomeru 15 rokov po dosiahnutí 18 rokov a náhradné doby umožnili aj započítanie inej doby) obsahoval aj § 103 ods. 5 písm. a) ZP:* „Do času trvania pracovného pomeru sa započítava, ak spadá do doby po 18. roku veku, čas.... a) trvalej starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov,".
- *výklad literatúry od roku 1965 (československá, česká, ale aj slovenská odborná literatúra, hlavne dobová):*
  a) *trvalá starostlivosť je splnená, aj keď je osoba v kolektívnom zariadení pre deti (napr. jasle, škôlka),*
  b) *ide o faktickú starostlivosť o dieťa, a teda nejde len o biologického rodiča (matku, otca), ale aj o náhradných rodičov (zverenie dieťaťa v zmysle zákona o rodine), ale dokonca aj o osoby, ktoré sa preukázateľne starajú o dieťa, hoci nedošlo k samotnému úkonu zverenia.*

Ak sa autori venovali tejto otázke, vždy uvádzali, že v odbornej literatúre sa ustálil širší výklad starostlivosti o dieťa. Tieto osoby však musia túto skutočnosť preukázať.

Je potrebné si uvedomiť, že inštitút dovolenky je nástrojom na zotavenie zamestnanca z dôvodu práce. Otázkou je, či tento kontext platí aj na doplnené znenie – zvýšenie času odpočinku z dôvodu starostlivosti alebo zvýšenie času odpočinku pre možnosť osoby stráviť viac času s dieťaťom? Dôvodová správa akoby pracovala s oboma dôvodmi. Z hľadiska dovolenky je však otázne rozširovať zvýšenú výmeru na každého, kto sa trvalo stará o dieťa.

Iné zákony: zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine – pojem osobná starostlivosť. V tomto kontexte je nástrojom na zvýšenie času odpočinku z dôvodu osobnej starostlivosti o dieťa, t. j. že dieťa musí voziť do školy, škôlky, učiť sa s ním, variť mu, venovať mu čas a pod., a teda venovať mu aj čas, ktorý by bol určený na jeho odpočinok a zároveň ide aj o zvýšenie času, ktorý s ním rodič môže stráviť. Platenie výživného samo osebe sa teda nejaví byť dôvodom na zvýšenie výmery dovolenky.

V prípade rozvodu súd určí aj práva rodičov k dieťaťu. Ak súd rozhodne, že sa dieťa zveruje do osobnej starostlivosti matky a mužovi sa umožňuje styk a určuje povinnosť platiť výživné, automaticky nejde o trvalú starostlivosť o dieťa pre účely § 103 ods. 2 ZP (to však v kontexte rodinnej politiky neznamená, že sa muž o dieťa nestará). Styk (a teda nie osobná starostlivosť) s dieťaťom predstavuje možnosť muža stretávať sa s dieťaťom. Trvalú starostlivosť by muž musel preukázať.

Ak bola určená striedavá starostlivosť o dieťa, javí sa to ako trvalá starostlivosť o dieťa pre účely § 103 ods. 2 ZP, rozsah, vzhľadom na to, že ZP neustanovuje rozsah starostlivosti, nie je podstatný. To však nevylučuje, že aj pri striedavej starostlivosti je rozsah starostlivosti jedného z rodičov tak redukovaný, že de facto nejde o trvalú starostlivosť.

Preukázanie trvalej starostlivosti o dieťa

ZP spravidla priamo neuvádza, ako má zamestnanec jednotlivé skutočnosti preukazovať (pozri napr. aj ustanovenia o prekážkach v práci – § 144a ZP, ktoré sú všeobecné). Dôkazné bremeno o starostlivosti o dieťa je na zamestnancovi, a teda on musí zamestnávateľovi preukázať, že sa stará o dieťa. Zamestnávateľ môže vo vnútornom predpise ustanoviť, aké doklady bude od zamestnanca požadovať, avšak v praxi ide o celý rad rozmanitých situácií, kedy sa dôkazná situácia bude líšiť prípad od prípadu. V niektorých prípadoch na preukázanie nebude stačiť len jeden doklad. Napr. rodný list preukazuje, že zamestnanec je rodič dieťaťa, ale sám osebe nepreukazuje, že osoba sa skutočne stará o dieťa (napr. nemusia už žiť spolu). Obdobne doklad o spoločnom bývaní sám osebe nemusí preukazovať túto skutočnosť.

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise Dane a Účtovníctvo a Daňovej pohotovosti s novinkou DaÚ PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

Zamestnávateľ síce môže akceptovať aj čestné vyhlásenie od zamestnanca, že sa stará o dieťa, v praxi však takéto čestné vyhlásenie urobí hocikto (z praktického hľadiska však mnohí zamestnávatelia pristúpia pre komplexnosť problému k takémuto riešeniu). V čestnom vyhlásení môže byť aj vyhlásenie matky, že otec sa trvale stará o dieťa. Zamestnanec môže predložiť aj rôzne doklady o tom, že uhrádza výdavky na dieťa, vozí ho do škôlky, k lekárovi, chodí na rodičovské združenia, a pod. (vynakladanie výdavkov však samo osebe nie je trvalou starostlivosťou o dieťa – pretože tie môže vynakladať aj druh matky). Dokladom môže byť aj rozhodnutie súdu o rozvode, kde sa upravia práva rodičov.

Dieťa pre účely § 103 ods. 2 ZP

- *môže byť vnímané v dvoch rovinách – ako maloletí/mladiství alebo rodinným vzťahom – rodič a dieťa,*
- *v prípade § 103 ods. 2 ZP ide primárne o dieťa rodiča (biologickú matku/otca) alebo náhradného rodiča (podľa zákona o rodine),*
- *z hľadiska veku: do 18 rokov alebo skôr, ak sa nadobudne plnoletosť uzatvorením manželstva (§ 8 OZ),*
- *ak by sa pripustil výklad odbornej literatúry – faktická starostlivosť o dieťa (napr. 28-ročný súrodenec sa stará o dieťa 13-ročné, pretože otec je dlhodobo vyslaný na výkon práce do SRN a matka zomrela), v takomto prípade nejde o biologický vzťah, ale o postavenie dieťaťa ako osoby do 18. roku veku, resp. do dosiahnutia plnoletosti, ak sa dosiahne skôr.*

Vznik práva na vyššiu výmeru dovolenky

- *je to otázka určitého statusu (obdobne: učiteľ, tehotná žena, žena na rodičovskej dovolenke a pod.),*
- *status vzniká začatím trvalej starostlivosti o dieťa a končí skončením trvalej starostlivosti o dieťa,*
- *problém: dovolenka je za príslušný kalendárny rok,*
- *dva možné prístupy: užší (statusový) alebo širší (na báze kalendárneho roka)*
- *dieťa sa narodí 20. 5. a muž sa začne starať 20. 5. – užší prístup – za čas 1. 1. do 19. 5. – dovolenka 4 týždne a prepočet na 5 týždňov, t. j. dodatočný rozdiel sa vypočíta až za čas od 20.5. Širší prístup: prepočíta sa celá dovolenka,*
- *vzhľadom na spojenie „najmenej 4 týždne/najmenej 5 týždňov" sa ako v rozpore so zákonom nejaví postup, ak zamestnávateľ zvýši dovolenku na 5 týždňov za celý kalendárny rok, logicky je však aj užší prístup.*

Dodatočné oznámenie starostlivosti o dieťa

- *v princípe ZP priamo neuvádza oznamovaciu povinnosť (osobitne muža), pri matke sa to dá predpokladať (tehotenstvo, nástup na MD),*
- *nepriamo § 81 ZP: zamestnanec má oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou – a teda ak chce zvýšenú výmeru dovolenky, de facto to má oznámiť hneď („bez zbytočného odkladu"),*
- *praktické situácie:*
  1) *dieťa sa narodí 20. 5. a zamestnanec to oznámi 1. 6. Vzhľadom na to, že neexistuje definícia osoby trvalo sa starajúcej o dieťa (porovnaj tehotná žena, dojčiaca žena – deň oznámenia), je otázne, či tento stav nastáva dňom začatia starostlivosti alebo dňom oznámenia. Možno sa domnievať, že ak bude zamestnávateľ vychádzať z dňa oznámenia (keď sa mu to stalo známe) – analógia (tehotná žena, dojčiaca žena), nejaví sa to ako v rozpore so zákonom. V rozpore so zákonom nie je ani to, že zamestnávateľ bude vychádzať z okamihu starostlivosti o dieťa (napr. v rodnom liste je dátum narodenia dieťaťa);*
  2) *dieťa narodí 20. 12. a zamestnanec požiada o dovolenku až 6. 1. nasledujúceho roka, a teda spätne - možno sa domnievať, že vzhľadom na to, že dovolenka sa poskytuje v príslušnom kalendárnom roku, v ktorom na ňu vznikol nárok, pričom má sa čerpať v danom kalendárnom roku a jej prenášanie je len výnimočné (§ 113 ZP), spätné priznanie dovolenky neplní jej účel, pretože sa o ňu žiada až po skončení kalendárneho roka a chýba aj právny titul na jej prenesenie – § 113 ods. 2 ZP: zamestnávateľ ju neurčil (ani objektívne nemohol, pretože o nej nevedel) alebo sa nemohla určiť pre prekážky v práci na strane zamestnanca (napr. čerpanie dovolenky nie je prekážkou v práci na strane zamestnanca). V takomto prípade sa teda javí, že zamestnanec nemá nárok na zvýšenie dovolenky za predchádzajúci rok. Zvyšovať výmeru dovolenky spätne po uzatvorení kalendárneho roka sa javí byť problematické (pozn. zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, že tak spraví);*

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PaM a **Mzdovej pohotovosti** s novinkou PaM PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

3) *pracovný pomer trval od 1. 1. do 31. 5. a zamestnanec dodatočne oznámi, že sa trvalo staral o dieťa celý čas (napr. so zámerom, aby mu bola dovolenka preplatená). Tu sa môže objaviť aj otázka konania súladu s dobrými mravmi. Dovolenka sa má čerpať a nie preplácať (preplatenie je obmedzené len na špecifické situácie).*

K ods. 3:

a) kategória pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec

Kategórie pedagogických zamestnancov upravuje: § 19 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, § 20 zákona: delenie kategórie učiteľa a úlohy vychovávateľa, § 22 ods. 2 zákona: delenie kategórie učiteľa profesijného rozvoja. Kategórie odborných zamestnancov: § 23 zákona.

Pojem: vedúci pedagogický zamestnanec a vedúci odborný zamestnanec – § 39 zákona (napr. riaditeľ školy, zástupca riaditeľa);

b) kategória vysokoškolský učiteľ

– *upravuje zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, § 74 ods. 1 zákona:* „Na vysokých školách ako zamestnanci pôsobia vysokoškolskí učitelia, výskumní pracovníci, umeleckí pracovníci a ostatní zamestnanci.“. *§ 75 ods. 1 zákona:* „Vysokoškolskí učitelia pôsobia vo funkciách profesor, hosťujúci profesor, docent, odborný asistent, asistent a lektor.“. *§ 75 zákona následne vymedzuje, čo je obsahom ich funkcie;*

c) kategória výskumného pracovníka a umeleckého pracovníka verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy

– *postavenie upravuje zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách; § 74 ods. 1 zákona:* „Na vysokých školách ako zamestnanci pôsobia vysokoškolskí učitelia, výskumní pracovníci, umeleckí pracovníci a ostatní zamestnanci.“. *§ 80 ods. 1 zákona:* „Na plnenie svojich úloh vo vede, technike alebo umení môže vysoká škola zamestnávať výskumných pracovníkov a umeleckých pracovníkov.“ *a podľa § 80 ods. 2 zákona* „Výskumní pracovníci a umeleckí pracovníci sa môžu zúčastňovať aj na vzdelávacej činnosti vysokej školy.“.;

d) kategória zamestnanca s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku organizácie Slovenskej akadémie vied, verejnej výskumnej inštitúcie alebo štátnej rozpočtovej organizácie alebo štátnej príspevkovej organizácie uskutočňujúcej výskum zriadenej ústredným orgánom štátnej správy

Odôvodnenie pozmeňujúceho návrhu poslankyne NR SR: „Zároveň sa výslovne uvádza, že nárok na najmenej 8 týždňov dovolenky majú.... aj „výskumní a vývojoví zamestnanci“ verejných výskumných pracovísk (t. j. SAV verejné výskumné inštitúcie a rezortné výskumné ústavy) v nadväznosti na vymedzenie v § 7 ods. 1 a prílohe č. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Toto opatrenie má prispieť k zatraktívneniu vedeckej kariéry v SR a k zrovnoprávneniu týchto kategórií zamestnancov so zamestnancami vysokých škôl.“.

– *v § 7 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. v odkaze č. 16 ide o tieto zákony: zákon o Slovenskej akadémii vied č. 133/2002 Z. z., zákon č. 243/2017 Z. z. o verejnej výskumnej inštitúcii a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 172/2005 Z. z. o organizácii štátnej podpory výskumu a vývoja,*

Uplatnenie zvýšenej výmery dovolenky

– *výmera dovolenky sa menila dňom vyhlásenia, a to 19. 11. 2019 a ZP nemá prechodné ustanovenie (a išlo o zjavný zámer navrhovateľa, pretože inak by nenavrhol účinnosť dňom vyhlásenia), tieto osoby mali právo na zvýšenú výmeru dovolenky už v roku 2019 a za celý kalendárny rok (ak mali status počas celého kalendárneho roka).*

PP® tip Novinka PaM PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

§ 104

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

K § 104: Dovolenka zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom (počet pracovných dní dovolenky)

§ 104 ZP upravuje pravidlá na určenie počtu pracovných dní dovolenky pri zamestnancovi s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom (pozri § 87 ZP, spadá sem aj § 87a ZP).

Základným pojmom sú tzv. ***pracovné dni dovolenky → je potrebné určiť ich počet.***

1) ***Pri rozvrhnutom pracovnom čase na stále rovnaký počet dní*** *(v tomto kontexte „stále rovnako" – každý týždeň rovnako) → počet pracovných dní v týždni x počet týždňov dovolenky.* [**Príklad:** 5 pracovných dní v týždni (5 dní x 4 týždne = 20 pracovných dní dovolenky v kalendárnom roku). Obdobne 4 dni x 4 týždne = 16 pracovných dní dovolenky, 6 dní x 4 týždne = 24 dní dovolenky].
2) ***Pri rozvrhnutom pracovnom čase na rozdielny počet dní v jednotlivých týždňoch*** (**Príklad:** napr. striedanie dlhého a krátkeho týždňa od 2 do 4 pracovných dní, sezónnosť práce – napr. v lete 6 dní v týždni, v zime 2 dni v týždni) → musí sa vypočítať priemerný počet pracovných dní v týždni.
   Pravidlo: *Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87 ZP), patrí mu* ***toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.*** **Pozn.** de facto platí pre každé rozvrhnutie, kde sa pracuje v rôzne týždne rozdielny počet dní (hoci sa napr. zachová týždenná dĺžka pracovného času).
   Celoročný priemer: *1. 1. – 31. 12., ale ak pracovný pomer zamestnanca bude trvať len počas časti kalendárneho roka, napr. od 1. 7. do 31. 12., priemer sa bude zisťovať za takúto dobu.*
   Postup výpočtu:
   1. krok: Určenie priemerného počtu dní, ktoré pripadajú na jeden týždeň *(keďže práca sa vykonáva v rôznych počtoch dní v rôzne týždne)*
   X : Y = Z
   X – počet pracovných zmien, ktoré podľa harmonogramu pripadajú na zamestnanca v kalendárnom roku (resp. v jeho časti – ak pracovný pomer netrvá celý kalendárny rok) → plánované, bez ohľadu na možné čerpanie dovolenky (nezapočítavajú sa neplánované – nadčas)
   Y – počet týždňov v kalendárnom roku (časti) → v praxi rôzne varianty (52 alebo 52,25 alebo neprestupný 52,143/prestupný 52,286, resp. 52,1785 ako 365,25/7 dní)
   Z – výsledok, ktorým sa učí, koľko pracovných dní pripadá v priemere na jeden týždeň
   Počet pracovných zmien, ktoré podľa harmonogramu pripadajú na zamestnanca v kalendárnom roku: *Napr. 261 pracovných dní (vrátane sviatkov) v kalendárnom roku, zamestnanec má pracovný čas: 37 a 1/2 h týždenne v priemere a má pracovať v 12-hodinových pracovných zmenách (prestávka v práci je 30 minút).* **Príklad:** 261 dní x 7,5 hodiny = 1 957,5 hodiny/rok, 1 957,5 hodiny/11,5 hodiny = 170,217 zmien/rok.
   2. krok: Určenie konkrétneho počtu pracovných dní dovolenky zamestnanca
   Z x V = N
   V – výmera dovolenky (počet týždňov dovolenky)
   N – počet dní dovolenky, na ktoré má zamestnanec nárok

Príklad:

170,217 zmien/52,1785 (resp. iné číslo – pozri vyššie) = 3,2623... zmeny/týždeň
3,2623... x 4 týždne = 13,0488 dňa dovolenky za kalendárny rok. Zamestnanec čerpá dovolenku v deň, keď mal naplánovanú 12-hodinovú pracovnú zmenu (prestávka v práci je 30 minút, a teda čerpal 11,5 hodiny dovolenky). Odpočíta sa mu jeden deň dovolenky.

3) ***Postup, kedy sa dovolenka neprepočítava, ale prepočítava sa nárok***
   → pozn. tento postup § 104 ZP priamo neuvádza (môže viesť však k spravodlivejšiemu čerpaniu dovolenky)

PP® tip
Poznáte podrobnosti o procese kontroly spracúvania osobných údajov? Viac sa dozviete aj v roku 2020 na školení „**GDPR a osobné údaje očami kontrolného orgánu**" priamo od inšpektora z Úradu na ochranu osobných údajov SR.

Príklad:

Zamestnancovi sa poskytne základný nárok na dovolenku v týždňoch: 4 týždne, 5 týždňov (prepočítané na dni – 20 dní, 25 dní). Zamestnanec čerpá dovolenku v deň, keď mal naplánovanú 12-hodinovú pracovnú zmenu (t. j. ak je prestávka v práci 30 minút, čerpal 11,5 hodiny dovolenky). K 11,5 hodiny dovolenky sa nepristupuje ako ku dňu dovolenky, ale prepočíta sa na deň dovolenky vo vzťahu k priemernej dĺžke jedného pracovného dňa zamestnanca, akoby pracoval 5 dní v týždni (napr. pri 40-hodinovom pracovnom čase 40 h/5 d = 8 hodín, 37 a 1/2 h/5 d = 7,5 hodiny). 11,5 h/8 h = 1,4375. Keďže zamestnanec čerpal dovolenku v pracovný deň, keď mal pracovať 11,5 hodiny, vyčerpal nie jeden deň dovolenky, ale v porovnaní s 8-hodinovým pracovným dňom vyčerpal 1,4375 dňa dovolenky. Z celkového nároku napr. 20 dní sa mu odpočíta 1,4375 dňa dovolenky. Možné je aj počítanie na hodiny: nárok 20 dní x 8 hodín = 160 hodín dovolenky a z neho sa odpočítava (pozri nižšie).

Zmeny v dĺžke zmien a v pracovnom čase

SR: *žiadne pravidlo okrem § 49 ZP (ten sa ale týka kratšieho pracovného času), resp. niekedy možnosť aplikovať pravidlo, akoby išlo o nerovnomerné rozvrhnutie.* ***ČR:*** *ZP ČR v § 213 ods. 5 → „Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v* ***poměru,*** *který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.“*

Judikatúra:

SD EÚ (**C-415/12** Brandes**)** riešil nasledovný prípad: žena nastúpila v roku 2011 na materskú dovolenku, a potom na rodičovskú dovolenku. Zostala jej nevyčerpaná dovolenka 22 + 7 dní. Po návrate začala pracovať na kratší pracovný čas tri dni v týždni a zamestnávateľ jej prepočítal dovolenku nasledovne: 29/5 x 3 = 17,4 = zaokrúhlene 17 dní dovolenky. Zamestnankyňa tvrdila, že tak nemohol postupovať. SD EÚ jej dal za pravdu a vyslovil sa, že ak sa skončilo referenčné obdobie pre vznik nároku na dovolenku (rok 2010 aj rok 2011 už boli uzatvorené), zmena v rozsahu počtu pracovných dní dovolenky nemá vplyv na rozsah dovolenky, keďže dovolenka z roku 2010 a 2011 nemá žiadny súvis s pracovným časom po návrate. Zásada pro rata temporis (pozri aj § 49 ZP) sa nemôže uplatňovať ex post. Zároveň tento záver o nemožnosti prepočítania platí iba v prípade, ak zamestnanec skutočne nemal možnosť využiť tento nárok (t. j. v roku 2010, 2011). Osobitne pozri aj body 30 – 34, 38 – 41 rozsudku. SD EÚ sa vyslovil, že tri pracovné dni nie sú ekvivalentom piatich pracovných dní dovolenky.

Pozri aj ***C-219/14*** *Greenfield (prechod z kratšieho na dlhší pracovný čas a prepočet dovolenky),* ***C-486/06****Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (prechod na kratší pracovný čas), spojený prípad* ***C-229/11*** *Heimann a* ***C-230/11*** *Toltschin (prechod na kratší pracovný čas, pro rata temporis, dovolenka, ak je pracovný čas „0“ hodín).*

1. situácia – prechod na kratší pracovný čas bez zmeny počtu pracovných dní

Príklad:

40 hodín týždenne ako 8 hodín x 5 dní. **Zmena:** 20 hodín týždenne ako 4 hodiny x 5 dní. **Pôvodný nárok** na dovolenku: 20 pracovných dní. **Nový nárok:** pôvodný nárok na počet dní dovolenky sa nemení, platí sa náhrada mzdy za pracovný deň dovolenky v rozsahu jeho trvania (4 hodiny).

2. situácia – prechod na iný počet dní bez zmeny rozsahu pracovného času

Príklad:

8 hodín x 5 dní (40 hodín). **Zmena:** 10 hodín x 4 dni (40 hodín). Pôvodný nárok na dovolenku: 20 pracovných dní dovolenky. **Nový nárok:** musí sa vypočítať.

→ prepočítava sa všetka dovolenka.

Počet dní novej dovolenky = počet dní starej dovolenky x (stará dĺžka denného pracovného času v hodinách/ nová dĺžka denného pracovného času v hodinách).

20 dní x (8 hodín/10 hodín) = 16 pracovných dní dovolenky

PP® tip

Aj v roku 2020 sme tu pre vás s obľúbeným školením „**Zákonník práce pod lupou**“. Počas 2 dní spolu s JUDr. Alenou Huťanovou nahliadneme na problematiku **pracovného práva na Slovensku a schválené zmeny od 1. 1. 2020.**

Prepočet doterajšieho čerpania

Dôležité je vypočítať započítanie dĺžky dovolenky vo vzťahu k tomu, že došlo k prepočtu celkového rozsahu dovolenky (z plánu 20 na plán 16 pracovných dní), a to z dôvodu prechodu na iný počet pracovných dní. Zamestnanec pred zmenou ***čerpal 3 pracovné dni dovolenky v 8-hodinový deň.*** *Prepočet: 8 h/10 h = 0,8. Koeficient je 0,8, t. j. 8-hodinový pracovný deň dovolenky je ekvivalentom 0,8-iny jedného 10-hodinového pracovného dňa dovolenky.*

3 d x 0,8 = 2,4 dňa. Zamestnanec vyčerpal 2,4 dňa dovolenky. Aktuálny nárok: 16 – 2,4 = 13,6 pracovného dňa dovolenky (po 10 hodín).

Dá sa vypočítať aj ***spätný prechod*** *10/8 = 1,25 dňa.*

3. situácia – prechod na iný počet dní so zmenou rozsahu pracovného času

Príklad:

8 hodín x 5 dní (40 hodín). **Zmena:** 8 hodín x 4 dni (32 hodín). Pôvodný nárok na dovolenku: 20 pracovných dní dovolenky. **Nový nárok:** musí sa vypočítať.

→ prepočítava sa všetka dovolenka.

Počet dní novej dovolenky = počet dní starej dovolenky x (nová dĺžka týždenného pracovného času v hodinách/stará dĺžka týždenného pracovného času v hodinách).

20 dní x (32 hodín/40 hodín) = 16 pracovných dní dovolenky

Prepočet doterajšieho čerpania

Dôležité je vypočítať započítanie dĺžky dovolenky vo vzťahu k tomu, že došlo k prepočtu celkového rozsahu dovolenky (z plánu 20 na plán 16 pracovných dní dovolenky), a to z dôvodu úpravy aj počtu pracovných dní, aj rozsahu pracovného času. Zamestnanec pred zmenou čerpal 3 pracovné dni dovolenky v 8-hodinový deň. Prepočet: 32 h/40 h = 0,8. Koeficient je 0,8, t. j. 8-hodinový pracovný deň dovolenky je ekvivalentom 0,8-iny jedného 10-hodinového pracovného dňa dovolenky.

3 d x 0,8 = 2,4 dňa. Zamestnanec vyčerpal 2,4 dňa dovolenky. Aktuálny nárok: 16 – 2,4 = 13,6 dňa dovolenky (po 10 hodín).

Alternatíva: *počítanie v hodinách – vyčerpal 24 hodín dovolenky (3 dni x 8 hodín x 0,8 = 19,2 hodiny). Nový nárok je 16 dní x 8 hodín = 128 hodín. 128 hodín – 19,2 = 108,8 hodín (108,8 h / 8 h = 13,6 dňa dovolenky).*

Alternatíva: *Osobitne vypočítať úseky s rôznym pracovným časom. Napr. od 1. 1. do 15. 4. mal zamestnanec pracovný čas 40 hodín/týždenne a od 16. 4. do 31. 12. mal pracovný čas 20 hodín týždenne. Buď sa bude vychádzať z podielu dní (365 alebo 366 dní v kalendárnom roku a určí sa podiel obdobia so 40 hodinami a 20 hodinami) alebo sa bude vychádzať z pracovného času (odpracovaného/predpokladaného) v jednotlivých úsekoch.* **Pozn.** v praxi je potrebné sa „zmieriť" s tým, že dokonalé a úplne spravodlivé riešenie neexistuje.

Odporúčanie:

Uvedené prevody robiť len vtedy, ak nejde o dočasnú situáciu a zároveň zamestnanec v tejto dobe nemá čerpať dovolenku – návrat do pôvodného stavu, pokračuje v pôvodnom čerpaní dovolenky.

Úvaha: Zamestnanec má v roku (vrátane sviatkov) odpracovať 261 pracovných dní po 8 hodín = spolu 2 088 hodín. Nárok na dovolenku je 20 dní po 8 hodín = 160 hodín dovolenky. V priebehu roka dôjde k rôznym zmenám v rozvrhu (a v dĺžke pracovného

PP® tip

Ak ste v roku 2019 prijali tovar za viac ako 200 000 € alebo dodali do EÚ za viac ako 400 000 €, nevynechajte školenie s Ing. Tiborom Vojtkom. Vďaka nemu **budete ovládať presný postup na podávanie hlásenia INTRASTAT.**

času, ale nie k jeho skráteniu v zmysle § 85 ZP – tam by sa musel prepočítať aj celkový rozsah pracovného času a aj dovolenky) a zamestnanec odpracuje 1 760 hodín.

Výpočet:
Za 2 088 hodín práce..... patrí..... 160 hodín dovolenky
Za 1 760 hodín..... patrí..... x hodín dovolenky
(1 760 x 160) : 2 088 = 134 hodín dovolenky. Zamestnancovi sa postupne za každý deň čerpania dovolenky odpočíta príslušný počet hodín dovolenky (8 h, 11,5 h a pod.).

Skrátenie pracovného času:

Napr. 130 pracovných zmien po 7,5 hodinách + 131 pracovných zmien po 8 hodinách = 975 h + 1 048 h = 2 023 hodín/kalendárny rok. Dovolenka je 20 dní, pričom hodiny je potrebné tiež spočítať nasledovne: z 261 pracovných zmien sa určí podiel zmeny s 8 hodinami a 7,5 hodinami a vynásobí sa počtom dní dovolenky: (0,498 x 7,5 hodiny) + (0,512 x 8 hodín) x 20 dní = 7,831x 20 dní = 156,62 hodiny dovolenky.

§ 104a
Dovolenka pri pružnom pracovnom čase

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa za deň dovolenky čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

K § 104a: Dovolenka zamestnanca s pružným pracovným časom (dĺžka dňa dovolenky)

§ 104a ZP upravuje otázku určenia dĺžky dňa dovolenky zamestnanca s pružným pracovným časom (pozri § 88 ZP).

→ nie je problém určiť počet pracovných dní dovolenky (ak by bol pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne → § 104 ZP), ale je potrebné určiť ***rozsah platenej dovolenky v konkrétny pracovný deň zamestnanca,*** *t. j.* ***určiť, koľko by bol pracoval v konkrétny pracovný deň*** *(keďže deň sa skladá zo základného, ale aj z voliteľného pracovného času).*

Pravidlo: za deň dovolenky *sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca a zamestnanec sa posudzuje, akoby pracoval päť dní v týždni („akoby" právna fikcia).*

Ustanovený týždenný pracovný čas / 5 dní = ***počet hodín (čas trvania) pracovného dňa dovolenky***

Príklad:

Zamestnanec má základný pracovný čas: 9.00 – 15.00, voliteľný pracovný čas: 6.00 – 9.00, 15.00 – 18.00. Ustanovený týždenný pracovný čas je 40 hodín. Teoreticky zamestnanec môže mať odpracovaných 11,5 hodiny, ako aj 5,5 hodiny. 40 hodín sa vydelí piatimi (posudzuje sa, akoby pracoval 5 dní v týždni), čiže jeho deň dovolenky bude osem hodín; 40 hodín/5 dní = 8 hodín. V nadväznosti na to – 4 týždne dovolenky – napr. 5 dní (po 8 hodín) x 4 týždne.

§ 105
Dovolenka za odpracované dni

Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

PP® tip Naučte sa efektívne pracovať so správou registratúry vo vašej spoločnosti. Získate **podrobný prehľad o tom, aké dokumenty máte, kde sú, dokedy tam budú. N**a školení priamo so **zamestnancami Štátneho archívu v Bratislave.**

K § 105: Nárok na dovolenku za odpracované dni

§ 105 ZP upravuje nárok na dovolenku za odpracované dni.

Podmienky nároku

Podmienka č. 1: Nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo pomernú časť tejto dovolenky [§ 101 a § 102 ZP, t. j. nevykonával prácu v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa aspoň 60 dní (pozri aj § 144a ods. 4 ZP)].
Podmienka č. 2: Zamestnanec **odpracoval u zamestnávateľa aspoň 21 pracovných dní** v kalendárnom roku → používa sa slovo „odpracoval", v § 101 ZP „vykonával prácu" – ide o synonymá. Pozri vyššie výklad k § 101 ZP.

Rozsah nároku

*→ **1/12 dovolenky za kalendárny rok** (§ 103 ZP) **za každých 21 odpracovaných dní** v danom kalendárnom roku (za 42 odpracovaných dní to budú 2/12).*

Zaokrúhľovanie

Pozri aj výklad k § 101 ZP: matematické a právnické zaokrúhľovanie.

Matematické:

Odpracované dni	4 týždne		5 týždňov		6 týždňov		8 týždňov	
	v1	v2	v1	v2	v1	v2	v1	v2
21 dní = 1/12	1,5	2	2	2	2,5	2	3,5	3
42 dní = 2/12	3,5	3	4	4	5	5	6	7

Variant č. 1: zaokrúhľovanie na poldeň, Variant č. 2: zaokrúhľovanie na dni.

Na základe zásady výhodnosti (§ 1 ods. 6 ZP):

Odpracované dni	4 týždne	5 týždňov	6 týždňov	8 týždňov
21 dní = 1/12	1,66 = 2	2,08 = 2,5	2,5	3,33 = 3,5
42 dní = 2/12	3,33 = 3,5	4,16 = 4,5	5	6,66 = 7

Dodatková dovolenka
§ 106

(1) Zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

(2) Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky podľa tohto zákona považuje zamestnanec, ktorý

a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhe duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
e) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
f) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych

PP® tip Spoločnosť Poradca podnikateľa vás pozýva na v poradí už VI. ročník EPI konferencie zameranej na **odpadové hospodárstvo v roku 2020** na Slovensku.

alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,

g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.

(3) Druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú, ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky a Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky.

§ 107

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

K § 106 a § 107: Dodatková dovolenka

§ 106 a § 107 ZP upravujú dodatkovú dovolenku.

Dodatková dovolenka	osobitný druh dovolenky → „dodatok" k základnej dovolenke z dôvodu zvýšenej potreby zotavenia sa v prípade výkonu určitých prác.

Okruh osôb s nárokom na dodatkovú dovolenku

V § 106 ods. 1 a 2 ZP sa stanovuje, ***kto má nárok*** *na dodatkovú dovolenku.*

Judikatúra:

R 15/1970 → „Nárok na dodatkovou dovolenou nemá pracovník zdravotnického zařízení, který pracuje v prostředí se zvýšenou možností nákazy v infekčním prostředí, ale nepřichází při plnění pracovních úkolů do trvalého přímého styku s pacienty nebo s infekčním materiálem."

K vyhláške: Druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú, má ustanoviť všeobecne záväzný právny predpis, *ktorý vydá MPSVR SR po dohode s MZ SR a MZVEZ. V súčasnosti takáto vyhláška* ***nebola vydaná.***

K starej vyhláške: *V čase účinnosti zákona č. 65/1965 Zb. (predchádzajúci ZP) platila vyhláška MZ a MZV č. 75/1967 Zb. ÚS SR sa vyslovil: zrušením zákona dochádza k zániku platnosti a účinnosti vykonávacích predpisov vydaných na základe splnomocňovacieho ustanovenia obsiahnutého v zrušenom zákone, a to aj vtedy, ak zrušený zákon tieto vykonávacie predpisy výslovne nezrušuje v zrušovacom ustanovení = zrušením Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. došlo od 1. apríla 2002 k zániku platnosti a účinnosti vyhlášky.*

K posúdeniu situácie: *Nový právny predpis nebol vydaný,* ***pri posudzovaní vzniku nároku na dodatkovú dovolenku je potrebné vychádzať iba z*** *§ 106 ods. 2 ZP. Medzi metódy výkladu patrí aj historicko-právna metóda (t. j. výklad aj prostredníctvom zrušenej vyhlášky č. 75/1967 Zb.).*

Výmera dodatkovej dovolenky

→ či zamestnanec, za podmienok stanovených v § 106 ZP (t. j. danú prácu alebo v danom prostredí), pracuje celý kalendárny rok alebo časť kalendárneho roka.

a) ***celý kalendárny rok*** *– nárok je* ***jeden týždeň*** *(ZP nepoužíva „najmenej jeden týždeň"),*

b) ***časť kalendárneho roka*** *– za každých 21 odpracovaných dní* ***1/12 dodatkovej dovolenky.***

Do úvahy sa berie len skutočne odpracovaný čas v takomto prostredí; 21 dní možno prepočítať aj na hodiny.

PP® tip

Po minuloročnom úspechu **sme tu pre vás opäť s témou kybernetickej bezpečnosti.** Tešíme sa na vás už 30. – 31. 3. 2020 na ďalšej z prestížnych EPI konferencií.

Čerpanie dodatkovej dovolenky

→ prednostné čerpanie pred ostatnými druhmi dovolenky + povinnosť jej vyčerpania + zákaz poskytnutia náhrady mzdy za túto dovolenku namiesto jej vyčerpania (za vyčerpanú dodatkovú dovolenku sa vždy poskytuje náhrada mzdy).

§ 108

Zrušený.

§ 109
Krátenie dovolenky

(1) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu

a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
b) čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2,
d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).

(2) Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, a za obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1.

(3) Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

(4) Pri krátení dovolenky podľa odseku 1 sa musí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi v dĺžke dvoch týždňov.

(5) Zamestnancovi, ktorý nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody, sa za každých 21 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka za kalendárny rok o jednu dvanástinu. Rovnako sa kráti dovolenka za výkon väzby, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený alebo ak bol zamestnanec spod obžaloby oslobodený, prípadne ak bolo proti nemu trestné stíhanie zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný alebo že mu bola udelená milosť, alebo že trestný čin bol amnestovaný.

(6) Dovolenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku možno krátiť iba z dôvodov ustanovených v odseku 3.

(7) Dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, sa kráti len z dôvodov, ktoré vznikli v tom roku.

K § 109: Krátenie dovolenky

§ 109 ZP rieši situáciu, keď sa môže, resp. má rozsah dovolenky zamestnanca z rôznych dôvodov krátiť.
→ len dovolenku, na ktorú vznikol nárok + ***len z dôvodov, ktoré nastali v príslušnom kalendárnom roku*** (**Príklad:** PN v roku 2020 – krátenie len dovolenky za rok 2020).

Okruhy situácií pre krátenie dovolenky

1. Krátenie dovolenky z dôvodu niektorých prekážok v práci (§ 109 ods. 1 a 2 ZP)

→ ***fakultatívne krátenie*** *(t. j. nejde o povinnosť; rozhodnutie v prípade rôznych zamestnancov by malo byť založené na nediskriminačnom základe),*

PP® tip

Získajte aj tento rok tie najlepšie recepty na daňovú problematiku. Po minuloročnom úspechu vás opäť pozývame do Hotela Bešeňová na 2-dňový netradičný seminár s názvom **„Špeciality z daňovej kuchyne s Vladimírom Ozimým“.**

→ *týka sa* ***dovolenky za kalendárny rok*** *(pomernej časti) (t. j. nie dovolenky za odpracované dni a dodatkovej dovolenky).*

Okruh dôvodov pre krátenie: *a) výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu → Mimoriadna služba: zákon č. 570/2005 Z. z., Alternatívna služba: zákon č. 569/2005 Z. z., b) čerpanie rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP, c) dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2 ZP, d) dôležité osobné prekážky v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c) ZP.*

→ ***nekráti sa*** *(§ 109 ods. 2) za obdobie: dočasnej* ***pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania*** *(pojem – § 195 ZP)****, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá,*** *a* ***materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky*** *podľa § 166 ods. 1 ZP.*

→ ***z dôvodu zameškaných pracovných dní*** → *pracovné dni, kedy by zamestnanec podľa rozvrhu pracovných zmien pracoval, ale z dôvodu napr. pracovnej neschopnosti ich neodpracoval – môže byť aj sobota, nedeľa a aj sviatok (ak by tento deň nebol jeho tzv. odpracovaný deň; naopak, ak by sviatok bol považovaný za tzv. odpracovaný deň, nejde o zameškaný pracovný deň) =* ***mal by sa teda skúmať dôvod, pre ktorý by vo sviatok nepracoval*** *– dočasná pracovná neschopnosť alebo neurčenie výkonu práce pre sviatok.*

→ *ktoré dni sa považujú* ***za deň výkonu práce,*** *resp. čo sa považuje* ***za výkon práce pre účely dovolenky a ktoré nie,*** *upravuje § 144a ods. 1 až 3 ZP. Ktorý deň sa považuje za odpracovaný (z hľadiska celku), upravuje druhá veta a tretia veta § 101 ZP. Je potrebné* ***rozlíšiť:***

a) ***doba nie je výkonom práce pre účely dovolenky – ide o zameškaný pracovný deň****; v danom prípade § 109 ZP stanoví, či sa z tohto dôvodu dovolenka môže krátiť (napr. rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2),*
b) ***doba je výkonom práce pre účely dovolenky – dovolenka sa za toto obdobie priznáva*** *a* ***nejde o zameškaný pracovný deň, a teda § 109 ZP ani nemôže stanoviť krátenie dovolenky za tento deň z tohto dôvodu*** *(napr. materská dovolenka).*

Judikatúra:

SD EÚ (C-12/17) čl. 7 smernice 2003/88/ES nebráni takému vnútroštátnemu ustanoveniu, o aké ide vo veci samej, podľa ktorého sa na účely určenia práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú tento článok zaručuje pracovníkovi za referenčné obdobie, nepovažuje doba trvania rodičovskej dovolenky, ktorú tento pracovník čerpal počas uvedeného obdobia, a to za obdobie skutočného výkonu práce.

→ *východiskom krátenia je rozsah dovolenky, na ktorý zamestnancovi vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku.* **Príklad:** 20 pracovných dní dovolenky.

→ ***rozsah dní*** *krátenia dovolenky:*

– *za* ***prvých 100 zameškaných pracovných dní*** *sa* ***nárok kráti o 1/12*** *(pozn.: v kalendárnom roku, ak je zamestnanec dočasne pracovne neschopný, napr. od 11. 11. 2019 do 5. 5. 2020, úsek 11. 11. do 31. 12. sú zameškané dni v roku 2019, úsek od 1. 1. do 5. 5. sú zameškané dni v roku 2020),*
– *za každých* ***ďalších 21 zameškaných pracovných dní o 1/12.***

→ ***prepočet na 5 dní:*** *hoci zamestnanec pracuje 4 dni v týždni, berie sa do úvahy,* ***akoby pracoval 5 dní*** *(pozri § 144a ods. 4 ZP) (ak zamestnanec je dočasne pracovne neschopný od polovice týždňa, je potrebné brať do úvahy týždeň ako 7 za sebou nasledujúcich pracovných dní),* ***výnimka:*** *neplatí pre krátenie za neospravedlnene zameškanú pracovnú zmenu – § 144a ods. 4 ZP →* ***dá prepočítať na hodiny*** *(pozri výklad k § 101 ZP).* **Príklad:** 100 dní x (40 hodín/5 dní) = 800 hodín; pri kratšom pracovnom čase napr. 10 hodín týždenne = 100 dní x (10 hodín/5 dní) = 200 hodín.

→ *vychádza sa nie zo zameškaných mesiacov, ale zo zameškaných pracovných dní.* **Úvaha:** Zamestnanec končí pracovný pomer 15. 12. Od 15. 11. je dočasne PN, za mesiac december mu nárok na 1/12

PP® tip Počas dvoch dní sa na seminári **„Finančná analýza v kontrolingu, kalkulácia a cenotvorba“** zdokonalíte tak, že vaše analýzy, návrhy i rozhodnutia budú prinášať vyšší ekonomický efekt pre vašu firmu.

nevznikne, zameškané dni v decembri sa však započítavajú do 100 zameškaných dní (sporné – kráti sa mu nárok za čas, keď mu nárok na dovolenku nevznikne)

Minimálny rozsah dovolenky, ktorý sa musí zamestnancovi poskytnúť: *platí iba pri krátení podľa § 109 ods. 1 ZP u zamestnanca, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa* ***trval počas celého kalendárneho roka***
→ najmenej v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi v dĺžke dvoch týždňov.

2. Krátenie dovolenky z dôvodu neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny (pracovného dňa) (§ 109 ods. 3 ZP)

→ možnosť zamestnávateľa (napr. vo väzbe na dôvod a závažnosť),

→ krátiť sa môžu všetky druhy dovolenky,

→ neospravedlnené zameškanie (pozri § 144a ods. 6 ZP).

Judikatúra:

R 14/1979 → prípustnosť určovacej žaloby o to, že nejde o neospravedlnenú absenciu a aby jej z tohto titulu nebola krátená dovolenka a nestratila podiely na hospodárskych výsledkoch a prémie.

→ ***východiskom*** *krátenia je rozsah dovolenky, na ktorý zamestnancovi vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, rozsah krátenia:* ***za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň)*** *→ o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien* ***sa sčítajú.*** **Pozn.** je to sporné ustanovenie: krátenie dovolenky za jeden zameškaný deň o dva dni.

→ ***nestanovuje sa minimálny rozsah dovolenky,*** *ktorá sa má zamestnancovi zachovať.*

3. Krátenie dovolenky z dôvodu výkonu trestu odňatia slobody alebo niektorých prípadov väzby (§ 109 ods. 5 ZP)

→ možnosť zamestnávateľa (napr. vo väzbe na dôvod a závažnosť),

→ krátiť možno dovolenku za kalendárny rok alebo pomernú časť.

Dôvody: pozri ods. 5 (Pojmy: pozri TP).

→ ***východiskom*** *krátenia je rozsah dovolenky, na ktorý zamestnancovi vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku,* ***rozsah krátenia:****→ za každých 21 takto zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu.*

→ ***nestanovuje sa minimálny rozsah dovolenky,*** *ktorá sa má zamestnancovi zachovať.*

Krátenie dovolenky za odpracované dni a dodatkovej dovolenky

→ len z dôvodu podľa § 109 ods. 3 ZP (neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny).

Spoločné ustanovenia o dovolenke
§ 110

(1) Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní.

(2) Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

PP® tip V ďalšom zo série školení zameraných na daňovú problematiku sa s Ing. Milanom Kúdelom zameriame na **prenos daňovej povinnosti a odpočítanie DPH v roku 2020.** Tešíme sa na vás už 28. 4. 2020 v Bratislave.

K § 110: Týždeň dovolenky, nepretržité trvanie pracovného pomeru pre účely dovolenky

§ 110 ZP upravuje, čo je týždeň dovolenky a posúdenie nároku na dovolenku pri reťazení pracovných pomerov.

Týždeň dovolenky

*V praxi je potrebné **odlíšiť** dve veci:*

1) *prepočet dovolenky z hľadiska **pracovných dní dovolenky** = napr. 4 týždne dovolenky pri 5-dňovom pracovnom týždni = 20 pracovných dní dovolenky,*

2) *skutočnosť, že **týždeň má 7 dní** [nielen pondelok až piatok – pracovné dni zamestnanca v rámci rozvrhu pracovných zmien, ale aj sobotu a nedeľu ako dni pracovného pokoja zamestnanca, kedy mu však za istých podmienok (§ 94 ZP a § 97 ZP) môže byť nariadená práca nadčas] → zamestnanec má pri týždni dovolenky garantované, že **7 po sebe nasledujúcich dní nemusí vykonávať prácu, hoci jeho dovolenka trvá len 5 pracovných dní** dovolenky. Možno tu teda hovoriť o pracovných a nepracovných dňoch dovolenky.*

Príklad:

Pracovným dňom zamestnanca je pondelok až piatok, nepracovným dňom – sobota a nedeľa. Ak zamestnanec žiada len o dovolenku na pracovné dni, je tu riziko, že v zmysle § 94 ZP a § 97 ZP môže byť zavolaný na výkon práce na svoj nepracovný deň.

Z tohto hľadiska má právo na určenie čerpania dovolenky v týždňoch tak, aby pokrývali aj nepracovné dni.

Napr. na týždeň – sedem dní, z čoho budú 5 dní pracovné dni a 2 dni nepracovné dni. Ak zamestnanec chce čerpať dovolenku napr. v piatok (deň), je na zvážení zamestnávateľa, či mu podpíše dovolenku na jeden pracovný deň dovolenky a 2 nepracovné dni dovolenky.

Nepretržité trvanie pracovného pomeru pre účely dovolenky

→ osobitné pravidlo započítania v § 110 ods. 2 ZP. Pozri výklad § 101 ZP.

§ 111

(1) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

(3) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 nesmie byť určené na viac ako dva týždne, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.

(4) Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 v umeleckých súboroch z povolania nesmie byť určené na viac ako štyri týždne. V divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovanie hudobného diela, možno určiť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere.

(5) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

PP® tip

Počas mája vám prinášame hneď 3 termíny 2-dňových školení, kde si spolu s Ing. Vladimírom Ozimým podrobne prejdeme všetky **povinnosti viažuce sa k fakturácii DPH na Slovensku.**

§ 112

(1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.

(2) Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.

(3) Ak pripadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky.

(4) Ak zamestnávateľ určí zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do dovolenky, je povinný určiť mu náhradné voľno na iný deň.

K § 111 a § 112 ZP: Určenie čerpania dovolenky – individuálne a hromadné čerpanie dovolenky

§ 111 ZP (ale aj niektoré ďalšie napr. § 112 ZP – § 114 ZP) určuje pravidlá určenia čerpania dovolenky. Cieľom je, aby sa dovolenka za kalendárny rok (za pomernú časť či odpracované dni) ***vyčerpala v kalendárnom roku, v ktorom na ňu vznikol nárok*** *(vtedy najviac slúži účelu, na ktorý sa priznáva). SD EÚ sa vyslovil, že stále môže slúžiť svojmu účelu, aj ak sa prenesie (z objektívnych dôvodov ako materská dovolenka, dočasná pracovná neschopnosť – pozri § 113 ZP).*

Plán dovoleniek

Na začiatku má byť na základe predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov zostavený ***plán dovoleniek*** *(plán dovoleniek je predovšetkým orientáciou a pomocou pri organizácii práce a dovoleniek – naplánované dovolenky možno zmeniť so súhlasom zástupcov zamestnancov, avšak zamestnávateľ sa ho má pridržiavať a zmeny v ňom by mali byť objektívneho charakteru – individuálna dohoda so zamestnancom o inom čerpaní je vždy prípustná, v praxi však zmeny nastávajú v priebehu roka: zmeny v kolektíve – dočerpanie dovolenky zamestnancov vo výpovednej dobe, mimoriadne situácie, zmena v rozsahu zákaziek).*

Určenia čerpania dovolenky

→ ***určuje zamestnávateľ*** *(zamestnancovi, skupine zamestnancov) → po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek. V praxi zároveň o dovolenku často žiada zamestnanec. K forme pozri aj:* **Judikatúra:** R 11/1969 (súhlas), NS ČR 21 Cdo 2975/2000 konkludentné určenie – zamestnanec požiada o udelenie dovolenky a (na to oprávnený) vedúci zamestnanec mu dá súhlas (nielen písomne, ale aj ústne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti, že bol súhlas udelený).

→ ***prihliadať: 1. na úlohy zamestnávateľa*** (**Príklad:** z hľadiska organizácie práce, z hľadiska druhu práce – napr. pri sezónnych prácach v poľnohospodárstve, ktorá sa musí vykonať v lete, by bolo problematické pre zamestnávateľa poskytnúť 4 týždne dovolenky v čase zberu úrody) a 2. na oprávnené záujmy zamestnanca (**Príklad:** naopak, v prípade zamestnanca s deťmi môže byť efektívne čerpať dovolenku v lete, keď sa potrebuje starať o deti).

Rozsah určenia čerpania dovolenky a čerpanie dovolenky po častiach

→ ***1.*** *tak, aby si mohol dovolenku vyčerpať* ***spravidla vcelku*** *(t. j. spravidla naraz; zo slova „spravidla“ vyplýva, že sa pripúšťajú aj výnimky) a* ***2. do konca kalendárneho roka*** *(za ktorý dovolenka patrí). Ak úlohy zamestnávateľa nebránia poskytnúť zamestnancovi dovolenku, zamestnávateľ by sa nemal brániť jej čerpaniu + zároveň ale podľa ZP zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie* ***aspoň štyroch***

PP® tip

Odpisy majetku tvoria významnú nákladovú položku. Na školení už v polovici mája **získate plnú kontrolu nad správnym účtovaním dlhodobého majetku** a uplatňovaním daňových výdavkov vo vašej spoločnosti.

týždňov dovolenky *v kalendárnom roku, ak má na ne nárok (napr. nárok na ne nemusí mať z dôvodu krátenia alebo preto, že pracovný pomer vznikol v priebehu roka) a ak určeniu čerpania dovolenky* ***nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca*** *(na čas prekážok možno určovať čerpanie dovolenky iba podľa § 112 ods. 2 ZP).*

→ umožňuje sa aj čerpanie dovolenky ***po častiach*** *– ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť* ***aspoň jedna časť najmenej dva týždne,*** *ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak (t. j. na kratších častiach).*

Hromadné čerpanie dovolenky

→ ak je potrebné, aby dovolenku čerpala skupina zamestnancov alebo všetci zamestnanci (**Príklad:** údržba zariadení alebo práca sa v určitých obdobiach nevykonáva). ZP neurčuje, kde sú hranice určenia čerpania dovolenky viacerým zamestnancom naraz, avšak ako individuálne čerpanie dovoleniek týmito zamestnancami (ktoré tiež určuje zamestnávateľ) alebo ako skupine zamestnancov ako celku. **Úvaha:** V princípe je tu mierny rozpor, keďže pri individuálnom čerpaní dovolenky zákon stanovuje, že zamestnanec si ju má vyčerpať „spravidla vcelku" (prioritné pravidlo), naopak, pri hromadnom čerpaní môže byť určenie najviac dva alebo tri týždne (s výnimkami u určitých skupín zamestnancov).

Podmienkami určenia *hromadného čerpania dovolenky sú: 1. dohoda so zástupcami zamestnancov (ak nepôsobia – § 12 ods. 1 ZP) + 2. ak je to nevyhnutné, z prevádzkových dôvodov. Zamestnávateľ sa musí včas rozhodnúť, či a v akom rozsahu v priebehu roka preruší napríklad prácu (napr. z dôvodu údržby) a bude zamestnancom podľa plánu dovoleniek určovať čerpanie hromadnej dovolenky.* ***Vážne prevádzkové dôvody*** *sú u jednotlivých zamestnávateľov rôzne, zamestnávatelia by si mali na ten účel vážne prevádzkové dôvody vymedziť v pracovnom poriadku alebo v inom vnútornom predpise (napr. odstávka zariadení na kontrolu, údržbu, vyčistenie). Počítať s tým môže/má (v závislosti od okolností) aj plán dovoleniek.*

Maximálny rozsah hromadného čerpania dovolenky	
Všeobecne	najviac dva týždne
Osobitná – pre všetky druhy prác + ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred	najviac tri týždne
Osobitne – v umeleckých súboroch z povolania	najviac štyri týždne
Osobitne – v divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovanie hudobného diela	v celej výmere

Prax:

Zamestnávateľ určí dobu odstávky napr. od 18. 7. do 31. 7. – 2 týždne. V rámci tejto doby určí zamestnancom čerpanie dovolenky ako 14 neprerušovaných dní. V prípade konkrétneho zamestnanca sa potom určí, koľko pracovných dní dovolenky by mu spadlo do tohto obdobia v závislosti od toho, kedy by počas pracovnej zmeny pracoval.

Judikatúra:

R 93/70 → „Možnost určení hromadné závodní dovolené... se nedotýká obecných zásad pro určování nástupu dovolené, jmenovitě povinnosti organizace přihlédnout při určování nástupu dovolené k oprávněným zájmům pracovníka....",**Zbierka stanovísk NS SR 1/2016, str. 32 – 37** (**6 Cdo 460/2013**) → Ak zamestnávateľ novým určením hromadného čerpania dovolenky mení nielen jej termín, ale aj dĺžku trvania stanovenú v kolektívnej zmluve, musí byť takáto zmena kolektívnej zmluvy vyhotovená v písomnej forme a podpísaná zamestnávateľom a zástupcami príslušných odborových orgánov, inak je neplatná.

→ zamestnávateľ je ***povinný zabezpečiť prideľovanie práce*** *(ktorá zodpovedá druhu práce v pracovnej zmluve alebo dohoda podľa § 54 ZP o dočasnej zmene druhu práce)* ***pre tých zamestnancov, ktorí z rôznych dôvodov nespĺňajú podmienky pre dovolenku na zotavenie.*** *Nezabezpečenie → prekážka v práci na jeho strane (pozri § 142 ods. 3 ZP).*

PP® tip Hľadáte úplné znenie zákona platné k dnešnému dňu? Nemusíte – je tu pre vás **www.zakonypreludi.sk**.

Oznámenie čerpania dovolenky

*→ **aspoň 14 dní vopred, skrátenie tejto doby výnimočne a so súhlasom zamestnanca** (obdobne svoj záujem čerpať dovolenku by v dostatočnom časovom predstihu mal oznámiť aj zamestnanec, inak riskuje nezískanie súhlasu zamestnávateľa).*

Prax:

Dnes už spravidla zamestnanci žiadajú o čerpanie dovolenky, a teda žiadosť zamestnanca o čerpanie dovolenky nemusí byť skúmaná z hľadiska dodržiavania 14-dňovej lehoty a výnimočnosti, keďže nejde o oznámenie zamestnávateľa, ale o žiadosť zamestnanca.

K § 112: Odvolanie z dovolenky a zmena čerpania dovolenky, zákaz určenia čerpania dovolenky

§ 112 ZP upravuje odvolanie z dovolenky a zmenu čerpania dovolenky, zákaz určenia čerpania dovolenky.

Odvolanie z dovolenky a zmena čerpania dovolenky

Keďže zamestnávateľ zodpovedá za chod prevádzky (a aj za prípadné škody z nej vyplývajúce), má právo:

1) ***odvolať** zamestnanca **z dovolenky** (t. j., ak ju už čerpá) pozn.: v praxi sa v súkromnej sfére musí dohodnúť so zamestnancom, pretože zamestnanec nie je povinný byť zastihnuteľný v súkromnom čase a akceptovať pokyn zamestnávateľa na príchod do práce.* **Príklad:** Na oddelení musia byť medzi Vianocami minimálne dvaja zamestnanci. Jeden z nich je dočasne PN. Pre tieto účely má zamestnávateľ dohodnutú náhradu.
   alebo
2) ***zmeniť** zamestnancovi **čerpanie** dovolenky (t. j. zmeniť mu plánované určenie dovolenky – napr. iba zruší alebo zruší a určí iný čas)*
   - *de facto toto právo vyplýva z § 111 ZP, pretože § 112 ods. 1 ZP ani iné ustanovenie ho priamo neupravuje, ale len upravuje **povinnosť uhradiť náklady,** ktoré tým zamestnancovi vzniknú. ZP neupravuje ani dôvody, v ktorých je takýto postup možný.*

*→ aplikovať len **výnimočne a nie svojvoľne** – malo by byť nadviazané na rovnaký princíp, aký je uvedený v § 111 ods. 1 ZP, a to že zmena je vyvolaná úlohami zamestnávateľa* (**Príklad:** Krízová situácia, prevádzka bola zaplavená, ide o prevádzku, ktorej činnosť nemožno prerušiť a žiadny iný kvalifikovaný zamestnanec nie je k dispozícii, zamestnávateľovi hrozia vysoké škody, ak by sa práca nevykonala a žiadny iný zamestnanec ju nie je schopný vykonať.);
*→ ak by išlo o konanie **mimo tohto rámca** (napr. šikanovanie) – vtedy by mohlo ísť aj o zodpovednosť za škodu podľa § 192 ods. 1 ZP.*

***Úhrada nákladov:** zamestnancovi vznikli bez jeho zavinenia z titulu zmeny čerpania alebo odvolania z dovolenky → **všetky náklady** (zamestnanec ich musí kvantifikovať a preukázať).* **Príklad:** Storno poplatky za zrušenie rekreačného pobytu (nie celý pobyt) či cestovné náklady na návrat z miesta, kde zamestnanec trávil dovolenku, kým ho zamestnávateľ nepovolal späť a pod. Môže sa vzťahovať aj na zaplatenie nákladov rodinných príslušníkov, s ktorými išiel na dovolenku, ak by nemohli tiež ísť na dovolenku (napr. manželský pobyt s dieťaťom v Chorvátsku autom – bez manžela nemôže manželka vycestovať). V tomto prípade je jedno, či dovolenku hradil zamestnanec alebo jeho manžel.

Zákaz určenia čerpania dovolenky

→ na tie dni (dobu), kde by sa nenaplnil účel čerpania dovolenky

Nesmie:

1) zamestnanec je uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz
2) zamestnanec je na MD a RD.

***Môže:** počas **ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca** (pozri § 136 ZP – § 141 ZP)*

PP® tip Novinka DÚPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

→ pre zamestnanca môže byť výhodnejšie čerpať dovolenku (prípadne náhradné voľno), keďže môže ísť o prekážku, ktorá je bez náhrady mzdy – napríklad účasť na pohrebe osoby podľa § 141 ods. 2 písm. d) ZP nad rozsah nevyhnutne potrebného času.

Judikatúra:

SD EÚ (**C-277/08** Pereda**) –** právo na náhradné čerpanie dovolenky zamestnancom, ktorý bol dočasne pracovne neschopný počas doby ročnej dovolenky určenej v dovolenkovom pláne u zamestnávateľa.

Čerpanie dovolenky a sviatok

Pravidlo: *ak pripadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom →* ***nezapočítava*** *sa mu do dovolenky (prednosť sviatku).*
→ ***„obvyklý pracovný deň“*** *→ deň, v ktorý by inak zamestnanec (ak by nebol na dovolenke) podľa rozvrhu práce pracoval,* ***„počas dovolenky“*** *→ je* ***rozdiel*** *v tom, či zamestnanec čerpá len jeden deň dovolenky alebo či čerpá súčasne niekoľko dní dovolenky. Počas dovolenky = čerpanie dovolenky v rozsahu aspoň dvoch (podľa niektorých názorov troch) po sebe nasledujúcich pracovných dní, pričom jedným z týchto dní je deň, na ktorý pripadol sviatok.*

Situácia č. 1: *Dovolenka sa čerpá od 27. 8. do 6. 9. Počas dovolenky je sviatok 1. 9.*

Posúdenie dňa 1. 9. (sviatok)
[Deň odpočinku]: Ak **nebol** (nemal byť podľa rozvrhu) **zamestnancov obvyklý deň** → nepočítalo sa s tým, že by si na tento deň čerpal pracovný deň dovolenky.
[Sviatok]: Ak **bol zamestnancov obvyklý pracovný deň** (podľa rozvrhu pracovných zmien), ale zamestnanec **by nebol nepracoval,** ale mal by „platený“ sviatok – ani v tento deň sa nepočítalo s tým, že by išlo o pracovný deň dovolenky.
[Sviatok]: Ak **bol zamestnancov obvyklý pracovný deň** (podľa rozvrhu pracovných zmien) a zamestnanec **by bol pracoval, ak by nečerpal dovolenku** (práca vo sviatok) → **započíta sa mu ako sviatok,** nie ako pracovný deň dovolenky.

Situácia č. 2: *Zamestnanec mal podľa rozvrhu pracovných zmien 1. 9. pracovať, avšak požiada o dovolenku (na sviatok) → nejde o sviatok počas dovolenky, ale o žiadosť o dovolenku na jeho pracovný deň (ktorý je zároveň aj sviatkom). Ak zamestnávateľ v súlade s § 94 ZP nariadi zamestnancovi pracujúcemu v nepretržitej prevádzke prácu na deň, na ktorý pripadol sviatok, nemá zmysel, aby zároveň na tento jeden deň určil zamestnancovi dovolenku.* ***Ak by však akceptoval žiadosť zamestnanca v nepretržitej prevádzke o jeden deň dovolenky, nevzťahuje sa na tento jeden deň dovolenky § 112 ods. 3 ZP.*** *Zamestnancovi za tento deň patrí náhrada mzdy za vyčerpanú dovolenku v sume jeho priemerného zárobku.*

Čerpanie dovolenky a náhradné voľno

Ak zamestnávateľ určí zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok (napr. za 1. 9.) tak, že by pripadlo do dovolenky (do doby, kedy sa čerpá dovolenka – napr. 12. 9. až 18. 9.), je povinný určiť mu ***náhradné voľno na iný deň*** *(napr. 19. 9.).*

§ 113

(1) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru.

(2) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Daňovú pohotovosť,** viac na **www.danovecentrum.sk.**

dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

(3) Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku jej (mu) zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.

(4) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

(5) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

K § 113: Čerpanie dovolenky pred splnením podmienok, prenesenie dovolenky

§ 113 ZP upravuje čerpanie dovolenky, ak sa ešte nesplnili podmienky na jej priznanie a prenášanie dovolenky do iného kalendárneho roka.

Určenie dovolenky pred splnením podmienky nároku na dovolenku

*→ možno určiť **aj pred splnením podmienok na vznik nároku na dovolenku** (podľa § 101 a § 102 ZP, ale aj podľa § 105 ZP), ak možno predpokladať (de facto objektívne vzhľadom na počítanie odpracovaných dní – pozri § 144a ods. 4 ZP), že ich zamestnanec **splní do konca kalendárneho roka,** v ktorom dovolenku čerpá, alebo **do skončenia pracovného pomeru** (napr. ide o pracovný pomer na dobu určitú, napr. do 31. 10.).*

V praxi zamestnávatelia zamestnancom už na začiatku roku (napr. 2020) umožňujú čerpať z ich predpokladaného ročného rozsahu dovolenky za kalendárny rok (napr. 20 dní tejto dovolenky).

***Predpoklad sa nenaplnil** → len nižší alebo žiadny rozsah (napr. skončenie v skúšobnej dobe): § 131 ods. 2 písm. g) ZP → zrážka zo mzdy (z iných zložiek príjmov – § 132 ZP) náhrady mzdy za dovolenku + § 117 ZP požaduje od zamestnanca vrátiť náhradu mzdy.*

Prenesenie dovolenky do iného kalendárneho roka

*V niektorých prípadoch (napr. materská dovolenka) sa môže stať, že sa dovolenka nevyčerpala v kalendárnom roku, za ktorý sa poskytla; § 113 ods. 2 až 5 ZP upravuje pravidlá v prípade, **ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku do konca kalendárneho roka,** za ktorý sa dovolenka poskytuje (tzv. prenesenie dovolenky).*

Judikatúra:

SD EÚ (**C-124/05**): dovolenka nestráca pozitívne účinky na BOZP, ani ak sa čerpá v neskoršom období (pozri body 30 – 32).

Okruh dôvodov na presun a najneskoršie čerpanie	
1.	**zamestnávateľ neurčí jej čerpanie alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca** (§ 136 – § 141a ZP) → zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr **do konca nasledujúceho kalendárneho roka** (**Príklad:** dovolenka za rok 2018 sa musí vyčerpať do konca kalendárneho roka 2019).
2.	nemôžu si vyčerpať dovolenku **pre čerpanie MD alebo RD** (§ 166) ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka → zamestnávateľ ju poskytne **po skončení MD alebo RD** (**Príklad:** dovolenka za rok 2018 sa nevyčerpala ani do konca roka 2019 z dôvodu čerpania MD/RD. Poskytne sa po ich skončení, napr. v r. 2020).

PP® tip Máte vo firme viac účtovníčok alebo potrebujete **prístup pre viac zamestnancov** súčasne? Pripravili sme pre vás novinku **firemný multi-prístup na Daňové centrum.** Objednávajte na 041/70 53 222.

Okruh dôvodov na presun a najneskoršie čerpanie	
3.	**nemôže si vyčerpať dovolenku,** pretože bol **uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz,** ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka → zamestnávateľ ju poskytne po skončení jeho dočasnej pracovnej neschopnosti (**Príklad:** Dovolenka za rok 2018 sa nevyčerpala ani do konca 2019 z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti. Poskytne sa po skončení PN, ak sa pracovný pomer skončí, t. j. zamestnanec sa nevráti, možno ju preplatiť).
4.	nemôže si vyčerpať, pretože bol **dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie** (pozri § 136 ods. 2 ZP) → zamestnávateľ ju poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

Pravidlo – do konca nasledujúceho kalendárneho roka (bod 1) a iba v prípade 3 okruhov situácií (body 2 – 4) je možné presun aj za túto dobu.

„Po skončení MD a RD" *→ pozri aj možnosť podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP; nemusí to byť hneď prvý deň (ak sa tak strany dohodnú), ale nemá sa to odkladať (ak sa nedohodnú, má nadväzovať na skončenie MD a RD). Ak je návrat do práce napr. 12. 12. a dovolenka by sa nevyčerpala celá v tomto kalendárnom roku, pokračuje sa v čerpaní v tom ďalšom.*

Judikatúra:

SD EÚ (**C-342/01** Merino – Gómez**) – Vzťah materskej dovolenky a dovolenky** – právo čerpania dovolenky počas iného obdobia, ako je materská dovolenka. **SD EÚ** (**C-124/05) –** dovolenka zaručená právom Spoločenstva nemôže mať vplyv na inú dovolenku zaručenú týmto právom (pozri aj **C-519/03,** bod 33). V prípade kumulácie viacerých dôb dovoleniek zaručovaných právom Spoločenstva sa na konci roka nedá vyhnúť prenosu dovolenky za rok alebo jej časti na nasledujúci rok. **SD EÚ** (spojené veci **C-350/06 a C-520/06** Schultz-Hoff a Stringer) – cieľom práva na platenú ročnú dovolenku je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa. Tento cieľ sa odlišuje od cieľa sledovaného právom na nemocenskú dovolenku – priznáva sa na účely zotavenia sa z choroby + súd sa vyjadril k peňažnej náhrade na nevyčerpanú dovolenku z titulu choroby pri skončení pracovného pomeru. Na toto rozhodnutie **SD EÚ** nadviazal (**C-214/10** Schulte) – **kedy takáto dovolenka môže zaniknúť. Pozn.** v podmienkach SR takáto dovolenka neprepadá, ale musí sa preplatiť (ak sa končí pracovný pomer) alebo čerpať. **SD EÚ (C-569/16 a C-570/16)** čl. 7 smernice 2003/88/ES, ako aj článok 31 ods. 2 Charty základných práv EÚ bránia takej vnútroštátnej právnej úprave... podľa ktorej, ak sa pracovný pomer skončí v dôsledku úmrtia pracovníka, nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok získanú na základe uvedených ustanovení, ktorú si tento pracovník pred svojou smrťou nevyčerpal, zanikne bez toho, aby mohol vzniknúť nárok na peňažnú náhradu z titulu uvedenej dovolenky, ktorý by dedením prešiel na právnych nástupcov uvedeného pracovníka.

SD EÚ (C-609/17 a C-610/17) – zákaz prenesenia dovolenky nad rámec smernice kolektívnou zmluvou (čl. 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES nebráni vnútroštátnym právnym predpisom a kolektívnym zmluvám, ktoré priznávajú dni platenej dovolenky za kalendárny rok nad rámec minimálnej doby štyroch týždňov stanovenej v uvedenom ustanovení, avšak vylučujú prevod týchto dní dovolenky z dôvodu choroby).

Určenie čerpania dovolenky zamestnancom

Všeobecné pravidlo: čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ *(pozri § 111 ZP).* ***Výnimka (môže si určiť zamestnanec):*** *ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky* ***najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka.***

→ povinnosť zamestnanca oznámiť zamestnávateľovi ***písomne, najmenej 30 dní vopred,*** *toto čerpanie dovolenky, pričom uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.*

→ zamestnanec si môže určiť čerpanie len na ten istý kalendárny rok (nie ďalší).

→ ***nezaniká tým právo/zodpovednosť zamestnávateľa určiť čerpanie dovolenky*** *(t. j. ak si zamestnanec neurčil dovolenku, je povinný mu ju určiť zamestnávateľ). Ak si už určil čerpanie dovolenky zamestnanec, zamestnávateľom dodatočné určenie čerpania dovolenky už nie je relevantné. Prvé určenie má prednosť.* **Upozornenie:** týka sa ods. 2 a netýka ods. 3 až 5.

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Mzdovú pohotovosť,** viac na **www.mzdovecentrum.sk.**

§ 114

Ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje. To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1).

K § 114: Prerušenie (čerpania) dovolenky

§ 114 ZP upravuje prípad, kedy sa dovolenka zamestnanca prerušuje, pretože nastane určitá skutočnosť, kedy ***má prednosť iná skutočnosť podľa zákona*** *(napr. dočasná pracovná neschopnosť, materská dovolenka).*

Okruhy prípadov: 1. *nastúpi službu v ozbrojených silách (alternatívna služba, mimoriadna služba, branná povinnosť),* ***2.*** *bol uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz (t. j. lekárom),* ***3.*** *ošetruje chorého člena rodiny (pozri § 39 zákona č. 461/2003 Z. z.). To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca,* ***4.*** *nástupom MD a RD (§ 166 ods. 1 ZP).* **Pozn.:** v § 114 ZP nie je uvedený § 166 ods. 2 ZP.

§ 115

Ak bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce pre iného užívateľského zamestnávateľa, poskytne mu dovolenku alebo jej časť tento zamestnávateľ. Ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením dočasného pridelenia, poskytne mu ju zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil.

K § 115: Dovolenka počas dočasného pridelenia

§ 115 ZP upravuje poskytovanie dovolenky počas dočasného pridelenia (§ 58 ZP) → ***poskytne ju užívateľský zamestnávateľ*** *(on organizuje jeho prácu) + platenie (náhrada mzdy) je zodpovednosť zamestnávateľa, s ktorým má pracovnú zmluvu. Ak sa nevyčerpá pred skončením dočasného pridelenia, poskytne ju zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil (vrátane náhrady mzdy) + ak sa skončí aj dočasné pridelenie → preplatenie.*

§ 116

(1) Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(3) Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

K § 116: Náhrada mzdy za vyčerpanú a nevyčerpanú dovolenku

§ 116 ZP vymedzuje poskytovanie náhrady mzdy za vyčerpanú a za nevyčerpanú dovolenku.
→ dovolenka podľa čl. 36 Ústavy SR a podľa ZP ***je platená.***

Postup pri preplácaní dovolenky			
Vyčerpaná	Náhrada mzdy		
Nevyčerpaná	Základná výmera	Skončenie prac. pomeru	Náhrada mzdy
		Iný dôvod nečerpania	Nemožno preplatiť + otázka náhrady škody
	Nad rámec základnej výmery	Skončenie prac. pomeru	Náhrada mzdy
		Iný dôvod nečerpania	

→ ***vyčerpaná*** *= že sa čerpala, t. j. zamestnanec mal pracovný deň dovolenky na zotavenie a nevykonával práca pre zamestnávateľa → patrí* ***náhrada mzdy za vyčerpanú dovolenku*** *v sume jeho priemerného*

zárobku (§ 134 ZP). Pozri aj **Judikatúra:** SD EÚ (C-539/12) – či sa v prípade zamestnanca, ktorého mzda pozostáva zo základnej mzdy a provízie, v prípade dovolenky môže počítať len zo základnej mzdy? SD EÚ dal zápornú odpoveď.

→ ***nevyčerpaná*** *= zostali nevyčerpané dni (časť) dovolenky.*

Preplatenie:

1. *len tá časť, ktorá* ***presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky +*** *zamestnanec ju* ***nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka***

Príklad:

Ak mal zamestnanec nárok na dovolenku za kalendárny rok 2018 v rozsahu 5 týždňov (ktoré znamenali 25 pracovných dní dovolenky) a ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka (2019) nevyčerpal 5 dní dovolenky, je možné tento týždeň dovolenky (týždeň tu reprezentuje 5 pracovných dní dovolenky) preplatiť. Ak by zamestnanec v tomto prípade nevyčerpal 7 dní dovolenky, je možné preplatiť len 5 dní. **Vyplatenie náhrady mzdy:** Najbližší okamih po konci kalendárneho roka je január 2020, ak sa v januári 2020 vypláca decembrová výplata z roku 2019.

Praktická otázka: *Ak v roku 2019 zamestnanec nastúpil 1. 7. a má nárok na 6/12 dovolenky (napr. 10 dní + 2,5 dňa ako ˝z 25 dní). Možno preplatiť dovolenku v rozsahu 2,5 dňa alebo iba dovolenku nad štyri týždne (20 dní)? Možno sa domnievať, že 2,5 dňa nie je časť základnej výmery (ale zvýšená výmera – hoci pri zamestnancovi 33 a viac rokov je to zákonné minimum), a teda sa môže preplatiť.*

2. ***z dôvodu skončenia pracovného pomeru*** *(pozri § 59 ZP)*
   → ***z dôvodu smrti pozri aj*** **Judikatúra:** SD EÚ (C-118/13), slovenský súd (R 44/1982) → nárok pracovníka na dovolenku smrťou pracovníka zaniká (nemožno previesť na iného). Nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku je peňažným nárokom pracovníka, ktorý treba posudzovať ako ostatné mzdové nároky z pracovného pomeru (nezaniká a môže byť predmetom dedenia).

Prepadnutie dovolenky a škoda

→ ***dovolenka, ktorá sa nevyčerpala a nemohla preplatiť, prepadne*** → *zamestnávateľ* ***zodpovedá za škodu v zmysle § 192 ods. 1 ZP*** *(porušenie povinností podľa § 111 a nasl. ZP), resp. aj vo väzbe na § 192 ods. 2 ZP, keďže zodpovednosť za určenie čerpania dovolenky je na ňom (iná situácia, ak zamestnanec svojvoľne odmietal čerpať – prípadné* ***zavinenie zamestnanca*** *sa potom posúdi v zmysle § 218 ZP).* ***Uhradenie škody:*** *skutočná škoda v peniazoch (§ 217 ods. 5 ZP), keďže uvedenie do pôvodného stavu nepripadá do úvahy.* **Poznámka:** v odbornej literatúre sa uvádza, že môže ísť o bezdôvodné obohatenie podľa § 222 ZP ako majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov (problematickou sa javí argumentácia nepoctivými zdrojmi).

Judikatúra:

Pozri aj **SD EÚ** (**C-124/05,** bod 32) – preplatenie dovolenky, **SD EÚ (C-619/16, C-684/16)** – prepadnutie a preplatenie dovolenky, **SD EÚ (C-385/17)** – peňažná náhrada za dovolenku a jej nezníženie, keď z dôvodu skrátenej pracovnej doby nie je vykonávaná nijaká skutočná práca, čo má za následok, že sa zamestnancovi za dobu minimálnej ročnej dovolenky, ktorá mu patrí, vyplatí peňažná náhrada za dovolenku nižšia ako obvyklá odmena, ktorá sa mu vypláca počas obdobia práce.

§ 117

Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

K § 117: Vrátenie vyplatenej náhrady mzdy za dovolenku alebo jej časť

§ 117 ZP upravuje prípady, keď je zamestnanec ***povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy*** *za dovolenku alebo jej časť, na ktorú* ***stratil nárok*** (**Príklad:** Nárok mu vznikol, ale z dôvodu krátenia podľa § 109 ZP ho

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému zo mzdovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

stratil) alebo na ktorú mu nárok nevznikol (**Príklad:** Pozri § 113 ZP – určenie čerpania, ak ešte neboli splnené podmienky, ale je predpoklad, že sa splnia).

→ pozri ale aj § 131 ods. 2 písm. g) ZP → umožňuje zamestnávateľovi zraziť zo mzdy (a aj z iných zložiek príjmov – § 132 ZP) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol. Pozri aj výklad k § 222 ZP (nejde o bezdôvodné obohatenie podľa § 222 ZP, keďže osobitný postup upravuje § 117 a § 131 ZP).

ŠTVRTÁ ČASŤ
MZDA A PRIEMERNÝ ZÁROBOK

Mzda
§ 118

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

(2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

(3) Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

(4) Ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti
a) obdobia letných dovoleniek,
b) vianočných sviatkov.

K § 118: Mzda

§ 118 ZP upravuje otázku vymedzenia, čo je mzda.
→ pozri aj zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, § 80a zákona č. 578/2004 Z. z.

Mzda, plat a odmena

Mzda	v podnikateľskej sfére podľa ZP
Plat	v nepodnikateľskej sfére – napr. štátna služba (zákon č. 55/2017 Z. z.), výkon práce vo verejnom záujme (zákon č. 553/2003 Z. z.)
Odmena	pri dohodách o PVMPP, resp. v prípade pracovného pomeru aj ako odmena, napr. za kvalitné plnenie úloh, resp. aj ako všeobecný pojem odmena za prácu.

Pojem mzda a definícia mzdy

Odmena za prácu *je základné plnenie, pre ktoré zamestnanec vstupuje do pracovnoprávneho vzťahu k zamestnávateľovi. Hoci nie je znakom závislej práce v zmysle § 1 ods. 2 ZP, závislá práca sa nevykonáva bezodplatne. ZP [§ 118 ods. 1, ako aj § 47 ods. 1 písm. a)] upravuje základnú* ***povinnosť zamestnávateľa poskytovať mzdu za vykonanú prácu (výnimka:*** *napr. sviatok, ktorý sa považuje za odpracovaný –*

PP® tip Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu sa môžu pýtať odborníkov **vo forme chatu alebo emailu.**

§ 123 ZP, prehlbovanie kvalifikácie – § 154 ods. 3 ZP). § 118 ods. 2 ZP ***obsahuje definíciu mzdy*** *(čo sa za mzdu považuje – prvá veta ods. 2),* ***čo sa ako mzda posudzuje*** *(ods. 3), ako aj* ***negatívne vymedzenie, čo sa za mzdu nepovažuje*** *(druhá a tretia veta ods. 3).*

Mzda	**peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty** (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi **za prácu.**

→ ***všeobecné vymedzenie*** *– je potrebné ponechať otvorený priestor pre rozmanitosť štruktúry odmeňovania +* ***ako mzda sa posudzuje*** *aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia (pozri aj započítanie do priemerného zárobku – § 134 ods. 7 ZP), ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu (zákon č. 152/1994 Z. z.).*

Negatívne vymedzenie: *Okrem toho, čo je uvedené v § 118 ZP, možno vo všeobecnosti uviesť, že za mzdu, v rámci iných plnení poskytovaných zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním, nie sú považované napr. náhrada za použitie vlastného náradia, zariadenia a vlastných predmetov (§ 145 ZP), finančný príspevok na stravovanie (§ 152 ods. 6 ZP), príspevok na rekreáciu (§ 152a ZP), príspevok na športovú činnosť dieťaťa (§ 152b ZP), plnenia podľa zákona o sociálnom poistení, odmena autorovi a náhrada odmeny, odmeny za vynálezy, priemyselné vzory a zlepšovacie návrhy, keďže nejde o plnenia vo väzbe na prácu.*

Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

13. a 14. mzda

V § 118 ods. 4 ZP sa nepriamo upravuje možnosť zamestnávateľa poskytovať peňažné plnenie pri príležitosti obdobia letných dovoleniek (tzv. 13. mzda) a pri príležitosti vianočných sviatkov (tzv. 14. mzda). Zákonník práce v tomto prípade ustanovuje, že toto peňažné plnenie sa posudzuje (tiež) ako mzda (hoci ide o plnenie pri príležitosti určitej skutočnosti a nie za samotný výkon práce, ale pre účely Zákonníka práce sa s týmto peňažným plnením narába ako so mzdou – používa sa pojem „považuje" – t. j. ide o právnu fikciu, že toto peňažné plnenie je mzda). Konštrukcia vytvorená v § 118 ods. 4 ZP slúži hlavne na to, aby osobitné predpisy (týkajúce sa dane z príjmu, zdravotného poistenia a sociálneho poistenia) mohli odkázať na plnenie v kontexte § 118 ods. 4 ZP.

Ustanovenie § 118 ods. 4 ZP nevyžaduje, aby zamestnanec poskytnuté peňažné plnenie (mzdu) použil na tieto účely. Nakoniec aj podľa § 130 ods. 7 ZP – „Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.".

Zákonník práce v § 130 ods. 2 ustanovuje, že mzda podľa § 118 ods. 4 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a mzda podľa § 118 ods. 4 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. Pojem „vyplatenie" je potrebné odlíšiť od pojmu „zúčtovanie", t. j. je rozdiel, kedy je zamestnancovi mzda zúčtovaná a kedy sa skutočne vypláca. Avšak vzhľadom na podmienky, ktoré ustanovuje daňový zákon (posudzovanie dĺžky trvania pracovnoprávneho vzťahu k 30. 4. a k 31. 10.), sa možno domnievať, že takéto peňažné plnenie/mzdu nemožno zaúčtovať v mesiacoch, ktoré predchádzajú týmto dátumom, mzda by sa teda mala zaúčtovať v mesiaci máj a má sa vyplatiť v mesiaci jún a zaúčtovať v mesiaci november a vyplatiť v mesiaci december.

Daňové podmienky pre oslobodenie upravuje zákon č. 595/2003 Z. z.

Mzda ***pri príležitosti obdobia letných dovoleniek:*** *oslobodeniu podlieha suma najviac 500 eur (v úhrne od všetkých zamestnávateľov) + musia byť splnené* ***dve podmienky:***

1. *mzda pri príležitosti obdobia letných dovoleniek musí byť vyplatená v mesiaci jún a najmenej vo výške 500 eur od jedného zamestnávateľa a*
2. *pracovnoprávny vzťah u zamestnávateľa k 30. aprílu príslušného roka trvá nepretržite aspoň 24 mesiacov (pozn. ide aj o priamo nadväzujúce pracovné pomery).*

PP® tip **Firemný multi-prístup Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

Ak jedna z podmienok nie je splnená, nárok na oslobodenie tejto mzdy nevzniká. (pozn. z hľadiska Zákonníka práce nepretržitosť trvania je zachovaná aj v prípade priamo nadväzujúcich pracovných pomerov na dobu určitú či nadväzujúceho pracovného pomeru na neurčitý čas; v pracovnom práve sa podľa právnej teórie za nadväznosť považuje aj situácia, že pracovný pomer končí v piatok a ďalší vzniká od pondelka a zamestnanec by v sobotu a v nedeľu nepracoval – daňové orgány sa však pre účely daňového práva – pozn. podmienku neupravuje Zákonník práce, ale daňový zákon, nemusia v praxi stotožniť). Trvanie pracovnoprávneho vzťahu je dobou – „od – do" a aplikuje sa spätné určenie začiatku; 24 mesiacov k 30. 4. 2020 znamená, že pracovnoprávny vzťah musel vzniknúť najneskôr 1. 5. 2018; 48 mesiacov k 30. 11. 2020 znamená, že pracovný pomer musel vzniknúť najneskôr k 1. 12. 2016.

Pri súbehu výplaty „13. mzdy" od dvoch a viacerých zamestnávateľov suma oslobodenia tejto mzdy nesmie prekročiť 500 eur od všetkých zamestnávateľov.V zákone sa uvádza, že: do základu dane (čiastkového základu dane) sa zahrnie len príjem prevyšujúci sumu, na ktorú sa vzťahuje oslobodenie.

*Mzda **pri príležitosti vianočných sviatkov:** v osobitných zákonoch sa stanovilo, že oslobodeniu podlieha suma najviac 500 eur (v úhrne od všetkých zamestnávateľov) + musia byť splnené **tri podmienky:***

1. *mzda pri príležitosti vianočných sviatkov musí byť vyplatená v mesiaci december najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca (väzba na § 134 ZP) a*
2. *pracovnoprávny vzťah u zamestnávateľa k 31. októbru príslušného roka trvá nepretržite aspoň 48 mesiacov a*
3. *zamestnávateľ vyplatil v mesiaci jún zamestnancovi mzdu pri príležitosti obdobia letných dovoleniek spĺňajúcu podmienky oslobodenia.*

Ak jedna z podmienok nie je splnená, nárok na oslobodenie tejto mzdy nevzniká.

Pri súbehu výplaty „14. mzdy" od dvoch a viacerých zamestnávateľov suma oslobodenia tejto mzdy nesmie prekročiť 500 eur od všetkých zamestnávateľov. V zákone sa uvádza, že: do základu dane (čiastkového základu dane) sa zahrnie len príjem prevyšujúci sumu, na ktorú sa vzťahuje oslobodenie. Režim daňovej uznateľnosti upravuje zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v § 5 ods. 7 písm. n) a o), § 39 ods. 2 písm. f) deviaty a desiaty bod a dôležité je aj prechodné ustanovenie § 52zr.

Príklad:

V mesiaci jún 2020 je vyplatená aj mzda podľa § 118 ods. 4 ZP pri príležitosti letných dovoleniek a v mesiaci december mzda podľa § 118 ods. 4 ZP pri príležitosti vianočných sviatkov. Ako s touto mzdou naložiť v prípade započítania do priemerného zárobku zamestnanca podľa § 134 ZP?

Zákonník práce neustanovuje exaktné pravidlo. Hoci ide de facto o peňažné plnenie/mzdu pri príležitosti obdobia dovoleniek (jedna skutočnosť) a pri príležitosti vianočných sviatkov (jedna skutočnosť), vzhľadom na to, že má ísť o tzv. 13. mzdu a 14. mzdu, je možné uvedené plnenie vnímať aj ako polročnú mzdu a koncoročnú mzdu navyše, teda ju rozpočítať do dvoch kalendárnych štvrťrokov (pozri § 134 ods. 7 ZP). Zároveň (vzhľadom na neexistenciu exaktnej právnej úpravy) je možné postupovať aj podľa § 134 ods. 11 ZP, t. j. podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť so zástupcami zamestnancov.

§ 119

(1) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu.

(2) Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

(3) V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

PP® tip Novinka **DaÚ PLUS** – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

K § 119: Minimálna mzda, mzdové podmienky, základná zložka mzdy

§ 119 ZP upravuje otázky spojené s minimálnou mzdou, dojednaním mzdových podmienok a základnej zložky mzdy.

Tarifná mzda

→ ZP nepoužíva. Tarifná mzda v praxi v niektorých prípadoch predstavuje základnú zložku mzdy. Tarifná mzda vychádza zo zaradenia do určitej tarifnej triedy (tarify), a to aj prípadne v spojení s odpracovanými rokmi/prax (napr. tarifný stupeň je vyšší s odpracovanými rokmi).

***Tvorba tarifných tried** by mala vychádzať z kritéria vymedzeného v § 119a ZP (práca rovnakej alebo porovnateľnej hodnoty = rovnaké alebo porovnateľné odmeňovanie). Do úvahy sa tu berú kritériá zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti.*

Základná zložka mzdy

Základná zložka mzdy (§ 119 ods. 3 ZP)	zložka poskytovaná podľa odpracovaného času (napr. hodinová, mesačná) alebo dosiahnutého výkonu (napr. za vyrobený počet kusov)

*→ **dohodne sa** v pracovnej zmluve alebo ustanovenia pracovnej zmluvy môžu odkazovať na ustanovenia v kolektívnej zmluve, pokiaľ upravuje odmeňovanie. Ide tu o vyjadrenie konkrétnej sumy, ktorú má zamestnanec dostať.*

Ostatné zložky mzdy – obligatórne zložky mzdy

1. *mzdu za prácu nadčas (§ 121 ZP),*
2. *mzdu za prácu vo sviatok (§ 122 ZP),*
3. *mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu (§ 122a ZP),*
4. *mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu (§ 122b ZP),*
5. *mzdové zvýhodnenie za prácu v noci (§ 123 ZP),*
6. *mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce (§ 124 ZP).*

Fakultatívne zložky mzdy

*→ ako motivačný nástroj zamestnávateľa voči zamestnancovi, či už smerom k výkonu (napr. úkolová mzda pri existujúcej časovej mzde, podielová mzda) alebo k motivácii, aby zamestnanec do práce prišiel (napr. tzv. dochádzkový bonus) alebo prišiel v konkrétny deň (za sobotu, nedeľu), za striedavý výkon práce v rôznom čase (za zmennosť). Medzi časté formy patria odmeny alebo prémie, ktoré sa vyplácajú v určitých časových intervaloch (mesiac, štvrťrok, polrok, rok). V tejto súvislosti sa mzda delí na: **časovú mzdu** – závisí od odpracovaného času – tarifa môže byť hodinová, mesačná; **úkolovú mzdu** (mzda za úlohu) – napr. cez normy spotreby práce – splnenie normy, resp. za vyrobené kusy; **podielovú mzdu** – podiel na zisku, obrate; **zmiešanú mzdu** – zmiešanie niektorých alebo všetkých vyššie uvedených foriem.*

Dojednanie mzdy a dohoda o mzdových podmienkach

Dojednanie mzdy pozri aj výklad k § 43 ZP.

*→ mzdové podmienky je pojem širší ako mzda (zahŕňa aj podmienky jej vyplatenia – splatnosť, výplata, pravidlá výpočtu napr. úkolovej mzdy). § 119 ods. 2 a 3 ZP upravuje **dohodu o mzdových podmienkach** (podstatné náležitosti pracovnej zmluvy upravuje § 43 ods. 1 ZP). Mzdové podmienky možno upraviť dvoma (v prípade člena družstva troma) spôsobmi. Mzdové podmienky zamestnávateľ **dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.** Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.*

***V mzdových podmienkach** zamestnávateľ dohodne najmä:*

– ***formy odmeňovania zamestnancov** (časová, úkolová, podielová alebo zmiešaná mzda),*

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému z daňovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

– ***sumu základnej zložky mzdy*** *(napr. hodinová mzda, mesačná mzda alebo napr. výkonnostná mzda vo väzbe na splnenie normy),*
– ***ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu*** *(napr. mzdové zvýhodnenie za zmennosť, zvýšené mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, odmena – musia byť uvedené všetky) a*
– ***podmienky ich poskytovania*** *(napr. podmienky, za ktorých sa prizná mzdové zvýhodnenie za zmennosť, za ktorých sa vyplatí odmena).*

V rámci kolektívnej zmluvy sa dohodujú v mnohých prípadoch tarifné mzdy (používa sa spravidla 12 tarifných tried), t. j. v kolektívnej zmluve sa určí počet tarifných tried (napr. 3, 6, 12) a suma/sadzba mzdových tarif v nich. Ak sa však používa v kolektívnej zmluve rozpätie pri tarifnej triede, napr. 630 – 640 €, musí sa v pracovnej zmluve dojednať konkrétna suma. Zároveň by sa mali aj určiť kritériá pre používanie rozpätia.

Minimálna mzda

→ inštitút, ktorý garantuje, aby mzda nebola nižšia, ako je hranica ustanovená právnym predpisom – minimálna mzda má zabezpečiť, aby sa mohlo naplniť ústavné právo v čl. 36 Ústavy SR, a to „právo na odmenu za vykonanú prácu dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň", aj keď len na spodnej hranici. Čl. 36 ods. 2 Ústavy SR: Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda. Podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ustanoví zákon. § 119 ods. 1 ZP do 31. 12. 2019 odkazoval na minimálnu výšku mzdy podľa n. v. SR, ktoré upravuje minimálnu mzdu na konkrétny rok, vydaného na základe zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde.

Do 31. 12. 2020 – minimálna mzda – nariadenie vlády na príslušný kalendárny rok.
Od 1. 1. 2021 – minimálna mzda – oznámenie v Zbierke zákonov SR – minimálna mzda dohodnutá sociálnymi partnermi alebo určená na základe automatu v zákone č. 663/2007 Z. z.

Zákon o minimálnej mzde v § 9 ods. 3 ustanovuje minimálnu mzdu 2 základnými sadzbami, a to:
1. za mesiac *(mesačná minimálna mzda) a*
2. za každú hodinu *(hodinová minimálna mzda).*

Minimálna mzda 2020 (n. v. SR č. 324/2019 Z. z.)
Mesačná: 580,00 € , Hodinová: 3,333 €

Mesačná minimálna mzda

Určenie výšky mesačnej minimálnej mzdy vo väzbe na rozsah pracovného času		
40 h/týždenne	**Skrátený** (§ 85 ods. 5 až 7 ZP)	**Kratší** (§ 49 ZP)
Základ: mesačná min. mzda – 2020 – 580 €	Napr. zo 40 hodín na 37,5 hodiny, → **neupravuje sa** (t. j. zostane 580 €).	→ v sume **dohodnutého kratšieho pracovného času** **Príklad:** 20 h/týždenne: **580 € x 40/20 = 290 €**

Pri kratšom pracovnom čase:

Konkrétna minimálna mzda zamestnanca = (minimálna mesačná mzda × týždenný počet hodín kratšieho pracovného času) / ustanovený týždenný pracovný čas

Príklad:

Kratší 30 h = 58,00 € x 30/40, ak je základom 40 h, v prevádzke so skráteným pracovným časom na 37 a 1/2 h → 580,00 € x 30/37,5.

Osobitná situácia: neodpracoval všetky pracovné dni, resp. hodiny v mesiaci
→ výška minimálnej mzdy sa ***zníži v pomere k podielu zamestnancom odpracovaného času.***

PP® tip Právne predpisy v aktuálnom úplnom znení zdarma, bez registrácie a s jednoduchou obsluhou nájdete na **www.zakonypreludi.sk.**

Konkrétna minimálna mzda zamestnanca = [minimálna mesačná mzda × určený pracovný čas v mesiaci (počet hodín)] / odpracovaný pracovný čas v mesiaci (počet hodín)

Príklad: Z 20 pracovných dní (po 8 hodín) v mesiaci sa odpracuje len 15 pracovných dní (po 8 hodín). Výpočet: **580,00 € x (180 hodín/120 hodín) (alebo v tomto prípade aj 580,00 € x 20 hodín/15 hodín).**

Hodinová minimálna mzda

Určenie výšky hodinovej minimálnej mzdy vo väzbe na rozsah pracovného času		
40 h/týždenne	**Skrátený** (§ 85 ods. 5 až 7 ZP)	**Kratší** (§ 49 ZP)
Základ: hodinová min. mzda – 2020 – 3,333 €	Napr. zo 40 hodín na 37,5 hodiny → **úmerne sa zvýši +** zaokrúhľuje sa na štyri desatinné miesta.	Nezvyšuje sa

Príklad:

V dvojzmennej prevádzke, kde je ustanovený týždenný pracovný čas 38,75 hodiny: 3,333 € x (40 hodín/38,75 hodiny).

minimálna hodinová mzda x ustanovený týždenný pracovný čas /skrátený týždenný pracovný čas

Doplatok k minimálnej mzde podľa § 3 ods. 1 zákona o minimálnej mzde
= **rozdiel** medzi sumou minimálnej mzdy ustanovenou na príslušný kalendárny rok (napr. 580 € v 2020) a dosiahnutou mzdou (napr. 520 €) → ak **mzda nedosiahne** v kalendárnom mesiaci **sumu minimálnej mzdy,** aj keď zamestnanec odpracoval **plný** pracovný čas v mesiaci ustanovený zamestnávateľom (t. j. všetky hodiny, ak menej, musí sa urobiť prepočet na konkrétnu minimálnu mzdu v jeho prípade).

Posúdenie plnení z hľadiska poskytnutia doplatku k minimálnej mzde:
→ podľa § 3 ods. 1 ***sa nezahŕňa*** *(podľa § 3 ods. 2 zákona o minimálnej mzde):*

- ***do dosiahnutej mzdy:*** *mzda za prácu nadčas (t. j. mzda + mzdové zvýhodnenie) (§ 121 ZP), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122 ZP), mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu (§ 122a ZP), mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu (§ 122b ZP), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123 ZP), mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3 ZP), mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124 ZP);*
- ***do počtu odpracovaných hodín:*** *hodiny práce nadčas (§ 97 ZP) a hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3 ZP).*

Príklad:

Zamestnanec dosiahne mzdu v sume X eur. Jej časťou bude základná zložka mzdy, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v zmenách. Zamestnávateľ pre účely overenia, či zamestnancovi nepatrí doplatok, musí zo mzdy vylúčiť plnenia, ktoré sa nezapočítavajú: mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok. Ak je výsledná suma nižšia ako minimálna mzda, zamestnancovi patrí doplatok. Napríklad: základná zložka mzdy je 520 €, mzdové zvýhodnenie za sviatok 24 €, mzdové zvýhodnenie za zmennosť 20 €; 520 € + 24 € je menej ako 580 €. Zamestnancovi patrí doplatok 36 € (ak odpracoval všetok plánovaný čas v mesiaci).

Problém v praxi: *zamestnávateľ má 12 tarifných tried a zamestnancom v tarifnej triede 1 až 4 dopláca do minimálnej mzdy, pričom ide o prácu odlišnej náročnosti (rôznej hodnoty). Vo výsledku sa to javí ako porušenie § 119a ods. 4 ZP.*

§ 119a
Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.danovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým daňovým a účtovným informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.

(2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

K § 119a: Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

*§ 119a ZP upravuje de facto otázku zákazu diskriminácie v mzdovej oblasti → **zákaz diskriminácie pri odmeňovaní z dôvodu pohlavia,** čo je vyjadrené v zásade **rovnakej mzdy za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty** = mzdové podmienky musia byť dohodnuté **bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia +** platí **aj na zamestnancov rovnakého pohlavia.***
→ vzťahuje sa na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení ZP alebo podľa osobitných predpisov.

Pravidlo:
*→ **rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty** → mzda by mala byť rovnaká (t. j. základ má byť rovnaký, rozdiely môžu vyplývať z iných zložiek, napr. zvýšená mzda z dôvodu funkčného veku),*
*→ **rozdielna práca alebo práca rozdielnej hodnoty** → mzda by mala byť rozdielna.*

Rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty je („sa považuje za ňu"):
práca rovnakej alebo porovnateľnej **zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti,**
– ktorá je **vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach,**
– **pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce** v pracovnom pomere, a to
– **u toho istého zamestnávateľa.**

Uplatňovanie systému hodnotenia pracovných miest
*→ ak ho zamestnávateľ uplatňuje, hodnotenie musí vychádzať **z rovnakých kritérií** pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. **Pri posudzovaní hodnoty práce** ženy a muža môže zamestnávateľ okrem vyššie uvedených kritérií uplatniť **ďalšie objektívne merateľné kritériá,** ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.*

Právo Európskej únie a judikatúra Súdneho dvora EÚ – stručné pojednanie
1) **rovina čl. 157** *(pozri ods. 1 a 2)* **Zmluvy o fungovaní Európskej únie** *(bývalý článok 141) –* **otázka: rovnakej mzdy,** *napr. čl. 157 ustanovuje, že „Rovnosť odmeňovania bez diskriminácie založenej na pohlaví znamená: a) že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby, b) že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká." → SD EÚ sa zaoberal prípadmi, čo všetko spadá pod pojem „mzda" (pay) podľa tohto článku 157 ZoFEÚ.*
2) **rovina antidiskriminačnej smernice 2006/54/ES** *(pozri čl. 4) – otázka:* **rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami.**

Kritériá posúdenia zásady podľa čl. 157 Zmluvy o fungovaní EÚ
*→ v prípade žaloby týkajúcej sa nerovnakého zaobchádzania so ženou aplikovali **tri kritériá:***
1. *komparátor opačného pohlavia (nemusí byť zamestnaný v rovnaký čas, ale nemá ísť o hypotetického zamestnanca, ale o reálneho, identifikovateľného zamestnanca),* **2.** *tento komparátor vykonáva*

PP® tip
Daňové centrum formou ročného predplatného k prémiovému prístupu na 12 mesiacov len za 231 € pre jedného užívateľa? Je to možné! Volajte vašej osobnej operátorke a objednajte si **firemný multi-prístup na Daňové centrum.**

alebo vykonával rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ***3.*** *zamestnanec musí byť zamestnaný v rovnakej prevádzke alebo službe („establishment or service"). V princípe čl. 157 ods. 1 ZoFEÚ* ***neobsahuje spojenie,*** *že „uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty" má byť bez diskriminácie,* ***t. j. nie je tu odkaz na zásadu zákazu diskriminácie.*** *Týmto sa zaoberá naopak čl. 4 smernice 2006/54/ES.*

Rovnaká práca: *do úvahy pre posúdenie sa berú nasledujúce skutočnosti, napr. druh práce, požiadavky na vzdelanie (kvalifikácia, zaučenie), pracovné podmienky, za ktorých sa práca vykonáva. V tejto súvislosti ide o prácu, kde je možné urobiť priame porovnanie, napr. učiteľka žena a učiteľ muž.*

Práca rovnakej hodnoty: *tento koncept sa vyvinul v oblasti, kde je práca primárne vykonávaná osobami jedného pohlavia (spravidla ženami), napr. upratovačky, a môže chýbať relevantný mužský komparátor. Z tohto hľadiska je potrebné nájsť prácu rovnakej hodnoty a vykonať porovnanie, či za túto prácu rovnakej hodnoty je poskytovaná rovnaká mzda.*

Práca väčšej hodnoty: SD EÚ *(**C-157/86** Murphy) sa zaoberal situáciou, že žena vykonáva prácu väčšej hodnoty a je platená menej ako muž z hľadiska toho, či sa na túto situáciu aplikuje čl. 157 ods. 1 Zmluvy o fungovaní EÚ. SD EÚ odpovedal, že aj takáto situácia je diskrimináciou, t. j. je zakázaná.*

V rovnakej prevádzke alebo službe: *Toto kritérium v čl. 157 ZoFEÚ nie je, ale pridal ho* ***SD EÚ*** *(napr. **C-43/75** Defrenne č. 2). → za cieľ určiť hranice skupín porovnávaných zamestnancov, t. j. či možno porovnávať aj so zamestnancami iného zamestnávateľa alebo nie. Zúženie je v tomto prípade smerom k rovnakému zamestnávateľovi, avšak spojenie „v rovnakej službe" možno použiť aj v prípade, ak základ diskriminácie vyplýva zo spoločnej legislatívy alebo kolektívnej zmluvy, tzv. jeden zdroj (single source) diskriminácie.*

Ak tu nie je, a teda tu nie je orgán zodpovedný za diskrimináciu, nie je možné aplikovať porovnanie. Pojem „jeden zdroj" predstavuje situáciu, ak zamestnanec a jeho komparátor pracujú pre tú istú osobu alebo skupinu osôb, alebo pre verejné orgány pracujúce pod spoločnou kontrolou, alebo ich mzda je pokrytá tou istou kolektívnou zmluvou alebo legislatívnymi ustanoveniami. Musí tu byť orgán zodpovedný za diskrimináciu.

Vzťah čl. 157 Zmluvy o fungovaní EÚ a smernice 2006/54/ES

Uvádza sa, že zásada rovnakej mzdy má slúžiť skôr k odstráneniu určitých štrukturálnych zlyhaní tam, kde je ženská práca odmeňovaná menej, resp. kde sú typicky určité práce vykonávané primárne ženami, aby nedochádzalo k tomu, že majú nižšie mzdy ako muži (vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty). To znamená, že primárne táto úprava nie je o diskriminácii a „môže a mala by ísť za antidiskriminačný model..., avšak súd nie vždy toto ocenil". Zjednodušene povedané, nie je úplne jasne stanovená hranica medzi týmito dvoma úpravami. Sú tu ***dve línie: 1.*** *prvá línia prípadov pred SD EÚ požadovala preukázanie troch kritérií a prvku diskriminácie,* ***2.*** *druhá línia prípadov pred SD EÚ predpokladala, že ak sú splnené tieto tri kritériá, je tu diskriminácia na základe pohlavia. V prípade, ak ide o legislatívu a štát, súd kladie väčší dôraz na diskrimináciu a menší na tri kritériá. V prípade diskriminačného modelu je možné preukázať objektívne dôvody, na základe ktorých sa preukáže, že nejde o diskrimináciu na základe pohlavia (ako uvádza odborná literatúra, toto bolo všeobecne možné pri zákaze nepriamej diskriminácie, ale súd to postupne pripustil aj v prípadoch, ktoré sa mohli týkať priamej diskriminácie a nakoniec aj v prípade podľa čl. 157, kde nie je žiadny odkaz na diskrimináciu). SD EÚ sa zaoberal objektívnymi dôvodmi v oblasti osobných faktorov (ako je mobilita a vzdelávanie, služobný vek), faktormi trhu práce.*

Judikatúra:

Pozri prípad pred **NS ČR 21 Cdo 376/2013** – dvaja kuchári a otázka rovnakej mzdy za rovnakú prácu. NS ČR sa vyslovil, že nejde len o mechanické porovnanie, ale je potrebné prihliadať na viaceré skutočnosti – vzdelanie, dĺžka praxe, skúsenosť, spoľahlivosť a pod.

PP tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.mzdovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým mzdovým a personálnym informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

§ 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 prácu v sobotu (§ 122a), mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu (§ 122b), 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.

K § 120: Minimálne mzdové nároky

§ 120 ZP upravuje povinnosti zamestnávateľa vo väzbe na minimálne mzdové nároky.

PP® tip
Úplné znenia daňových predpisov nájdete v časopise **ÚZ – úplné znenia.** Pre viac informácií a objednávanie kliknite na **www.zakon.sk** alebo volajte +421 41 70 53 222.

Ide de facto o šesť stupňov „minimálnej mzdy" vo väzbe na stupne náročnosti práce, ktoré ***zohľadňujú*** *odstupňovanú* ***zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť práce.***

→ ZP výslovne ***nevyžaduje,*** *aby sa stupeň náročnosti práce uviedol v pracovnej zmluve (ale zamestnávateľ ho musí danému miestu priradiť a zamestnanec má teda mať vedomosť, v akom stupni náročnosti práce sa nachádza).*

Vzťahujú sa: *na zamestnancov,* ***ktorých odmeňovanie nie je upravené (dohodnuté) v kolektívnej zmluve*** *→ zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej* ***v sume minimálneho mzdového nároku*** *určeného pre stupeň náročnosti práce („stupeň") príslušného pracovného miesta.*

→ u zamestnávateľa, u ktorého ***je odmeňovanie*** *dohodnuté v kolektívnej zmluve, má zamestnávateľ a odborová organizácia* ***možnosť zvážiť, aký systém odmeňovania zavedie.*** *Zmluvné strany pritom nie sú viazané odstupňovaním (1 – 6). V praxi sa v prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa možno stretnúť s 12-stupňovým systémom. V samotnej KZ je potrebné aj vymedziť kritériá zaraďovania do stupňov/tried, resp. zadefinovať stupne podobne, ako je to v prílohe č. 1 ZP.*

Zaradenie zamestnanca – pracovné miesto a stupeň náročnosti práce (náročnosť práce)

Pracovné miesto: *súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.*

→ zamestnávateľ je povinný ***priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti práce 1 – 6*** *(v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest v prílohe č. 1 ZP) →* ***podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti,*** *ktorej výkon sa od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ skúma tzv. pracovnú náplň zamestnanca – stručnú charakteristiku druhu práce (§ 43 ods. 2 ZP), zistí, ktorá činnosť je najnáročnejšia a následne urobí zaradenie na základe charakteristiky pracovného miesta do príslušného stupňa náročnosti (1 – 6).* **Pozn.** nie je rozhodujúce vzdelanie zamestnanca (môže byť aj „prekvalifikovaný"), ale náročnosť práce.

Výpočet minimálnych mzdových nárokov

1. ***zamestnanci s ustanoveným pracovným časom 40 hodín týždenne***
   → základom výpočtu je vždy 40-hodinový pracovný čas v týždni

Hodinový	Mesačný
= hodinová minimálna mzda x koeficient minimálnej mzdy (koeficienty sú 1,0 – 2,0)	= mesačná minimálna mzda x koeficient minimálnej mzdy (koeficienty sú 1,0 – 2,0)
+ Zaokrúhľovanie (§ 120 ods. 7 ZP) (pozri ďalej).	

2. ***zamestnanci s ustanoveným pracovným časom menej ako 40 hodín týždenne → sadzby*** *minimálnych mzdových nárokov ustanovené v eurách* ***za hodinu sa úmerne zvýšia.*** *Cieľom je dosiahnuť rovnaký minimálny mesačný mzdový nárok pre týchto zamestnancov.*

> ***Minimálny mzdový nárok*** *= Minimálna hodinová mzda* ***x*** *koeficient minimálnej mzdy* ***x (ustanovený pracovný čas/skrátený pracovný čas)***

Príklad:

Minimálna hodinová mzda x 1,0 (1,2...) x (40/38,75). Pomer 40/38,75 (40/37,5, 40/35, 40/33,5) vyjadruje úmerné zvýšenie koeficientu, pretože ustanovený čas pre túto kategóriu zamestnancov je podľa § 85 ZP 38 a 3/4 hodiny (37,5/35/33,5 hodiny).

3. ***zamestnanci s dohodnutým kratším týždenným pracovným časom***

→ ***sadzba*** *minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za hodinu sa* ***zníži*** *v pomere zodpovedajúcom odpracovanému času v mesiaci. Malo by ísť teda o vzorec vyjadrujúci pomer hodín, ktoré sa*

PP® tip Všetky **zaujímavé publikácie a zdroje,** ktoré vám prinesú **plnohodnotné informácie,** nájdete na **www.zakon.sk**.

majú odpracovať v kalendárnom mesiaci. Napr. zamestnanec má namiesto maxima 40 h dohodnutý kratší (nie skrátený) pracovný čas 37,5 hodiny.

Minimálny mzdový nárok** = Minimálna hodinová mzda **x** koeficient minimálnej mzdy **x (kratší pracovný čas/ustanovený pracovný čas)

Príklad:

V kalendárnom mesiaci, v ktorom je 22 pracovných dní, zamestnanec s pracovným časom 40 h týždenne odpracuje každý deň 8 hodín, každý týždeň 40 hodín a v tomto kalendárnom mesiaci spolu 176 hodín. Zamestnanec s kratším pracovným časom v prípade, ak odpracuje 37,5 hodiny týždenne, tak odpracuje priemerne 7,5 hodiny denne. Za 22 dní to bude 22 x 7,5 hodiny = 165 hodín za tento kalendárny mesiac. Výpočtový vzorec pre jeho minimálny mzdový nárok za tento mesiac bude nasledujúci: Do pomeru sa dá počet hodín odpracovaných zamestnancom s kratším týždenným pracovným časom a počet hodín odpracovaných zamestnancom so 40-hodinovým týždenným pracovným časom. V tomto prípade 165/176, t. j. **3,333 € x (165/176).** Táto suma sa **vynásobí príslušným koeficientom** náročnosti práce (1,0 – 2,0).

4. zamestnanci, ktorí neodpracovali v mesiaci všetky pracovné dni
***→ mesačná:** sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za mesiac sa zníži v pomere zodpovedajúcom odpracovanému času v mesiaci.*

***Minimálny mzdový nárok** = Minimálna mesačná mzda **x** koeficient minimálnej mzdy **x** (počet odpracovaných dní/počet plánovaných dní v mesiaci) alebo (počet odpracovaných hodín/počet plánovaných hodín v mesiaci)*

V prípade, ak by zamestnanec v rôzne dni odpracoval rôzny počet hodín, musel by zamestnávateľ vychádzať z pomeru celkového počtu hodín, ktoré mal zamestnanec odpracovať.

Príklad:

V dňoch: V kalendárnom mesiaci, ktorý má 22 pracovných dní, odpracuje len 10 dní po 8 hodín, bude výpočet nasledujúci: Kalendárny mesiac má 22 pracovných dní, zamestnanec odpracuje plných 10 pracovných dní. To predstavuje pomer 10/22, t. j. **580,00 € x 10/22.** Minimálny mzdový nárok tohto zamestnanca sa bude **násobiť koeficientom** náročnosti práce (1,0 – 2,0).

***V mesiacoch:** 22 dní x 8 hodín = 176 hodín za kalendárny mesiac a počtu hodín, ktoré zamestnanec skutočne odpracoval (napr. 120 hodín), pretože z pomeru dní by tu nevyplynula rozdielnosť v dĺžke pracovného času (580 € x 120/176 hodín x koeficient).*

***Zaokrúhľovanie sadzieb minimálneho mzdového nároku** (§ 120 ods. 7 ZP):*
- ***hodinová a zvýšená hodinová (ods. 4):** na štyri desatinné miesta, preto je potrebné počítať tieto sadzby **na 4 desatinné miesta;***
- ***mesačná a znížená mesačná (ods. 6): na najbližších desať eurocentov.***

Preto sa uvádza mesačná minimálna mzda s jedným desatinným číslom, ktoré je celé číslo (0,1 – 1), t. j. napr. 580,00 € pre prvý stupeň náročnosti práce.

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Mesačná minimálna mzda	PČ: 40 h	Skrátený PČ: 38,75 h	Skrátený PČ: 37,5 h
1	1,0	580,00	3,3330	3,4405	3,5552
2	1,2	696,00	3,9996	4,1286	4,2662
3	1,4	812,00	4,6662	4,8167	4,9773
4	1,6	928,00	5,3328	5,5048	5,6883
5	1,8	1044,00	5,9994	6,1929	6,3994
6	2,0	1160,00	6,6660	6,8810	7,1104

PP® tip **EPI monitoring (monitoring.epi.sk)** – unikátny nástroj na **preverovanie** a **vyhľadávanie** nových obchodných partnerov, ale aj na spoľahlivé **sledovanie informácií** o subjektoch, ktoré sú v **konkurze alebo likvidácii.**

Doplatok do minimálneho mzdového nároku

→ platí to isté, čo pri doplatku do minimálnej mzdy – posudzovanie rovnakých plnení. Pozri aj výklad a príklady k § 119 ZP. **Príklad:** Mzda bola 580 €, ale zamestnanec bol (mal byť – napr. ak je tu spor) zaradený do 2. stupňa náročnosti práce 58 x 1,2 = 696 € = doplatok 116 €.

§ 121
Mzda za prácu nadčas

(1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku.

(2) Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa odseku 1 a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

(3) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 nepatrí.

(4) Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno výnimočne dohodnúť, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

(5) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa odseku 4, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1, a ak sa dohodol postup podľa odseku 4 poslednej vety, patrí mu aj dosiahnutá mzda za prácu nadčas.

K § 121: Mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a náhradné voľno za prácu nadčas

§ 121 ZP upravuje otázku mzdy a mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas.
→ pri mzdových zvýhodnenia podľa § 121 ZP – § 123 ZP a mzdovej kompenzácii podľa § 124 ZP nie je odchýlka pre iné dojednania v kolektívnej zmluve = platia minimá podľa ZP.

K práci nadčas (výnimočná, neplánovaná, rozsah) pozri aj § 97 ZP.

1. možnosť: Mzda + mzdové zvýhodnenie

Nároky zamestnanca za prácu nadčas	
Mzda	→ za čas – hodiny práce nadčas; výnimky pozri ďalej, vypočíta sa mzda za hodiny práce navyše → **z časovej mzdy –** buď ako hodinová, resp. zlomok hodiny, alebo ako podiel z mesačnej mzdy. **Pozn.:** či je to aj z inej zložky mzdy – závisí od systému odmeňovania u zamestnávateľa.
Mzdové zvýhodnenie	→ za skutočnosť práce nadčas: najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku (§ 134 ZP) (všeobecne) alebo najmenej 35 % jeho priemerného zárobku zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce (§ 31 ods. 6 zákona č. 355/2007 Z. z.). **„Najmenej"** = možné dohodnúť vyššie (v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve).

PP tip Rýchle a prehľadné informácie o **finančnej situácii a platobnej disciplíne** obchodných spoločností a iných subjektov nájdete na **monitoring.epi.sk.**

Dosiahnutá mzda = mesačná mzda v danom mesiaci x práca nadčas v príslušnom mesiaci/pracovný čas rozvrhnutý v danom mesiaci (aj sviatky, ktoré sa považujú za odpracované).
Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas = priemerná hodinová mzda (podľa § 134 ZP) x 0,25 alebo 0,35

Príklad:

Zamestnanec vykonával prácu nadčas 25. 5. 2020 od 16.30 do 18.30 hod. Za tieto dve hodiny mu patrí mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Použije sa priemerný zárobok určený k 1. 4. 2020 z rozhodujúceho obdobia prvého kalendárneho štvrťroka roka 2020. A z neho sa vypočíta priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok, napr. 3,50 €, sa následne vynásobí 0,25/0,35 = mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas za hodinu.

2. možnosť: Dohoda o zohľadnení prípadnej práce nadčas v mzde zamestnanca
Forma: *písomná dohoda*

Prípadná práca nadčas = *práca nadčas, ktorá môže, avšak nemusí nastať (má byť neplánovaná, nepredvídaná)* → ***zohľadní sa v mzde*** *(t. j. už v mzde bez práce nadčas) vopred =* ***má byť vyššia, ako by bola bez zohľadnenia.***

Okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť zohľadnenie prípadnej práce nadčas v mzde → ***2 okruhy: 1.*** *s vedúcim zamestnancom (§ 9 ods. 3 ZP) v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, alebo s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti toho vedúceho zamestnanca (t. j. ide o dve najvyššie úrovne vedúcich zamestnancov);* ***2.*** *so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé (ide o zamestnancov spravidla zaraďovaných do 5. a 6. stupňa náročnosti práce) alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení. Pre zaraďovanie pozri štatistickú klasifikáciu zamestnaní, ktorú vydal Štatistický úrad SR (vyhláška č. 384/2015 Z. z., ktorou sa vydáva štatistická klasifikácia zamestnaní).*

Rozsah zohľadnenia práce nadčas v mzde → ***najviac v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku*** → *za prácu nadčas od 150 hodín do 400 hodín patrí mzda a mzdové zvýhodnenie. Ak sa rozsah* ***nevymedzil alebo presiahol*** → *dohodol sa rozsah 150 hodín.*

Vplyv dohody na nároky zamestnanca
nedostane mzdu za hodiny práce nadčas, – **nedostane** mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a – **nemôže** za prácu nadčas čerpať náhradné voľno.

3. možnosť: Dohoda o náhradnom voľne
Ide o ***dve dohody.***
1) Dohoda o čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas (§ 121 ods. 3 ZP)

→ *namiesto mzdového zvýhodnenia sa poskytne náhradné voľno.*

Nároky	
Práca nadčas	**„Deň" náhradného voľna**
Nie – mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas Nie – výkon práce [§ 144a ods. 2 písm. b) ZP] Áno – mzda	Hodina náhradného voľna → výkon práce [§ 144a ods. 1 písm. b) ZP] Nie – mzda

Príklad:

Práca nadčas: 22. 6. 2020 od 16.30 do 18.30 hod., čerpanie náhradného voľna: 26. 6. 2020 od 14.30 do 16.30 hod. Za 22. 6. 2020 → mzda za prácu nadčas (nepatrí mzdové zvýhodnenie) a za 26. 6. 2020 → neposkytne sa mzda ani náhrada mzdy (zákon neustanovuje, že patrí náhrada mzdy).

PP® tip
Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.dane-prolidi.cz.** Predplatitelia portálu dostanú odpovede na odborné otázky **vo forme chatu alebo emailu.**

2a) Dohoda o termíne čerpania náhradného voľna (§ 121 ods. 4 ZP)
*→ dohodne sa, **kedy bude zamestnanec čerpať náhradné voľno** za prácu nadčas, t. j. konkrétny termín čerpania (napr. 26. 6. 2020). Nevylučuje sa kumulácia pracovného voľna za prácu nadčas v určitej dobe (napr. letné prázdniny).*

2b) Dosiahnutie dohody, ale neposkytnutie náhradného voľna v dohodnutom termíne
→ zamestnávateľ musí zamestnancovi poskytnúť za prácu nadčas mzdové zvýhodnenie, ktoré mu mal poskytnúť podľa § 121 ods. 1 ZP (25 %/35 %) (§ 121 ods. 5 ZP).
Čo je to „neposkytnutie náhradného voľna v termíne podľa § 121 ods. 4 ZP“?
*V prípade, ak sa dosiahla dohoda na termíne – napr. 26. 9., možno sa domnievať, že **dohoda na termíne podľa prvej vety § 121 ods. 4 ZP vylučuje aplikáciu druhej vety § 121 ods. 4 ZP.** Ak by zamestnávateľ porušil dohodu a neposkytol pracovné voľno v dohodnutom termíne, **možno uvažovať, že zamestnanec bude mať nárok na mzdové zvýhodnenie podľa § 121 ods. 1 ZP** (teda tu nebude plynúť štvormesačná lehota v zmysle druhej vety § 121 ods. 4 ZP).*

2c) Nedosiahnutie dohody o termíne čerpania náhradného voľna (§ 121 ods. 4 ZP), ak sa ale dosiahla dohoda o náhradnom voľne (§ 121 ods. 3 ZP) *→ zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi **najneskôr počas štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná*** (**Príklad:** práca nadčas bola 22. 6. 2020, náhradné voľno sa poskytne do konca októbra 2020 – júl, august, september, október).

2d) Neposkytnutie náhradného voľna najneskôr do štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná

→ zamestnávateľ musí zamestnancovi poskytnúť za prácu nadčas mzdové zvýhodnenie, ktoré mu mal poskytnúť podľa § 121 ods. 1 ZP (25 %/35 %) (§ 121 ods. 5 ZP).

Dosiahnutá mzda za prácu nadčas a jej poskytovanie (zúčtovanie, vyplatenie)

Zákonník práce ustanovuje postup v prípade čerpania náhradného voľna za prácu nadčas: zamestnancovi sa v mesiaci výkonu práce nadčas vyplatí dosiahnutá mzda bez mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, na ktoré zamestnanec stratí nárok až reálnym vyčerpaním náhradného voľna. V prípade, že zamestnávateľ neumožní zamestnancovi vyčerpať si náhradné voľno, zamestnancovi sa vyplatí „zadržané“ mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. **Príklad:** Vo februári 2020 zamestnanec vykonal prácu nadčas v rozsahu 8 hodín – dostane vyplatenú dosiahnutú mzdu za prácu nadčas za týchto 8 hodín. Pokiaľ ide o mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodnú, že zamestnanec bude čerpať náhradné voľno namiesto mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, a to 3. 3. 2020. Za tento deň nedostane mzdu (tú má zúčtovanú a vyplatenú už za mesiac február 2020), t. j. jeho celková mzda za mesiac marec 2020 bude nižšia (o 8 hodín).

*ZP od 1. 5. 2018 umožňuje (avšak výnimočne) upraviť aj možnosť vyplatenia dosiahnutej mzdy za prácu nadčas **v čase, kedy dôjde k reálnemu čerpaniu** inak neplateného **náhradného voľna za prácu nadčas.*** **Príklad:** V júni, júli, auguste 2020 zamestnanec vykonal prácu nadčas v rozsahu 32 hodín – zamestnanec nebude mať vyplatenú dosiahnutú mzdu za prácu nadčas za týchto 32 hodín v daných mesiacoch, pretože došlo k dohode, že bude čerpať náhradné voľno štyri dni – 20. 12., 21. 12., 22. 12., 23. 12. (4 dni x 8 hodín) a vyplatenie dosiahnutej mzdy bude až v tento čas (v mzde za december 2020), teda jeho mzda nebude nižšia „o 32 hodín“.

Ide len o vyplatenie dosiahnutej mzdy, skutočnosti, ktoré sa posudzujú pri určení jej výšky, sú rozhodujúce vždy ku dňu/času, keď by sa inak dosiahnutá mzda mala pôvodne vyplatiť.

Ku vplyvu na priemerný zárobok pozri § 134 ZP.

§ 122
Mzda a náhrada mzdy za sviatok

(1) Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

PP® tip Kompletný prehľad o novom zákone o ochrane osobných údajov a **nariadení GDPR aj vo forme videoškolení.** Viac informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

(2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná, alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda; tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa štvrtej vety.

(3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa prvej vety.

(4) Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

(5) S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

K § 122: Mzda a náhrada mzdy za prácu vo sviatok

§ 122 ZP upravuje otázku mzdy a náhrady mzdy za prácu vo sviatok (pozri § 94 ZP). Sviatok je vo všeobecnosti deň pracovného pokoja, a teda zamestnanec by počas neho nemal pracovať. Niektoré práce si však vyžadujú vykonávanie aj vo sviatok (pozri § 94 ods. 4 ZP ohľadom nariadenia práce vo sviatok + § 97 ods. 5 ZP o nariadení práce nadčas vo sviatok), ale musia byť zaplatené navyše.

1. možnosť: Mzdové zvýhodnenie

Nároky zamestnanca za prácu vo sviatok	
Mzda	za čas – hodiny práce vo sviatok; výnimky pozri ďalej 1) ak ide o plánovanú zmenu – neposkytuje sa mzda navyše 2) ak ide o prácu nadčas (§ 97 ZP) → vypočíta sa mzda za hodiny práce navyše/resp. zohľadnená
Mzdové zvýhodnenie	→ za skutočnosť práce v deň sviatku – najmenej v sume 100 % jeho priemerného zárobku (§ 134 ZP)

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok = priemerná hodinová mzda (podľa § 134 ZP)

a) práca vo sviatok zamestnanca, ktorému pracovná zmena pripadla na sviatok
→ pracovná zmena bola v súlade s inými ustanoveniami ZP (napr. nepretržitá prevádzka) plánovaná na sviatok (napr. na 1. 5. 2020), a teda zamestnanec je povinný vykonávať prácu v tento deň, tento deň sa nepovažuje za odpracovaný.
*→ **patrí: mzda za sviatok a mzdové zvýhodnenie za prácu** vo sviatok (**nepatrí:** mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, keďže ide o **prácu v rámci rozvrhu pracovného času a jej výkonom sa nepresahuje fond pracovného času.** Ak by však zamestnanec namiesto 8-hodinovej pracovnej zmeny musel odpracovať ďalšie 4 hodiny navyše, za tieto štyri hodiny mu bude patriť mzda a aj mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas).*

b) práca vo sviatok zamestnanca, ktorému pracovná zmena nepripadla na sviatok
→ pracovná zmena (podľa rozvrhu) nepripadla na sviatok, ale na základe rozhodnutia zamestnávateľa

PP® tip **Firemný multi-prístup na Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

musí v tento deň prísť vykonávať prácu. **Príklad:** Zamestnanec má naplánovanú zmenu na pondelok, utorok a stredu. Na štvrtok pripadol sviatok a zamestnávateľ nariadil prácu na sviatok od 6.00 – 14.00.
→ ***patrí: 1.*** *mzdové zvýhodnenie za prácu* ***vo sviatok*** *– za 7,5 hodiny,* ***2.*** *patrí mzdové zvýhodnenie* ***za prácu nadčas*** *– za 7,5 hodiny (alternatívy pozri § 121 ZP).*

c) *odpadnutie vykonávania práce z dôvodu sviatku (zamestnanec by inak bol pracoval)*
→ *nepracoval preto, že mu sviatok* ***pripadol na jeho obvyklý pracovný deň.*** **Príklad:** Zamestnanec pracuje v pracovných zmenách pondelok až piatok od 8.00 do 16.30. Na štvrtok pripadol sviatok a zamestnávateľ neurčil, že zamestnanec má prísť do práce a vykonávať prácu vo sviatok.
„Obvyklý pracovný deň“ *→ deň, počas ktorého by zamestnanec, keby nebol sviatok, pracoval.*

Upozornenie:

Zamestnávateľ **urobí rozvrh pracovného času bez ohľadu na sviatok a až následne rozhodne, či všetci zamestnanci alebo niektorí z nich nebudú pracovať vo sviatok** (napr. zníženie výkonov v doprave). S týmto cieľom je možné porovnať napr. rozvrhy pracovných zmien zamestnanca za predchádzajúce, prípadne aj nasledujúce obdobie.

To, že je rozvrh pracovného času **účelovo** urobený tak, že na deň, na ktorý má pripadnúť sviatok, nie je určená pracovná zmena, neznamená, že sa na zamestnancov pracujúcich na tomto pracovisku nevzťahuje § 122 ods. 3 ZP, pretože prvotným dôvodom, prečo sa v daný deň nepracuje, je sviatok.

Zamestnanec odmeňovaný hodinovou mzdou:
→ patrí mu ***náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok.*** *To jest u tohto zamestnanca je to náhrada mzdy (nie mzda), pretože mu mzda ušla pre sviatok.*
→ ***„ak mu mzda ušla pre sviatok“:*** *dôvodom, že mu ušla mzda je, že sa kvôli sviatku v jeho obvyklý deň nepracovalo. Ak by mu však mzda ušla z iného dôvodu – napr. z dôvodu, že bol dočasne pracovne neschopný, náhrada mzdy mu nepatrí.*
Ak ide o zamestnanca ***s pružným pracovným časom,*** *náhrada mzdy by mala vychádzať z priemernej dĺžky pracovného času zamestnanca (jedine, že by mal napr. na štvrtky určenú zmenu v inej dĺžke a sviatok by pripadol práve na štvrtok).*

Zamestnanec odmeňovaný mesačnou mzdou:
→ ***sviatok sa považuje za odpracovaný deň*** *(napr. z hľadiska fondu pracovného času) → patrí* ***mzda*** *(nepatrí náhrada mzdy). To jest u tohto zamestnanca sa poskytne mzda, pretože tento deň sa považuje za odpracovaný.* **Výnimka:** v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že mu bude patriť náhrada mzdy. T. j. napríklad z dôvodu rovnakého zaobchádzania medzi zamestnancami s hodinovou a mesačnou mzdou sa zavedie rovnaký postup.
Neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny a „sankcia“
Sankcia: *zamestnancovi nepatrí za deň sviatku ani náhrada mzdy (zamestnanec s hodinovou mzdou), resp. ani mzda (zamestnanec odmeňovaný mesačnou mzdou).*
Dôvod: *ide o* ***neospravedlnené*** *zameškanie pracovnej zmeny (pozri § 144a ods. 6 ZP) alebo jej časti, ktorá bezprostredne predchádza sviatku alebo bezprostredne po ňom nasleduje (v tomto ohľade ide o pracovnú zmenu, nie deň a bezprostredná je prvá pred a prvá po, napr. 1. 5. bude nedeľa a zamestnanec pracuje v piatok – ide o bezprostredne predchádzajúcu pracovnú zmenu) alebo ide o zameškanie pracovnej zmeny alebo jej časti, ktorá bola nariadená zamestnávateľom na sviatok.*

d) *práca vo sviatok sa nevykonávala a ani sa nemala vykonávať*
→ nepatrí ani mzda a ani náhrada mzdy.

2. možnosť: Náhradné voľno za prácu vo sviatok
Forma: *dohoda*

Nároky		
	Sviatok	**Deň náhradného voľna**
Odmeňovaný **hodinovou** mzdou	Nie – mzdové zvýhodnenie Áno – výkon práce (nadčas pozri aj § 121 ZP) Áno – mzda	Hodina náhradného voľna + náhrada mzdy v sume priemerného zárobku

PP tip **Praktické príklady zo súčasných noviel a zmien v zákonoch** vám ponúkame aj v digitálnej podobe. Získajte ročný prístup k rozsiahlej ponuke **videoškolení len za 120 €.** Viacej informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

Nároky		
	Sviatok	**Deň náhradného voľna**
Odmeňovaný **mesačnou** mzdou	Nie – mzdové zvýhodnenie Áno – výkon práce (nadčas pozri aj § 121 ZP) Áno – mzda	Čas náhradného voľna = za odpracovaný čas (t. j. výkon práce) + mzda (**výnimka:** v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že sa poskytne náhrada mzdy)

Príklad:

Čas: 1. 9. 2020 (sviatok): výkon práce 8 hodín (išlo o jeho plánovanú pracovnú zmenu). Náhradné voľno: 12. 9. 2020: 8 hodín.

Zamestnanec **s mesačnou mzdou**→ nemá vplyv na jeho mesačnú mzdu. Ak by sa čerpalo v iný mesiac – v prvom mesiaci sa poskytne mzda a v druhom mesiaci sa poskytne na čas náhradného voľna mzda (ak sa nedohodne v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, že sa poskytne náhrada mzdy).

Zamestnanec **s hodinovou mzdou** → za prácu vo sviatok sa poskytne hodinová mzda a za čerpanie náhradného voľna sa poskytne náhrada mzdy.

Termín poskytnutia náhradného voľna za prácu vo sviatok

→ do uplynutia troch kalendárnych mesiacov (nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná) alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok **Príklad:** práca vo sviatok 1. 9. – október, november, december.

→ ak sa neposkytne: patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok.

3. možnosť: Zohľadnenie práce vo sviatok v mzde
→ zohľadnenie prípadnej práce vo sviatok (t. j. ide o prácu vo sviatok, ktorá sa neplánovala, nepredvídala) v mzde = ***nepatrí: mzdové zvýhodnenie a ani náhradné voľno, ale patrí: mzda za sviatok,*** *keďže sviatok pripadol na obvyklý pracovný deň zamestnanca. Zohľadnenie práce vo sviatok, ktorá je aj prácou nadčas v mzde, pozri aj § 121 ZP.*

Okruh: *dohoda – vedúci zamestnanec (§ 9 ods. 3 ZP) (ale na rozdiel od práce nadčas každý vedúci zamestnanec).*

K počítaniu sviatku pri nočnej zmene napr. od 22.00 do 6.00 – pozri § 95 ZP.

§ 122a
Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

(1) Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v
a) kolektívnej zmluve,
b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

(3) Na pracoviskách s nočnými zmenami sa na účely odsekov 1 a 2 sobota začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

PP® tip
Okrem školení mimo pracoviska zabezpečujeme aj **In House školenia** – **vyškolenie vašich zamestnancov priamo u vás vo firme.** Riešenie šité na mieru: od výberu lektora, témy až po materiálne a technické zabezpečenie.

(4) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu. Ak dôjde k dohode podľa prvej vety, vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie podľa odsekov 1 a 2.

K § 122a: Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

Zavedené od 1. 5. 2018 (do 30. 4. 2019 prechodné ustanovenie § 252m ZP).

Práca v sobotu

§ 122a ZP nekopíruje automaticky kalendárnu sobotu, ale systém, ktorý už používa § 95 ZP. Podľa § 122a ods. 3 ZP ***na pracoviskách s nočnými zmenami*** *sa sobota začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku. Nočná zmena je v zmysle § 90 ods. 7 ZP: pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou. Sobota je doba 24 hodín od určenia jej začiatku.*

Príklad:

U zamestnávateľa sa na pracovisku striedajú pracovné zmeny v troch režimoch: 6.00 – 14.00, 14.00 – 22.00, 22.00 – 6.00 hod. Prvá ranná zmena v týždni nastupuje v pondelok o 6.00. Pre účely § 122a ZP sa teda sobota začína v sobotu o 6.00 a končí v nedeľu o 6.00 hod. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu patrí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu v sobotu medzi 6.00 a 24.00 hod. a v nedeľu medzi 24.00 a 6.00 hod.

Toto stanovenie je pevné (kogentné) a nemožno ho meniť dohodou strán.

Na pracoviskách, kde nie sú nočné zmeny, *napr. len jedna zmena od 8.00 do 16.30 hod., je sobota určená kalendárnym dňom (0.00 – 24.00), teda mzdové zvýhodnenie za sobotu patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v sobotu medzi 0.00 a 24.00 hod.*

Osobitné prípady v praxi: *Žiadna ranná zmena v prevádzke – vytvoriť pre tieto účely hypotetickú rannú zmenu.*

Sadzba mzdového zvýhodnenia

Základné mzdové zvýhodnenie [§ 122a ods. 1 a § 252m písm. a) bod 1 ZP]

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu		
Do 30. 4. 2018	-	ZP neustanovoval
Od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2018	§ 252m písm. a) bod 1	mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **25 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu
Od 1. 5. 2019	§ 122a ods. 1	mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **50 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu

Príklad:

Zamestnanec pracuje 37,5 hodiny týždenne (pravidelne a striedavo pracuje v dvoch zmenách dvojzmennej prevádzky). Zároveň je zaradený do 3. stupňa náročnosti práce podľa § 120 ZP. Aké je jeho mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu?

Základom je vždy suma minimálnej mzdy – pre rok 2020 je to 3,333 eura/hod. Toto sa nemení vo väzbe na zákonné skrátenie pracovného času podľa § 85 ods. 5 až 7 ZP ani vo väzbe na stupeň náročnosti práce.

Derogačná klauzula [§ 122a ods. 2 a § 252m písm. a) bod 2 ZP]

Podmienky uplatnenia:

1) *zamestnávateľ, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca* ***pravidelne*** *vykonávala v sobotu;*

PP® tip

Absolvujte **kurz BOZP alebo OPP v e-learningovej forme.** Po jeho úspešnom absolvovaní získa každý preškolený zamestnanec **platný záznam o oboznámení s kurzom,** ktorým sa môže v prípade potreby preukázať kontrolným orgánom.

Podmienené je to povahou práce alebo podmienkami prevádzky. Takýto pojem používa ZP napr. v § 87, § 93. Príkladom je nepretržitá prevádzka. Avšak vzhľadom na to, že sobota je v zmysle ZP považovaná za deň, ktorý môže byť štandardným pracovným dňom (podľa § 93 ods. 1 ZP nepretržitý odpočinok v týždni sa musí poskytnúť v sobotu/nedeľu alebo v nedeľu/pondelok), ak zamestnávateľ organizuje prácu tak, že poskytuje odpočinok v pondelok a nie v sobotu, pretože chce pokryť víkendový dopyt (napr. bistro, kaviareň), splní podmienky podľa tohto ustanovenia.

2a) u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia (§ 230 ZP): je to dohodnuté v kolektívnej zmluve (§ 231 ZP);

2b) u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia: je to dohodnuté v pracovnej zmluve + tento zamestnávateľ k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

Posudzuje sa reálny stav, ktorý je k 31. 12., a nie priemerný evidenčný stav.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu		
Do 30. 4. 2018	-	ZP neustanovoval
Od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2018	§ 252m písm. a) bod 2	mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **20 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu
Od 1. 5. 2019	§ 122a ods. 2	mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **45 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu

Zahrnutie mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu vo mzde

Podľa § 122a ods. 4 ZP s vedúcim zamestnancom (pozn. pojem § 9 ods. 3 ZP) možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu. Ak dôjde k dohode podľa prvej vety, vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie podľa odsekov 1 a 2.

*Podobné ustanovenia má § 121, § 122, § 123 ZP. Prípadná práca v sobotu: práca v sobotu, ktorá môže, avšak nemusí nastať (má byť neplánovaná, nepredvídaná) → **zohľadní sa vo mzde** vopred, t. j. mzda **má byť vyššia, ako by bola bez zohľadnenia.***

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu – minimálna mzda, minimálne mzdové nároky

Príklad:

Zamestnanec pracuje aj v sobotu, kde dosiahne 32 hodín výkonu práce za mesiac máj 2020. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu sa nezapočíta pre účely posúdenia, či mzda dosiahla aspoň výšku minimálnej mzdy.

Obdobne sa mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu nezapočíta ani pre účely posúdenia, či je mzda rovnaká alebo vyššia ako príslušný minimálny mzdový nárok zamestnanca (§ 120 ZP). Na účely zistenia výšky doplatku do sadzby minimálneho mzdového nároku sa z celkovej porovnávanej sumy mzdy musí vylúčiť suma mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu rovnako, ako je tomu aj pri ostatných plneniach, ktoré ustanovuje ZP.

§ 122b
Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

(1) Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v
a) kolektívnej zmluve,

PP® tip Novinka PMPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

(3) Na pracoviskách s nočnými zmenami sa na účely odsekov 1 a 2 nedeľa začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

(4) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v nedeľu. Ak dôjde k dohode podľa prvej vety, vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie podľa odsekov 1 a 2.

K § 122b: Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

Zavedené od 1. 5. 2018 (do 30. 4. 2019 prechodné ustanovenie § 252m ZP.

Práca v nedeľu

§ 122b ZP nekopíruje automaticky kalendárnu nedeľu, ale systém, ktorý už používa § 95 ZP. Podľa § 122b ods. 3 ZP ***na pracoviskách s nočnými zmenami*** *sa nedeľa začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku. Nočná zmena je v zmysle § 90 ods. 7 ZP: pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou. Nedeľa je doba 24 hodín od určenia jej začiatku.*

Príklad:

U zamestnávateľa sa na pracovisku striedajú zmeny v troch režimoch: 6.00 – 14.00, 14.00 – 22.00, 22.00 – 6.00 hod. Prvá ranná zmena v týždni nastupuje v pondelok o 6.00. Pre účely § 122a ZP sa nedeľa začína v nedeľu o 6.00 a končí v pondelok o 6.00 hod. Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu patrí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu v nedeľu medzi 6.00 a 24.00 hod. a v pondelok medzi 24.00 a 6.00 hod.

Toto stanovenie je pevné (kogentné) a nemožno ho meniť dohodou strán.

Na pracoviskách, kde nie sú nočné zmeny, *napr. len jedna zmena od 8.00 do 16.30 hod., je nedeľa určená kalendárnym dňom (0.00 – 24.00), teda mzdové zvýhodnenie za nedeľu patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v nedeľu medzi 0.00 a 24.00 hod.*

Osobitné prípady v praxi: *Žiadna ranná zmena v prevádzke – vytvoriť pre tieto účely hypotetickú rannú zmenu.*

Sadzba mzdového zvýhodnenia

Základné mzdové zvýhodnenie [§ 122b ods. 1 a § 252m písm. b) bod 1 ZP]

Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu		
Do 30. 4. 2018	-	ZP neustanovoval
Od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2018	§ 252m písm. b) bod 1	mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **50 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu
Od 1. 5. 2019	§ 122b ods. 1	mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **100 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu

Príklad:

Zamestnanec pracuje 37,5 hodiny týždenne (pravidelne a striedavo pracuje v dvoch zmenách dvojzmennej prevádzky). Zároveň je zaradený do 3. stupňa náročnosti práce podľa § 120 ZP. Aké je jeho mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu?

Základom je vždy suma minimálnej mzdy určená – pre rok 2020 je to 3,333 eura/hod. Toto sa nemení vo väzbe na zákonné skrátenie pracovného času podľa § 85 ods. 5 až 7 ZP ani vo väzbe na stupeň náročnosti práce.

PP® tip

Prihláste sa na niektorý z našich **webinárov** a sledujte kurzy o vybranej problematike priamo z prostredia vašej firmy alebo z pohodlia vášho domova. Ponuku aktuálnych webinárov nájdete na **www.profivzdelavanie.sk.**

Derogačná klauzula [§ 122a ods. 2 a § 252m písm. b) bod 2 ZP]

Podmienky uplatnenia:

*1) zamestnávateľ, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca **pravidelne** vykonávala v nedeľu;*
Podmienené je to povahou práce alebo podmienkami prevádzky. Takýto pojem používa ZP napr. v § 87, § 93. Príkladom je nepretržitá prevádzka.

2a) u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia (§ 230 ZP): je to dohodnuté v kolektívnej zmluve (§ 231 ZP);

2b) u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia: je to dohodnuté v pracovnej zmluve + tento zamestnávateľ k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

Posudzuje sa reálny stav, ktorý je k 31. 12., a nie priemerný evidenčný stav.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu		
Do 30. 4. 2018	-	ZP neustanovoval
Od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2018	§ 252m písm. b) bod 2	mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **40 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu
Od 1. 5. 2019	§ 122b ods. 2	mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **90 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu

Zahrnutie mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu vo mzde

*Podľa § 122b ods. 4 ZP s vedúcim zamestnancom (pozn. pojem § 9 ods. 3 ZP) možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v nedeľu. Ak dôjde k dohode podľa prvej vety, vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie podľa odsekov 1 a 2. Podobné ustanovenia má § 121, § 122, § 123 ZP. Prípadná práca v nedeľu: práca v nedeľu, ktorá môže, avšak nemusí nastať (má byť neplánovaná, nepredvídaná) → **zohľadní sa vo mzde** vopred, t. j. mzda **má byť vyššia, ako by bola bez zohľadnenia.***

Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu – minimálna mzda, minimálne mzdové nároky

Príklad:

Zamestnanec pracuje aj v nedeľu, kde dosiahne 32 hodín výkonu práce za mesiac máj 2020. Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu sa nezapočíta pre účely posúdenia, či mzda dosiahla aspoň výšku minimálnej mzdy.

Obdobne sa mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu nezapočíta ani pre účely posúdenia, či je mzda rovnaká alebo vyššia ako príslušný minimálny mzdový nárok zamestnanca (§ 120 ZP). Na účely zistenia výšky doplatku do sadzby minimálneho mzdového nároku sa z celkovej porovnávanej sumy mzdy musí vylúčiť suma mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu rovnako, ako je tomu aj pri ostatných plneniach, ktoré ustanovuje ZP.

§ 123
Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

(1) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, možno dohodnúť, ak nejde o zamestnanca

PP® tip Uľahčite si pracovný život a získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise DÚPP a Daňovej pohotovosti s našou novinkou DÚPP PLUS. Pre viac informácií volajte +421 41 70 53 222.

vykonávajúceho rizikovú prácu, nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v

a) kolektívnej zmluve,
b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

(3) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

K § 123: Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

§ 123 ZP upravuje otázku mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu (práca 22.00 – 6.00 – pozri § 98 ZP). Mzdové zvýhodnenie je za nočnú prácu, nie za nočnú zmenu.

1. možnosť: Mzdové zvýhodnenie

Nároky zamestnanca za nočnú prácu	
Mzda	(„dosiahnutá mzda") za čas – hodiny práce (nejde o prácu navyše)
Mzdové zvýhodnenie	→ **za skutočnosť práce v noci medzi 22.00 a 6.00** → **určité percento z minimálnej mzdy v eurách za hodinu** podľa osobitného predpisu (do 30. 12. 2020 - n. v. SR, ktoré ustanovuje minimálnu mzdu na príslušný kalendárny rok/od 1. 1. 2021 oznámenie v Zbierke zákonov)

→ *vychádza z minimálnej hodinovej mzdy.*
→ ***rovnaké bez ohľadu na to, či*** *zamestnanec pracuje na plný, skrátený alebo na kratší pracovný čas a či zamestnanec má vyšší stupeň náročnosti práce.*
→ *rozlišuje sa medzi rizikovou prácou (práca 3. a 4. kategórie podľa zákona č. 355/2007 Z. z.)* **Pozn.** od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2019 (§ 252m ZP)

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu = hodinová minimálna mzda x určité % z minimálnej mzdy

Základné mzdové zvýhodnenie [§ 123 ods. 1 a § 252m písm. c) bod 1 ZP]

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu		
Do 30. 4. 2018	§ 123 ods. 1	mzdové zvýhodnenie najmenej **20 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu
Od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2018	§ 252m písm. c) bod 1	mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **30 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu
		zamestnanec vykonávajúci rizikovú prácu → mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **35 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu
Od 1. 5. 2019	§ 123 ods. 1	mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **40 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu
		zamestnanec vykonávajúci rizikovú prácu → mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **50 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu

Osobitným predpisom pre rok 2020 je n. v. SR č. 324/2019 Z. z.
Príklad: Minimálna mzda v roku 2020 = 3,333 eura/hodinu 40 % = 1,3332 eura, 50 % = 1,6665 eura.

Derogačná klauzula [§ 123 ods. 2 a § 252m písm. c) bod 2 ZP]

Podmienky uplatnenia:

1) *zamestnávateľ, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa* ***prevažná časť práce*** *vykonávala ako nočná práca,*

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PMPP a Mzdovej pohotovosti s novinkou PMPP PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

Podmienené je to povahou práce alebo podmienkami prevádzky (napr. pekáreň – dodanie chleba – ráno, upratovanie priestorov, ak možno upratovať väčšinou len v noci). Takýto pojem používa Zákonník práce napr. v § 87, § 93. Sleduje sa rozsah hodín u konkrétneho zamestnávateľa, po ktorý sa práca vykonáva (plánovaný fond pracovného času). Ak sa prevažná časť práce vykonáva ako nočná práca (nočná práca – § 98 ods. 1 ZP – práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou), derogačná klauzula je prípustná.

2) netýka sa to zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu,

3a) u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia (§ 230 ZP): je to dohodnuté v kolektívnej zmluve (§ 231 ZP),

3b) u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia: je to dohodnuté v pracovnej zmluve + tento zamestnávateľ k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

Posudzuje sa reálny stav, ktorý je k 31. 12., a nie priemerný evidenčný stav.

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu		
Do 30. 4. 2018	§ 123 ods. 1	mzdové zvýhodnenie najmenej **20 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu
Od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2018	§ 252m písm. c) bod 2	mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **25 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu
Od 1. 5. 2019	§ 123 ods. 2	mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **35 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu

2. možnosť: Zohľadnenie prípadnej nočnej práce v mzde
→ ide o prípadnú nočnú prácu (neočakávaná a nebola vopred plánovaná, určená či nariadená).

***Okruh:** dohoda – vedúci zamestnanec (§ 9 ods. 3 ZP) (ale na rozdiel od práce nadčas každý).*
*→ **bude patriť mzda za nočnú prácu,** keďže ide o obvyklý výkon práce. V prípade, že ide aj o prácu nadčas alebo vo sviatok: pozri možnosti podľa § 121 ZP a § 122 ZP.*

Poskytovanie mzdového zvýhodnenia „za hodinu" a za zlomok hodiny
*→ mzdové zvýhodnenie patrí **aj za zlomky celých hodín** (napr. za nočnú prácu 22.00 – 22.30). Vyjadrenie „za každú hodinu práce" vyjadruje len časový element, ku ktorému sa viaže sadzba mzdového zvýhodnenia.*

§ 124
Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

(1) Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

(2) Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia
a) chemické faktory,
b) karcinogénne a mutagénne faktory,
c) biologické faktory,
d) prach,
e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).

(3) Za každú hodinu práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

PP® tip
Získajte viac funkcií a služieb v online časopise Dane a Účtovníctvo a Daňovej pohotovosti s novinkou DaÚ PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

(4) Mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v odseku 2.

(5) Pri dohodnutí mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce podľa odseku 4 sa odsek 3 neuplatní.

K § 124: Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

*§ 124 ZP upravuje otázku mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce → **ide o kompenzáciu,** nie o mzdové zvýhodnenie, keďže nemožno zvýhodňovať zamestnancov za to, že pracujú v škodlivejšom pracovnom prostredí alebo sú vystavovaní určitým faktorom.*

Okruh zamestnancov s nárokom

– sú splnené tri kumulatívne podmienky:

1) ***pri vykonávaní pracovných činností v prostredí,** v ktorom pôsobia: chemické faktory (n. v. SR č. 355/2006 Z. z.), karcinogénne a mutagénne faktory (n. v. SR č. 356/2006 Z. z.), biologické faktory (n. v. SR č. 338/2006 Z. z.), prach, fyzikálne faktory (napríklad hluk → n. v. SR č. 115/2006 Z. z.), vibrácie → n. v. SR č. 416/2005 Z. z., ionizujúce žiarenie → zákon č. 87/2018 Z. z., elektromagnetické pole → n. v. SR 209/2016 Z. z.).*
2) ***ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie** podľa osobitného predpisu (je ním zákon č. 355/2007 Z. z. – pozri § 31) a*
3) ***pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov** pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, **aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky** (všeobecne ich upravuje zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a podrobnejšie n. v. č. 395/2006 Z. z. Následne ich použitie upravujú jednotlivé právne predpisy).*

Mzdová kompenzácia – výška

Mzda	(„dosiahnutá mzda") za čas – hodiny práce (nejde o prácu navyše)
Mzdová kompenzácia	→ za predmetné obmedzenie – najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu (n. v. SR, ktoré ustanovuje minimálnu mzdu na príslušný kalendárny rok)

→ vychádza z minimálnej hodinovej mzdy.

Pre rok 2020 je to n. v. SR č. 324/2019 Z. z. Minimálna mzda v roku 2020 = 3,333 eura/hodinu.

*→ **rovnaká** bez ohľadu na to, či zamestnanec pracuje na plný, skrátený alebo na kratší pracovný čas a či zamestnanec má vyšší stupeň náročnosti práce.*

*→ **aj za zlomky celých hodín** – pozri výklad k § 123 ZP.*

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce = hodinová minimálna mzda x 0,2

Fakultatívna mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

*→ možno ju poskytovať aj: **pri pôsobení iných vplyvov,** ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú, alebo **pri nižšej intenzite** pôsobenia faktorov pracovného prostredia, ako sú vyššie uvedené,*

→ neplatí minimálna výška mzdovej kompenzácie 20 % (t. j. môže byť aj nižšia).

Zohľadnenie mzdovej kompenzácie v mzde zamestnanca

→ nie je možné dojednať so žiadnym zamestnancom.

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PaM a **Mzdovej pohotovosti** s novinkou PaM PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

§ 125
Mzda pri výkone inej práce

(1) Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

(2) Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.

(3) Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.

(4) Súčasťou nákladov na doplatok podľa odsekov 2 a 3 sú aj odvody do poistných fondov a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitných predpisov.

(5) Nárok na úhradu uplatní zamestnávateľ u orgánu verejného zdravotníctva v písomnej žiadosti do 30 dní od skončenia karanténneho opatrenia.

(6) Orgán verejného zdravotníctva náklady na doplatok neuhradí, ak k uloženiu karanténneho opatrenia prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

K § 125: Mzda pri výkone inej práce

V § 125 ZP sa upravuje mzda v prípade, ak bol zamestnanec preradený na inú prácu v stanovených prípadoch a po preradení dosiahol nižšiu mzdu (patrí mu tzv. doplatok).

§ 126

Zrušený.

§ 127
Naturálna mzda

(1) Zamestnancovi možno poskytovať časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy, formou naturálnej mzdy. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých.

(2) Ako naturálnu mzdu možno poskytovať výrobky, výkony, práce a služby. Poskytovanie naturálnej mzdy vo forme liehovín alebo iných návykových látok nie je dovolené. Zľava na cestovnom pre zamestnanca dopravcu sa nepovažuje za naturálnu mzdu.

(3) Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy.

(4) Ak zamestnávateľ v rámci svojich priestorov zriadil obchodné zariadenia na predaj tovaru alebo na poskytovanie služieb, nesmie zamestnanca nútiť, aby v týchto obchodných zariadeniach kupoval tovar alebo využíval ich služby. V prípade, že z dôvodov odlúčenosti prevádzky nemožno používať iné

PP® tip
Novinka PaM PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

obchodné zariadenia, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevyužívali na dosahovanie vlastného zisku alebo aby sa tovar predával a služby poskytovali za ceny v mieste obvyklé v čase predaja tovaru alebo poskytovania služieb.

K § 127: Naturálna mzda

*§ 127 ZP upravuje pravidlá pre poskytovanie naturálnej mzdy zamestnancovi → **len so súhlasom zamestnanca** a za podmienok s ním dohodnutých.*

Naturálna mzda	**plnenie peňažnej hodnoty** (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu → ide o mzdu podľa definície podľa § 118 ods. 2 ZP

*→ **nie je: zľava na cestovnom pre zamestnanca dopravcu** (napr. zľava na cestovnom u vlakového dopravcu pre zamestnanca a členov jeho rodiny – tzv. režijný lístok).*

*→ **obmedzenie: časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy** (neuvádza sa, že sa majú brať do úvahy aj tzv. minimálne mzdové nároky).*

*→ vyjadruje sa **v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb** od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy. **Ocenenie výrobku, výkonu, tovaru, služby** → dôležité pre určenie, aká mzda sa poskytuje a aj pre napr. zaplatenie odvodov a daní.*

***Možno poskytovať:** výrobky, výkony, práce, služby. **Nemožno:** liehoviny, iné návykové látky (liehovina → § 2 ods. 1 písm. c) zákona č. 467/2002 Z. z., návyková látka → § 130 ods. 5 TZ, omamná látka → § 2 ods. 1 zákona č. 139/1998 Z. z., psychotropná látka → § 2 ods. 2 zákona č. 139/1998 Z. z., alkoholický nápoj → § 1 zákona č. 219/1996 Z. z.).*

§ 128
Mzda v cudzej mene

Zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine možno poskytovať mzdu alebo jej časť v cudzej mene. Prepočet výšky mzdy v eurách na cudziu menu sa vykonáva podľa referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 alebo v iný dohodnutý deň.

K § 128: Mzda v cudzej mene

*§ 128 ZP upravuje pravidlá pre poskytovanie mzdy v cudzej mene zamestnancovi **s miestom výkonu práce aj v cudzine** (t. j. v inom štáte ako SR – pozri § 5 ods. 1 ZP a § 43 ods. 5 ZP).*
*→ **nepatrí sem** zamestnanec, ktorý je vyslaný podľa § 5 ods. 11 ZP (nemení sa miesto výkonu práce podľa § 43 ods. 1 ZP, ale dojednáva sa tzv. miesto výkonu práce počas vyslania – pozri § 5 ods. 12/ od 30. 7. 2020 § 5 ods. 14 ZP – tomuto zamestnancovi patria cestovné náhrady podľa druhej vety § 6 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z.; otázku meny upravuje § 36 ods. 4 až 6).*
→ platí to, ak nejde o krajinu s menou „euro“, keďže tam nie je dôvod na vyplácanie mzdy v cudzej mene.

Prepočet na inú menu** → podľa referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného ECB alebo NBS, **ktorý je platný v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy** podľa § 130 ods. 2 alebo **v iný dohodnutý deň.
***Zdroj:** http://www.nbs.sk/sk/statisticke-udaje/kurzovy-listok/denny-kurzovy-listok-ecb*

K vyslaniu a cudzej mene

*Vzhľadom na to, že § 128 ZP bol formulovaný už dávno a v praxi nastáva aj situácia vyslania, kde sa napr. má dodržať v iných štátoch minimálna mzda, ktorá je vyššia ako v SR, pokiaľ ide **o vyjadrenie (dojednanie)***

PP® tip
Poznáte podrobnosti o procese kontroly spracúvania osobných údajov? Viac sa dozviete aj v roku 2020 na školení „**GDPR a osobné údaje očami kontrolného orgánu**“ priamo od inšpektora z Úradu na ochranu osobných údajov SR.

mzdy v inej mene napr. z dôvodu, aby bolo zrejmé, že zamestnávateľ dodržiava záväzok v štáte vyslania (ale mzda bude vyplatená v eurách na eurový účet), *napr. mzdu vo švédskych korunách, možno odporučiť:*

1) ***analogický postup podľa § 128 ZP*** *(dojednanie dňa prepočtu mzdy z SEK na EUR) so zamestnancom (§ 128 ZP striktne netrvá na pracovnej zmluve, ale keďže môže ísť o mzdovú podmienku, táto môže byť dojednaná len v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve).*
   V prípade § 128 ZP ***je možnosť dojednania iného dňa*** *na určenie kurzu na prepočet mzdy.*
2) *alebo* ***aplikáciu § 24 ods. 2 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve*** „referenčným výmenným kurzom určeným a vyhláseným ECB alebo NBS .... v deň predchádzajúci dňu uskutočnenia účtovného prípadu alebo v iný deň, ak to ustanovuje osobitný predpis....“. *Prípadne možno dojednať mzdu v eurách a vyjadriť v zmluve, že v prípade kurzových rozdielov mzda bude najmenej vo výške minimálnej mzdy vo VB.*

§ 129
Splatnosť mzdy

(1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

(2) Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky.

(3) Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia zamestnania, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

K § 129: Splatnosť mzdy

§ 129 ZP upravuje základné pravidlá týkajúce sa splatnosti mzdy.

Splatnosť mzdy *→ kedy má zamestnanec* ***nárok na mzdu za určité obdobie.*** *Je potrebné rozlíšiť dve skutočnosti:*

1) ***právo na mzdu*** *– právo vzniká vykonaním práce [napr. § 47 ods. 1 písm. a) ZP – zamestnávateľ je povinný platiť zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu – pracovná zmluva je odplatná zmluva] a*
2) ***právo na jej vyplatenie (nárok na mzdu)*** *zamestnávateľ nie je povinný hneď po vykonaní práce vyplatiť zamestnancovi mzdu, ale mzda sa vypláca vo výplatných termínoch za určitú dobu (môže byť aj deň, ale je to spravidla mesiac, prípadne týždeň).*

Pozn.: výplatný termín má zamestnávateľ podľa § 43 ods. 2 ZP uviesť v pracovnej zmluve. Výplatný termín môže predchádzať posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca (napr. splatnosť do 31. 5. a výplatný termín 10. 5.), ale nemôže byť určený neskôr (výnimky: pozri ďalej).

Základné pravidlo, skoršia a neskoršia splatnosť mzdy

→ splatná ***pozadu za mesačné obdobie,*** *a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca,* ***ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.***

Príklad:

Mzda za mesiac apríl 2020 je splatná najneskôr do konca mája 2020 (t. j. vyplatená musí byť najneskôr 31. 5. 2020). Dohoda inak zabezpečuje, že sa možno dohodnúť, že mzda bude splatná skôr alebo v iných intervaloch (napr. na týždennom základe).

Neskoršia splatnosť mzdy *→ nezabúdať na zásadu výhodnosti pre zamestnanca podľa § 1 ods. 6 ZP (s výnimkami – napr. zákaz odchýlenia) + § 17 ods. 1 ZP zákaz vzdania sa svojho práva vopred; dohoda inak podľa § 129 ods. 1 ZP vyplýva buď z povahy plnenia (napr. podiel na zisku za kalendárny rok –*

PP® tip
Aj v roku 2020 sme tu pre vás s obľúbeným školením „**Zákonník práce pod lupou**“. Počas 2 dní spolu s JUDr. Alenou Huťanovou nahliadneme na problematiku **pracovného práva na Slovensku a schválené zmeny od 1. 1. 2020.**

osobitné dojednanie splatnosti), alebo osobitosti situácie (napr. splátkový kalendár v prípade nepriaznivej finančnej situácie zamestnávateľa – odložená splatnosť). Pozri aj § 134 ods. 7 ZP (predvída aj plnenia za viac rozhodujúcich období).

Skoršia splatnosť mzdy *→ ZP upravuje osobitne dva prípady:* ***mzdu, ktorá je splatná počas dovolenky*** *(t. j. počas jej trvania),* ***mzdu v prípade skončenia pracovného pomeru.***

K vyplateniu mzdy v prípade skončenia pracovného pomeru:

Mzda splatná za mesačné obdobie *→ tá, ktorá by sa bola vyplatila v najbližšom výplatnom termíne a poskytuje sa na mesačnom základe (napr. nepôjde o podiel na zisku spoločnosti, na obrate, kde napr. môže byť daný rámec – jeden rok a pod.).*

Príklad:

Pracovný pomer sa končí 15. 5. 2020. Zamestnanec má právo na vyplatenie mzdy 15. 5. 2020. Uvedenú situáciu možno riešiť doplnením pracovnej zmluvy o ustanovenie, že v tomto prípade sa mzda vyplatí v najbližšom výplatnom termíne pre splatnosť mzdy za príslušný mesiac (uvedené sa nejaví ako prípad, že by sa zamestnanec vopred vzdal svojho práva) alebo dohodou. Technická realizovateľnosť je sporná (napr. plánované skončenie, jednoduchá štruktúra mzdy – možné odhadnúť mzdu a vyplatiť ju, komplikovaná štruktúra, resp. náhle skončenie – realizácia okamžite je problematická).

Pracovný pomer sa končí 1. 6. 2020 + výkon práce je aj 1. 6. 2020. Výplatný termín je 15. deň v mesiaci. Je vyplatenie mzdy za 1. 6., 15. 6. alebo 15. 7. Vzhľadom na to, že mzda za 1. 6. je mzdou za mesiac jún a nie za mesiac máj, najbližší výplatný termín pre vyplatenie mzdy za jún je mesiac júl, a to 15. 7. Z tohto hľadiska nie je porušený ZP, ak je mzda vyplatená až v mesiaci júl 2020 (ak je dohodnuté, že sa vypláca až vo výplatnom termíne).

§ 130
Výplata mzdy

(1) Vyplácaná mzda sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor, ak kolektívna zmluva alebo zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanovujú priaznivejšiu úpravu zaokrúhľovania mzdy v prospech zamestnanca. Mzda sa zamestnancovi vypláca v peniazoch; v inom druhu plnenia alebo v cudzej mene možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(2) Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce. Mzda podľa § 118 ods. 4 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a mzda podľa § 118 ods. 4 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

(3) Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v dohodnutých termínoch. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.

(4) Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostaviť po výplatu mzdy alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak.

(5) Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami. Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok

PP® tip Ak ste v roku 2019 prijali tovar za viac ako 200 000 € alebo dodali do EÚ za viac ako 400 000 €, nevynechajte školenie s Ing. Tiborom Vojtkom. Vďaka nemu **budete ovládať presný postup na podávanie hlásenia INTRASTAT.**

poistného na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na garančné poistenie, poistné na úrazové poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.

(6) Zamestnanec môže na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanoví osobitný predpis.

(7) Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.

(8) Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131, poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

K § 130: Vyplatenie mzdy

§ 130 ZP upravuje viaceré pravidlá pre výplatu mzdy z hľadiska formy či spôsobu vyplatenia, ako aj povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi doklad. Nárok zamestnanca na splatnú mzdu sa realizuje jej ***výplatou.***

Forma vyplatenia mzdy

→ akým spôsobom (mechanizmom) sa mzda vypláca: 1) peniaze, vec, elektronicky, 2) kde, 3) kedy (bližšie určenie času v rámci dňa).

Forma plnenia

→ ***mzda sa zamestnancovi vypláca v peniazoch,*** *t. j. v zákonnom platidle, ktoré platí na území SR (v mene euro).* ***V inom druhu plnenia*** *(napr. naturálna mzda) alebo* ***v cudzej mene*** *(napr. švajčiarske franky) možno mzdu vyplácať,* ***len ak to umožňuje ZP*** *(napr. § 127 ZP – naturálna mzda, § 128 ZP – mzda v cudzej mene)* ***alebo osobitný predpis.***

Spôsob dojednania výplatného termínu

→ mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve (nie vo vnútornom predpise) + pri domáckej práci (§ 52 ZP) možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce.

→ ide o ***pravidelnú náležitosť pracovnej zmluvy*** *podľa § 43 ods. 2 ZP → má byť* ***dostatočne určité*** *(§ 37 OZ). Dostatočne určité: presné vymedzenie dňa (napr. 10. deň kalendárneho mesiaca). § 43 ods. 3 ZP umožňuje aj odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy alebo odkaz na príslušné ustanovenia ZP.* ***Odkaz na § 130 ods. 2 ZP*** *nestačí, pretože sa z neho nedá odvodiť konkrétny deň.* ***Odkaz na § 129 ods. 1 ZP:*** *výplatný termín je posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca (napr. mzda máj – posledný deň mesiaca jún).*

Výplatný termín môže predchádzať posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca (napr. splatnosť do 31. 5. a výplatný termín 10. 5.), ale nemôže byť určený neskôr (výnimky: pozri ďalej).

Preddavok na mzdu

→ pozri § 130 ods. 3 ZP.

PP® tip Naučte sa efektívne pracovať so správou registratúry vo vašej spoločnosti. Získate **podrobný prehľad o tom, aké dokumenty máte, kde sú, dokedy tam budú. N**a školení priamo so **zamestnancami Štátneho archívu v Bratislave.**

Judikatúra:

R 32/1977→ Preddavok, ktorý nebol krytý ďalšou prácou – bezdôvodné obohatenie [pozri aj výklad k § 222 ZP, že toto ustanovenie kryje len prípady, kedy sa nedá postupovať podľa iných ustanovení – dá sa postupovať (ak ešte je mzda) podľa § 131 ods. 2 písm. a) ZP – zrážka zo mzdy].

Miesto a čas vyplácania mzdy

→ ZP vymedzuje niekoľko foriem: ***prioritu síce má vyplatenie na pracovisku a v pracovnom čase*** *(ak sa v pracovnej zmluve* ***nedohodlo inak****),* ***v praxi však už dominantným spôsobom je vyplatenie mzdy na účet v banke –*** *pracovisko širší výklad – napr. aj učtáreň – pozri aj Dohovor MOP č. 95 v čl. 13 ods. 1 – „na pracovisku alebo v jeho blízkosti“, pracovný čas – pozri § 85 ods. 1 ZP + pozri aj zákon č. 394/2012 Z. z. o obmedzení platieb v hotovosti [výnimka pre povinnosť bezhotovostných platieb nad určitú sumu – § 4 ods. 1 a 2, § 8 písm. o)]. Ďalšou formou je* ***zaslanie mzdy*** *(pozri § 130 ods. 4 druhá veta) a písomné* ***splnomocnenie na prijatie mzdy a vyplatenie mzdy inej osobe*** *(napr. § 35 ZP – smrť, exekúcia, dohody o zrážkach zo mzdy).*

K vyplateniu mzdy na účet v banke

→ dohoda zamestnanca a zamestnávateľa alebo na písomnú žiadosť zamestnanca.

→ realizuje sa po vykonaní zrážok podľa § 131 ZP na ***určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v SR*** *(pozn. zatiaľ absentuje zahraničná banka – zvýšené náklady na prevod by hradil zamestnanec) → pripísanie mzdy na účet* ***najneskôr v deň určený na výplatu*** *(zúčtovanie, výpočet a príkaz na úhradu teda musí vykonať skôr).*

→ fakultatívne na žiadosť zamestnanca: zamestnávateľ môže poslať aj na viac účtov.

Zaokrúhľovanie vyplácanej mzdy

→ výsledná suma mzdy – ***zaokrúhľuje sa na najbližší eurocent nahor,*** *ak kolektívna zmluva alebo zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanovujú priaznivejšiu úpravu zaokrúhľovania mzdy v prospech zamestnanca* (**Príklad:** bude určené zaokrúhľovanie na centy, desať centov, euro nahor).

Doklad o vyúčtovaní mzdy („výplatná páska“) a nahliadnutie do dokladov

→ poskytuje sa ***pri vyúčtovaní mzdy*** *(zamestnávateľ ho má vydať) = pred vyplatením mzdy, aby si zamestnanec mohol skontrolovať samotnú sumu, ktorá mu bude vyplatená.*

+ zamestnanec má právo, aby mu zamestnávateľ predložil na nahliadnutie doklady, na ktorých základe mu bola mzda vypočítaná (pozri § 130 ods. 5 ZP štvrtá veta).

Forma: písomná *alebo ak je tu dohoda zamestnanca a zamestnávateľa,* ***elektronická (na e-mail – súkromný/služobný)*** *→ za doručenie a ochranu osobných údajov – napr. zaheslovanie, zodpovedá zamestnávateľ.*

Obsah: najmenej nasledujúce údaje:
1. o jednotlivých zložkách mzdy (napr. tarifná mzda, mzdové zvýhodnenia – všetko, čo je mzdou v zmysle prvej vety § 118 ods. 2 ZP a § 118 ods. 3 ZP), **2. o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním** (tie plnenia, ktoré nie sú mzdou – ako odstupné, príspevky zo sociálneho fondu – pozri § 118 ods. 2 ZP druhá veta, tretia veta, prípadne ods. 3 – aj príspevok na rekreáciu – § 152a ZP, príspevok na športovú činnosť dieťaťa – § 152b ZP), **3. o stave účtu konta pracovného času,** ak je zavedené konto pracovného času (pozri § 87a), **4. o vykonaných zrážkach zo mzdy** (pozri § 131 ZP a § 132 ZP) → napr. aj zrážky na stravu, na III. pilier, životné poistenie, sporenie, pre odbory. **5. o celkovej cene práce** (pozri § 130 ods. 5 ZP tretia veta) → celkové náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na zamestnanca z hľadiska ceny práce.

PP® tip Spoločnosť Poradca podnikateľa vás pozýva na v poradí už VI. ročník EPI konferencie zameranej na **odpadové hospodárstvo v roku 2020** na Slovensku.

Judikatúra:

R 33/1989 → Po vyúčtovaní a vyplatení mzdy zamestnancovi nemôže byť preplatok mzdy posudzovaný ako nárok na vrátenie zálohy (pozn. preddavku) mzdy, ale ako nárok na vrátenie preplatku mzdy; tento nárok je potrebné posúdiť z hľadiska neoprávneného majetkového prospechu zamestnanca.

Nevyplatenie mzdy – zodpovednosť

1. ***pracovnoprávna*** → *dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca [§ 69 ods. 1 písm. b) ZP]. Pozri aj:* **Judikatúra:** R 25/2000.
   K úrokom z omeškania: **Judikatúra:** Zbierka stanovísk NS a súdov SR 4/2014, str. 4 a 5 (2 Cdo 76/2011) → V prípade omeškania s platením platu má aj štátny zamestnanec, rovnako ako zamestnanec podľa § 1 ods. 4 ZP v spojení s § 517 ods. 2 OZ, právo požadovať od služobného úradu popri plate aj úrok z omeškania. Takýto záver je sporný a aj jednotlivé súdy k otázke úrokov pristupovali rôzne (§ 1 ods. 4 ZP odkazuje len na všeobecné ustanovenia OZ – za čo býva považovaná prvá časť – názov všeobecné ustanovenia), avšak úroky z omeškania sú síce upravené vo všeobecných ustanoveniach, ale v záväzkovej časti.
2. ***trestnoprávna*** → *§ 214 TZ: skutková podstata trestného činu* ***„Nevyplatenie mzdy a odstupného“*** *[škoda: § 124 a § 125 TZ* ***+*** *zánik trestnosti činu: § 84 ods. 1 písm. c) TZ].*

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok
§ 131

(1) Zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky poistného na sociálne poistenie, preddavkov poistného na verejné zdravotné poistenie, nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, daňového nedoplatku, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti.

(2) Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len
a) preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy,
b) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom,
c) peňažné tresty a pokuty, ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
d) neprávom prijaté sumy dávok sociálneho poistenia a dôchodkov starobného dôchodkového sporenia alebo ich preddavky, štátnych sociálnych dávok, dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu,
e) nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,
f) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol,
g) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,
h) sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4.

(3) Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

(4) Zrážky zo mzdy podľa odsekov 1 a 2 a zrážky zo mzdy podľa § 20 ods. 2 možno vykonávať len v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom. Pri pohľadávkach, na ktoré súd alebo správny orgán nariadil výkon rozhodnutia, spôsob vykonávania zrážok a ich poradie upravujú ustanovenia o výkone rozhodnutia zrážkami zo mzdy.

PP® tip

Po minuloročnom úspechu **sme tu pre vás opäť s témou kybernetickej bezpečnosti.** Tešíme sa na vás už 30. – 31. 3. 2020 na ďalšej z prestížnych EPI konferencií.

(5) Pri peňažných trestoch (pokutách) a náhradách uložených vykonateľnými rozhodnutiami príslušných orgánov a pri preplatkoch na dávkach sociálneho zabezpečenia sa poradie zrážok spravuje dňom, keď zamestnávateľovi bolo doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu.

(6) Pri nevyúčtovaných preddavkoch cestovných náhrad, pri náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, pri náhrade mzdy za dovolenku, pri preddavkoch na mzdu alebo jej zložku a pri odstupnom, ktoré je zamestnanec povinný vrátiť preto, že sa nesplnili podmienky na ich priznanie, sa poradie zrážok spravuje dňom, keď sa začalo s vykonávaním zrážok.

(7) Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy sa poradie spravuje dňom uzatvorenia dohody. Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej s inou právnickou osobou alebo s fyzickou osobou sa poradie zrážok spravuje dňom doručenia tejto dohody zamestnávateľovi.

(8) Ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, zostáva poradie, ktoré získali pohľadávky podľa odsekov 4 a 5, zachované aj u nového zamestnávateľa. Povinnosť vykonávať zrážky vzniká novému zamestnávateľovi už dňom, keď sa od zamestnanca alebo od doterajšieho zamestnávateľa dozvie, že sa vykonávali zrážky zo mzdy a pre aké pohľadávky. To isté platí aj o vykonávaní zrážok zo mzdy podľa odseku 7, ak v dohode o zrážkach zo mzdy nebol tento účinok výslovne vylúčený.

K § 131: Zrážky zo mzdy a poradie zrážok

§ 131 ZP upravuje pravidlá, za akých možno vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca, ako aj pravidlá pre poradie zrážok. ***Zrážka zo mzdy a zrážanie určitej sumy*** *zo mzdy → postup, kedy zamestnávateľ v súlade so ZP, resp. iným právnym predpisom (napr. Exekučný poriadok) nevyplatí zamestnancovi časť mzdy, ale vyplatí ju inému subjektu (napr. veriteľovi zamestnanca, exekútorovi na účet, štátu), resp. ak je oprávnený zraziť si tú sumu pre seba.*

Druhy zrážok zo mzdy

1. ***Prednostné zrážky*** *(§ 131 ods. 1 ZP) → zamestnávateľ ich musí urobiť, a to prednostne pred inými zrážkami (spravidla v prospech štátu – daň, odvody).*
2. ***Ďalšie zrážky zrazené jednostranne zamestnávateľom*** *(§ 131 ods. 2 ZP) → zrazenie jednostranne zamestnávateľom: okruh určený v ods. 2, a to po vykonaní prednostných zrážok podľa § 131 ods. 1 ZP.* (**Príklad:** Zamestnancovi vznikol nárok na dovolenku v rozsahu 18 dní, ale čerpal 20 dní. Zamestnávateľ môže urobiť zrážku náhrady mzdy v rozsahu 2 dní.)
3. ***Ďalšie zrážky – dohodnuté zrážky alebo povinné zrážky podľa osobitných predpisov*** *(§ 131 ods. 3 ZP) → tie, ktoré* ***presahujú rámec*** *zrážok uvedených v § 131 odsek 1 a 2 ZP; zamestnávateľ ich môže vykonávať:* ***a) len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy (§ 20 ZP)*** (**Príklad:** na stravovanie – doplatok zo strany zamestnanca, zrážka príspevku pre odborovú organizáciu, zrážka príspevku na 3. pilier – napr. zamestnávateľ prispieva tiež, hradenie uznanej škody) alebo b) ak povinnosť zamestnávateľa vykonať zrážku vyplýva z osobitného predpisu. Dlh zamestnanca voči inej osobe, ako je zamestnávateľ, môže byť zabezpečený na základe dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 551 OZ, ktorú predložil zamestnanec zamestnávateľovi.

Maximálny rozsah zrážok zo mzdy *podľa § 131 odsekov 1 a 2 ZP a zrážok zo mzdy podľa § 20 ods. 2 ZP → pozri n. v. SR č. 268/2006 Z. z.*

Spôsob vykonania zrážok a poradie zrážok

Dôležité je určenie, akým spôsobom (napr. zrážky zo mzdy povinného), v akej výške a v prospech akej osoby a v akom poradí (veriteľov môže byť niekoľko) sa bude mzda v prospech inej osoby (subjektu) zrážať. ZP, ale aj iné predpisy určujú poradie zrážok (pozri aj napr. Civilný sporový poriadok, Exekučný poriadok).

Zrážky u nového zamestnávateľa

Ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, zostáva poradie, ktoré získali pohľadávky podľa § 131 ods. 4 a 5, ***zachované aj u nového zamestnávateľa.***

PP® tip

Získajte aj tento rok tie najlepšie recepty na daňovú problematiku. Po minuloročnom úspechu vás opäť pozývame do Hotela Bešeňová na 2-dňový netradičný seminár s názvom **„Špeciality z daňovej kuchyne s Vladimírom Ozimým“.**

→ ***pozri aj povinnosť pôvodného zamestnávateľa – potvrdenie o zamestnaní*** *(§ 75 ZP).*

Povinnosť vykonávať zrážky vzniká novému zamestnávateľovi ***už dňom, keď sa od zamestnanca alebo od doterajšieho zamestnávateľa dozvie,*** *že sa vykonávali zrážky zo mzdy a pre aké pohľadávky. To isté platí aj o vykonávaní zrážok zo mzdy podľa § 131 ods. 7 ZP, ak v dohode o zrážkach zo mzdy nebol tento účinok výslovne vylúčený.*

Pozri napr. aj Exekučný poriadok.

§ 132

Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

K § 132: Splatnosť, výplata a zrážky z iných príjmov zamestnanca

§ 132 ZP upravuje, že ustanovenia § 129 ZP až § 131 ZP (o zrážkach zo mzdy) sa vzťahujú rovnako ***na všetky zložky príjmu zamestnanca*** *poskytované zamestnávateľom (t. j. sú to plnenia, ktoré nemajú charakter mzdy, náhrady mzdy alebo náhrady za pracovnú pohotovosť – napr. odstupné, odchodné, podiel na zisku), ak ide o ich splatnosť (§ 129 ZP), výplatu (§ 130 ZP) a vykonávanie zrážok (§ 131 ZP).*

§ 133
Normovanie práce

(1) Zamestnávateľ môže zavádzať alebo meniť už zavedené normy spotreby práce len na základe objektívneho posúdenia požadovaného množstva práce a pracovného tempa zamestnanca. Pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čas na osobnú očistu po skončení práce a čas na prirodzené potreby zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby predpoklady na uplatnenie noriem spotreby práce boli utvorené pred začatím práce. Normy spotreby práce a ich zmeny sa musia zamestnancom oznámiť vždy pred začatím práce a nesmú sa uplatňovať so spätnou platnosťou.

(3) Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a vykonáva ich zmeny až po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

(4) Zamestnávateľ nesmie uplatňovať normy spotreby práce, v dôsledku ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.

K § 133: Normovanie práce

§ 133 ZP upravuje základné východiská pre normovanie práce a normy spotreby práce.

V praxi sa vyskytujú spory o to, či určité určenie je norma spotreby práce alebo nie, a teda či sa na jej určení alebo zmene mali podieľať zástupcovia zamestnancov.

§ 133 ZP upravuje, aby zamestnávateľ mohol zavádzať (alebo meniť) len normy spotreby práce spracované na základe objektívnych meraní a analýz požadovaného množstva práce a z neho vyplývajúceho pracovného tempa zamestnanca – t. j. aby zamestnávateľ stanovoval normy spotreby práce na základe objektívnych skutočností (nameraním).

§ 133 ods. 4 ZP sa upravuje zákaz používania noriem spotreby práce v prípade, ak by mohla snaha o ich prekračovanie ohrozovať bezpečnosť alebo zdravie zamestnancov. Zákaz nadväzuje na ustanovenie § 6

PP® tip
Počas dvoch dní sa na seminári **„Finančná analýza v kontrolingu, kalkulácia a cenotvorba“** zdokonalíte tak, že vaše analýzy, návrhy i rozhodnutia budú prinášať vyšší ekonomický efekt pre vašu firmu.

ods. 1 písm. t) zákona č. 124/2006 Z. z. podľa ktorého zamestnávateľ nesmie pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, uplatňovať taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mohol mať za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov; práca podľa noriem spotrieb práce (bez ohľadu na spôsob odmeňovania zamestnancov) vyžadujúcich zvýšené pracovné tempo môže zvyšovať riziko vzniku pracovného úrazu.

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely
§ 134

(1) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

(2) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

(3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

(4) Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(5) Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

(6) Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy priemerného zárobku určenej podľa odseku 5 prvej vety.

(7) Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na

PP® tip V ďalšom zo série školení zameraných na daňovú problematiku sa s Ing. Milanom Kúdelom zameriame na **prenos daňovej povinnosti a odpočítanie DPH v roku 2020.** Tešíme sa na vás už 28. 4. 2020 v Bratislave.

podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

(8) Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

(9) Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

(10) Ustanovenia odsekov 1 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

(11) Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť so zástupcami zamestnancov.

§ 135

Priemerný zárobok zamestnanca za rozhodujúce obdobie, ktoré predchádza dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa zistí z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z času odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období zníženého o hodiny zodpovedajúce trvaniu prestávok na jedenie a oddych v rozhodujúcom období. Rovnako sa na zisťovanie priemerného zárobku v ďalšom rozhodujúcom období zníži počet hodín odpracovaných zamestnancom od začiatku rozhodujúceho obdobia do nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak tento zákon nadobudne účinnosť v priebehu rozhodujúceho obdobia.

K § 134 a § 135: Priemerný zárobok a pravdepodobný zárobok na pracovnoprávne účely

*§ 134 ZP upravuje pravidlá týkajúce sa určenia **priemerného zárobku** a **pravdepodobného zárobku** pre pracovnoprávne účely → používa sa v celom rade ustanovení ZP (napr. náhrada mzdy za čerpanú dovolenku).*

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely a jeho zisťovanie

*→ priemerný zárobok sa počíta ako **priemerný hrubý zárobok** – § 134 ods. 9 ZP,*

*→ **zisťuje sa primárne ako priemerný hodinový** zárobok (k priemernému mesačnému zárobku pozri nižšie) **+** výsledok sa **zaokrúhľuje** na štyri desatinné miesta,*

*→ **zisťuje** sa **zo mzdy** zúčtovanej zamestnancovi na výplatu **v rozhodujúcom období** a **z obdobia odpracovaného** zamestnancom **v rozhodujúcom období.***

***Zúčtovaná mzda** → hrubá mzda pred vykonaním zrážok podľa § 131 ZP, a to tá, ktorá bola zúčtovaná na výplatu v tomto období alebo tá, ktorá sa musí rozúčtovať do tohto obdobia (pozri § 134 ods. 7 ZP). **Nezahŕňa plnenie, ktoré nie je mzdou** podľa § 118 ZP.*

***Dosiahnutá mzda za prácu nadčas vyplatená v čase čerpania náhradného voľna (od 1. 5. 2018):** „Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná.“*

Väzba na zmenu v § 121 ods. 4 ZP – cieľ zabrániť skresleniu zisteného priemerného zárobku zamestnanca → upravuje sa spôsob výpočtu priemerného zárobku zamestnanca v prípade, ak dosiahnutá mzda za prácu nadčas je vyplatená zamestnancovi v inom rozhodujúcom období, než za aké mala byť poskytnutá,

PP® tip
Počas mája vám prinášame hneď 3 termíny 2-dňových školení, kde si spolu s Ing. Vladimírom Ozimým podrobne prejdeme všetky **povinnosti viažuce sa k fakturácii DPH na Slovensku.**

ak by sa neuplatnil postup podľa § 121 ods. 4 ZP. V uvedenom prípade sa dosiahnutá mzda za prácu nadčas začleňuje do priemerného mesačného zárobku v čase, kedy by inak bola pôvodne vyplatená. **Príklad:** V uvedenom prípade sa teda dosiahnutá mzda za prácu nadčas (jún, júl, august 2020) nezapočíta do mesiaca december 2020, pretože hoci došlo k jej vyplateniu, nedošlo k zvýšeniu hodín práce (zárobok by sa bol navýšil o 32 hodín, ale nie odpracovaný čas, čím by sa zásadne skreslil priemerný mesačný zárobok zamestnanca) – náhradné voľno je teda z doby odpracovanej zamestnancom v rozhodujúcom období vyňaté. Dosiahnutá mzda za prácu nadčas aj počet hodín práce nadčas sa započíta v príslušných mesiacoch – jún, júl, august 2020.

Obdobie odpracované zamestnancom → *predstavuje zjednodušene počet odpracovaných hodín. Odpracované hodiny sú aj tie hodiny, ktoré sa* ***považujú pre účely mzdy za odpracované.*** *Hoci* ***§ 144a ods. 1 až 3*** *ZP ustanovuje, čo sa považuje (nepovažuje) za výkon práce pre účely ZP, tieto ustanovenia sa* ***neuplatnia*** *pri posúdení nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu (pozri § 144a ods. 5 ZP).* (**Príklad:** Započítanie: mzda za sviatok, ktorý sa považuje za odpracovaný. Nezapočítanie: prekážka v práci na vyšetrenie [§ 141 ods. 2 písm. a) ZP] – poskytuje sa náhrada mzdy (nejde o mzdu v zmysle § 118 ZP), hoci v zmysle § 144a ods. 1 ZP ide o výkon práce).

Rozhodujúce obdobie → *kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok (napr. pre obdobie štvrťroku január – marec 2020 je to štvrťrok október až december 2019). Priemerný zárobok sa zisťuje vždy* ***k prvému dňu kalendárneho mesiaca*** *nasledujúceho po rozhodujúcom období* ***a používa sa počas celého štvrťroka,*** *ak tento ZP neustanovuje inak.*

Potreba zistenia k:	Rozhodujúce obdobie	Zisťuje sa k:
Január	IV. štvrťrok predchádzajúceho kalendárneho roka (október, november, december)	1. 1.
Február	IV. štvrťrok predchádzajúceho kalendárneho roka (október, november, december)	1. 1.
Marec	IV. štvrťrok predchádzajúceho kalendárneho roka (október, november, december)	1. 1.
Apríl	I. štvrťrok kalendárneho roka (január, február, marec)	1. 4.
Máj	I. štvrťrok kalendárneho roka (január, február, marec)	1. 4.
Jún	I. štvrťrok kalendárneho roka (január, február, marec)	1. 4.
Júl	II. štvrťrok kalendárneho roka (apríl, máj, jún)	1. 7.
August	II. štvrťrok kalendárneho roka (apríl, máj, jún)	1. 7.
September	II. štvrťrok kalendárneho roka (apríl, máj, jún)	1. 7.
Október	III. štvrťrok kalendárneho roka (júl, august, september)	1. 10.
November	III. štvrťrok kalendárneho roka (júl, august, september)	1. 10.
December	III. štvrťrok kalendárneho roka (júl, august, september)	1. 10.

Priemerný mesačný zárobok

→ *v niektorých prípadoch je potrebné zistiť priemerný* ***mesačný*** *zárobok* (**Príklad:** § 76 ZP – odstupné, § 181 ZP – náhrada škody).

Výpočet: *Priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje* ***na najbližší eurocent nahor.***

→ ***cieľ: aby priemerný mesačný zárobok bol vo všetkých troch mesiacoch kalendárneho štvrťroka*** *(ako rozhodujúceho obdobia)* ***rovnaký,*** *a to bez ohľadu na to, aký je mesačný fond pracovného času toho-ktorého kalendárneho mesiaca.*

Príklad:

Ako zistiť priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac?

PP® tip

Odpisy majetku tvoria významnú nákladovú položku. Na školení už v polovici mája **získate plnú kontrolu nad správnym účtovaním dlhodobého majetku** a uplatňovaním daňových výdavkov vo vašej spoločnosti.

1. krok: zistenie priemerného počtu kalendárnych týždňov pripadajúcich na kalendárny rok → rok = 365,25 dňa, týždeň = 7 dní, 365,25/7 = 52,18 týždňa (priemerný počet kalendárnych týždňov v kalendárnom roku).

2. krok: priemerný počet týždňov pripadajúcich na jeden kalendárny mesiac → 52,18 týždňa/7 dní v týždni = 4,3482 týždňa ako priemerný počet týždňov v kalendárnom mesiaci; v praxi možno zaokrúhliť na 4,35 týždňa.

3. krok: priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich na jeden mesiac → koeficient 4,35 týždňa x priemerný pracovný čas zamestnanca.

Príklad:

Pracovný čas	Koeficient	Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich na jeden mesiac
40 hodín	4,3482	173,928 = 173,93
	4,35	174
38,75 hodiny	4,3482	168,49275 = 168,5
	4,35	168,5625 = 168,57
37,5 hodiny	4,3482	163,0575 = 163,06
	4,35	163,125 = 163,13
35 hodín	4,3482	152,187 = 152,19
	4,35	152,25

4. krok: zistenie priemerného mesačného zárobku → Priemerný mesačný zárobok = Priemerný hodinový zárobok x priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac. **Príklad:** 174 hodín x priemerný hodinový zárobok, napr. 3,50 € = 609 €.

Priemerný zárobok nižší ako minimálna mzda (§ 119 ZP) alebo ako minimálny mzdový nárok (§ 120 ZP)

1) ***je nižší ako minimálna mzda,*** *na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť* ***= zvýši sa na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde.***

Príklad:

Zamestnanec mal priemerný zárobok vo IV. kalendárnom štvrťroku 2019 na úrovni minimálnej mzdy v roku 2019 – 2,989 €/hodina. Od roku 2020 je minimálna hodinová mzda 3,333 €/hodina. Zamestnanec mal pracovný čas 40 hodín týždenne. Priemerný hodinový zárobok používaný od 1. 1. 2020 teda nemôže byť nižší ako 3,333 €.

2) *(ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve)* ***je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4 ZP) = zvýši sa na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku.***

Príklad:

Rovnaký príklad ako vyššie + § 120 ZP. Priemerný hodinový zárobok používaný od 1. 1. 2020 teda nemôže byť nižší ako 3,333 € x 1,2 = 3,9996 €.

Priemerný zárobok pri prechode na skrátený alebo neskrátený pracovný čas

→ skrátenie vo väzbe na § 85 ods. 5 ZP (napr. zo 40 na 37 a 1/2 hodiny). Keďže v tomto prípade dochádza aj k úprave hodinovej minimálnej mzdy či minimálnych mzdových nárokov za hodinu vykonávania práce, mení sa priemerný zárobok zamestnanca.

PP® tip Hľadáte úplné znenie zákona platné k dnešnému dňu? Nemusíte – je tu pre vás **www.zakonypreludi.sk.**

*→ zamestnávateľ tu **zvýši priemerné zárobky** dotknutých zamestnancov **nepriamo úmerne skráteniu** týždenného pracovného času **odo dňa účinnosti tejto zmeny**; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade **predĺženia** ustanoveného týždenného pracovného času.*

Zamestnanec mal priemerný zárobok v IV. kalendárnom štvrťroku 2019 na úrovni minimálnej mzdy v roku 2019 – 2,989 €/hodina.

Od roku 2020 je minimálna hodinová mzda 3,333 €/hodina. Zamestnanec mal od 1. 1. 2020 na základe zaradenia do pracovných zmien 37,5-hodinový pracovný čas (skrátený pracovný čas podľa § 85 ods. 5 ZP). Priemerný hodinový zárobok používaný od 1. 1. 2020 teda nemôže byť nižší ako 3,333 € x 40/37,5.

Poskytovanie mzdy za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok

***Situácia:** zamestnancovi sa v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje **za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok** = na účely zisťovania priemerného zárobku sa:*

- *určí jej **pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok,***
- ***zvyšná časť (časti)** sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku **v ďalšom období (ďalších obdobiach)** (t. j. v rozhodujúcich obdobiach v budúcnosti).*

Počet rozhodujúcich období** zamestnávateľ určí **podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje.

Príklad:

Z tohto hľadiska napr. zamestnávateľ, ktorý poskytuje odmenu, by mal určiť, za aké obdobie odmenu poskytuje. Napr. ak je to január – jún 2020, odmena by sa mala rozpočítať do dvoch rozhodujúcich období. Ak je vyplácaná vo výplate za mesiac jún, je to II. (aktuálne obdobie) a III. kalendárny štvrťrok (budúce rozhodujúce obdobie).

Mzda pri príležitosti pracovného výročia alebo životného výročia** (§ 118 ods. 3) → **považuje sa za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov; 1/4 sa započíta do rozhodujúceho obdobia vo štvrťroku, v ktorom sa vyplatila, 2/4 v ďalšom rozhodujúcom období, 3/4 v ďalšom a 4/4 v ďalšom.

Prihliadnutie na obdobia odpracované zamestnancom v rôznych rozhodujúcich obdobiach

*Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ **prihliada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach** z fondu pracovného času na príslušné obdobie (piata veta § 134 ods. 7 ZP).*

→ cieľ: ak sa odmena poskytuje za dve rozhodujúce obdobia, pričom ale povaha práce, prípadne ďalšie skutočnosti ovplyvnia, že v prvom období zamestnanec odpracuje napr. len 30 pracovných dní (10 pracovných dní x 8 hodín) a v druhom rozhodujúcom období 75 pracovných dní (25 pracovných dní x 8 hodín), je potrebné to zohľadniť aj pri rozdelení samotnej sumy do dvoch rozhodujúcich období.

Príklad:

Ak bola odmena 1 000 €, tak rozdelenie by nemalo byť 500 € a 500 €, ale má sa určiť pomer podľa počtu hodín. Napr. 30 dní x 8 hodín = 240 hodín a 75 dní x 8 hodín = 600 hodín, t. j. pomer je 240/600 (skrátené 6/15).

Započítanie 500 € pri počte 240 hodín by priemernú mzdu navýšilo podstatne viac ako pri aplikácii pomeru 6/15.

Viac pracovnoprávnych vzťahov u jedného zamestnávateľa a priemerný zárobok

→ v každom pracovnom pomere sa vypočíta priemerný zárobok samostatne.

PP® tip Novinka DÚPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Priemerný čistý zárobok

→ počíta sa, ak vzniká potreba napr. podľa iných právnych predpisov.

***Výpočet:** z priemerného mesačného zárobku (hrubého) **odpočítaním** súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.*

Pravdepodobný zárobok na pracovnoprávne účely

***Použitie v nasledujúcich situáciách:** Pracovný pomer vznikol 1. 1. Od 1. 1. do 8. 2. bol zamestnanec dočasne PN a 9. 2. išiel na 2 h na vyšetrenie k lekárovi (už mimo PN) alebo od 22. 1. do 20. 3. bol zamestnanec dočasne pracovne neschopný. V prvom prípade zamestnanec nemal žiadny zárobok v rozhodujúcom období a ani nepracoval v rozhodujúcom období (0/0) a v druhom prípade zamestnanec z celkového počtu pracovných dní v rozhodujúcom období odpracoval len časť pracovných dní a dostal za ne len časť svojej mzdy.*
*→ tu **nie je vhodné** používať priemerný zárobok. → použije sa **„pravdepodobný zárobok“.***

***Zisťovanie pravdepodobného zárobku:** ak **zamestnanec v rozhodujúcom období** (príslušný kalendárny štvrťrok) **neodpracoval aspoň 21 dní** alebo **168 hodín** → ak zamestnanec splní aspoň jednu podmienku.*

Zistí sa:
- *zo mzdy, ktorú **zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia** (pozn.: ak nejakú dosiahol) alebo*
- ***zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol** (pozn.: ak nedosiahol žiadnu).*

Metódy zisťovania pravdepodobného zárobku

V praxi existujú dve metódy zisťovania pravdepodobného zárobku. Zamestnávateľ môže použiť obe metódy, ale mal by zvoliť metódu, ktorá bude v najvyššej možnej miere zodpovedať predpokladanému priemernému zárobku, s cieľom nepoškodiť ani nezvýhodniť zamestnanca.

***1. metóda: zisťovanie z dosiahnutej mzdy a odpracovaného času počas časti rozhodujúceho obdobia** → ide o klasický postup, aký sa používa pri priemernom zárobku.*

Príklad:

Rozhodujúce obdobie je I. štvrťrok roku 2020 (január – marec). Zamestnanec bol však dočasne pracovne neschopný, a preto odpracoval len 15 dní v mesiaci marec a dosiahol mzdu 300 €. V časti rozhodujúceho obdobia – marec, zamestnanec dosahoval výborné výsledky, a teda zamestnávateľ zamestnancovi priznal odmenu vo výške 200 €.

V danom prípade však z pomeru 500 €/15 dní po 8 hodín (500/120 = 4,1666 €/hodina) sa stane pomer 800 €/15 dní (700/120 = 6,6666 €/hodina). Z tohto hľadiska je vhodné zvoliť druhú metódu.

***2. metóda: zisťovanie z predpokladanej sumy** → zisťuje sa, **akú mzdu by zamestnanec dosiahol, ak by pracoval** (použitie, ak zamestnanec v rozhodujúcom období vôbec nepracoval – napr. pracovný pomer ešte nevznikol alebo preto, že zamestnanec bol napr. dočasne pracovne neschopný, na materskej alebo rodičovskej dovolenke, dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej alebo odborovej funkcie a aj v prípade skreslenia, ak by sa použila prvá metóda). Vychádza sa z pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy. Tu je potrebné nahliadať aj na také skutočnosti, že napríklad od 1. 1. 2020 bude platiť kolektívna zmluva s vyššími tarifami, v IV. kalendárnom štvrťroku teda platila kolektívna zmluva s nižšími tarifami.*

Dôležité je teda zistiť, aký by bol fond pracovného času v rozhodujúcom období (kedy by bol pracoval, napr. nočná zmena) a aké plnenia by dosiahol – tarifná mzda, mzdové zvýhodnenia.

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Daňovú pohotovosť,** viac na **www.danovecentrum.sk.**

Iné (doplnkové) metódy zisťovania pravdepodobného zárobku
Odborná literatúra poukazuje aj na možnosti zistiť pravdepodobný zárobok inými skutočnosťami – napríklad mzda porovnateľného zamestnanca (vykonáva prácu, ktorá je rovnakou prácou alebo prácou rovnakej hodnoty) alebo ak ani to nie je možné, treba vychádzať z posledného priemerného zárobku zamestnanca a valorizovať ho (ak je to potrebné) podľa vývoja miezd u ostatných zamestnancov, ktorí vykonávajú rovnakú alebo obdobnú činnosť, alebo zvýšiť tento priemerný zárobok podľa nárastov (ak boli) u zamestnávateľa.

Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku
*→ umožňuje sa, aby sa **podrobnosti zisťovania** (t. j. nie odchýlenie sa/rozpor s ním) priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku **dohodli so zástupcami zamestnancov** (nemožno ich dohodnúť so zamestnancom).* **Príklad:** Dojednanie spôsobov zaokrúhľovania pri výpočte (výhodnejšie pre zamestnanca na desať centov, euro), spôsob zahrnutia plnení poskytovaných za viac ako jedno rozhodujúce obdobie do jednotlivých rozhodujúcich období.

PIATA ČASŤ
PREKÁŽKY V PRÁCI

Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu
§ 136

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

(2) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.

(3) Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.

§ 137

(1) Verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely tohto zákona činnosť, o ktorej to ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

(2) Výkon verejnej funkcie na účely tohto zákona je plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov.

(3) Zamestnancovi, ktorý vykonáva verejnú funkciu popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, môže byť z dôvodu výkonu verejnej funkcie poskytnuté pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(4) Občianska povinnosť je najmä činnosť
a) svedka, tlmočníka, znalca, iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy,
b) pri poskytnutí prvej pomoci,
c) pri povinných lekárskych prehliadkach,
d) pri opatreniach proti prenosným chorobám,
e) pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti,

PP® tip
Máte vo firme viac účtovníčok alebo potrebujete **prístup pre viac zamestnancov** súčasne? Pripravili sme pre vás novinku **firemný multi-prístup na Daňové centrum.** Objednávajte na 041/70 53 222.

f) pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení,
g) občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny alebo vojnového stavu alternatívnu službu,
h) pri mimoriadnych udalostiach,
i) v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc,
j) pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch.

(5) Iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä
a) darovanie krvi a aferéza,
b) darovanie ďalších biologických materiálov,
c) výkon funkcie v odborovom orgáne,
d) činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka,
e) účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní,
f) činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky a v referende a činnosť člena orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta Slovenskej republiky,
g) činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchrannej skupiny počas osobnej účasti na záchrannej akcii,
h) činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež,
i) činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky,
j) činnosť člena rozkladovej komisie,
k) činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní,
l) činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky a do orgánov územnej samosprávy.

§ 138

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskych prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.

(2) Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty k odberu a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty k odberu. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

K § 136 až § 138: Prekážky z dôvodu všeobecného záujmu

§ 136 až § 138 ZP upravujú prekážky z dôvodu tzv. všeobecného (t. j. nie osobného) záujmu ***zamestnanca.***

Prekážka v práci	zmluvná strana z nejakého dôvodu (objektívneho alebo subjektívneho) nemôže plniť svoju povinnosť vykonávať prácu alebo prideľovať prácu

Uvoľnenie zamestnanca na výkon funkcie

Formou prekážky v práci je aj tzv. dlhodobé uvoľnenie zamestnanca z pracovného pomeru.

Dlhodobé uvoľnenie zamestnanca	**nejde ani tak o poskytnutie pracovného voľna zamestnancovi ako o uvoľnenie zamestnanca** → t. j. pracovný pomer de facto „spočíva" a zamestnanec má právo ísť vykonávať „dlhodobo" verejnú funkciu alebo odborovú funkciu – pozri § 157 ods. 3 ZP právo vrátiť sa po skončení uvoľnenia späť do práce

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Mzdovú pohotovosť,** viac na **www.mzdovecentrum.sk.**

Otázka posúdenia, či pracovný pomer naďalej trvá alebo „spočíva“, má význam napr. pre priznanie vyššieho odstupného za odpracované roky. Z tohto hľadiska, ako aj z hľadiska dobrých mravov a § 144a ods. 2 písm. g) ZP by sa takéto obdobie nemalo započítať do počtu odpracovaných rokov, pretože zamestnancovi sa toto obdobie uvoľnenia zhodnocuje u subjektu, v prospech ktorého je uvoľnený a z iných predpisov alebo vzťahu mu môže vzniknúť plnenie.

Dlhodobé uvoľnenie zamestnanca (§ 136 ods. 2)	Dlhodobé uvoľnenie zamestnanca (§ 136 ods. 3)
1. na výkon verejnej funkcie (definícia v § 137 ZP) **2.** na výkon odborovej funkcie (nie u zamestnávateľa, ale napr. v odborovom zväze) (pojem odborová funkcia ZP nedefinuje, ale musí ísť o funkciu – volenú/menovanú, nie o radovú pozíciu) → bez náhrady mzdy (od zamestnávateľa, od ktorého je uvoľňovaný)	1. na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve 2. na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou → podmienky sa dohadujú v kolektívnej zmluve alebo so zamestnaneckou radou (napr. v praxi aj mzda/náhrada mzdy)

→ ***vznik práva*** *– dňom vzniku dôvodu (voľby/vymenovania),* ***zánik práva*** *– dňom zániku dôvodu (skončenie funkčného obdobia/odvolania)*

Prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu

Všeobecný záujem	dôvod prekážky v práci nespočíva v osobe zamestnanca, v jeho primárnom záujme (ktorý však môže byť prítomný – napr. darovanie krvi, záujem byť členom komisie, svedkom atď.), ale v určitom verejnom záujme (napr. potreba získať krv, voľby, právo na spravodlivé konanie pred súdom)

Poskytovanie pracovného voľna

→ prvá veta § 136 ods. 1 ZP.

1) ***Okruh dôvodov, pri ktorých sa poskytuje pracovné voľno (3 druhy prekážok z dôvodu všeobecného záujmu)*** *→ pracovné voľno sa poskytuje na:*
   - *výkon verejných funkcií (pozri § 137 ods. 2 ZP),*
   - *výkon občianskych povinností (pozri § 137 ods. 4 ZP),*
   - *výkon iných úkonov vo všeobecnom záujme (pozri § 137 ods. 5 ZP).*
2) ***Pracovné voľno sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas*** *→ čas, počas ktorého nevyhnutne trvala uvedená prekážka v práci (***Príklad:** činnosť svedka – dĺžka pojednávania, cesta naň a späť a pod.) a vyplýva z okolností konkrétneho prípadu.
3) ***Túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.***

V prípade niektorých prekážok v práci je zjavné, že vznikajú na základe určitého príkazu (napr. predvolanie na súd) alebo na základe určitej náhlej (okamžitej a neplánovanej) situácie (pri poskytnutí prvej pomoci). Z tohto hľadiska zamestnanec neovplyvňuje, kedy nastanú. V prípade činností podľa § 137 ZP ide v mnohých prípadoch o činnosti, ktoré nemožno vykonať mimo pracovného času zamestnanca. ***Ak prekážky zasiahli do pracovného času zamestnanca,*** *zamestnávateľ je povinný ich ospravedlniť. Zásah do pracovného času vyplýva z vopred určeného rozvrhnutia pracovných zmien zamestnávateľom v zmysle § 90 ods. 4 ZP, resp. aj z § 88 ZP o pružnom pracovnom čase (základný pracovný čas).*

Upozornenie:

Mimo pracovného času – napr. zamestnanec pracuje v nočných zmenách 22.00 – 6.00 a má sa dostaviť na pojednávanie na súd vzdialený 400 km. Pojednávanie je od 13.00 do 15.00. Pojednávanie aj cesta naň je mimo pracovného času, ale vzhľadom na režim zamestnanca by zamestnanec nemal takmer žiadny reálny odpočinok. Zvážiť čerpanie dovolenky alebo iné úpravy pracovnej zmeny. Obdobne napr. zamestnanec mal komplikované vyšetrenie počas dňa a má nastúpiť na nočnú zmenu. Prekážka v práci nezasiahla do pracovného času, ale jej následky (čas na zotavenie) doň zasiahli, a teda je potrebné uvažovať o aplikácii ustanovenia o povinnosti zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno.

Upozornenie:

→ problém vzťah medzi § 143 ZP (posúdenie odpracovaného dňa buď ako celého dňa, alebo len ako základného času) a § 136 ZP až § 138 ZP – zákon nerieši osobitne niektoré situácie (napr. dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie – ani ZP, ani

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému zo mzdovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

kolektívna zmluva nerieši presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času – v tomto prípade ju rieši osobitný predpis, z logického hľadiska však nebude zamestnávateľ dávať zamestnancovi odpracovať voliteľný pracovný čas napr. za 4 roky uvoľnenia).

Poskytovanie peňažného plnenia v prípade prekážok z dôvodu všeobecného záujmu

***Všeobecné pravidlo: bez náhrady mzdy** a len v určitých prípadoch (v ZP ich upravuje v § 138 ods. 1 a 2 ZP + osobitné predpisy) bude náhrada mzdy patriť.*

Pojmy – verejná funkcia, občianska povinnosť alebo iný úkon vo všeobecnom záujme

*→ na účely ZP **činnosť, o ktorej to ustanovuje ZP** (pozri § 137 ods. 2, 4 a 5 ZP) **alebo osobitný predpis,** v ktorom sa uvedie, že napr. nejaká činnosť je verejná funkcia, občianska povinnosť alebo iný úkon vo všeobecnom záujme* (**Príklad:** § 26 zákona č. 42/1994 Z. z.).

Výkon verejnej funkcie

→ § 137 ods. 2 ZP (kumulatívne naplnenie). **Príklad:** prezident SR *(čl. 101 ods. 2 Ústavy SR). Zákony spravidla uvádzajú, že určitá činnosť je (verejnou) funkciou.* **Príklad:** § 11 zákona č. 369/1990 Zb. – funkcia poslanca obecného zastupiteľstva, § 13 zákona č. 369/1990 Zb. – funkcia starostu obce.

*→ **dva modely výkonu verejnej funkcie:***

***Možnosť č. 1: Popri plnení pracovnoprávnych povinností** → zamestnancovi sa poskytuje pracovné voľno bez náhrady mzdy na čas, kedy je potrebné, aby plnil úlohu vyplývajúcu z jeho funkcie.*

***Rozsah uvoľnenia:** pozri § 136 ods. 1 ZP – v konkrétnom prípade – „na nevyhnutne potrebný čas“ –* **Príklad:** dĺžka zasadnutia + § 137 ods. 3 ZP ako celkový rozsah: **najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku,** ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Možnosť č. 2: V rámci dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie
→ neuskutočňuje sa popri plnení pracovnoprávnych povinností, pracovný pomer „spočíva“.

Zamestnanec má právo na dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie

→ bez náhrady mzdy. Otázku jeho odmeny (resp. peňažného plnenia) určí osobitný predpis. **Príklad:** Starosta obce – zákon č. 253/1994 Z. z. + § 3 (patrí mu plat).

Voľba (medzi možnosťou č. 1 a č. 2): na zamestnancovi,** avšak v niektorých prípadoch je zamestnanec viazaný obmedzením, ktoré ustanovuje príslušný právny predpis vo väzbe na **tzv. nezlučiteľnosť určitej činnosti s verejnou funkciou. **Príklad:** Čl. 109 ods. 2 Ústavy SR, § 11 zákona č. 369/1990 Zb., resp. v niektorých prípadoch rozsah výkonu funkcie je taký, že ide nad rámec maximálneho rozsahu podľa § 137 ods. 3 ZP. Uvádza sa, že dlhodobé uvoľnenie sa má realizovať vtedy, ak vznikne nový právny vzťah rovnakého alebo obdobného charakteru + ktorý dokáže kryť životné potreby a výkon funkcie zamestnancovi neumožňuje v istom časovom období trvalo, resp. niekedy dočasne plniť povinnosti z pracovného pomeru.

Príklad:

Nie je to napr. člen dozorného orgánu Sociálnej poisťovne. V prípade starostu závisí aj od rozsahu úväzku (napr. malá obec do 500 osôb – možnosť zníženia platu na 0 € a práca sa vykonáva mimo prac. času, napr. v sobotu, po práci).

*Pozri aj: § 144a ods. 2 písm. g) ZP „**Ako výkon práce sa neposudzuje doba**... g), na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie... podľa § 136 ods. 2.“ → význam napr. na určenie, či zamestnancovi vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo dovolenku za odpracované dni, § 157 ods. 3 ZP – opätovné zaradenie po uvoľnení, § 113 ods. 5 ZP – právo na zachovanie nevyčerpanej dovolenky (a jej prenesenie).*

PP® tip Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu sa môžu pýtať odborníkov **vo forme chatu alebo emailu.**

Občianska povinnosť

→ ZP nedefinuje, § 137 ods. 4 ZP demonštratívne výpočet činnosti.

K jednotlivým prípadom občianskej povinnosti:

1) ***Činnosť svedka*** *→ predvolanie + náhrady pre svedka upravujú osobitné predpisy (tzv. svedočné). Pozri zákon č. 160/2015 Z. z. CSP.* ***Výpočet výšky*** *svedočného → vyhláška č. 543/2005 Z. z., TP, SP, zákon č. 563/2009 Z. z. (daňový poriadok). Nejde napr. o konanie na súde vo vlastnom záujme (pozícia navrhovateľa).*
2) ***Činnosť tlmočníka*** *→ zákon č. 382/2004 Z. z.*
3) ***Činnosť znalca*** *→ zákon č. 382/2004 Z. z. + CSP, TP, SP, zákon č. 563/2009 Z. z. (daňový poriadok).*
4) ***Činnosť iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne, alebo orgáne územnej samosprávy*** *→* **Príklad:** Napr. súčinnosť tretích strán (dostavenie sa k znalcovi – § 210 SP). Ide o povinnosť dostaviť sa na predvolanie. Predvolaním nie je napr., ak si zamestnanec vybavuje pre svoje účely pas a má sa dostaviť, aby si ho vybral. Predvolanie = formálne konanie.
5) ***Činnosť pri poskytnutí prvej pomoci*** *→ pôjde o poskytnutie prvej pomoci zamestnancom (priamo alebo v súčinnosti s inou osobou).*
6) ***Činnosť pri povinných lekárskych prehliadkach*** *→ porovnaj: § 137 ods. 4 ZP a § 138 ods. 1 ZP, § 137 ods. 4 ZP → z hľadiska textácie skôr naznačuje činnosť lekára (a pôsobí zmätočne), § 138 ods. 1 ZP → skôr naznačuje činnosť pacienta/vyšetrovaného. Keďže ZP účasť na povinných lekárskych prehliadkach už ako prekážku v práci na strane zamestnanca v iných ustanoveniach neupravuje (v § 138 ods. 1 ZP upravené darovanie krvi je iným úkonom vo všeobecnom záujme),* ***možno sa domnievať, že aj v prípade § 137 ods. 4 ZP bolo úmyslom upraviť povinnú lekársku prehliadku, ktorej sa podrobuje zamestnanec.***
7) ***Činnosť pri opatreniach proti prenosným chorobám*** *→ § 137 ods. 4 ZP je zameraný na činnosť zamestnanca, keď sa podieľa na opatreniach proti prenosným chorobám, t. j. nemalo by ísť o situáciu, keď je sám v karanténe → to je pokryté § 141 ods. 1 ZP. Otázku prevencie a kontroly prenosných ochorení upravuje vyhláška MZ SR č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení. Pozri aj § 2 ods. 1 písm. n) zákona č. 355/2007 Z. z. →* ***karanténne opatrenia.***
8) ***Činnosť pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti*** *→ pojem liečebno-preventívna starostlivosť (LPS) upravoval zákon č. 20/1966 Zb. o starostlivosti o zdravie ľudu, ktorý bol zrušený v roku 1994. Posúdenie tejto prekážky má význam v kontexte určitej* ***pracovnej rehabilitácie zamestnanca, kúpeľov pre zamestnanca*** (**Príklad:** § 146 zákona č. 73/1998 Z. z.).
9) ***Činnosť pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení*** *→ veterinárnu starostlivosť – zákon č. 39/2007 Z. z.*
10) ***Činnosť občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny alebo vojnového stavu alternatívnu službu →*** ***branná povinnosť*** *→ zákon č. 570/2005 Z. z.,* ***výkon mimoriadnej služby*** *→ zákon č. 570/2005 Z. z.,* ***krízová situácia*** *→ čl. 1 ods. 4 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z.,* ***alternatívna služba*** *→ zákon č. 569/2005 Z. z.*
11) ***Pri mimoriadnych udalostiach*** *→ zákon č. 42/1994 Z. z.*
12) ***Činnosť v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc*** *→* **Príklad:** § 13 (Osobná pomoc a vecné plnenie) zákona č. 129/2002 Z. z. o integrovanom záchrannom systéme, § 41 ods. 2 písm. c) zákona č. 7/2010 Z. z. o ochrane pred povodňami.
13) ***Činnosť pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch*** *→ § 11 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP.*

Iný úkon vo všeobecnom záujme

→ ZP nedefinuje, § 137 ods. 5 ZP demonštratívny výpočet. Okruh týchto úkonov môže byť širší cez § 137 ods. 1 ZP, kde sa stanovuje, že tieto môže ustanoviť aj osobitný predpis. Ide o:

1) ***darovanie krvi*** *→ osobitne upravené práva zamestnanca v § 138 ods. 2 ZP,*
2) ***aferézu*** *→ istá forma odberu krvi (určitých zložiek z nej); režim je identický ako pri odbere krvi,*
3) ***darovanie ďalších biologických materiálov;*** *režim je identický ako pri odbere krvi,*

PP® tip **Firemný multi-prístup Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

4) ***výkon funkcie v odborovom orgáne*** → *(u zamestnávateľa) sa deje popri plnení úloh vyplývajúcich z pracovného pomeru (odlíšiť od situácie podľa § 136 ods. 2 a 3 ZP),*
5) ***činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka,***
6) ***účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní*** → *pozri aj § 240 ods. 2 ZP,*
7) ***činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda NR SR, a v referende a činnosť člena orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta SR*** → *pozri zákon č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva, napr. § 36 zákona,*
8) ***činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchrannej skupiny počas osobnej účasti na záchrannej akcii*** → *zákon č. 544/2002 Z. z.,*
9) ***činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež,***
10) ***činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky*** → *pozri § 2 zákona č. 575/2001 Z. z.,*
11) ***činnosť člena rozkladovej komisie*** → *rozkladové komisie sa utvárajú v rámci správneho konania podľa Správneho poriadku, pozri napr. § 61 ods. 1 a 2,*
12) ***činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní*** → *pozri § 10a, § 11 a § 12 zákona č. 2/1991 Zb. a vyhlášku č. 315/2009 Z. z.,*
13) ***činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do NR SR, prezidenta SR a do orgánov územnej samosprávy*** → *pozri zákon č. 180/2014 Z. z. +* ***činnosť registrovaného kandidáta do volieb do EP*** *(ZP priamo neupravuje, ale upravuje ju tretia časť zákona č. 180/2014 Z. z.).*

Výkon odborovej funkcie a prekážka v práci

1. situácia: Dlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie → *§ 136 ods. 2 ZP.*

Príklad:

Ide o uvoľnenie zamestnanca, napr. na výkon odborovej funkcie v odborovom zväze alebo v odborovej centrále (ako je predseda, podpredseda, t. j. v princípe niečo ako verejná funkcia, ktorá má časové obmedzenie – funkčné obdobie a vzniká voľbou alebo vymenovaním).

2. situácia: Dlhodobé uvoľnenie zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa → *§ 136 ods. 3 ZP.*

Príklad:

Zamestnanec sa uvoľňuje nie mimo zamestnávateľa, ale na výkon funkcie v odborovom orgáne (napr. predseda) odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa (v zmysle § 230 ods. 1 ZP).

V prípade č. 1 a 2: pracovný pomer zamestnanca „spočíva“, t. j. zamestnanec nie je povinný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. ***Relevantné ustanovenia:*** *čas (doba) uvoľnenia sa neposudzuje ako výkon práce [§ 144a ods. 2 písm. g) ZP], opätovné zaradenie po skončení výkonu odborovej funkcie (§ 157 ods. 3 ZP), právo na ochranu pred jeho postihovaním za výkon tejto funkcie (§ 240 ZP), právo na zachovanie nevyčerpanej dovolenky (a jej prenesenie) (§ 113 ods. 5 ZP).*

3. situácia: Výkon funkcie v odborovom orgáne → ako iný úkon vo všeobecnom záujme

Príklad:

Zamestnanec nie je dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne, ale vykonáva svoju funkciu v odborovom orgáne popri plnení úloh vyplývajúcich z pracovného pomeru.

Relevantné ustanovenia: *pozri aj § 136 ods. 1, § 240 ods. 1 až 3 ZP.*

PP® tip Novinka **DaÚ PLUS** – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka

1. situácia: dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou → *§ 136 ods. 3 ZP.* **Príklad:** Ak u zamestnávateľa pôsobí zamestnanecká rada a zamestnanec požiada o dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady. **Upozornenie:** ZP priamo neupravuje (pravdepodobne nepresnosť) dlhodobé uvoľnenie zamestnanca na výkon funkcie zamestnaneckého dôverníka.

2. vykonávanie činnosti člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka popri plnení pracovnoprávnych úloh → *prekážka v práci na strane zamestnanca ako iný úkon vo všeobecnom záujme.*

V tejto súvislosti platí aj vyššie zmienený § 240 ods. 1, 2 a 3 ZP. **Upozornenie:** Legislatívna nepresnosť. V § 157 ods. 3 ZP chýba zaradenie člena zamestnaneckej rady späť do práce podobne, ako je to v prípade dlhodobého uvoľneného zamestnanca na výkon odborovej funkcie. Možno sa domnievať, že aj člen zamestnaneckej rady má analogickú ochranu.

Iní zástupcovia zamestnancov

§ 137 ods. 5 ZP priamo neuvádza iných zástupcov zamestnancov, ako napr. ***zástupcov zamestnancov, ktorí vystupujú v rámci práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie*** *(§ 241 a nasl. ZP + pozri ich práva § 250 ods. 1 a 2 ZP). K ďalším zástupcom zamestnancov pozri § 11a ZP → ich práva sú dané osobitnými predpismi (a často odkazujú na ochranu podľa § 240 ZP).*

§ 138a
Prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti

(1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytnúť pracovné voľno na výkon činnosti vykonávanej na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu v pracovnom čase; za čas pracovného voľna mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Pracovné voľno poskytnuté podľa prvej vety sa nepovažuje za výkon práce.

(2) Podmienky poskytovania pracovného voľna zamestnancom na výkon dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu možno dohodnúť aj so zástupcami zamestnancov; mzdu ani náhradu mzdy za čas pracovného voľna nemožno dohodnúť.

K § 138a: Prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti

§ 138a ZP upravuje prekážky v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti v medziach zákona č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve. Dobrovoľníctvo má byť vykonávané bezodplatne.

→ zamestnancovi nepatrí mzda a ani náhrada mzdy.

→ uvedené dobrovoľníctvo je potrebné odlišovať od dobrovoľníctva („firemné“ dobrovoľníctvo), na ktorom sa podieľa zamestnávateľ (môže ísť aj o službu, ktorú zamestnávateľ poskytne bezodplatne, ale pre zamestnancov je to výkon práce a môžu za to dostať aj mzdu alebo sa im poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy, ale môže ísť aj o dobrovoľníctvo mimo pracovného času, ktoré sa automaticky považuje za čas odpočinku a nie za výkon práce).

§ 138b
Prekážka v práci z dôvodu výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy

Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytnúť pracovné voľno na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy podľa osobitného predpisu; za čas pracovného voľna mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak. Pracovné voľno poskytnuté podľa prvej vety sa nepovažuje za výkon práce.

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému z daňovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

K § 138b: Prekážka v práci z dôvodu výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy

§ 138b ZP upravuje prekážku v práci z dôvodu výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy (zákon č. 378/2015 Z. z.). Ide o fakultatívnu prekážku v práci („zamestnávateľ môže"). O pracovné voľno žiada zamestnanec, pretože sa chce zúčastniť dobrovoľnej vojenskej prípravy.

→ pracovné voľno poskytnuté sa nepovažuje za výkon práce.

→ za čas pracovného voľna mu nepatrí mzda ani náhrada mzdy, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak (**Príklad:** uskutočnenie prípravy by bolo v záujme zamestnávateľa, a teda mu na tento čas poskytne mzdu, náhradu mzdy alebo jej časť).

§ 139
Prekážky v práci z dôvodu plnenia brannej povinnosti a z dôvodu pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl

(1) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na príslušný okresný úrad v sídle kraja alebo na lekárske vyšetrenie, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

(2) Ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne do určeného vojenského útvaru ozbrojených síl na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

(3) Ak má zamestnanec nastúpiť na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl v mieste natoľko vzdialenom od svojho bydliska, prípadne pracoviska, že cesta verejnou dopravou trvá viac ako šesť hodín, patrí mu jeden deň pracovného voľna.

(4) Na cestu z miesta, kde zamestnanec vykonal pravidelné cvičenie alebo kde plnil úlohy ozbrojených síl, do miesta bydliska, prípadne pracoviska, patrí zamestnancovi jeden deň pracovného voľna za podmienok ustanovených v odseku 3.

(5) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 1 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(6) Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odsekov 2 až 4 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy podľa prvej vety po skončení pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl, najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(7) Zamestnanec je povinný nastúpiť do práce najneskôr druhý deň po skončení pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl.

(8) Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za pracovné voľno poskytnuté podľa odseku 1 zamestnávateľovi uhradí príslušný okresný úrad v sídle kraja.

(9) Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za pracovné voľno poskytnuté podľa odsekov 2 až 4 zamestnávateľovi uhradí vojenský útvar ozbrojených síl, v ktorom zamestnanec vykonával pravidelné cvičenie alebo plnil úlohy ozbrojených síl.

K § 139: Prekážky v práci z dôvodu plnenia brannej povinnosti a z dôvodu pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl

V prípade § 139 ZP ide o dve situácie:

– *zamestnanec je povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na príslušný okresný úrad v sídle kraja alebo na lekárske vyšetrenie,*

PP® tip Právne predpisy v aktuálnom úplnom znení zdarma, bez registrácie a s jednoduchou obsluhou nájdete na **www.zakonypreludi.sk.**

– *zamestnanec je povinný dostaviť sa osobne do určeného vojenského útvaru ozbrojených síl na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl.*

→ *zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti.*

§ 140
Zvyšovanie kvalifikácie

(1) Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

(3) Pracovné voľno podľa odseku 2 poskytne zamestnávateľ najmenej
a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(5) Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

(6) Za prácu nadčas, ktorá presahuje rozsah práce nadčas podľa § 97, patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno. Náhradné voľno sa poskytuje najneskôr do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas.

(7) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno podľa odseku 6, a ak z tohto dôvodu rozsah práce nadčas tohto zamestnanca presahuje rozsah určený podľa § 97 alebo takýto zamestnanec vykonáva zdravotnícke povolanie v rozpore s požiadavkami na personálne zabezpečenie zdravotníckeho zariadenia podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ poskytne takému zamestnancovi pracovné voľno na ďalšie vzdelávanie v rozsahu práce nadčas, ktorá presahuje rozsah určený podľa § 97, alebo náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku; ustanovenia § 121 sa nepoužijú.

(8) Do pracovného voľna podľa odseku 6 sa nezapočítava pracovné voľno na sústavné vzdelávanie podľa odseku 4.

K § 140: Prekážka v práci z dôvodu vzdelávania (zvyšovania kvalifikácie)

§ 140 ZP upravuje prekážku v práci z dôvodu vzdelávania (zvyšovania kvalifikácie).

Účasť na ďalšom vzdelávaní – § 140 ods. 1 Zákonníka práce
***Ďalšie vzdelávanie** (§ 140 ods. 1 ZP) = vzdelávanie, ktoré má zabezpečiť, že zamestnanec má získať **predpoklady** ustanovené právnymi predpismi alebo splniť **požiadavky** nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve [pojem predpoklady a požiadavky: pozri výklad k § 63 ods. 1 písm. d) ZP a k § 41 ods. 2 ZP] = prekážka v práci na strane zamestnanca (pozn. iba ak zasahuje do pracovného času zamestnanca).*

→ *ZP uvedené radí pod zvyšovanie kvalifikácie (z hľadiska nadpisu § 140 ZP).*

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.danovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým daňovým a účtovným informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

→ pojem „ďalšie vzdelávanie“ upravoval zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní, ktorý bol nahradený zákonom č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní → § 2 ods. 3 zákona vymedzuje ďalšie vzdelávanie.

Všeobecne platí, *že predpoklady zamestnanec musí mať pred podpísaním pracovnej zmluvy (§ 41 ods. 2 ZP), resp. pred zaradením na prácu (napr. pred pridelením práce ešte prebehne kurz vedenia nákladného vozidla). V praxi môže nastať:* ***1)*** *situácia, že napr. zmenou legislatívy sa vyžaduje, aby zamestnanec mal iné vzdelanie (napr. namiesto stredoškolského vysokoškolské a zákon predpíše lehotu, dokedy ho musí získať) na vykonávanú prácu alebo* ***2)*** *napr. zamestnávateľ objektívne zmení požiadavky, ktoré má na vykonávanie druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve alebo* ***3)*** *zamestnanec chce postúpiť na vyššiu pozíciu.*

Upozornenie:

Ods. 1 je nadviazaný na predpoklady alebo požiadavky, ale ods. 2 znie „najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa“. Ods. 1 neupravuje, že ide o ospravedlnenú prekážku v práci ani to, aké nároky zamestnancovi patria z tohto titulu.

Vzťah § 140 ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce

V ods. 2 → zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, že umožní zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca.

Prax:

Aplikácia § 140 ods. 2 ZP sa spravidla **spája s dohodou o zvyšovaní kvalifikácie podľa § 155 ods. 2 ZP.**

V ods. 3 → ***minimá,*** *ktoré musí zamestnávateľ dodržať, ak sa rozhodol umožniť zvyšovanie kvalifikácie podľa § 140 ods. 2 ZP. Ak zamestnanec takýto rozsah voľna nepotrebuje, nemusí ho využiť v celom rozsahu, ale má právo na jeho využitie, ale len vo väzbe na predmetný účel. Ak zamestnanec rozsah nevyužije, nemôže mu ho zamestnávateľ poskytnúť dodatočne.*

Ide o nasledovný ***rozsah:***

a) *v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní (v tomto prípade sa vychádza z rozvrhu hodín a berie sa do úvahy aj cesta na vyučovanie a späť, ide o poskytovanie voľna potrebného na prednášky, cvičenia, ak je potrebné aj na konzultácie a tieto nemožno vykonať mimo pracovného času; v tomto prípade sa nevychádza z nároku v počte dní, ale v „rozsahu potrebnom“),*
b) *dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky (ide o bežnú skúšku; voľno sa poskytuje na prípravu a na vykonanie, a teda deň skúšky sa započítava do uvedených dvoch dní; v tomto prípade sa vychádza z výpočtu na základe dní),*
c) *päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,*
d) *40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania (súhrn v prípade viacerých štátnych skúšok, resp. ak ide o štúdium tretieho stupňa, tak dizertačnej skúšky; z pojmu súhrnne vyplýva, že čerpanie môže byť naraz alebo aj po častiach),*
e) *desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.*

Právny názor: *§ 140 ods. 5 ZP → za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy (zo zákona), ale za úvahu stojí možnosť pripustenia rozhodnutia zamestnávateľa o poskytnutí náhrady mzdy aj v takomto prípade.*

Príprava a účasť na prijímacom konaní na školu *→ ZP nevymedzuje, že by zamestnávateľ mal zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno.* ***Pojem skúška*** *→ vykladať extenzívne, keďže existujú rôzne formy vrátane tzv. priebežného hodnotenia a pod.* ***Pojem „deň“*** *→ ZP nevymedzuje. Ide* ***o deň, kedy by zamestnanec inak pracoval podľa rozvrhu pracovných zmien*** *(t. j. patrí mu pracovné voľno a náhrada*

PP® tip Daňové centrum formou ročného predplatného k prémiovému prístupu na 12 mesiacov len za 231 € pre jedného užívateľa? Je to možné! Volajte vašej osobnej operátorke a objednajte si **firemný multi-prístup na Daňové centrum.**

mzdy za príslušný deň). Na deň prípravy a na deň skúšky má právo mať deň voľna (je na dohode strán, či napr. zamestnanec po skúške príde späť do práce). V princípe, ak by čas skúšky bol v sobotu (mimo pracovného času), je možné uvažovať, že dvoma dňami by boli dva dni na prípravu [hoci to § 140 ods. 3 písm. b) ZP spája do jedného, t. j. akoby naznačoval, že ak je deň skúšky mimo pracovného času, na prípravu sa poskytne jeden deň voľna]. Pokiaľ ide o možnosť ***odpočítania menšieho rozsahu času ako deň*** *(napr. 4x pol dňa), v minulosti tieto otázky upravovali podzákonné predpisy a za najnižšiu jednotku čerpania sa považoval „deň", možno však uvažovať v tom zmysle, že je na stranách, ako sa dohodnú z hľadiska dní (****výpočet hodín:*** *inšpirácia napr. § 141 ods. 5 ZP).*

Vzťah k § 143 ZP (prekážka pri pružnom pracovnom čase) *→ zákon v § 140 ZP ustanovuje presnú dĺžku trvania prekážky v práci (deň), takže zamestnanec v deň skúšky má mať pri pružnom pracovnom čase ospravedlnený aj základný, aj voliteľný pracovný čas (§ 143 ods. 2 ZP).*

Organizácia prekážky *→ zamestnanec si ju robí sám, t. j. vo väzbe na rozvrh hodín a skúškové obdobie, pričom má povinnosť v zmysle § 144 ZP komunikovať so zamestnávateľom a* ***včas požiadať o pracovné voľno*** *(zamestnávateľ musí vyhovieť – samozrejme, ak ide o väzbu na skutočnosti popísané v § 140 ods. 2 ZP).*

Kontrola zamestnávateľom *→ zamestnávateľ má právo overiť, či si zamestnanec plní študijné povinnosti, t. j. navštevuje prednášky, semináre, na ktoré sa mu poskytlo pracovného voľno.*

Pracovné voľno zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie

→ zamestnanec, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie – § 27 zákona č. 578/2004 Z. z.

→ v tomto prípade nejde o zvyšovanie kvalifikácie, ale o jej prehlbovanie.

Upozornenie:

§ 140 ods. 4 ZP, ktorý uvádza ako nárok náhradu mzdy, má prednosť pred § 154 ods. 3 ZP (mzda).

§ 141
Dôležité osobné prekážky v práci

(1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

a) vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
   1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
   2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
   3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.mzdovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým mzdovým a personálnym informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

c) sprevádzanie
   1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
   2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,
d) úmrtie rodinného príslušníka
   1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
   2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamest- nanec obstaráva pohreb týchto osôb,
   3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,
i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

(3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi
a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
b) pracovné voľno z iných dôvodov ako podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

(4) Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.

(5) Na účely určenia celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi v kalendárnom roku pri prekážke v práci podľa odseku 2 písm. a) a c) sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

(6) Zamestnávateľ môže určiť, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

PP® tip
Úplné znenia daňových predpisov nájdete v časopise **ÚZ – úplné znenia.** Pre viac informácií a objednávanie kliknite na **www.zakon.sk** alebo volajte +421 41 70 53 222.

(7) Náhrada mzdy sa poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca.

(8) Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

K § 141: Dôležité osobné prekážky v práci

§ 141 ZP upravuje tzv. dôležité osobné prekážky v práci.

Dôležitá osobná prekážka v práci	vyjadruje skôr individuálny záujem zamestnanca (napr. vlastná svadba), resp. skutočnosť, ktorá je spojená so zamestnancom (jeho dočasná pracovná neschopnosť, jeho vyšetrenie, sprevádzanie jeho rodinného príslušníka)

Dve skupiny dôležitých osobných prekážok v práci → ods. 1 a ods. 2

1. skupina dôležitých osobných prekážok v práci (§ 141 ods. 1 ZP)

→ *povinnosť* ***ospravedlniť bez ohľadu na dĺžku ich trvania,***

→ *zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.*

K dočasnej pracovnej neschopnosti

Dočasná pracovná neschopnosť: *§ 12 zákona č. 576/2004 Z. z.;* ***Oznamovacia a evidenčná povinnosť zamestnávateľa pri nemocenskom:*** *§ 231 zákona č. 461/2003 Z. z.;* ***Liečebný režim:*** *§ 2 ods. 11 zákona č. 576/2004 Z. z.;* ***Dodržiavanie liečebného režimu:*** *§ 81 písm. d) ZP, § 9 ods. 3 zákona č. 462/2003 Z. z., § 227 ods. 2 písm. e) zákona č. 461/2003 Z. z.;* ***Kontrola liečebného režimu:*** *§ 81 písm. d) ZP, § 9 ods. 4 zákona č. 462/2003 Z. z., § 153 a § 155 zákona č. 461/2003 Z. z.;* ***Podnet na kontrolu dodržiavania liečebného režimu:*** *§ 155 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. – zamestnávateľ môže dať podnet na kontrolu dodržiavania liečebného režimu dočasne práceneschopného poistenca.* ***Nedodržanie liečebného režimu*** *je zamestnávateľ oprávnený na základe konkrétnych okolností prípadu kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny [§ 47 ods. 1 písm. b) ZP] – závažné alebo menej závažné.*

Príklad:

Zamestnávateľ zisťuje, či sa zamestnanec zdržiava na mieste, kde sa má zdržiavať počas svojej dočasnej pracovnej neschopnosti (napr. miesto bude domácnosť zamestnanca, s tým, že lekár môže určiť čas na vychádzky – nákup potravín, liekov, návštevu lekára – napr. od 9.00 – 11.00; s výnimkou času určeného na vychádzky sa zamestnanec má zdržiavať na určenom mieste).

Ochrana zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti: *§ 64 ZP (zákaz výpovede), § 112 ods. 2 ZP (zákaz určenia čerpania dovolenky), § 113 ods. 4 ZP (presun nároku na dovolenku), § 114 ZP (prerušenie čerpania dovolenky), § 157 ods. 3 ZP (návrat do práce).* ***Náhrada príjmu:*** *zákon č. 462/2003 Z. z.,* ***Nemocenské:*** *zákon č. 461/2003 Z. z.*

K niektorým pojmom použitým v § 141 ods. 1 ZP:

Karanténa: *Podľa § 2 ods. 1 písm. n) zákona č. 355/2007 Z. z.* ***karanténne opatrenia*** *sú karanténa, zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad + § 18 vyhlášky MZ SR č. 585/2008 Z. z.,* ***Ošetrovania chorého člena rodiny:*** *Tzv. „OČR-ka" – § 39 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z.* ***Pojem „ochorela"*** *(osoba, ktorá sa inak stará o dieťa)* → **Judikatúra:** R 37/1979 „Na ospravedlnenie neprítomnosti pracovníka v práci v zmysle ustanovenia § 127 ZP (pozn. § 141 ods. 1 ZP v súčasnosti), ak ochorela osoba, ktorá sa inak stará o jeho dieťa mladšie ako 10 rokov, nie je potrebné, aby táto osoba bola práceneschopná v dôsledku ochorenia.". Zdravotnícke zariadenie: § 7 zákona č. 578/2004 Z. z.

PP® tip Všetky **zaujímavé publikácie a zdroje,** ktoré vám prinesú **plnohodnotné informácie,** nájdete na **www.zakon.sk**.

2. skupina dôležitých osobných prekážok v práci (§ 141 ods. 2 ZP)

*→ pracovné voľno sa poskytuje buď **na nevyhnutne potrebný čas** (napr. čas vyšetrenia), **alebo v presne stanovenom rozsahu** (napr. dva dni v prípade pohrebu) + v niektorých prípadoch s väzbou „ak sa nemohol/hla/hlo... vykonať **mimo pracovného času**".*

Príklad:

Ordinačné hodiny zubára sú od 8.00 do 18.00 (v závislosti od konkrétneho dňa). Zamestnávateľ môže požadovať, aby zamestnanec, ktorý vykonáva prácu v pracovnej zmene od 6.00 do 14.00, navštívil zubára v čase mimo pracovného času (nemožnosť na strane zamestnanca by mohla ale spočívať aj napr. v tom, že sa nemá kto postarať o dieťa → posúdia sa okolnosti konkrétneho prípadu). Obdobne napríklad, ak zamestnanec pracuje striedavo v rôzne dni v týždni a má voľné dni aj v pracovné dni.

→ v niektorých prípadoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy

*Zároveň zamestnávateľ môže **poskytnúť zamestnancovi** (§ 141 ods. 3 ZP):*

*a) **ďalšie** pracovné voľno **z dôvodov podľa** § 141 odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy (t. j. z tých istých dôvodov, ale vo väčšom rozsahu),*
*b) pracovné voľno **z iných dôvodov** ako podľa § 141 odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy (t. j. ide o iné dôvody, ako sú vymenované v § 141 ods. 2 ZP),*
c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy (v tomto prípade zamestnanec žiada o pracovné voľno bez ohľadu na dôvody podľa § 141 ZP a bez povinnosti si ho odpracovať),
d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje (v tomto prípade ide o poskytnutie pracovného voľna bez ohľadu na § 141 ods. 2 ZP a bez ohľadu na žiadosť zamestnanca, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr).

Judikatúra:

R 6/1986 → k odmietnutiu poskytnutia pracovného voľna, ak má zamestnanec možnosť uskutočniť návštevu zdravotníckeho zariadenia mimo pracovnej doby (nie je to pokyn v rozpore s právnymi predpismi). Odmietnutie nemá byť bezdôvodné.

K vyšetreniu alebo ošetreniu zamestnanca v zdravotníckom zariadení

***Zdravotnícke zariadenia** → § 7 zákona č. 578/2004 Z. z. **Ošetrenie** zamestnanca nastáva vtedy, ak má napríklad úraz, potrebuje opraviť zuby a pod., t. j. nejde primárne o diagnostiku zdravotného stavu. **Vyšetrenie** je skôr spojené s diagnostikou stavu zamestnanca (napr. príčiny bolesti chrbtice). Po vyšetrení môže nasledovať aj ošetrenie.*

Rozsah pracovného voľna:

1. *pracovné voľno **s náhradou mzdy** → **na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku,** ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času – Nevyhnutne potrebný čas: pozri príklad ďalej,*
2. ***ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy** → na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času (po prekročení rozsahu sedem dní v kalendárnom roku → nárok na pracovné voľno – ospravedlnenie neprítomnosti v práci, avšak bez náhrady mzdy),*
3. ***pracovné voľno s náhradou mzdy** → na nevyhnutne potrebný čas na **preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom,** ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času (ide o osobitný režim → nelimitovaný rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy; tehotná žena → § 40 ods. 6 ZP; v potvrdení vyznačovať osobitne).*

Možnosť skrátenia rozsahu, ak pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka

*→ ide o **prípady** podľa § 141 **ods. 2 písm. a) 1. bod** (vyšetrenie, ošetrenie) (výnimka: preventívne lekárske*

PP® tip **EPI monitoring (monitoring.epi.sk)** – unikátny nástroj na **preverovanie** a **vyhľadávanie** nových obchodných partnerov, ale aj na spoľahlivé **sledovanie informácií** o subjektoch, ktoré sú v **konkurze alebo likvidácii.**

prehliadky súvisiace s tehotenstvom – bez obmedzenia) a ***písm. c) prvý bod*** *(sprevádzanie) (výnimka sprevádzania zdravotne postihnutého dieťaťa),*

→ pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka, napr. od 1. 9.

Postup: *poskytne pracovné voľno* ***v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru.*** *Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.*

Nástup	Výpočtový vzorec	Nárok (zaokr.)	Nadobúdanie
Tretina roka (nástup v septembri, októbri, novembri, decembri)	7 : 3 = 2,33	3 dni	0 + 0 + 3
Dve tretiny roka (nástup v máji, júni, júli, auguste)	7 : 3 = 2,33 2,33 + 2,33 = 4,66	5 dní	0 + 3 + 2
Tri tretiny roka (nástup v januári, februári, marci, apríli)	Celý rozsah 2,33 + 2,33 + 2,33 = 6,99 = 7	7 dní	3 + 2 + 3

Príklad:

Nástup do práce 1. 4. – odpracuje sa aj druhá aj tretia tretina roka. Z prvej tretiny sa odpracuje mesiac – nárok je 7 dní, keďže na zisk práva stačí v danej tretine odpracovať aj deň („začatý") v danej tretine roka. Nástup do práce 1. 5. – odpracuje sa aj druhá aj tretia tretina roka. Z prvej tretiny sa neodpracuje ani jeden deň – nárok je 5 dní.

Posúdenie celodennej prekážky v práci

Príklad:

Zamestnanec má určenú pracovnú zmenu od 6.00 do 14.00. Vyšetrenie, ktoré nemožno vykonať mimo pracovného času (lekár ordinuje len v pracovné dni medzi 7.30 do 15.00). Zamestnanec má dohodnuté vyšetrenie od 7.30. Ako posúdiť takúto situáciu?

Otázka: Je vyšetrenie len samotný úkon alebo aj čakanie naň?

Úseky: 1) cesta na vyšetrenie 7.00 – 7.30 *(ZP exaktne nezmieňuje cestu na vyšetrenie, ale len vyšetrenie),* ***2) čakanie v čakárni 7.30 – 8.00*** *(ZP pri gramatickom výklade zmieňuje len „vyšetrenie"),* ***3) úkon vyšetrenia 8.00 – 9.30*** *(môže ísť aj o sled vyšetrení),* ***4a) cesta do zamestnania 9.30 – 10.00*** *(ZP exaktne nezmieňuje cestu na vyšetrenie, ale len vyšetrenie) alebo* ***4b) zamestnanec má lekárom nariadený odpočinkový režim/čas na zotavenie (napr. od 10.00 na zvyšok dňa).***

Z logického výkladu, ako aj z cieľa/účelu ustanovenia vyplýva, že nemôže ísť len o samotný vyšetrovací úkon, ale aj o úkony s ním spojené (cesta na vyšetrenie, bez ktorej sa vyšetrenie nedá uskutočniť, ako aj čas čakania v čakárni na vyšetrenie).

Pri extrémne zužujúcom výklade lekár, ak potvrdzuje, že zamestnanec bol na vyšetrení, nie vždy môže skutočne potvrdiť, že zamestnanec bol v čakárni v presne stanovený čas, ak ho vidí aj pri samotnom úkone – takéto zúženie by ***bolo v rozpore s cieľom (účelom) ustanovenia,*** *ktorým sa zabezpečuje aj to, aby zamestnanci z ekonomických dôvodov neodkladali vyšetrenia, a teda aby zamestnávateľ ospravedlnil neprítomnosť zamestnanca v práci* ***z dôvodu vyšetrenia.***

Otázka: Ako postupovať v prípade času na odpočinok (kľudový režim)?

Vyšetrenie môže mať rôzne podoby a rôznu mieru invázie a mieru rekonvalescencie. Ak lekár rozhodne (jeho rozhodnutie je, aj keď v praxi nie bez problémov, možné skontrolovať), že zamestnanec potrebuje odpočinok/čas na zotavenie, je potrebné spojenie „vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení"

PP® tip Rýchle a prehľadné informácie o **finančnej situácii a platobnej disciplíne** obchodných spoločností a iných subjektov nájdete na **monitoring.epi.sk**.

*v spojení so slovami „na nevyhnutne potrebný čas“, ako aj vzhľadom na ochranný charakter pracovného práva vykladať extenzívne**, a to v súlade s jeho účelom, t. j. že zahŕňa aj čas zotavenia po ňom, ak tak určí lekár.*** (***Príklad:*** Ak ide o také vyšetrenia ako kolonoskopia, kvapkanie očí.) Ak zasiahne do viac ako jednej pracovnej zmeny, ďalší deň by sa mal skôr riešiť formou dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. Nevylučuje sa aj sled vyšetrení zamestnanca vo viacerých po sebe idúcich kalendárnych dňoch (a to aj na celý deň).

Slobodný výber lekára a poskytovateľa zdravotnej starostlivosti

*Zamestnanec má **právo na slobodnú voľbu lekára,** a teda zamestnávateľ mu nemôže určiť, kto bude jeho zubár, všeobecný lekár a pod. → § 11 ods. 6 zákona č. 576/2004 Z. z. + aj § 11 ods. 7. **Výnimka:** § 11 ods. 8 zákona č. 576/2004 Z. z. „Právo na výber poskytovateľa **sa nevzťahuje ani** na zamestnanca, ktorý je povinný podrobiť sa **lekárskym preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu.“** → odkazuje sa na § 12 ods. 2 písm. i) zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP.*

K sprevádzaniu rodinného príslušníka

***Rodinný príslušník** → § 40 ods. 5 ZP, **zdravotnícke zariadenie** → § 7 ods. 1 zákona č. 578/2004 Z. z., **zariadenie sociálnej starostlivosti** → zákon č. 448/2008 Z. z., **špeciálna škola („škola pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami“),** → § 27 ods. 2 písm. h) zákona č. 245/2008 Z. z. – školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.*

Výpočet jedného dňa pre účely dôležitých osobných prekážok v práci (v § 141 ods. 4 a 5 ZP)

Dve situácie pre posúdenie dňa v § 141 ZP:

***1. jeden deň =** čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec, na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času, v tento deň odpracovať.* **Príklad:** Konkrétna dĺžka dňa voľna na pohreb – 1 deň. Ospravedlní sa deň v dĺžke, v ktorej by trvala pracovná zmena v tento deň (platí aj pre pružný pracovný čas – pozri § 143 ods. 2 ZP), napr. od 6.00 do 14.00, t. j. 7,5 hodiny.

***2. jeden deň na určenie celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi** pri prekážke v práci podľa § 141 odseku 2 písm. a) a c) ZP (vyšetrenie, ošetrenie a sprevádzanie) = čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje, akoby pracoval päť dní v týždni.*

Príklad:

Zamestnanec má ustanovený týždenný pracovný čas 40 hodín. Dňa 25. 5., kedy by mal pracovnú zmenu od 6.00 do 18.00, nastane uňho prekážka v práci – vyšetrenie, ktoré trvá celý deň. Ako mu má zamestnávateľ započítať prekážku v práci podľa § 141 ods. 2 písm. a) ZP?

***Všeobecný nárok:** § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 ZP → pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie v rozsahu najviac sedem dní v kalendárnom roku.*

***Krok č. 1: Vypočítanie jedného dňa v prípade konkrétneho zamestnanca z hľadiska prepočtu na hodiny** → vypočítanie základu (celkový počet dní v hodinách), z ktorého sa budú hodiny odpočítavať (§ 141 ods. 5 ZP).*

***Celkový nárok** = Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca / 5 dní x 7 dní*

Ustanovený týždenný pracovný čas pre zamestnanca je 40 hodín.

*40 hodín (týždenne)/5dní (pravidlo, akoby pracoval 5 dní v týždni) x 7 dní (nárok) = **56 hodín (v kalendárnom roku)***

PP® tip

Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu dostanú odpovede na odborné otázky **vo forme chatu alebo emailu.**

Ustanovený týždenný pracovný čas (v hodinách)	Vyšetrenie, ošetrenie, sprevádzanie 7 dní v kalendárnom roku (v hodinách)	Sprevádzanie – ak sa poskytuje 10 dní v kalendárnom roku (v hodinách)
40	56 = 40/5 x 7	80 = 40/5 x 10
38 a 3/4	54,25 = 38,75/5 x 7	77,5 = 38,75/5 x 10
37 a 1/2	52,5 = 37,5/5 x 7	75 = 37,5/5 x 10
36 a 1/4	50,75 = 36,25/5 x 7	72,5 = 36,25/5 x 10
35	49 = 35/5 x 7	70 = 35/5 x 10

Krok č. 2: Určenie, *koľko by trvala pracovná zmena zamestnanca v konkrétny deň (deň, keď sa napr. uskutočňovalo celodenné vyšetrenie).*

Zostatok = Celkový nárok – dĺžka vyšetrenia (= pracovná zmena, ktorá pripadla na deň)

Príklad:

V uvedenom príklade išlo o 12-hodinovú pracovnú zmenu.

Základ: *56 hodín v kalendárnom roku.* ***Dĺžka pracovného času pracovnej zmeny:*** *napr. v tomto prípade 11,5 hodiny. 56 hodín – 11 hodín a 30 minút =* ***zostatok:*** *44 hodín a 30 minút.*

Upozornenie:

Odpočítava sa rozsah pracovného času (dĺžka pracovnej zmeny mínus prestávka v práci), nie rozsah pracovnej zmeny.

K prekážke v práci pri účasti na štrajku (§ 141 ods. 8)

Pozri aj § 22 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (otázku mzdy a náhrady mzdy pri štrajku).

Náhrada mzdy v prípade prekážok v práci (§ 141 ods. 7)

→ poskytne sa v sume priemerného zárobku zamestnanca (pozri pravidlá § 134 ZP).

§ 141a
Dočasné prerušenie výkonu práce

Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.

K § 141a: Dočasné prerušenie výkonu práce

§ 141a ZP umožňuje zamestnávateľovi dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca v prípade, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny, ak by ďalší výkon práce zamestnanca ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa.

Príklad:

Zamestnanec je dôvodne podozrivý z krádeže materiálu u zamestnávateľa (krádež zamestnávateľ kvalifikuje ako závažné porušenie pracovnej disciplíny) a je pravdepodobné, že by v krádežiach mohol pokračovať (dôležitý záujem – ochrana majetku

PP® tip Kompletný prehľad o novom zákone o ochrane osobných údajov a **nariadení GDPR aj vo forme videoškolení.** Viac informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

zamestnávateľa alebo majetku zamestnancov). Situácia sa ale ešte stále preveruje (napr. kamerové záznamy), vec je potrebné prerokovať so zástupcami zamestnancov, aby sa mohlo dať okamžité skončenie, z tohto dôvodu sa zamestnancovi dočasne preruší výkon práce.

→ ***dočasne, najdlhšie na jeden mesiac,***

→ ***po prerokovaní*** *so zástupcami zamestnancov (ak u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia, platí § 12 ods. 2 ZP),*

→ *prerušuje sa povinnosť zamestnávateľa prideľovať prácu a povinnosť zamestnanca vykonávať prácu; ostatné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru ostávajú zachované,*

→ *zamestnancovi* ***patrí*** *po dobu dočasného prerušenia výkonu práce* ***náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku****; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny* ***nepreukázalo,*** *zamestnancovi patrí* ***doplatok*** *do výšky jeho priemerného zárobku.*

§ 142
Prekážky na strane zamestnávateľa

(1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

(3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

(5) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.

K § 142: Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

§ 142 ZP upravuje prípad, keď zamestnávateľ nemôže plniť svoju základnú povinnosť – prideľovať zamestnancovi prácu, a následne zamestnanec z tohto dôvodu prácu nemôže vykonávať (prekážky v práci na strane zamestnávateľa).

Delenie prekážok v práci na strane zamestnávateľa
a) prestoje (§ 142 ods. 1 ZP),
b) nepriaznivé poveternostné vplyvy (§ 142 ods. 2 ZP),
c) iné prekážky v práci (§ 142 ods. 3 ZP).

Prestoje: náhla, nepredvídateľná a prechodná situácia, *t. j. situácia, ktorú zamestnávateľ neplánoval + súvisí s prevádzkou zamestnávateľa → zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode (podľa odbornej literatúry stačí ústna dohoda, hoci ide o zmenu v druhu a/alebo v mieste výkonu práce – pozri § 54 ZP, § 43 ZP) preradený na inú prácu (súvis s druhom práce a miestom výkonu práce).*

PP® tip **Firemný multi-prístup na Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

Príklad:

Porucha stroja do jeho opravy, nedodanie súčiastok subdodávateľom

→ *zamestnancovi patrí* ***náhrada mzdy*** *v sume jeho priemerného zárobku (§ 134 ZP).*

Nepriaznivé poveternostné vplyvy: *zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy. (V ČR: § 207 ZP ČR uvádza nielen nepriaznivé poveternostné vplyvy, ale aj živelnú udalosť.)* **Príklady:** tam, kde je vplyv poveternostných podmienok – stavebníctvo (napr. vietor), poľnohospodárstvo.

→ *zamestnancovi patrí* ***náhrada mzdy*** *najmenej v sume 50 % jeho priemerného zárobku.*

Pozri k tomu aj § 97 ods. 4 ZP a § 144a ods. 1 písm. d) ZP.

Iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa *(iné ako podľa ods. 1 a 2): prekážky v práci, ktoré* ***nie sú nepredvídané.*** **Príklad:** napr. situácie, kedy zamestnávateľ mal naplánovať revíziu, opravu strojov, ale nenaplánoval ju alebo sa skončil nájom, alebo zamestnávateľ odmietol alebo neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy (napr. aj prepojenie s § 157 ZP – návrat do práce, § 61 a nasl. ZP – napr. neprideľovanie práce počas výpovednej doby). **Judikatúra:** Pozri aj R 43/1991 (zrušenie funkcie a neplatné prevedenie na inú funkciu, s čím zamestnanec nesúhlasí), R 8/1990 – domácky zamestnanec nemôže vykonávať prácu v dôsledku obmedzenia výroby pri poklese odberu tovaru. NS ČR 21 Cdo 2048/2003 (otázka povinnosti zamestnanca vyžadovať od zamestnávateľa prácu) → zamestnanec nie je povinný od zamestnávateľa vyžadovať pridelenie práce, ak mu zamestnávateľ prestal prideľovať prácu a ani sa nemusí zdržovať po dobu, po ktorú si zamestnávateľ neplní svoje právne povinnosti, na mieste určenom zamestnávateľom

→ *zamestnancovi patrí* ***náhrada mzdy*** *najmenej v sume jeho priemerného zárobku (§ 134 ZP).*

Judikatúra:

R 44/1984 (prekážky v práci – neprideľovanie práce z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru) → nároky zamestnanca osobitne upravené v § 79 ZP, a teda na nároky na náhradu mzdy nemožno aplikovať v tomto prípade § 142 ZP, keďže ide o stav neistoty – spor o tom, či je výpoveď neplatná (v tomto čase nie je jasné, že je výpoveď neplatná, o tom môže rozhodnúť len súd).

Vážne prevádzkové dôvody (§ 142 ods. 4 ZP)

V písomnej dohode *so zástupcami zamestnancov možno vymedziť* ***vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu.*** *Ak zamestnávateľ nemá zástupcov zamestnancov, nemôže postup podľa § 142 ods. 4 ZP použiť (dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa – pozri aj § 12 ods. 1 ZP).*

Dôvody majú byť vážne (nie bežné) a prevádzkové (t. j. také, ktoré bránia činnosti prevádzky a prideľovaniu práce zamestnancovi – týkajú sa spravidla väčšieho počtu zamestnancov). **Príklad:** výraznejší pokles objednávok (nedostatok odbytu), nedostatok finančných prostriedkov na plnú činnosť zamestnávateľa. Tento nástroj slúži aj na to, aby zamestnanec nebol prepustený.
→ ***náhrada mzdy môže byť znížená zo 100 % na najmenej 60 % priemerného zárobku zamestnanca*** *(§ 134 ZP).*

Vážne prevádzkové dôvody a konto pracovného času (§ 142 ods. 5 ZP)

Možnosť využiť bývalé flexikonto je cez tzv. konto pracovného času (§ 87a ZP). Uvedené ustanovuje § 142 ods. 5 ZP a § 252i ZP.

PP® tip **Praktické príklady zo súčasných noviel a zmien v zákonoch** vám ponúkame aj v digitálnej podobe. Získajte ročný prístup k rozsiahlej ponuke **videoškolení len za 120 €.** Viacej informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

§ 142a

Zrušený.

§ 143
Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

(1) Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

(2) Ak tento zákon alebo kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

(3) Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa posudzujú ako výkon práce najviac v rozsahu prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

(4) Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci uvedené v odseku 1 druhej vete celý prevádzkový čas určeného pružného pracovného obdobia, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný bez zbytočného odkladu po jej odpadnutí túto neodpracovanú časť pracovného času odpracovať v pracovných dňoch, ak sa so zamestnávateľom nedohodol inak. Odpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase, ak sa nedohodla iná doba, a odpracovanie nie je prácou nadčas.

K § 143: Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

§ 143 ZP osobitne upravuje posudzovanie prekážok v práci pri pružnom pracovnom čase (§ 88 ZP a § 89 ZP).

Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnanca
Režim § 143 ods. 1 ZP: *Prekážky, kde sa* ***pracovné voľno poskytuje na nevyhnutne potrebný čas bez určenia jeho presnej dĺžky*** – **Príklad:** vyšetrenie, ošetrenie, sprevádzanie.
→ ak je v ZP uvedené pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, bez ohľadu na to, či je tam dodatok, napr. najviac sedem dní v kalendárnom roku.

Režim § 143 ods. 2 ZP: *Prekážky, kde sa* ***pracovné voľno poskytuje v presnej dĺžke (nevyhnutne potrebného času),*** *ktoré ustanovuje ZP alebo kolektívna zmluva.*

Príklad:

§ 141 ods. 2 písm. e) ZP – účasť na vlastnej svadbe → presná dĺžka „jeden deň".

Osobitný režim: *prekážky, ktoré dlhodobo zasahujú do rozsahu celého dňa (napr. dočasná pracovná neschopnosť, dlhodobé uvoľnenie – nie je tu požiadavka na odpracovanie zameškanej časti voliteľného pracovného času).* **Príklad:** dočasná pracovná neschopnosť, dlhodobé uvoľnenie – ospravedlnenie/uvoľnenie na celý deň.

Posúdenie:

Režim	Prekážka zasiahla do základného PČ	Prekážka zasiahla do voliteľného PČ
§ 143 ods. 1 ZP	→ **ako výkon práce** (započíta sa, ako keby zamestnanec v tom čase skutočne pracoval) → náhrada mzdy vo väzbe na druh prekážky (pozri § 136 až § 141 ZP).	→ **nie je výkon práce** (ako keby ho zamestnanec neodpracoval) + ale je to tzv. **ospravedlnená prekážka v práci** (zamestnávateľ ju nemôže kvalifikovať ako neospravedlnené zameškanie práce) → **bez náhrady mzdy** (bez ohľadu, či ide inak o platenú prekážku v práci).
§ 143 ods. 2 ZP	→ **ako výkon práce** → náhrada mzdy vo väzbe na druh prekážky.	→ **ako výkon práce** → náhrada mzdy vo väzbe na druh prekážky.

Príklad:

K § 143 ods. 1 ZP. U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas. Základný pracovný čas je 9.00 – 15.00 a voliteľný pracovný čas 6.00 – 9.00 a 15.00 – 18.00. Zamestnanec ide na lekársku prehliadku k lekárovi (vyšetrenie) v čase 8.00 – 10.00 a 14.00 – 16.00.

Nárok: *v spojení § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 ZP a § 143 ods. 1 ZP.*

Posúdenie úsekov:

Čas	Typ času	Nárok
8.00 – 9.00	voliteľný p. č.	ospravedlní sa neprítomnosť v práci + nepôjde o výkon práce a neposkytne sa náhrada mzdy
9.00 – 10.00	základný p. č.	ospravedlní sa neprítomnosť v práci + pôjde o výkon práce a poskytne sa náhrada mzdy
10.00 – 14.00	základný p. č.	výkon práce → mzda
14.00 – 15.00	základný p. č.	ospravedlní sa neprítomnosť v práci + pôjde o výkon práce a poskytne sa náhrada mzdy
15.00 – 16.00	voliteľný p. č.	ospravedlní sa neprítomnosť v práci + nepôjde o výkon práce a neposkytne sa náhrada mzdy

Upozornenie:

V prípade základného pracovného času by sa malo posúdiť, či vznikne nárok na prestávku v práci (podmienky v § 91 ZP → pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín), resp. či zamestnávateľ poskytuje prestávku v práci bez ohľadu na čas odpracovaný v rámci dňa a na zabezpečenie stravovania (§ 152 ZP → v rámci pracovnej zmeny vykonával prácu viac ako 4 hodiny).

Obdobne to platí pri celodennom vyšetrení od 8.00 do 16.00 → započíta sa do fondu pracovného času ako odpracovaný len rozsah základného pracovného času. Zvyšný rozsah sa ospravedlní, a to aj z dôvodu, že ak by išlo o vyšetrenie napr. v posledný deň pružného pracovného obdobia, zamestnancovi by mohli chýbať hodiny do splnenia celkového rozsahu pracovného času (prevádzkového času) v tomto pružnom pracovnom období (napr. 2 hodiny z voliteľného času). Tieto si bude ***musieť nadpracovať*** *(v zmysle dodatočne odpracovať) v pracovných dňoch a vo voliteľnom pracovnom čase, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak – § 143 ods. 4 ZP.*

Určenie trvania konkrétneho dňa pre účely § 143 ods. 2 ZP
→ pretože pracovný čas zamestnanca v jednotlivých dňoch nie je fixný, ale spravidla voliteľný a zamestnanec si sám určuje dĺžku pracovného času pri konkrétnom pracovnom dni.

Jeden deň *= považuje sa zaň čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.*

Poznámka:

ZP tu používa pojem „určený“, nie „ustanovený“ a spája ho s priemernou dĺžkou pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času.

Príklad:

U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas – základný pracovný čas je od 9.00 do 15.00 a voliteľný od 6.00 do 9.00 a od 15.00 do 18.00. Zamestnanec má svadbu 3. 2. 2020 a v zmysle § 141 ods. 2 písm. e) ZP požiadal o pracovné voľno na celý deň.

PP® tip Okrem školení mimo pracoviska zabezpečujeme aj **In House školenia** – **vyškolenie vašich zamestnancov priamo u vás vo firme.** Riešenie šité na mieru: od výberu lektora, témy až po materiálne a technické zabezpečenie.

Nárok: *V prípade prekážky v práci pri vlastnej svadbe podľa § 141 ods. 2 písm. e) ZP sa stanovuje, že na vlastnú svadbu zamestnancovi patrí pracovné voľno na jeden deň (a nie na nevyhnutne potrebný čas).*

Výpočet dňa: *Za základ sa zoberie určený týždenný čas, ktorý sa vydelí pracovnými dňami zamestnanca v týždni. Pri zamestnancoch s rovnomerným rozvrhnutím pracovného času napr. na 40 hodín a 5 dní sa vychádza zo vzorca 40 hodín/5 dní = 8 hodín. Do fondu pracovného času sa započíta 8 hodín a poskytne sa náhrada mzdy za 8 hodín (za prestávku v práci sa neposkytuje mzda, a teda sa nemá poskytovať ani náhrada mzdy).*

V prípade nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času na jednotlivé týždne pri použití určeného týždenného pracovného času – t. j. týždenného pracovného času, ktorý je určený na ten týždeň, by sa malo vychádzať z neho (t. j. nie z ustanoveného/priemerného týždenného pracovného času). Napr. krátky týždeň (3 x 11,5 hodiny = 34,5 hodiny). Z tohto hľadiska podľa vzorca 34,5 hodiny/3 dni = 11,5-hodinový pracovný čas v konkrétnom dni.

Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnávateľa

→ posudzujú sa ako výkon práce najviac v rozsahu prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období = prekážka v práci na strane zamestnávateľa z hľadiska rozsahu hodín nemôže presiahnuť prevádzkový čas, napr. ak by zamestnanec tvrdil, že vo voliteľnom pracovnom čase by si bol určoval príchody a odchody, ktoré by tento prevádzkový čas presiahli.

§ 144
Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci

(1) Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

(2) Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

(3) Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný mu umožniť odpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

K § 144: Oznamovanie a preukazovanie prekážky v práci zamestnávateľovi

§ 144 ZP upravuje povinnosti zamestnanca spojené s oznamovaním a preukazovaním prekážky v práci.

Oznamovanie prekážky v práci zamestnávateľovi

→ viaže sa ku skutočnosti, či zamestnanec ***má vedomosť*** *o prekážke v práci vopred.*

Má vedomosť vopred	**Príklad:** napr. plánované vyšetrenie Včas oznámi: 1) prekážku v práci (druh), 2) predpokladané trvanie + požiada o pracovné voľno. Preukázanie: vopred alebo napr. aj dodatočne (pohreb – potvrdenie), lekár (potvrdenie).
Nemá vedomosť vopred	**Príklad:** napr. meškanie pravidelnej verejnej dopravy Povinnosť upovedomiť zamestnávateľa: 1) o prekážke v práci (druh), 2) o jej predpokladanom trvaní – bez zbytočného odkladu (t. j. hneď, ako je to objektívne možné).

Súhlas zamestnávateľa s prekážkou v práci

→ zamestnávateľ ***nemôže odmietnuť poskytnutie pracovného voľna*** *(jedine, ak by sa dalo vykonať mimo pracovného času). V § 144 ods. 1 ZP ide skôr o to, aby zamestnávateľ bol včas informovaný a vedel sa pripraviť. Toto platí o prekážkach v práci, na ktoré má zamestnanec právo. V prípade neočakávanej prekážky v práci o nej dodatočne upovedomuje a oznamuje jej predpokladané trvanie.*

PP® tip

Absolvujte **kurz BOZP alebo OPP v e-learningovej forme.** Po jeho úspešnom absolvovaní získa každý preškolený zamestnanec **platný záznam o oboznámení s kurzom,** ktorým sa môže v prípade potreby preukázať kontrolným orgánom.

Forma oznámenia a doručenia dokladu

→ zákon nestanovuje,

*→ bližšia **špecifikácia formy** môže byť vymedzená v pracovnom poriadku zamestnávateľa (napr. telefonát, SMS, e-mail) + vymedzenie adresáta oznámenia – komu má zamestnanec prekážku v práci oznamovať (napr. vedúcemu zamestnancovi, personálnemu oddeleniu a pod.). V smernici zamestnávateľa potom môže byť napr. uvedený aj vzor tlačiva. V pracovnom poriadku možno vymedziť aj **lehoty, v ktorých je zamestnanec povinný doručiť** potvrdenie od lekára, ktorým preukazuje svoju dočasnú pracovnú neschopnosť (t. j. preukázať ju) → určenie lehoty by malo zohľadňovať charakter prekážky (napr. zamestnanec je v nemocnici), ako aj technické prostriedky. V pracovnom poriadku možno stanoviť, že potvrdenie od lekára sa má ohlásiť (kratšia lehota) a potvrdenie doručiť (dlhšia lehota).*

Judikatúra:

(**S IV, s. 912** → „zavinené nesplnenie povinnosti zamestnanca pri prekážke v práci včas **požiadať zamestnávateľa** o poskytnutie pracovného voľna je **len porušením pracovnej disciplíny** zamestnanca, **nemá však bez ďalšieho za následok vznik neospravedlnenej absencie zamestnanca.** Rozhodujúca je existencia prekážky v práci a jej trvanie.“

Predpokladané trvanie prekážky (aj zmeny jej trvania). **Príklad:** v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti bude vyplývať z určenia urobeného lekárom.

Preukazovanie prekážky v práci zamestnávateľovi

*→ prekážku v práci (t. j. jej existenciu) a jej trvanie (t. j. jej dĺžku) je zamestnanec povinný zamestnávateľovi **hodnoverne preukázať** [napr. potvrdením príslušného subjektu – napr. lekára – napr. § 233 ods. 2 písm. d) zákona č. 461/2003 Z. z. – poskytovateľ zdravotnej starostlivosti (§ 4); v prípade, ak mu subjekt potvrdenie nechce vydať, je dôkazné bremeno na zamestnancovi, ktorý musí hodnoverne preukázať existenciu prekážky];*

*→ **preukázanie dĺžky:** platí tam, kde zákon neustanovuje sám presnú dĺžku* (**Príklad:** deň – na pohreb, vtedy je dĺžka daná zákonom, a teda zamestnanec nemusí preukazovať dĺžku, ale len fakt, že bol na pohrebe v príslušný deň).

Hodnoverné nepreukázanie prekážky v práci alebo jej trvania zamestnávateľovi

→ možno, s ohľadom na osobitosti každej situácie, uvedenú dobu kvalifikovať ako neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny/práce (rozhoduje o tom zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov – § 144a ods. 6 ZP). Neospravedlnené zameškanie práce možno kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny [§ 47 ods. 1 písm. b) ZP] s možnosťou skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžite (podľa intenzity porušenia).

Súčinnosť z dôvodu prekážky

Zamestnanec je povinný poskytnúť súčinnosť zamestnávateľovi na zabezpečenie činnosti počas jeho neprítomnosti (napr. mu na jeho žiadosť oznámi, kde sa nachádzajú napr. doklady, spisy a pod.). Uvedené vyplýva aj z § 81 písm. e) ZP, že zamestnanec nemá konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

§ 144a
Výkon práce

(1) Ako výkon práce sa posudzuje aj doba,
a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,
b) pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,

PP tip Novinka PMPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

c) náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b,
d) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
e) dovolenky,
f) počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,
g) ktorú mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.

(2) Ako výkon práce sa neposudzuje doba
a) výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno,
b) práce nadčas, neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ak sa za ňu poskytne náhradne voľno,
c) počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
d) pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c),
e) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
f) neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti,
g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2.

(3) Ako výkon práce sa na účely dovolenky okrem dôb podľa odseku 2 neposudzuje ani doba
a) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz okrem dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá,
b) rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
c) nariadenej karantény (karanténneho opatrenia),
d) ošetrovania chorého člena rodiny,
e) starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

(4) Na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni. To platí aj na zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky okrem neospravedlnenej neprítomnosti v práci.

(5) Odseky 1 až 3 sa neuplatnia pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.

(6) O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

K § 144a: Pojem výkon práce

§ 144a ods. 1 až 3 ZP upravuje pravidlá toho, čo sa považuje a čo sa nepovažuje za tzv. ***výkon práce*** *vo všeobecnosti, ako aj na účely dovolenky. Význam posúdenia, že je niečo výkonom práce = pre fond pracovného času, pre nárok na dovolenku.*

Posúdenie neprítomnosti v práci

Ak **sa doba považuje za výkon práce =** ide o odpracovaný čas, započíta sa do fondu pracovného času (netreba ho zamestnancom nadpracovať). Ak ide aj o výkon práce pre účely dovolenky, z tohto dôvodu sa nemôže krátiť dovolenka. **Príklad:** Materská dovolenka je výkonom práce = odpracovaným, a nie zameškaným pracovným dňom.

PP® tip
Prihláste sa na niektorý z našich **webinárov** a sledujte kurzy o vybranej problematike priamo z prostredia vašej firmy alebo z pohodlia vášho domova. Ponuku aktuálnych webinárov nájdete na **www.profivzdelavanie.sk.**

Posúdenie neprítomnosti v práci
Ak sa **doba považuje za výkon práce, ale nie za výkon práce pre účely dovolenky** (**Príklad:** rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP) = ide o odpracovaný čas, započíta sa do fondu pracovného času (netreba ho zamestnancom nadpracovať), ale je tu väzba na § 109 ZP, ktorý ustanovuje, pri ktorých prekážkach v práci, ktoré sa nepovažujú za výkon práce, sa môže krátiť dovolenka za zameškané pracovné dni.
Ak **sa doba nepovažuje za výkon práce** = nejde o odpracovaný čas. Nie všetky prekážky je však potrebné odpracovať. (**Príklad:** Dlhodobé uvoľnenie zamestnanca na výkon verejnej funkcie – bude trvať 4 roky – nepožaduje sa jeho odpracovanie.)

Výkon práce (podľa § 144a ZP) a nárok na mzdu

V § 144a ods. 5 ZP sa stanovuje vylúčenie aplikácie § 144a ods. 1 až 4 ZP pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu. Skutočnosť, že sa niečo, napr. materská dovolenka, posúdi ako výkon práce, neznamená, že zamestnanec má nárok na mzdu za tento čas. Ide o oddelenú otázku. ZP pri prekážkach v práci ustanovuje, ktoré sú s náhradou mzdy a ktoré sú bez náhrady mzdy.

Posúdenia neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny

→ rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (pozri aj § 12 ods. 2 ZP).

Judikatúra:

NS ČR 21 Cdo 1655/2000 → rozhodnutie, že neprítomnosť zamestnanca v práci bude považovaná za neospravedlnené zameškanie práce nie je právny úkon, ale ide o faktický právny úkon.

§ 145
Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi za podmienok ustanovených osobitným predpisom cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností.

(2) Za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.

K § 145: Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce

§ 145 ZP stručne rieši otázku náhrady výdavkov zamestnávateľom (ktoré má zamestnanec) v súvislosti s jeho výkonom práce.

→ cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré zamestnancovi vzniknú pri plnení pracovných povinností → pozri zákon č. 283/2002 Z. z.

Použitie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce (**Príklad:** notebook, osobný automobil) ***len so súhlasom zamestnávateľa (schválenie môže byť aj dodatočné).*** *Náhrady za ich použitie → podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve.*

→ ***Zodpovednosť za škodu na predmete zamestnanca:*** *pozri § 192 ods. 3 ZP a § 198 ZP.*

ŠIESTA ČASŤ
OCHRANA PRÁCE

Ochrana práce
§ 146

(1) Ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávnych vzťahov.

(2) Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

(4) Znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prihliadať na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(5) Odborným zamestnancom povereným plnením úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zamestnancom nesmie vzniknúť ujma za plnenie úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 147
Povinnosti zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

(2) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

§ 148
Práva a povinnosti zamestnancov

(1) Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

(2) Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

K § 146 až § 148: Ochrana práce, povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov

*§ 146 až § 148 ZP len rámcovo upravujú otázky ochrany práce a BOZP – **znalosť** právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP **je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov** [pozri aj **§ 47 ods. 2 ZP, § 39 ods. 1 a 2 ZP, § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 ZP,** § 7 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP].*

Niektoré otázky BOZP upravujú aj ďalšie ustanovenia ZP (napr. § 133 ZP – normy spotreby práce, § 85 ZP – určovanie maximálnej dĺžky pracovného času, § 91 ZP – § 93 ZP – minimálnej doby odpočinku, § 178 ZP, § 195 ZP). Ochranu práce (a BOZP) upravujú osobitné predpisy ako napr. zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP + zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia: tretia hlava (§ 30 až § 42) + zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce: kontrola dodržiavania BOZP.

PP® tip
Uľahčite si pracovný život a získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise DÚPP a Daňovej pohotovosti s našou novinkou DÚPP PLUS. Pre viac informácií volajte +421 41 70 53 222.

§ 149
Kontrola odborovým orgánom

(1) U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä
a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
e) zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(2) O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

(3) O požiadavke na prerušenie práce podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.

(4) V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, zabezpečuje výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa odsekov 1 a 3 vo vzťahu k týmto členom družstva osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

(5) Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát.

K § 149: Kontrola (nad stavom BOZP) odborovým orgánom

§ 149 ZP upravuje tzv. kontrolu nad stavom BOZP zo strany odborového orgánu, odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa (§ 230 ZP) → napr. kontrola vyšetrovania pracovných úrazov zamestnávateľom, odstraňovania nedostatkov, hospodárenia a prideľovania osobných ochranných prostriedkov a pod. Náklady vzniknuté vykonaním kontroly hradí štát.
Pozri aj § 239 ZP.

§ 150
Inšpekcia práce

(1) Inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného zákona.

(2) Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PMPP a Mzdovej pohotovosti s novinkou PMPP PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

K § 150: Kontrola dodržiavania pracovnoprávnych predpisov – inšpekcia práce

§ 150 ZP len stručne vymedzuje otázky spojené s kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, tzv. inšpekciou práce, ktorá sa vykonáva podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce → možnosť ***podania podnetu na príslušnom orgáne inšpekcie práce. Iné subjekty:*** *tiež majú právo podať podnet (napr. zamestnanecká rada, iný zamestnanec) → iný režim z hľadiska prešetrovania (neplatia lehoty). Pozri § 7 ods. 8 písm. c) zákona č. 125/2006 Z. z.*

SIEDMA ČASŤ
SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA

§ 151
Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov

(1) Na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ utvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.

(2) Zamestnávateľ zriaďuje, udržiava a zvyšuje úroveň sociálneho zariadenia, zariadenia na osobnú hygienu a podľa osobitných predpisov aj zdravotnícke zariadenia pre zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.

K § 151: Utváranie primeraných pracovných podmienok – pracovné a životné podmienky zamestnancov

V § 151 ods. 1 ZP je vyjadrený všeobecný princíp, podľa ktorého zamestnávateľ utvára ***primerané pracovné podmienky*** *a* ***stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu*** *(na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia).* ***Minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky na pracovisko*** *→ pozri n. v. SR č. 391/2006 Z. z.*
→ pozri aj kontext čl. 36 Ústavy SR, § 47 ods. 1 písm. a) ZP.

Starostlivosť o zvršky
→ odlíšiť: 1) zabezpečenie úschovy (§ 151 ods. 3 ZP) a 2) zodpovednosť za škodu (§ 193 ZP).

Povinnosť podľa § 151 ods. 3 ZP má niekoľko zložiek:

Bezpečná úschova: *t. j. úschova proti krádeži, zničeniu a poškodeniu –* **Príklad:** Uzamykateľné skrinky, uzamykateľné kancelárie v čase, keď zamestnanec má vykonávať prácu, stravovať sa, odpočívať, obmedzenie vstupu tretích osôb do objektu zamestnávateľa [pozri zároveň prepojenie na § 193 ods. 1 ZP „Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním (pozn.: vymedzenie v § 220 ZP) na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 165,97 €.“].

Zvršky: *kabát, odev, topánky, čiapka vrátane príslušenstva, v závislosti od povolania aj spodná bielizeň, t. j. možnosť odloženia si odevu buď na chránených miestach, resp. na vešiaku (zodpovednosť je daná cez § 193 ZP); musí ísť o také zvršky, ktoré sa obvykle nosia do zamestnania.*

Osobné predmety, ktoré sa nosia obvykle do zamestnania: *napr. predmety osobnej potreby – taška, ruksak, peňaženka, doklady, hodinky, určitá suma peňazí primeraná dennej spotrebe, v dnešnej dobe by*

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise Dane a Účtovníctvo a Daňovej pohotovosti s novinkou DaÚ PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

sem mohol spadať aj mobilný telefón, osobitne, ak na ňom zamestnanec má byť kontaktovateľný – avšak dôležitá môže byť aj hodnota telefónu, napr. 300 € a 800 € z hľadiska potreby mať taký telefón.

*Do práce sa **obvykle nenosia** – klenoty, šperky, avšak aj tu musí ísť o individuálne posúdenie, potom ide napr. o výpočtovú techniku (ak sa nevyžaduje na výkon práce), hudobné prehrávače a pod. Pod osobitný režim spadá aj ochrana vyplatenej mzdy v deň výplaty (vtedy zamestnanec môže mať v práci vyšší obnos peňazí) a ochrana cestovných náhrad vyplatených zamestnancovi v deň vyplatenia.*

***Povinnosť je daná voči zamestnancovi, ale aj voči tretím osobám, ktoré sú preňho činné na pracovisku:** napr. zamestnanci ADZ, subdodávatelia, osoby, ktoré prišli vykonať opravu. Takýmto ustanovením však **nie je vylúčená zodpovednosť podľa OZ,** t. j. voči tretím osobám je síce daná zodpovednosť (na úschovu) podľa ZP, ale je potrebné brať do úvahy, že nejde medzi nimi o pracovnoprávny vzťah.*

Dá sa diskutovať, či týmto porušením ustanovenia nebol založený aspoň sekundárny pracovnoprávny vzťah zo zodpovednosti za škodu, ale možno sa domnievať, že otázka škody sa bude spravovať ustanoveniami OZ o zodpovednosti za škodu.

Úschova osobného automobilu

→ nie je daná povinnosť za úschovu.

*→ zodpovednosť vznikne: **1. ak takéto podmienky vytvorí** (**Príklad:** strážené parkovisko, garáž) a na úschovu takýto automobil prevezme → zodpovedá za úschovu a za škodu, ktorá by vznikla. Samotné poskytnutie parkovacieho miesta pred budovou zamestnávateľa nemožno považovať za prevzatie automobilu do úschovy, ale len za vytvorenie podmienok na parkovanie vozidiel, ktoré zamestnanec môže využiť, **2.** ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že pri výkone práce bude používať vlastné motorové vozidlo → zodpovednosť za škodu, ktorá na tomto motorovom vozidle vznikla pri plnení pracovných povinností alebo v priamej súvislosti s ním (prípadne aj pre plnenie pracovných úloh). V tejto súvislosti však zamestnávateľ môže podmieniť používanie osobného motorového vozidla zamestnanca, napr. na pracovnej ceste uzatvorením havarijného poistenia, ktoré pokryje prípadné škody na vozidle (napr. poškodenie, krádež).*

*→ **vozidlo:** motorové a nemotorové: § 2 ods. 2 písm. l) a m) zákona č. 8/2009 Z. z. – definície zákona o cestnej premávke, keďže napr. tlačený bicykel sa v cestnej premávke nepovažuje za nemotorové vozidlo (osoba má postavenie chodca), ale pre účely ZP je to dopravný prostriedok. Od 1. 12. 2019 pozri aj elektrický bicykel, elektrická kolobežka. Zamestnávateľ má teda zodpovednosť za úschovu v zmysle § 151 ZP za dopravné prostriedky ako bicykel, korčule, kolobežka, prípadne iné nemotorové vozidlo.*

Judikatúra:

R 39/1979 [osobný automobil nie je obvyklý dopravný prostriedok, škoda na osobnom automobile, ktorý zamestnanec umiestnil v objekte zamestnávateľa pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste, ktoré zamestnávateľ na tento účel určil alebo na mieste, kde sa obvykle umiestňujú – vtedy nie je možné (automaticky) vylúčiť zodpovednosť], **R 19/1983** (veci vodiča odložené v uzamknutom vozidle – nezodpovedá).

§ 152
Stravovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PaM a **Mzdovej pohotovosti** s novinkou PaM PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

(2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

(4) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

(5) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok, je výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby maximálne 3 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

(7) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 6 aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 2 alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

(8) Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov
a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3.

K § 152: Stravovanie zamestnancov podľa Zákonníka práce

§ 152 ZP upravuje otázku zabezpečovania stravovania zamestnancov a prispievania naň.

Aplikovateľné režimy (možné situácie)

Situácia → nárok
výkon práce na pracovisku → zabezpečenie stravovania podľa § 152 ZP
dočasné pridelenie (§ 58 ZP) → zabezpečenie stravovania podľa § 152 ZP alebo stravné, ako by bol zamestnanec na pracovnej ceste podľa zákona č. 283/2002 Z. z.
vyslanie (§ 5 ZP) → stravné, ako by bol zamestnanec na ZPC – zákon č. 283/2002 Z. z.
(zahraničná) pracovná cesta → stravné podľa zákona č. 283/2002 Z. z. (zamestnanec je na pracovnej ceste)

+ niekedy je možná aj kombinácia (**Príklad:** pracovná cesta + § 152 ZP počas dňa)

PP® tip
Novinka PaM PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Zabezpečenie stravovania a prispievanie na stravovanie

Zabezpečenie	Vytvorenie možnosti stravovania pre zamestnancov v prac. zmene → spravidla (prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytne len pri splnení podmienok podľa § 91 ZP) v rámci prestávky na odpočinok a jedenie
Prispievanie	Uhrádzanie časti nákladov spojených so stravovaním zamestnanca.

Podmienky nároku na zabezpečenie stravovania

→ možno vymedziť z hľadiska osobného a časového kritéria:

1) osobné kritérium

→ okruh subjektov, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečiť stravovanie a/aj prispievať naň,

a) základný okruh subjektov – § 152 ods. 1 a 2 ZP,

b) rozšírený okruh subjektov – § 152 ods. 8 ZP *→ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (pozri aj § 12 ods. 2 ZP, ak u neho nepôsobia, napr. upraví si túto otázku vo vnútornom predpise) → rozhodnutie o zabezpečení a/aj o prispievaní (ZP nevyžaduje oboje). Hoci § 152 ods. 8 písm. c) ZP okruh osôb nevymedzuje, mala by tu byť* ***určitá väzba medzi zamestnávateľom a osobou, ktorej sa zabezpečuje stravovanie (a prispieva naň), t. j. nemalo by ísť o kohokoľvek.*** **Príklad:** Zamestnanci na dohody o PVMPP, spoločníci s. r. o., bývalí zamestnanci, ktorí pred odchodom do dôchodku pracovali u zamestnávateľa, manželia zamestnancov a pod.

Upozornenie:

Príspevok musí byť v sume podľa § 152 ods. 3 ZP; neprispieva sa podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde hoci § 152 ods. 8 ZP odkazuje na aplikáciu celého § 152 ods. 3 ZP (t. j. príspevok podľa ZP aj podľa zákona č. 152/1994 Z. z. – ten sa v tomto ohľade týka len zamestnancov v pracovnom pomere).

c) dohoda v dohode o PVMPP *→ mimo aplikácie § 152 ods. 8 ZP + pozri aj obmedzenie – § 224 ods. 2 písm. c) ZP (nie priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.* **Príklad:** nie napríklad podmienenie vzniku nároku výkonom práce najmenej tri hodiny, nie vyšší príspevok)

d) starostovia obcí a primátori miest *→ § 1 ods. 3 a 4 zákona č. 253/1994 Z. z.*

2) časové kritérium

Zamestnanec, ktorý ***v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.***

Posúdenie: *dve zložky – 1) výkon práce (t. j. reálny výkon práce) v rozsahu najmenej určenom, 2) výkon práce sa realizuje v čase, ktorý je pracovnou zmenou → pozri § 90 ods. 1 ZP – pracovná zmena, § 97 ZP – práca nadčas.*

→ ***práca nadčas:*** *nie za tento čas (mimo pracovnej zmeny),* ***viaceré úseky výkonu práce počas dňa*** *(delená zmena, zmena rozdelená prekážkou, výkon práce prerušený pracovnou cestou): sčítajú sa,* ***dva pracovné pomery:*** *samostatne (§ 50 ZP),* ***pružný pracovný čas:*** *vo väzbe na výkon práce v konkrétny deň,* ***prekážky v práci:*** *nie – iba reálny výkon práce → možno použiť § 152 ods. 8 písm. a) ZP,* ***súbeh pracovnej cesty a výkonu práce na pravidelnom pracovisku:*** *napr. pracovná zmena 8.00 – 18.00, pracovná cesta 12.30 – 18.00. Úseky sa posúdia samostatne (§ 152 ZP vs. stravné – § 5 alebo § 13 zákona č. 283/2002 Z. z.).*

Spôsoby zabezpečenia stravovania

→ ***tri spôsoby +*** *jeden náhradný spôsob (finančný príspevok).*

Spôsob (formy) zabezpečenia stravovania
poskytovaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja **vo vlastnom stravovacom zariadení. Príklad:** jedáleň zamestnávateľa.
poskytovaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja **v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Príklad:** v priemyselnom parku zamestnávateľ – subdodávateľ zabezpečí stravovanie v stravovacom zariadení u zamestnávateľa, ktorému dodáva komponenty na výrobu zariadení.

PP® tip Poznáte podrobnosti o procese kontroly spracúvania osobných údajov? Viac sa dozviete aj v roku 2020 na školení „**GDPR a osobné údaje očami kontrolného orgánu**“ priamo od inšpektora z Úradu na ochranu osobných údajov SR.

Spôsob (formy) zabezpečenia stravovania
prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Príklad: poskytnutie gastrolístka + zoznamu siete jedální, kde sa dá použiť.

Kombinácia foriem stravovania *→ pripúšťa sa. V niektorých prípadoch je táto kombinácia daná aj spôsobom organizácie práce.* **Príklad:** Časť zamestnancov vykonáva prácu v sobotu, v nedeľu, vo sviatok alebo v nočných zmenách, kedy nemusí fungovať stravovacie zariadenie zamestnávateľa.

→ zamestnávateľ môže zabezpečovať, aj na základe zmluvy s dodávateľom, ***dovoz hotovej stravy na jeho pracovisko*** *(strava musí zodpovedať podmienkam podľa § 152 ods. 1 a ods. 2 ZP), pričom* ***môže ísť aj o stravu, ktorá je chladená alebo mrazená a vyžaduje ohrev u zamestnávateľa*** *(možnosť tohto ohrevu musí byť u zamestnávateľa prístupná).*

Voľba spôsobu zabezpečenia stravovania *→ rozhoduje zamestnávateľ. Ak takúto formu zamestnanec nevyužije (napr. jedáleň), zamestnávateľ nie je povinný poskytovať mu stravovacie poukážky.*

→ zabezpečenie ***vo všetkých zmenách*** *(t. j. rannej, odpoludňajšej, nočnej). V prípade nočných zmien do úvahy teda pripadá aj možnosť, že zamestnanci si majú možnosť zakúpenú stravu počas prestávky v práci ohriať a zjesť (prípadne dovoz tejto stravy zamestnávateľ zabezpečí a zamestnanci si ju ohrejú), ak stravovacie zariadenie v noci nefunguje.*

→ zabezpečenie je ***v priebehu pracovnej zmeny*** *→ nie pred jej začatím alebo po jej skončení.* **Výnimka:** ak by zamestnancovi nevznikol nárok na prestávku v práci podľa § 91 ZP, ale vznikol by mu nárok na zabezpečenie stravovania podľa § 152 ZP.

+ pozri aj § 91 ods. 1 ZP – práce, ktoré sa nemôžu prerušiť.

Hlavné teplé jedlo, vhodný nápoj a zásady správnej výživy

Hlavné jedlo: *napr. polievka ako prvý chod, zemiaky a mäso ako druhý chod, nielen napr. len chlieb a nátierka, jedlo by malo byť* ***teplé.*** *Nemožno však v rámci ponuky jedál na konkrétny deň vylúčiť ani podávanie jedál, ktoré sú studené – napr. zeleninová misa/šalát, napr. s prípadným dresingom. Zároveň k jedlu by mal byť poskytnutý* ***vhodný nápoj*** *(postačovala by pitná voda, minerálna voda, prípadne sa môže poskytnúť aj čaj alebo ochutená voda). Jeho* ***výživové hodnoty*** *upravuje predpis Ministerstva zdravotníctva SR. Úrad verejného zdravotníctva SR podľa § 11 písm. o) zákona č. 355/2007 Z. z. vyhlasuje aktualizované Odporúčané výživové dávky pre obyvateľstvo v SR (9. revízia) v pripojených tabuľkách (tab. č. 1, 1a, 1b, 2, 2a, 3, 3a). Pozri aj Odporúčané výživové dávky pre obyvateľstvo v SR (9. revízia) – vestník MZ SR, 19. jún 2015, čiastka 4-5, ročník 63, str. 19 – 28.*

Pojem stravovacie zariadenie a blízkosť stravovacieho zariadenia

Stravovacie zariadenie *→ ZP nedefinuje, vymedzenie v § 26 zákona č. 355/2007 Z. z. –* ***zariadenia spoločného stravovania*** *+ § 26 ods. 4 písm. i) zákona č. 355/2007 Z. z.*

Pojem pracovisko *zamestnávateľa – konkrétne miesto, kde zamestnanec vykonáva prácu (napr. výrobná hala v areáli zamestnávateľa).* ***Blízkosť pracoviska*** *– miesto v určitej časovej dostupnosti od pracoviska. Posúdenie, či je stravovacie zariadenie v blízkosti pracoviska, je potrebné urobiť v každom prípade osobitne (zamestnanec by mal mať možnosť stihnúť urobiť všetky úkony spojené so stravovaním – očista po práci, ak je potrebná, cesta na stravovanie, stravovanie, cesta zo stravovania).*

Tretí spôsob zabezpečenia stravovania

Zamestnávateľ ***obstará (zakúpi) stravovaciu poukážku*** *(tzv. gastrolístok) u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (t. j. ide o spoločnosť, ktorá vydáva*

PP® tip

Aj v roku 2020 sme tu pre vás s obľúbeným školením „**Zákonník práce pod lupou**“. Počas 2 dní spolu s JUDr. Alenou Huťanovou nahliadneme na problematiku **pracovného práva na Slovensku a schválené zmeny od 1. 1. 2020.**

– emituje tzv. gastrolístky – stravovacie poukážky, ktoré sa poskytnú zamestnancovi – táto osoba je len sprostredkovateľom stravovania – v OR SR má mať túto činnosť zapísanú) ***+ poskytne zoznam stravovacích zariadení,*** *v ktorých si zamestnanci môžu za stravovacie poukážky kúpiť hlavné teplé jedlo. Následne zamestnanec* ***použije gastrolístok*** *u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá* ***má oprávnenie poskytovať stravovacie služby*** *(t. j. za stravovacie poukážky sprostredkovateľa si zamestnanec vie zabezpečiť stravovanie u konkrétneho poskytovateľa stravovacej služby, ako je napr. jedáleň, reštaurácia).*

→ ***základom použitia*** *je využiteľnosť stravovacích poukážok, t. j. dostupnosť siete stravovacích zariadení, ktoré takéto stravovacie poukážky prijímajú, tak, aby si zamestnanec mohol zabezpečiť teplé hlavné jedlo počas pracovnej zmeny, či už nákupom stravy vopred (napr. zamestnanec si pripraví jedlo zo surovín, ktoré si za poukážky nakúpil, ktoré si v práci zohreje) alebo nákupom hlavného teplého jedla a vhodného nápoja v stravovacom zariadení, ktoré prijíma stravovacie poukážky a ktoré sa nachádza v blízkosti pracoviska.*

Stravný lístok, stravovacia poukážka a ich forma

Stravný lístok → prvá a druhá forma stravovania, stravovacia poukážka (gastrolístok) → tretia forma stravovania. ZP nerieši ich formu, t. j. nemožno vylúčiť ani elektronickú formu. Pri použití elektronickej formy je potrebné zabezpečiť, že: ***1)*** *príspevok zamestnávateľa sa bude pohybovať v limitoch stanovených v § 152 ZP a zákonom o sociálnom fonde,* ***2)*** *karta zabezpečí a limituje minimálnu platbu v hodnote stravného lístka, stravovacej poukážky podľa zákona (formy stravovania), t. j. zamestnanec nemôže robiť platby nižšie, ako je zákonné minimum,* ***3)*** *pri treťom spôsobe stravovania ju bude možné použiť len u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby...*

Poskytovanie stravných lístkov a stravovacích poukážok

→ ***vopred (preddavkovo),*** *aby si zamestnanec (aj nový, aj po PN-ke) mohol za ne v deň, keď splnil podmienky podľa § 152 ZP, zabezpečiť stravu. ZP* ***neupravuje,*** *či tak má robiť na dennej, týždennej, mesačnej báze a ako dlho vopred ich má zamestnancom poskytnúť.*

Prax: *2 možnosti*

1) *je známy* ***predpokladaný počet pracovných zmien,*** *ktoré má zamestnanec odpracovať v príslušnom kalendárnom mesiaci →* ***poskytne tento rozsah*** [**Príklad:** Ak má zamestnanec odpracovať v príslušnom kalendárnom mesiaci 20 dní (20 pracovných zmien), zamestnávateľ mu vopred poskytne 20 stravovacích lístkov/stravovacích poukážok].
2) *vopred nie je známy* ***presný počet pracovných zmien,*** *ktoré zamestnanec odpracuje v príslušný mesiac →* ***môže vychádzať*** *aj* ***z počtu odpracovaných dní v predchádzajúci kalendárny mesiac*** *s tým, že ak by sa tento predpoklad nenaplnil, musí na ďalšie dni* ***nad rámec jeho „plánu“*** *zabezpečiť zamestnancovi stravné lístky/stravovacie poukážky.*

Ak zamestnanec nesplnil podmienky: *„zostatok“ možno* ***preniesť do nasledujúceho kalendárneho mesiaca*** *a* ***doplniť ho o zostávajúci počet*** *lístkov/poukážok.*

Upozornenie:

Tento postup možno použiť, ak by sa tým neprekročil dátum platnosti lístka/poukážky.

Forma odovzdania: *elektronická: dobije kartu, fyzická: odovzdá zamestnancovi proti podpisu zamestnanca. Ak to nie je možné (napr. zamestnanec pracuje na vzdialenom pracovisku, doma a pod.), môže ich doručiť poštovým podnikom.*

Nezabezpečenie stravovacieho lístka/stravovacej poukážky preddavkovo
→ poskytovanie v reálnom čase (t. j. vtedy, keď vzniká potreba zabezpečenia stravovania) = vylučuje sa dodatočné poskytovanie stravovacích poukážok zamestnancovi. Zamestnanec sa môže ***domáhať náhrady***

PP tip

Ak ste v roku 2019 prijali tovar za viac ako 200 000 € alebo dodali do EÚ za viac ako 400 000 €, nevynechajte školenie s Ing. Tiborom Vojtkom. Vďaka nemu **budete ovládať presný postup na podávanie hlásenia INTRASTAT.**

škody v zmysle § 192 ZP *(všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu) + § 217 ods. 1 ZP je zamestnávateľ povinný nahradiť zamestnancovi* ***skutočnú škodu,*** *a to v peniazoch (uvedenie do pôvodného stavu nie je možné).* ***Skutočnou škodou je*** *škoda z neposkytnutého príspevku zamestnávateľa podľa § 152 ZP a príspevku zo sociálneho fondu, nie reálne náklady, za ktoré si zamestnanec sám zabezpečil stravu, a to za každý deň (pracovnú zmenu), kedy zamestnancovi vznikol nárok na zabezpečenie stravovania a prispievanie naň.*

Prispievanie zamestnávateľa na stravovanie

Výška príspevku zamestnávateľa – minimum a maximum *→ v sume* ***najmenej*** *55 % ceny jedla a* ***najviac*** *však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (pozn.: zákon o cestovných náhradách + opatrenie MPSVR SR) +* ***príspevok podľa osobitného predpisu*** *(pozn.: zákon o sociálnom fonde).*
→ základ: stravné je v súčasnosti 5,10 €.

Cena jedla v stravovacom zariadení
= vychádza zo skutočných nákladov pre jeho prípravu v stravovacom zariadení vrátane nákladov na suroviny, energie, stroje, mzdy zamestnancov a pod. (**Príklad:** Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravné lístky v hodnote 3,50 € na deň, keďže dodávateľ stravy má náklady na ňu 3,50 €).

Cena jedla pri stravovacej poukážke a hodnota stravného lístka

Prvá otázka: V akej hodnote poskytnúť stravovaciu poukážku?
→ cena jedla = hodnota stravovacej poukážky

Minimálna hodnota stravovacej poukážky
najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu → opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného. **→ suma stravného pre časové pásmo 5 až 12 hodín je 5,10 €** **Výpočet: 3,83 (najmenej 75 % z 5,10 €)**

Druhá otázka: Aký má byť príspevok zamestnávateľa vo väzbe na hodnotu poukážky (cenu jedla)?

Minimum	Maximum
najmenej 55 % z ceny jedla (cena jedla = hodnota stravovacej poukážky) **Výpočet:** 55 % z najmenej 5,10 € **= 2,11 €**	55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (opatrenie o sumách stravného) **Výpočet:** najviac 55 % zo 5,10 € = **2,81 €**

Príklad prispievania:

Stravovacia poukážka	
Hodnota	**Výška príspevku (od – do)**
3,83 €	od 2,11 € (55 % z 3,83 €) do 2,81 € + sociálny fond
4,00 €	od 2,20 € (55 % zo 4,00 €) do 2,81 € + sociálny fond
5,10 €	2,81 € (55 % z 5,10 €) + sociálny fond

Podľa druhej vety § 152 ods. 3 ZP „Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.“ Uvedené odkazuje na prvú vetu § 152 ods. 3 ZP „Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.“. Význam, ak by vyšlo číslo na tri desatinné miesta, napr. 2,475 eura v súvislosti s opatrením č. 309/2016 Z. z. – otázka, či ide o 2,47 € alebo 2,48 € – v prospech zamestnanca. Právna úprava: zaokrúhlenie smerom hore.

PP® tip
Naučte sa efektívne pracovať so správou registratúry vo vašej spoločnosti. Získate **podrobný prehľad o tom, aké dokumenty máte, kde sú, dokedy tam budú. N**a školení priamo so **zamestnancami Štátneho archívu v Bratislave.**

Spôsob zaokrúhľovania v prospech zamestnanca sa týka aj výšky finančného príspevku zamestnávateľa podľa § 152 ods. 6 a 7 ZP.

Dve stravovacie poukážky na jedno jedlo

→ nepripúšťa sa, keďže cenou hlavného jedla sa rozumie hodnota stravovacej poukážky a na nákup jedného jedla má zamestnanec použiť len jednu stravovaciu poukážku a zamestnávateľ prispieva na jedlo na konkrétny deň. **Výnimka:** prechodná a výnimočná situácia, keď zamestnávateľ má nakúpené/poskytol stravovacie poukážky v nižšej hodnote a dôjde k zvýšeniu jej minimálnej hodnoty z dôvodu zvýšenia súm stravného na základe opatrenia MPSVR SR → ďalšia stravovacia poukážka v hodnote doplatku.

Príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu

→ § 7 ods. 1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde. ***Výška príspevku: nie je obmedzená*** *z hľadiska maximálnej výšky, t. j. aj do výšky, ktorá pokryje celú sumu stravného lístka/poukážky (podmienky pozri § 7 ods. 4).*

Finančný príspevok na stravovanie

→ ***výnimočná forma peňažnej kompenzácie*** *za to, že zamestnávateľ nezabezpečuje stravu podľa § 152 ods. 2 ZP →* ***obmedzené dôvody použitia.***

Príklad:

Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku. Ak nie je možné objektívne využiť ani jednu z troch možností, t. j. stravovacie zariadenie nie je v blízkosti miesta výkonu práce zamestnanca a nie je v blízkosti ani zariadenie, v ktorom by si zamestnanec mohol za stravovacie poukážky zabezpečiť hlavné teplé jedlo a vhodný nápoj.

Ide napr. o prácu v teréne (napr. ťažko prístupný terén, horský terén), o prácu na odlúčených pracoviskách, mimo obývaných oblastí, kde nefunguje zariadenie poskytujúce teplú stravu (pri stavbe tunelov, ciest, železníc, mimo obývaných oblastí), spadá sem aj prípad, kedy zamestnanec nemôže opustiť pracovisko počas pracovnej zmeny (napr. práce, ktoré nie je možné prerušiť).

Príklad:

Zamestnanec, na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára, zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

ZP na účely § 152 ods. 6 nedefinuje pojem „špecializovaný lekár". Pri posudzovaní tejto otázky je potrebné vychádzať zo zákona č. 576/2004 Z. z. (§ 8 ods. 4) a n. v. SR č. 296/2010 Z. z. Ide o prípady, keď zamestnanec musí predložiť lekárske potvrdenie, ktoré dostal od špecializovaného lekára (**Príklad:** gastroenterológ, diabetológ, alergológ, imunológ) a v tomto potvrdení sa konštatuje, že zamestnanec zo zdravotných dôvodov nemôže jesť určitý druh stravy, resp. že má nastavený určitý režim jedla, ktoré môže konzumovať, musí dodržiavať diétu, napr. bezlepkovú a pod. (ZP neustanovuje obsahové náležitosti lekárskeho potvrdenia). Na základe tohto potvrdenia, ktoré musí zamestnanec predložiť zamestnávateľovi, sa musí posúdiť, či tento režim stravovania vylučuje napr. stravovanie v stravovacom zariadení zamestnávateľa, resp. stravovacom zariadení iného zamestnávateľa (z hľadiska ponuky jedál, ktoré by zabezpečenie stravovania len pre tohto zamestnanca alebo niekoľkých zamestnancov bolo fyzicky a/alebo ekonomicky neefektívne), resp. z hľadiska možnosti zakúpenia si jedla za stravovacie poukážky. Na tento účel nepostačuje potvrdenie od obvodného lekára, ale ani potvrdenie od špecialistu, napr. chirurga, ortopéda a pod.

Výška: *vychádza zo sumy, ktorou zamestnávateľ prispieva ostatným zamestnancom na stravu (t. j. príspevok podľa § 152 ZP a zo sociálneho fondu).*

Hotovosť k mzde namiesto aplikácie § 152 Zákonníka práce

→ nie je možná.

PP® tip Spoločnosť Poradca podnikateľa vás pozýva na v poradí už VI. ročník EPI konferencie zameranej na **odpadové hospodárstvo v roku 2020** na Slovensku.

Pitný režim

Pozri ***§ 6 ods. 3 písm. b) zákona č. 124/2006 Z. z.*** *o BOZP (vyžaduje to ochrana života alebo zdravia + úprava vnútorným predpisom),* ***§ 37 ods. 2 písm. f) zákona č. 355/2007 Z. z.*** *(pitný režim pri zvýšenej záťaži teplom a chladom) +* ***vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z.****).*

§ 152a
Rekreácia zamestnancov

(1) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na rekreáciu môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(2) Zamestnávateľ môže rozhodnúť, že príspevok na rekreáciu poskytne zamestnancovi prostredníctvom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu. Pri poskytovaní príspevku na rekreáciu prostredníctvom rekreačného poukazu na základe zmluvy s vydavateľom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu je výška poplatku za sprostredkovanie služieb podľa odseku 4 maximálne 3 % z hodnoty rekreačného poukazu.

(3) Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.

(4) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú preukázané výdavky zamestnanca na
a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

(5) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú aj preukázané výdavky zamestnanca podľa odseku 4 na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

(6) Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky podľa odsekov 4 a 5 najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného

PP® tip Po minuloročnom úspechu **sme tu pre vás opäť s témou kybernetickej bezpečnosti.** Tešíme sa na vás už 30. – 31. 3. 2020 na ďalšej z prestížnych EPI konferencií.

poukazu, na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.

K § 152a: Rekreácia zamestnancov

→ povinnosť platí od 1. 1. 2019 (novela č. 347/2018 Z. z. – vo väzbe na zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu)

1. Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť príspevok

zamestnávateľ, ktorý zamestnáva **50 a viac zamestnancov**	Musí
zamestnávateľ, ktorý zamestnáva **49 a menej zamestnancov**	Môže (ak poskytuje príspevok, platia rovnaké úľavy z hľadiska daní a odvodov)
počet zamestnávaných zamestnancov: je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok – táto hodnota sa potom použije na celý nasledujúci kalendárny rok. **Pozn.** ide o štatistický pojem.	

→ príspevok sa poskytuje na žiadosť zamestnanca

2. Právo zamestnanca na príspevok

→ ku dňu začatia rekreácie: pracovný pomer trval najmenej 24 mesiacov (zamestnancom na dohodu o PVMPP nevzniká právo na príspevok),

→ zamestnanec musí o príspevok požiadať,

→ musí ísť o rekreáciu v zmysle § 152a ZP – štyri typy.

a)	služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
b)	pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
c)	ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
d)	organizované viacdňové aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

*Pojem **prenocovanie** upravuje § 2 písm. d) zákona č. 91/2010 Z. z. Prenocovaním je prenocovanie fyzickej osoby v zariadení prevádzkovanom ekonomickým subjektom poskytujúcim služby prechodného ubytovania, za ktoré odviedol obci miestnu daň za ubytovanie.*

***Dve prenocovana** – ak nasledujú po sebe, resp. ak sú súčasťou tej istej rekreácie, nemusia byť v tom istom zariadení.*

*Miestne dane upravuje zákon č. 582/2004 Z. z. o miestnych daniach a miestnom poplatku za komunálne odpady a drobné stavebné odpady – v § 2 medzi druhmi miestnych daní upravuje v písm. d) aj daň za ubytovanie. Otázky dane za ubytovanie potom upravujú § 37 až § 43 zákona. § 37 zákona: **predmetom dane** za ubytovanie je odplatné prechodné ubytovanie podľa **§ 754 až § 759 OZ v ubytovacom zariadení** (ďalej len „zariadenie"), ktorým je hotel, motel, botel, hostel, penzión, apartmánový dom, kúpeľný dom, liečebný dom, ubytovacie zariadenie prírodných liečebných kúpeľov a kúpeľných liečební, turistická ubytovňa, chata, stavba na individuálnu rekreáciu, zrub, bungalov, kemping, minikemp, táborisko, rodinný dom, byt v bytovom dome, v rodinnom dome alebo v stavbe slúžiacej na viaceré účely.*

***Prenocovanie nie je:** prenájom chatky od fyzickej osoby.*

PP® tip

Získajte aj tento rok tie najlepšie recepty na daňovú problematiku. Po minuloročnom úspechu vás opäť pozývame do Hotela Bešeňová na 2-dňový netradičný seminár s názvom **„Špeciality z daňovej kuchyne s Vladimírom Ozimým".**

Služby cestovného ruchu: *ide primárne o zmluvný typ podľa § 741a OZ (zmluva o obstaraní zájazdu), t. j. obstaranie rekreácie (zájazdu) cestovnou kanceláriou ako balík služieb (doprava, ubytovanie, poistenie a pod.). V tomto prípade ide o určitý balík služieb spojený s ubytovaním, ale na rozdiel od pobytového balíka ide primárne o službu cestovného ruchu v kontexte sprostredkovania ubytovania – obstaranie zájazdu ako celku. T. j. zamestnanec si zaplatí zájazd ako službu a individuálne neplatí za rekreáciu v ubytovacom zariadení.*

Pobytový balík: *ide o kombináciu rôznych služieb, ktoré sú poskytované ubytovacím zariadením, prostredníctvom ubytovacieho zariadenia (napr. wellness, strava, požičovňa). Výdavky, ktoré zamestnanec vynaloží zvlášť a nie sú zahrnuté v pobytovom balíku ubytovacieho zariadenia (napr. doprava, skipasy, návšteva múzea, strava mimo pobytového balíka atď.), nespadajú do tejto kategórie.*

Ubytovanie, *ktoré si zamestnanec zabezpečuje sám (súčasťou môžu byť aj stravovacie služby) – primárne išlo o zmluvu o ubytovaní podľa § 754 OZ.*

Zamestnanec môže žiadať aj o preplatenie nákladov na účasť osôb, ktoré sa s ním zúčastnili rekreácie, a to v rozsahu § 152a ods. 4 ZP.

3. Forma poskytovania príspevku

1. Peňažný **príspevok na základe preukázania výdavkov – v hotovosti**
2. Príspevok prostredníctvom **rekreačného poukazu** podľa osobitného predpisu → zákon č. 91/2010 Z. z. → zákon neuvádza preukazovanie výdavkov (prax: sporné: ZP – ide o formu bez preukazovania výdavkov, ale z hľadiska kontroly finančnou správou – požadujú doklady)

O zvolenej forme rozhoduje zamestnávateľ (obdobne ako je to v prípade § 152 ZP). Zamestnávateľ pri zvolenej forme rekreačného poukazu musí dať zamestnancovi aj informáciu o sieti prijímateľov rekreačného poukazu.

Rekreačný poukaz upravuje zákon č. 91/2010 Z. z., ktorý ho v § 27a zaraďuje medzi nástroje financovania rozvoja cestovného ruchu. ***Rekreačný poukaz*** *je osobitný platobný prostriedok alebo obdobný technický prostriedok uchovávajúci majetkovú hodnotu elektronicky, vydávaný limitovaným poskytovateľom podľa § 97a zákona č. 492/2009 Z. z. o platobných službách; § 27a ods. 2 zákona č. 91/2010 Z. z.:Rekreačný poukaz je možné použiť výlučne v Slovenskej republike, a to u poskytovateľov služieb, ktorí majú zmluvný vzťah s limitovaným poskytovateľom podľa osobitného predpisu9a) (odkaz smeruje na § 97a zákona č. 492/2009 Z. z. o platobných službách) vydávajúcim rekreačný poukaz; § 27a ods. 3 zákona: Rekreačný poukaz slúži výlučne na úhradu oprávnených výdavkov podľa osobitného predpisu9b) (odkaz smeruje na § 152a ods. 4 a 5 ZP)… § 27a ods. 3 zákona: Rekreačný poukaz je platný do konca kalendárneho roka, v ktorom bol vydaný.*

4. Výška príspevku

→ rozhoduje – dĺžka pracovného času (ustanoveného) v deň začatia rekreácie.

Pracovný pomer na plný úväzok (§ 85 ZP): ***výška príspevku*** *→ 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok.*

Výška výdavku zamestnanca na rekreáciu	Príspevok ZLa
1 000 eur	55 % z 1 000 eur = 550,- eur (nemôže sa poskytnúť táto suma). Maximum je 275 eur
500 eur	55 % z 500 eur = 275 eur
300 eur	55 % z 300 eur = 165 eur

Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas (§ 49 ZP): ***výška príspevku*** *→ 55 % oprávnených výdavkov, maximálna suma 275 eur sa kráti v pomere k úväzku. Napr. 30-hodinový úväzok – 275 eur x 30/40 eur = 206,25 eura.*

PP® tip

Počas dvoch dní sa na seminári **„Finančná analýza v kontrolingu, kalkulácia a cenotvorba“** zdokonalíte tak, že vaše analýzy, návrhy i rozhodnutia budú prinášať vyšší ekonomický efekt pre vašu firmu.

Sociálny fond: *zamestnávateľ môže navýšiť svoj príspevok zo sociálneho fondu (uvedené ale podlieha dani a odvodom).*

5. Zúčtovanie a výplata príspevku

§ 152a ods. 6 ZP upravuje postup pri zúčtovaní príspevku na základe preukázaných výdavkov (t. j. nie v prípade rekreačného poukazu).

→ zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie (poriadková lehota, zmeškanie neznamená zánik práva, ale len porušenie povinností).

→ zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy (t. j. ak sa doklady predložia v marci 2020, tak v apríli 2020), ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak (napr. pred výplatným termínom).

V prípade rekreačného poukazu je dôležité riešiť otázku zrážky zo mzdy (§ 20 ZP), keďže § 131 ZP neobsahuje zrážkový titul vo väzbe na § 152a ZP.

§ 152b
Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(2) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa u oprávnenej osoby, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe podľa osobitného predpisu, ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie tejto športovej činnosti pod dohľadom odborne spôsobilého športového odborníka, a to najviac za obdobie kalendárneho roka, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

(3) Za dieťa sa na účely odsekov 1 a 2 považuje vlastné dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov.

(4) Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na športovú činnosť dieťaťa len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada. Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upraviť ďalšie podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

(5) Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky na športovú činnosť dieťaťa predložením dokladu do 30 dní odo dňa jeho vydania oprávnenou osobou podľa odseku 2, ktorého súčasťou musí byť meno a priezvisko dieťaťa, ktoré vykonáva športovú činnosť, a obdobie, na ktoré sa vzťahuje tento doklad. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa posudzuje zamestnávateľ ku dňu začatia obdobia, na ktoré sa vzťahuje doklad podľa prvej vety. V prípade splnenia podmienok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne príspevok na športovú činnosť dieťaťa po predložení dokladu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

PP® tip V ďalšom zo série školení zameraných na daňovú problematiku sa s Ing. Milanom Kúdelom zameriame na **prenos daňovej povinnosti a odpočítanie DPH v roku 2020.** Tešíme sa na vás už 28. 4. 2020 v Bratislave.

K § 152b: Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

***Zaviedla sa** novela ZP č. 319/2019 Z. z. účinná od 1. 1. 2020.*

Povaha, podmienky a výška príspevku

V ods. 1 – výška príspevku a podmienky poskytovania príspevku na športovú činnosť. Ustanovenie kopíruje znenie § 152a ZP (príspevok na rekreáciu).

***Príspevok je fakultatívny** („zamestnávateľ môže"). Vzhľadom na to, že príspevok je daňovo oslobodený, zamestnávateľ nemôže príspevok poskytnúť každému zamestnancovi. Podmienkou je, že pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov. Nepretržitosť trvania je zachovaná aj pri nadväzujúcich pracovných pomeroch (napr. pracovný pomer na dobu určitú sa skončil 31. 12. a naň nadviaže pracovný pomer na neurčitý čas od 1. 1.).*

Podľa § 152b ods. 5 ZP splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa posudzuje zamestnávateľ ku dňu začatia obdobia, na ktoré sa vzťahuje doklad (pozn.: vydaný oprávnenou organizáciou), t. j. doklad sa vzťahuje na čas od 1. 9. do 31. 12. Posúdenie podmienky, či zamestnanec je v pracovnom pomere u zamestnávateľa najmenej 24 mesiacov, či dieťa má príslušnosť k športovej organizácii, sa posúdi k 1. 9. (bez ohľadu na to, kedy zamestnanec doklad predložil a bez ohľadu na to, kedy športová organizácia doklad vydala, napr. 20. 8., 10. 9.).

Príspevok sa poskytuje na žiadosť zamestnanca.

Vzhľadom na to, že príspevok je fakultatívny, zamestnávateľ sa musí rozhodnúť, či príspevok bude alebo nebude poskytovať vo všeobecnosti, pretože je problematické, aby jednému zamestnancovi príspevok neposkytol a druhému zamestnancovi príspevok poskytol. Podľa § 152b ods. 4 ZP: „Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upraviť ďalšie podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať príspevok na športovú činnosť dieťaťa.". *Ďalšími podmienkami môžu byť rôzne skutočnosti – napr. podpora iba určitých športových činností zamestnávateľom alebo napr. zamestnávateľ nechce prispievať na bojové športy.*

***Výška príspevku:** 55 % oprávnených výdavkov (t. j. 45 % si hradí zamestnanec sám).*

***Maximálny limit príspevku:** 275 eur/kalendárny rok (rovnako ako pri § 152a ZP).*

***Limit príspevku – pracovný pomer na kratší čas:** pravidlo pomernej výšky vo vzťahu k priemernej dĺžke pracovného času zamestnanca – dĺžke dojednaného kratšieho pracovného času. Pomer závisí od toho, aký je u zamestnávateľa ustanovený pracovný čas.* **Príklad:** Ustanovený pracovný čas je 37,5 hodiny/týždenne a zamestnanec pracuje 37,5 hodiny/týždenne: výška príspevku sa zamestnancom neznižuje, pretože nejde o kratší pracovný čas. Ustanovený pracovný čas je 37,5 hodiny/týždenne a zamestnanec pracuje 20 hodín/týždenne: výška príspevku sa zamestnancom neznižuje, pretože nejde o kratší pracovný čas – maximálna výška príspevku je v pomere 20/37,5 (z 275 eur).

Zníženie maximálnej výšky príspevku zamestnávateľom: otázka, či zamestnávateľ vzhľadom na fakultatívnosť príspevku môže poskytovať aj nižší príspevok ako 275 eur (napr. len polovicu). Rôzne názory: 1. vzhľadom na fakultatívnosť príspevku je na zamestnávateľovi, či poskytne aspoň nejaký príspevok, 2. iné názory – gramatický výklad zákona (je tam „v sume" a nie „do sumy").

Príspevok na viac detí:

Príspevok má názov „príspevok na športovú činnosť dieťaťa", ale ZP nevylučuje, že sa prispieva na viac detí. ZP však limituje strop výdavkov – výdavky na športovú činnosť viacerých detí sa spočítavajú („v úhrne na všetky deti").

Príspevok na športovú činnosť dieťaťa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

PP® tip

Počas mája vám prinášame hneď 3 termíny 2-dňových školení, kde si spolu s Ing. Vladimírom Ozimým podrobne prejdeme všetky **povinnosti viažuce sa k fakturácii DPH na Slovensku.**

Opakovaná žiadosť o príspevok: *možno žiadať aj opakovane v priebehu roka (rovnaké dieťa, iné dieťa), až kým sa nevyčerpá suma 275 eur.*

Oprávnené výdavky: *preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa u oprávnenej osoby, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe podľa osobitného predpisu, ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie tejto športovej činnosti pod dohľadom odborne spôsobilého športového odborníka, a to najviac za obdobie kalendárneho roka, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa.*

Podľa § 3 písm. a) zákona č. 440/2015 Z. z. o športe „Na účely tohto zákona sa rozumie a) ***športovou činnosťou*** *vykonávanie, organizovanie, riadenie, správa, podpora alebo rozvoj športu“.*

*Podľa § 8 ods. 1 zákona č. 440/2015 Z. z. o športe: „****Športovou organizáciou*** *je právnická osoba, ktorej predmetom činnosti alebo cieľom činnosti je športová činnosť; športovou organizáciou nie je orgán verejnej správy.“. Podľa § 8 ods. 2 predmetného zákona „Športová organizácia* ***sa povinne zapisuje do registra právnických osôb v športe.****“.*

Pozri aj: https://www.minedu.sk/informacny-system-sportu/

*Pojem „****športový odborník****“ upravuje § 6 zákona č. 440/2015 Z. z.*

Zamestnanec si môže uplatniť len náklady, ktoré vie preukázať – k dokladom pozri § 152b ods. 5 ZP.

Započítať je možné len náklady na športovú činnosť dieťaťa v príslušnom kalendárnom roku. Ak teda zamestnanec vynaložil náklady napr. od septembra do augusta, v príslušnom roku si môže uplatniť len náklady od septembra do konca decembra.

Pojem dieťa: *vymedzuje § 152b ods. 3 ZP – Za dieťa sa na účely § 152b ods. 1 a 2 považuje vlastné dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov.*

ZP vymedzuje: vzťah zamestnanca k dieťaťu, maximálny vek dieťaťa a minimálnu príslušnosť k športovej organizácii (§ 8 ods. 1 zákona č. 440/2015 Z. z.) – najmenej šesť mesiacov (ku dňu podania žiadosti zamestnancom).

Pracovnoprávny vzťah k viacerým zamestnávateľom
§ 152b ZP sa vzťahuje len na zamestnancov v pracovnom pomere. Ak má zamestnanec dva pracovné pomery u jedného zamestnávateľa, môže pomernú časť žiadať od každého z nich. Ak však pracuje u viacerých zamestnávateľov, môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na športovú činnosť dieťaťa len u jedného zamestnávateľa.

Zákaz znevýhodnenia
– „zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.“ *(rovnaké ustanovenie § 152a ZP – vzhľadom na jeho fakultatívnosť sa predpokladá, že príspevok vyplácajú len zamestnávatelia, ktorí to chcú robiť)*

Preukázanie výdavkov
Preukázanie výdavkov zamestnancom upravuje § 152b ods. 5 ZP. Uvedené ustanovenie je sčasti zhodné so znením § 152a ods. 6 ZP.
– *preukazujú* ***dokladom, ktorý vydá oprávnená osoba*** *(napr. športová organizácia),*
– ***povinné náležitosti*** *podľa zákona: súčasťou musí byť: 1. meno a priezvisko dieťaťa, ktoré vykonáva športovú činnosť, 2. obdobie, na ktoré sa vzťahuje doklad. (samozrejmou súčasťou okrem toho, čo*

PP® tip Odpisy majetku tvoria významnú nákladovú položku. Na školení už v polovici mája **získate plnú kontrolu nad správnym účtovaním dlhodobého majetku** a uplatňovaním daňových výdavkov vo vašej spoločnosti.

ustanovuje zákon, musí byť označenie športovej organizácie, náklady, ktoré boli vynaložené a že úhrada bola vykonaná zamestnancom).

Doklad má zamestnanec predložiť do 30 dní od jeho vydania oprávnenou osobou (športovou organizáciou), pričom táto lehota je poriadková a nie prekluzívna (nie je vymenovaná v § 36 ZP).

Ak sú splnené podmienky, zamestnávateľ zamestnancovi poskytne príspevok na športovú činnosť dieťaťa po predložení dokladu v najbližšom výplatnom termíne (pozri § 130 ZP) určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Vzdelávanie zamestnancov

§ 153

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

§ 154

(1) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.

(2) Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

(3) Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

§ 155

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(2) Dohoda podľa odseku 1 musí obsahovať
a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
b) študijný odbor a označenie školy,
c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
d) druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

(3) Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

(4) Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítava čas
a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
b) materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166,
c) neprítomnosti v práci z dôvodu výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

PP® tip Hľadáte úplné znenie zákona platné k dnešnému dňu? Nemusíte – je tu pre vás **www.zakonypreludi.sk.**

(5) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa odseku 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1700 eur. V týchto prípadoch nemožno zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať si kvalifikáciu.

(6) Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká, najmä ak
a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou z tých istých dôvodov,
c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c),
d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil,
e) zamestnávateľ porušil ustanovenia tohto zákona vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, a toto porušenie bolo zistené príslušným inšpektorátom práce a právoplatne o ňom rozhodol súd.

K § 153 až § 155: Vzdelávanie zamestnancov, starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

§ 153 až § 155 ZP upravujú otázky vzdelávania a starostlivosti o kvalifikáciu zamestnancov (zaškolenie, zaučenie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie) + pozri aj § 53 ZP (zmluva o budúcej pracovnej zmluve so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa), § 140 ZP (prekážka v práci), § 158 ZP a § 159 ZP (kvalifikácia zamestnanca so zdravotným postihnutím).

Kvalifikácia	ZP nevymedzuje – spája sa s troma zložkami: 1) odborné vedomosti, 2) praktické skúsenosti, 3) osobné vlastnosti → musí sa oddeliť od pojmu vzdelanie
Vzdelanie	absolvovanie určitého stupňa (druhu) školy (základná, stredná, vysoká) či iného vzdelania a v rámci neho aj nejakého stupňa (Bc./Mgr./PhD. a pod.)

Osobitný predpoklad kvalifikácie a uzatvorenie pracovnej zmluvy
→ pozri § 41 ods. 2 ZP. § 41 ods. 2 ZP nemožno vnímať iba cez gramatický výklad. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť pracovnú zmluvu na pozíciu vodič dopravného prostriedku, ak zamestnanec nemá vodičské oprávnenie príslušného typu, ak je súčasťou záväzku zamestnávateľa skutočnosť, že zamestnancovi pred samostatným výkonom práce umožní toto oprávnenie získať (v tomto kontexte pozri aj ***NS ČR 21 Cdo 2203/2008****).*

Povinnosti zamestnávateľa spojené s kvalifikáciou zamestnanca
§ 153 ZP → povinnosť zamestnávateľa starať sa o vzdelávanie (kvalifikáciu) zamestnancov (prehlbovaním alebo zvyšovaním kvalifikácie) + prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (napr. oblasti, kde by mala realizovať).

Procesy učenia spojené s kvalifikáciou – formy starostlivosti o kvalifikáciu
1) zaškolenie alebo zaučenie (získanie „kvalifikácie“), 2) prehlbovanie kvalifikácie, 3) zvyšovanie kvalifikácie. + § 158 ZP a § 159 ZP – rekvalifikácia

Vzdelávanie ako súčasť sociálnej politiky zamestnávateľa mimo prehlbovania a zvyšovania kvalifikácie

Príklad:

Zamestnávateľ v rámci sociálneho fondu alebo mimo neho prepláca kurzy cudzieho jazyka, pričom na výkon práce sa znalosť cudzieho jazyka vôbec nevyžaduje. V praxi sa zamestnávateľ rozhodne, či sa kurz bude uskutočňovať v pracovnom čase (v praxi

PP® tip Novinka DÚPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

často zamestnávateľ ani nebude vnímať tú skutočnosť, že je to ešte niečo mimo prehlbovania a zvyšovania kvalifikácie) alebo mimo pracovného času.

Zaškolenie alebo zaučenie („získanie kvalifikácie“)

Ak zamestnanec potrebuje napr. získať kvalifikáciu (vedomosti) na ovládanie určitého zariadenia, ktorú nemá. Zamestnávateľ je povinný ho na prácu na tomto stroji zaučiť a zaškoliť (napr. na pracovisku, v školiacom stredisku) + vydať zamestnancovi ***potvrdenie*** *o jeho absolvovaní. Zákon nerozlišuje medzi úspešným a neúspešným absolvovaním zaškolenia a zaučenia (pozn. možno predpokladať, že absolvovanie zaškolenia/zaučenia je len jeho úspešné absolvovanie). Ak už zamestnanec kvalifikáciou* ***disponuje,*** *nie je potrebné realizovať proces zaškolenia alebo zaučenia, avšak nemá to vplyv na všeobecnú informačnú povinnosť o predpisoch (a to aj vnútorných), ktoré sa na prácu vykonávanú zamestnancom budú vzťahovať.* ***Ak práca vyžaduje kvalifikačný predpoklad,*** *nemožno ho nahradiť len zaškolením alebo zaučením.*

Prehlbovanie kvalifikácie

Prehlbovanie kvalifikácie	spravidla zamestnanec nejakú kvalifikáciu má a prehlbuje si ju s cieľom napr. prispôsobenia sa novým poznatkom, zmene právnych predpisov a pod. Ide teda o prehlbovanie kvalifikácie určitého stupňa, ktorú už zamestnanec získal → **nemení podstatu kvalifikácie,** zamestnanec si kvalifikáciu priebežne dopĺňa, aktualizuje, inovuje tak, aby mohol naďalej vykonávať druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve. → prehlbovanie kvalifikácie je **aj** jej **udržiavanie a obnovovanie** (§ 154 ods. 3 ZP).

→ môže ísť o situáciu, ktorá sa vyžaduje zamestnávateľom (napr. sledovanie predpisov), ale aj právnym predpisom (zúčastňovať sa predpísaného preskúšania vedomostí a zručností. Nesplnenie tejto požiadavky potom bude znamenať formálne stratu predpísanej kvalifikácie.).

Formou prehlbovania kvalifikácie je napr. ***školenie.*** *Napr. zamestnanec – účtovník absolvuje polročný kurz zameraný na účtovanie v medzinárodnom kontexte (a teda si prehĺbi vedomosti v oblasti účtovníctva).*

*ČR: § 230 ods. 1 ZP ČR: „...****průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata*** *a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce;... považuje též její udržování a obnovování.“.*

Povinnosti zamestnávateľa pri prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca

→ ***stará sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov.*** **Príklad:** zabezpečuje pravidelné školenia o zmenách legislatívy, zmenách v technologických postupoch. Zamestnávateľ je zodpovedný, aby zamestnanec bol kvalifikovaný na prácu, ktorú vykonáva, a to nie z hľadiska „papierového“ (napr. že má diplom), ale z hľadiska vedomostí, zručností, ktoré sa menia vo väzbe na vývoj (technológií, legislatívy, pracovných postupov).

Povinnosti zamestnanca pri prehlbovaní svojej kvalifikácie

→ je ***povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu*** *na výkon práce dohodnutý v pracovnej zmluve. Zamestnanec zodpovedá za to, že je dostatočne kvalifikovaný (nie v zmysle „papiera“ – diplomu), ale z hľadiska vedomostí a zručností na výkon práce, a teda že sleduje vývoj v oblasti (legislatíva, pracovné postupy), v ktorej vykonáva prácu, a to v rozsahu, v ktorom to výkon jeho práce vyžaduje.*

Účasť na prehlbovaní kvalifikácie

Zamestnávateľ je ***oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa*** *na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť jeho kvalifikáciu → na prácu, ktorú zamestnanec* ***má vykonávať ako druh práce podľa pracovnej zmluvy*** *(nie na inú prácu).* **Výnimka:** napr. zamestnanec má prejsť na inú práce a musí sa dovzdelávať.

Odmietnutie účasti na prehlbovaní kvalifikácie *(napr. školenie o legislatívnych zmenách) môže byť, na základe okolnosti konkrétneho prípadu, kvalifikované ako porušenie pracovnej disciplíny.*

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Daňovú pohotovosť,** viac na **www.danovecentrum.sk.**

Judikatúra:

NS ČR 21 Cdo 1791/2001 → „Zaměstnavatel je...oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace, **jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí**; z tohoto ustanovení však nelze dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě."

Márne vynaložené náklady na prehlbovanie kvalifikácie

Napr. z dôvodu neúčasti na prehlbovaní kvalifikácie (zaplatené školenia) zamestnanec dostane výpoveď/okamžité skončenie pracovného pomeru.

Judikatúra:

Pozri: **NS ČR: 21 Cdo 4377/2013.**

Posúdenie účasti na prehlbovaní kvalifikácie z hľadiska nárokov zamestnanca

*→ je **výkonom práce** (t. j. nie je to prekážka v práci ani doba odpočinku) = z hľadiska fondu pracovného času sa tento čas počíta, akoby zamestnanec vykonával prácu,*

*→ zamestnancovi patrí (za tento výkon práce) **mzda.** ZP však **neupravuje, aká mzda zamestnancovi presne patrí,** keďže uvedené vyplýva z pracovnej zmluvy a/alebo kolektívnej zmluvy. ZP neupravuje, že takáto účasť na vzdelávaní zamestnancovi nemôže byť z hľadiska mzdy na ujmu. V praxi prehlbovanie kvalifikácie môže mať vplyv na výšku mzdy zamestnanca, napr. ak sa mzda zamestnanca skladá z viacerých zložiek, napr. výkonnostná zložka, keďže počas prehlbovania kvalifikácie zamestnanec skutočne prácu nevykonáva, nemá ako dosahovať výkon, na ktorý je výkonnostná zložka nadviazaná. V praxi: v niektorých prípadoch potreba riešenia kompenzácie zamestnanca, ktorý má z dôvodu prehlbovania kvalifikácie výpadok v príjme.*

*→ **zabezpečenie stravovania zamestnanca a prispievania naň,** v kontexte § 154 ZP ide o výkon práce so mzdou, a teda pre účely § 152 ZP nedochádza k zmene (hoci nejde o reálny výkon práce dohodnutý ako druh práce v pracovnej zmluve) + ak je to pracovná cesta (prípadne stravné podľa zákona č. 283/2002 Z. z.).*

Spôsob a náklady na prehlbovanie kvalifikácie

Prehlbovanie kvalifikácie je zodpovednosť oboch strán – zamestnanca aj zamestnávateľa. ZP neprikazuje formy prehlbovania kvalifikácie. Zamestnávateľ sa rozhoduje (v mnohých prípadoch na žiadosť zamestnanca alebo na základe ankety medzi zamestnancami) o formách, spôsoboch prehlbovania kvalifikácie (**Príklad:** kurz, školenie), čase prehlbovania (**Príklad:** pri zmenách právnej úpravy), dobe trvania a nákladoch prehlbovania kvalifikácie. Zamestnávateľ môže zamestnancom prehlbovať kvalifikáciu aj sám – školením cez jeho zamestnancov (napr. skúsený člen tímu zamestnancov školí nových, menej skúsených zamestnancov).

Predpokladané náklady	Možnosť uloženia prehlbovania kvalifikácie a uzatvorenia dohody o prehlbovaní kvalifikácie
aspoň 1 700 €	→ nemožno zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať si kvalifikáciu, → možno uzatvoriť dohodu o prehlbovaní kvalifikácie
menej ako 1 700 €	→ hoci ide o „delenú" povinnosť, **zamestnávateľ nemôže zamestnancovi uložiť účasť na prehlbovaní kvalifikácie, na ktorú by zamestnanec musel vynaložiť vlastné náklady** (napr. by si musel zaplatiť 50 % ceny kurzu)

*Náklady **uloženého prehlbovania kvalifikácie znáša zamestnávateľ.** On volí metódy a spôsoby, časové obdobie a pod. → náklady, ktoré súvisia s jeho voľbou, nemôže preniesť na zamestnanca. Na druhej strane*

PP® tip Máte vo firme viac účtovníčok alebo potrebujete **prístup pre viac zamestnancov** súčasne? Pripravili sme pre vás novinku **firemný multi-prístup na Daňové centrum.** Objednávajte na 041/70 53 222.

svoju voľbu prehlbovania kvalifikácie zamestnanec nemôže preniesť na zamestnávateľa, napr. ak sa prihlási na kurz cudzieho jazyka, ktorý je potrebný pre výkon práce s cieľom zlepšiť si úroveň jeho znalostí.

Prax:

Zákon neobmedzuje zamestnávateľa a zamestnanca, aby sa dohodli, že zamestnanec sa dobrovoľne zúčastní plateného kurzu, na ktorý mu zamestnávateľ prispeje (napr. zamestnávateľ by nemohol znášať plné náklady kurzu), alebo po úspešnom absolvovaní kurzu mu uhradiť náklady na tento kurz môže (napr. hradenie kurzu môže podmieniť úspešným ukončením). V prípade povinne určeného vzdelávania zamestnávateľ znáša náklady v plnom rozsahu. V tejto súvislosti ale pozri vzdelávanie bez kontextu na kvalifikáciu.

Inšpirácia – ČR: § 230 ods. 4 ZP ČR: „Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet.“ V prípade nákladov má ísť ***o skutočné náklady*** *(t. j. východiskom nemá byť nadsadená cena kurzu).*

Dohoda o prehlbovaní kvalifikácie (§ 155 ods. 5 ZP vo väzbe na § 155 ods. 2 ZP)

→ podmienka: ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1 700 €,

→ vychádza sa z reálneho predpokladu, aké náklady budú vynaložené na prehlbovanie kvalifikácie (**Príklad:** cena kurzu, školenia, cena skúšky, poplatky za vydanie dokladu a pod.).

Pravidlá: *§ 155 ods. 5 ZP + primerane § 155 ods. 1 až 4 a 6 ZP.*

Forma: *písomne, inak je neplatná (väzba na doložku neplatnosti podľa § 17 ods. 2 ZP).*

Obsah dohody (primerane aplikovaný § 155 ods. 2 ZP)
a) druh kvalifikácie a spôsob jej prehĺbenia, b) študijný odbor a označenie školy – v prípade prehlbovania kvalifikácie, napr. označenie subjektu, ktorý poskytuje prehlbovanie kvalifikácie, a označenie samotného kurzu; v praxi už mnohé kurzy nerealizujú len školy, ale aj oprávnené osoby [písm. b) je potrebné vykladať širšie], c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere, d) druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

Záväzok zamestnanca

→ je alternatívny: ***zotrvanie u zamestnávateľa*** *v pracovnom pomere alebo* ***uhradenie nákladov spojených s prehlbovaním kvalifikácie.***

Zotrvanie u zamestnávateľa v pracovnom pomere: *Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere* ***nesmie prekročiť päť rokov.*** *Dohodnutá doba má byť* ***primeraná.*** *Ak vzdelávanie trvalo dva mesiace a boli vynaložené náklady napr. 2 000 €, môže sa javiť obmedzenie zotrvania na 5 rokov ako neprimerané (nezapočítanie času do doby: § 155 ods. 4 ZP).* ***Určenie začiatku tejto doby*** *→ väzba na skončenie prehlbovania kvalifikácie.*

Uhradenie nákladov spojených s prehlbovaním kvalifikácie *→ v plnom rozsahu alebo v pomernej časti (ak zotrvá len časť dohodnutej doby). Pozri viac aj časť o dohode o zvyšovaní kvalifikácie.* ***Výnimka:*** *povinnosti zamestnanca na úhradu nákladov nevznikne* ***– § 155 ods. 6 ZP. K písm. a):*** *v kontexte prehlbovania kvalifikácie sa javí ako priamo neaplikovateľné, keďže zamestnávateľ neposkytuje pracovné voľno s náhradou mzdy – možno ho však reinterpretovať ako: povinnosť zamestnanca nevzniká, ak zamestnávateľ skončil s prehlbovaním kvalifikácie, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilým na výkon práce, pre ktorú si prehlboval kvalifikáciu.*

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Mzdovú pohotovosť,** viac na **www.mzdovecentrum.sk.**

Judikatúra:

NS ČR 21 Cdo 1873/2000 (uvedenie výšky predpokladaných nákladov v dohode nie je podstatná náležitosť dohody a nespôsobuje jej neplatnosť).

Záväzok zamestnávateľa

*→ smeruje **k uhradeniu nákladov prehlbovania kvalifikácie** – ako je **napr. cena kurzu.***

*→ primeraná aplikácia § 155 ods. 1 ZP. Z ods. 1 sa však **neaplikuje časť poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy,** keďže prehlbovanie kvalifikácie **je výkon práce a poskytuje sa mzda** (a teda sa neposkytuje pracovné voľno ani náhrada mzdy). Predmetom dohody teda nie je „poskytovanie výkonu práce" a „poskytovanie mzdy", ale len umožnenie prehlbovania kvalifikácie (povolenie) a uhradenie nákladov na ňu nad rámec mzdy.*

Úvaha:

Ak prehlbovanie kvalifikácie je povinnosťou zamestnávateľa, ktorý môže rozhodnúť o jej forme a spôsobe, ako aj o nákladoch, a ak sa rozhodne pristúpiť k nákladnejšej forme, nezbavuje ho to zodpovednosti za prehlbovanie, a ak je prehlbovanie kvalifikácie výkonom práce so mzdou (samotná výška nákladov je v tomto kontexte bezpredmetná, či je kurz zadarmo alebo stojí 5 000 €, zamestnancovi patrí rovnaká mzda – rozdielny môže byť len rozsah), **úhrada nákladov prehlbovania kvalifikácie by mala smerovať k úhrade nákladov na samotnú kvalifikáciu** (napr. k nákladom kurzu, nákladom ubytovania spojeným s vycestovaním, s cestovnými náhradami, t. j. náklady, ktoré sú nad rámec samotnej mzdy za výkon práce), **nie k úhrade nákladov na mzdu** (na rozdiel od zvyšovania kvalifikácie, na ktorú zamestnávateľ nebol povinný).

Opakovanie a súbeh dohôd o prehlbovaní kvalifikácie

V prípade prehlbovania kvalifikácie nemusí ísť o jedno školenie, ale napr. sled kurzov, ktoré sú potrebné v rámci prehlbovania kvalifikácie a smerujú k jednému výsledku (napr. znalosť systému na spracovanie miezd). Na tento výsledok môže byť uzatvorená len jedna dohoda o prehlbovaní kvalifikácie – ak by napr. náklady na prehlbovanie kvalifikácie boli 5 100 €, nemôžu sa uzatvoriť 3 dohody po 1 700 €, ktoré by sa uskutočňovali postupne. ZP neobmedzuje uzatvoriť aj viac dohôd o prehlbovaní kvalifikácie. Na takéto uzatvorenie však musí byť objektívny dôvod – prehlbovanie kvalifikácie musí byť potrebné pre ďalší výkon druhu práce, ktorý je dohodnutý v pracovnej zmluve (musí tu byť dôvod, prečo sa v čase trvania dohody o prehlbovaní kvalifikácie alebo neskôr uzatvára nová dohoda o prehlbovaní kvalifikácie).

Zmena dohody o prehlbovaní kvalifikácie
→ možná: napr. zmeny doby, úhrady nákladov, ale aj poskytovaných nákladov.

Zvyšovanie kvalifikácie

Zvyšovanie kvalifikácie	zamestnanec sa usiluje o dosiahnutie kvalifikácie, ktorú doteraz nemal (napr. vysokoškolské vzdelanie), t. j. o zmenu **podstaty kvalifikácie, jej hodnoty smerom k vyššej kvalite** → spravidla býva spojené so štúdiom na škole, napr. na vysokej škole. Môžu sem ale spadať aj rôzne formy atestácií, vzdelávania, ktoré sú potrebné na výkon určitého druhu práce (napr. výcvik pilota môže prebiehať v zahraničí v osobitnom výcvikovom centre, ktoré nie je školou).

***ČR:** ZP ČR a § 231 ods. 1: „... **změna hodnoty kvalifikace**;... též její získání nebo rozšíření." a § 231 ods. 2 „... je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele."*

Rozlíšenie medzi prehlbovaním a zvyšovaním kvalifikácie
→ nemusí byť vždy jednoduché. Pod zvyšovanie (teda vyššiu formu) kvalifikácie nespadá len prípad štúdia na vysokej škole, ale aj získanie určitých oprávnení (napr. vodičské oprávnenie, certifikáty, preukazy, ktoré môžu zamestnancovi zabezpečiť, že sa kvalifikuje na výkon práce, na ktorú sa doteraz nekvalifikoval).

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému zo mzdovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

Judikatúra:

Rozdiel prehlbovanie kvalifikácie a zvyšovanie kvalifikácie – pozri aj **NS ČR 21 Cdo 2203/2008.** Súd tu zdôrazňuje aj **potrebu zamestnávateľa** (či je prehlbovaná/zvyšovaná kvalifikácia pre výkon práce vôbec potrebná). Napr. kurz jazyka, ktorý nie je pre výkon práce podstatný, je len doplnkový, vodičský preukaz, ktorý zamestnanec nemusí využívať. **Pozri aj prípad** pred **OS Košice I** č. **17C/1/2011:** Prehlbovanie kvalifikácie a zvyšovanie kvalifikácie.

Postgraduálne štúdium

Judikatúra:

R 7/1990 → nezíska ani nezvýši sa ním kvalifikácia zamestnanca, pokiaľ zamestnanec absolvovaním tohto štúdia nezískava zároveň predpoklady pre výkon kvalifikovanejšej práce (pre vyššiu funkciu), pre ktorú zamestnanec dosiaľ kvalifikáciu nespĺňal.

Povinnosti zamestnávateľa pri zvyšovaní kvalifikácie

→ nemá túto povinnosť, je to len alternatíva k prehlbovaniu kvalifikácie, nemôže ho však uložiť bez súhlasu zamestnanca. Zabezpečuje jeho cez tretiu osobu a v istých prípadoch ***sám*** (**Príklad:** dopravný podnik môže mať oprávnenie aj na činnosť autoškoly, t. j. napr., aby viedol kurzy na získanie oprávnenia na električku, trolejbus).

Dohoda o zvýšení kvalifikácie (tzv. kvalifikačná dohoda) (§ 155 ods. 2 ZP)

→ možnosť, nie povinnosť

→ zamestnávateľ nemôže uzatvoriť takú dohodu o zvýšení kvalifikácie, ktorá by nebola dojednaná na alternatívny záväzok zamestnanca.

a) ***záväzok zamestnávateľa*** *→ umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie: poskytovaním pracovného voľna, poskytovaním náhrady mzdy a úhradou ďalších nákladov spojených so štúdiom;*
Náklady spojené so štúdiom: *Ide výslovne o náklady spojené s poskytnutím pracovného voľna a náhrady mzdy, ako aj o „nepomenované" ďalšie náklady spojené so štúdiom, školné, cestovné – napr. bydlisko – škola a späť, ubytovanie, učebnice, poplatky a pod.*

b) ***záväzok zamestnanca*** *→ alternatívny, a to:* ***zotrvať*** *po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere* ***alebo zamestnávateľovi uhradiť náklady spojené so štúdiom,*** *a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia.*

Forma: *písomne,* ***inak je neplatná*** *(väzba na doložku neplatnosti podľa § 17 ods. 2 ZP)*

Upozornenie:

Ústna dohoda je absolútne neplatná, na druhej strane je potrebné uvažovať aj o aplikácii § 222 ods. 2 ZP o bezdôvodnom obohatení z titulu: majetkový prospech získaný plnením z neplatného právneho úkonu (zamestnanec získal prospech a § 222 ZP vyžaduje jeho vrátenie).

K ***neplatnej dohode o zvýšení kvalifikácie a jej konverzii na dohodu o prehlbovaní kvalifikácie:*** *pozri aj úvahy* ***OS Košice I*** *v prípade* ***17C/1/2011.***

Obsah (vymedzuje § 155 ods. 2 ZP)
1. druh kvalifikácie (napr. právne alebo ekonomické vzdelanie v odbore...) **a spôsob jej zvýšenia** [napr. štúdiom na vysokej škole na bakalárskom štúdiu (od... do... – t. j. môže sa určiť aj doba na dosiahnutie vzdelania)];
2. študijný odbor (napr. právo) **a označenie školy** (napr. univerzita),
3. dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere (vyjadrenie doby zotrvania: napr. tri roky po skončení štúdia; má byť primeraná vynaloženým nákladom),

PP® tip Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu sa môžu pýtať odborníkov **vo forme chatu alebo emailu.**

Obsah (vymedzuje § 155 ods. 2 ZP)

→ maximálne 5 rokov. ZP v § 155 ods. 3 výslovne nevyjadruje, kedy začína, možno z odseku 1 odvodiť, že ide o 5 rokov **odo dňa, ktorý nasleduje po dni skončenia štúdia.** Pozri aj § 155 ods. 4 doby, ktoré sa nezapočítavajú.

4. **druhy nákladov a ich celková suma,** ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby (vyčíslenie a popis nákladov). V rámci **druhov nákladov** budú zaradené napr.: **náhrada mzdy** (dá skôr odhadnúť vo väzbe na predpokladaný rozsah štúdia – ak ide napr. o 2-ročné štúdium, je problematické úplne vyčísliť presnú sumu; ak sa maximálna suma vyčísli, napr. ako 3 500 €, nemožno žiadať viac). Pozri **Judikatúra:** R 7/1984 → „**náhrada mzdy** za dobu poskytovania študijného voľna je nákladom spojeným so získavaním alebo zvýšením kvalifikácie", cestovné, ubytovanie, školné, poplatky za školu, príspevky na učebnice.

Celková suma nákladov – je problematické presne určiť vzhľadom na to, že štúdium môže trvať niekoľko rokov. Do úvahy pripadá napr. aj inflácia – zvýšenie školného, zvýšenie nákladov na dopravu, prípadne aj zmena predmetov, nejasný rozvrh dní výučby u externého štúdia a pod. V tejto súvislosti sa v **(S IV, s. 910** uvádza, že ju „možno uviesť v dohode aj iným spôsobom ako číselným vyjadrením určitej sumy; stačí, ak je uvedená tak určito, že nemôžu vzniknúť pochybnosti o tom, čo chceli účastníci dohodnúť."

Spôsob a lehota úhrady nákladov

Strany si to môžu dojednať v dohode. K otázke, do koľkých dní od skončenia pracovného pomeru je zamestnanec povinný uhradiť náklady, pozri aj § 33 ods. 3 ZP. Môžu sa na tom dohodnúť, až keď sa má pracovný pomer zamestnanca skončiť. Môže nastať aj situácia, že zamestnanec náklady odmietne uhradiť a zamestnávateľ sa bude musieť obrátiť na súd (napr. dá návrh na vydanie platobného rozkazu). Je možné dojednať aj splátkový režim.

Predĺžené štúdium a neúspešné štúdium

ZP priamo nerieši predĺženie štúdia: *V zmysle § 140 ods. 5 ZP za opakovanú skúšku nepatrí náhrada mzdy ale len pracovné voľno ale predĺženie štúdia nemusí spočívať v opakovaní skúšky. Do úvahy tak pripadá aj dohoda ohľadom času dokedy zamestnanec má skončiť štúdium. ZP* ***neupravuje ani otázku nespokojnosti zamestnávateľa so študijnými výsledkami zamestnanca:*** *pozri napr. rozdiel pri § 53 ZP (možnosť podmienenia zamestnávania študijnými výsledkami). Je zjavné, že zamestnávateľ spravidla investuje do zvýšenia kvalifikácie zamestnanca, aby ju využíval. Zamestnávateľ však nemusí mať záujem o zamestnanca, ktorého študijné výsledky nie sú uspokojivé, ktorého štúdium sa z viny zamestnanca (napr. zlý prístup k študijným povinnostiam) predĺžilo alebo ktorý štúdium nedokončil. Ak sa uvažovalo v kontexte I. časti OZ, ktorý sa vzťahuje aj na § 155 ZP, možno uvažovať o tom, že zamestnávateľ, ale aj zamestnanec by sa mohli dohodnúť na podmienkach pre odstúpenie od dohody, ako aj o účinkoch odstúpenia.* ***V prípade neúspešného štúdia*** *sa nemôže uplatniť tá časť § 155 ZP, ktorá sa týka zotrvania zamestnanca u zamestnávateľa po skončení štúdia, keďže štúdium nebolo ukončené. Vzniká len otázka možnosti zamestnávateľa* ***požadovať úhradu vynaložených nákladov.*** *Táto otázka sa dá podradiť pod ustanovenia o zodpovednosti za škodu (ak sa preukáže zavinenie zamestnanca a vznik škody v príčinnej súvislosti so zavinením zamestnanca). O bezdôvodné obohatenie nemôže ísť, pretože táto situácia nenapĺňa ani jednu zo skutkových podstát bezdôvodného obohatenia podľa § 222 ZP (dohoda nie je neplatná, zamestnávateľ plnil z právneho dôvodu), zároveň je sporné aj obohatenie zamestnanca, keďže ten vynaložil prostriedky spravidla na úhradu nákladov a na čas trávený v škole. Tým, že školu nedokončil, nezvýšil si kvalifikáciu. Muselo by sa skúmať zavinenie.*

Maximálny rozsah úhrady nákladov

→ ***nesmie presiahnuť*** *sumu vynaložených nákladov.*

→ *splnenie povinnosti* ***v plnom rozsahu:*** *záväzok úhrady nákladov zanikne, splnenie* ***sčasti:*** *povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.*

Príklad:

Celkové náklady na zvýšenie kvalifikácie boli 7 300 €. Zamestnanec sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa 5 rokov a zotrval jeden rok. Musí teda uhradiť 4/5 nákladov. Ak zotrval napríklad 17 mesiacov, tak musí z celkového rozsahu

PP® tip **Firemný multi-prístup Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

60 mesiacov uhradiť 43/60. Prepočet je možný urobiť aj na dni. Spočíta sa celkový počet dní od začiatku doby zotrvania do jej plánovaného konca a spočíta sa počet kalendárnych dní (prepočet na pracovné dni by bol komplikovaný) a použije sa tento vzorec:

Počet neodpracovaných dní / Celkový počet dní, ktoré mal zamestnanec zotrvať v PP x celkové náklady = suma na uhradenie

Nevzniknutie povinnosti na úhradu nákladov

Pozri § 155 ods. 6 ZP → demonštratívny výpočet prípadov („najmä"). § 155 ZP neupravuje presun úhrady nákladov na nového zamestnávateľa, ako je to v prípade § 53 ZP.

Judikatúra: Hoci sa to týka služobného pomeru policajtky, úvaha môže mať význam aj pre pracovnoprávne vzťahy podľa Zákonníka práce. **NS SR R 33/2017** → Náhrada nákladov na štúdium pri skončení služobného pomeru. Nemožno považovať za proporcionálne, keď policajný orgán vyžaduje nahradiť náklady na štúdium bez toho, aby bolo zrejmé, z akých dôvodov došlo k skončeniu služobného pomeru s príslušníčkou Policajného zboru v skúšobnej dobe a keď nie je možné z napadnutého rozhodnutia overiť, či vôbec mohla svoj záväzok vo vzťahu k Policajnému zboru objektívne splniť. Tieto dve roviny nemožno chápať izolovane a skutočnosť, že dôvody skončenia služobného pomeru v skúšobnej dobe spočívajú na objektívnych základoch, je povinný v prípade „sporu" preukázať policajný orgán.

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce
§ 156

Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu, úraz, pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, zabezpečenie zamestnanca v starobe, pri invalidite, zabezpečenie pozostalých pri úmrtí zamestnanca a preventívnu a liečebnú starostlivosť upravujú osobitné predpisy.

K § 156: Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe

§ 156 ZP vymedzuje, že otázky spojené napr. so zabezpečením počas pracovnej neschopnosti upravujú osobitné predpisy (odkaz: dočasná pracovná neschopnosť → zákon č. 461/2003 Z. z. a č. 462/2003 Z. z.; tehotenstvo, staroba, materstvo, invalidita, pozostalí po úraze zamestnanca → zákon č. 461/2003 Z. z. a zákon č. 383/2013 Z. z., rodičovstvo → zákon č. 571/2009 Z. z.).

§ 157

(1) Ak sa zamestnankyňa vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu a zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď nastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1, a zamestnankyňa a zamestnanec majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1.

(2) Ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnankyňa a zamestnanec majú právo po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.

(3) Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby, alternatívnej služby, dobrovoľnej vojenskej

PP® tip Novinka **DaÚ PLUS** – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

prípravy, pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

K § 157: Návrat do práce po niektorých prekážkach v práci do zamestnania (práce)

*§ 157 ZP upravuje aj ochranu zamestnanca **pri tzv. návrate do práce v prípade niektorých prekážok v práci** na strane zamestnanca, keď zamestnanec z rôznych dôvodov nevykonával prácu → ods. 1, 2 a 3 upravujú tri okruhy situácií s rozdielnymi právami.*

*§ 157 ZP **neobsahuje vymedzenie všetkých prekážok v práci** v kontexte návratu zamestnanca po ich skončení do práce. Primárnym cieľom § 157 ZP je riešiť dlhodobé prekážky v práci. Neuvedenie návratu po krátkodobej prekážke v práci však neospravedlňuje zamestnávateľa nezaradiť zamestnanca na pôvodnú prácu a pracovisko.* **Príklad:** Pohreb – ide o takú krátkodobú prekážku v práci, že zamestnávateľ de facto „ani nemá uvažovať o tom“, že by zamestnanca po návrate zaradil na inú prácu.

→ ďalšie aspekty neprítomnosti v práci z hľadiska posúdenia nárokov sú dané cez § 144a ZP a cez ustanovenia o prekážkach v práci.

→ § 157 ZP neobsahuje časové obmedzenie zachovania miesta, v praxi sa však možno stretnúť s tým, že zamestnávateľ garantuje miesto napr. 6 mesiacov a potom ho zruší. Takáto prax sa však neopiera o § 157 ZP.

Návrat do práce po skončení materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

Tri práva zamestnanca
na zaradenie na pôvodnú prácu (týka sa druhu práce) a **pracovisko** (týka sa miesta výkonu práce).
na toto zaradenie za podmienok, ktoré pre nich **nebudú menej priaznivé ako podmienky,** ktoré mali v čase, keď nastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP.
na **prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok,** na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP.

***K prvému právu: Pôvodná práca** → týka sa druhu práce, ktorý má zamestnanec vykonávať, ale ide spravidla o užšiu kategóriu (nikdy nie širšiu) + vychádza sa z opisu činností (pracovnej náplne) a z činností, ktoré zamestnanec vykonával pred nástupom na materskú dovolenku, resp. rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP.*

Príklad:

Žena – právnička vykonávala v podniku na pozícii právnik agendu pracovného práva, ale nie obchodného práva. Pôvodná práca teda nie je len druhom práce – právo, ale užšie pracovné právo. Ak by v agende pracovného práva vykonávala len činnosti – vypracovanie právnych podaní, ale nie zastupovanie pred súdmi, pôvodná práca je len vypracovanie právnych podaní.

***Pôvodné pracovisko** → týka sa miesta výkonu práce, na ktorom má zamestnanec prácu vykonávať, ale ide spravidla o užšiu kategóriu (nikdy nie širšiu). Ide o organizačné začlenenie zamestnanca, t. j. kde vykonával prácu – napr. oddelenie právnych služieb, t. j. príslušný organizačný útvar zamestnávateľa.*

Príklad:

Situácia č. 1: Ak má zamestnávateľ oddelenie s 10 zamestnancami a v čase trvania materskej dovolenky sa znížil počet zamestnancov na oddelení na 5 a medzi nimi sa zrušilo aj miesto zamestnankyne na materskej dovolenke, ktoré bolo presunuté na iné

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému z daňovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

oddelenie a takýto presun bol urobený napr. na základe auditu práce z hľadiska vyťaženosti oddelení, je daný predpoklad, že je daný objektívny dôvod, prečo nie je možné zaradenie zamestnankyne na pôvodnú prácu a pracovisko. Naopak, je problematické zrušenie práve miesta tehotnej zamestnankyne len preto, že práve bola tehotná a spôsobovalo to menej komplikácií.

Situácia č. 2: Ak má zamestnávateľ oddelenie s 10 zamestnancami a v čase trvania materskej dovolenky zamestnávateľ na miesto zamestnankyne prijme inú pracovnú silu, nemožno to považovať za dôvod, prečo zamestnankyňu nie je možné zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko. Nezaradenie je len výlučne z dôvodu, že zamestnávateľ obsadil pôvodné miesto, ktoré mal garantovať inému zamestnancovi, a je predpoklad, že tak spravil len z dôvodu, že žena išla na materskú dovolenku (v tom spočíva aj diskriminácia zamestnankyne, že keby nešla na materskú dovolenku, vykonávala by prácu na svojom pôvodnom pracovnom mieste).

Alternatívne zaradenie: *Ak nie je možné zaradiť zamestnankyňu alebo zamestnanca na pôvodnú prácu a na pôvodné pracovisko, je potrebné zamestnankyni alebo zamestnancovi poskytnúť prácu z dôvodu, že má so zamestnankyňou alebo zamestnancom uzatvorenú pracovnú zmluvu s určitým druhom práce a miestom výkonu práce, t. j.* ***zaradiť ich podľa pracovnej zmluvy.*** *Musí existovať* ***objektívny dôvod,*** *prečo zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné.*

→ ***obsadenie miesta iným zamestnancom natrvalo*** *= prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP – zamestnanec má právo na zaradenie na pôvodné miesto a pôvodnú prácu a zlé organizačné rozhodnutie zamestnávateľa nemôže spôsobovať ujmu zamestnancovi, ktorý môže odmietnuť prejsť na inú prácu alebo pracovisko.*

V praxi často (ako negatívny jav) bývajú využívané aj presuny zamestnancov, doplnenia opisov činností s cieľom vytvoriť stav, kedy sa nedá ponúknuť pôvodné pracovné miesto. V tomto prípade by sa malo posudzovať, či nejde len o účelovú zmenu, pretože nový zamestnanec vykonáva rovnakú činnosť, t. j. dôvodom takéhoto postupu bolo diskriminovať ženu z dôvodu jej tehotenstva a materstva. V prípade žaloby zamestnanca tu platí ***obrátené dôkazné bremeno,*** *zamestnávateľ musí preukázať, že dôvodom organizačnej zmeny bola jeho reálna potreba, nie diskriminovanie zamestnankyne, ktorá otehotnela.*

Môžu tu nastať tieto možnosti:

1. *zamestnávateľ si* ***splní svoju povinnosť a zamestnanec odmietne prijať inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve*** *→ zamestnanec je povinný akceptovať zmenu (ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko objektívne nie je možné), pretože sa deje v rozsahu pracovnej zmluvy, a teda nejde o zmenu pracovnej zmluvy a preradenie podľa § 55 ZP;*
2. *zamestnávateľ si* ***nesplní svoju povinnosť ponúknuť inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve*** *→ zamestnanec má právo dovolať sa prideľovania práce podľa pracovnej zmluvy, ak mu takáto práca nie je prideľovaná, pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 ZP);*
3. ***zamestnávateľ nemá možnosť ponúknuť inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.*** *Pôjde napríklad o zrušenie prevádzky, premiestnenie časti podniku, zrušenie výroby. V tomto prípade by zamestnávateľ mal zamestnancovi ponúknuť inú prácu, aj keď nezodpovedá pracovnej zmluve, a to za podmienok § 63 ods. 2 ZP, ktorá sa však viaže na rovnaké miesto výkonu práce (ponuka môže byť aj nad tento rozsah). Ak zamestnanec zmenu prijme, menia sa podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (druh práce, miesto výkonu práce alebo oboje). Ak zamestnanec ponuku neprijme, zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP. Ak pracovný pomer zamestnávateľ neskončí a zamestnancovi neprideľuje prácu podľa pracovnej zmluvy, pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 ZP) a zamestnanec môže odmietnuť vykonávať prácu, ktorá nezodpovedá jeho pracovnej zmluve;*
4. *sám zamestnanec nemusí trvať na zaradení na pôvodnú prácu a pracovisko, prípadne môže mať záujem aj zmeniť miesto výkonu práce a druh práce (aplikuje sa potom § 54 ZP).*

K druhému právu: *Podmienky, ktoré žena (resp. muž) mala (mal), sa jej (mu) musia zachovať alebo zlepšiť, t. j. nemôže sa vrátiť do menej priaznivých podmienok, ako mala (mal). Slovo* ***„priaznivé“ neznamená automaticky „rovnaké“****, ale umožňuje sa istý druh flexibility. Priaznivosť sa viaže na stav, ktorý je v niektorých prvkoch (***Príklad:*** tarifná mzda) rozdielny, ale vo výsledku rovnako priaznivý.* ***Príklad:*** Zamestnávateľ zmení pomer výkonnostnej zložky a tarifnej mzdy, pretože očakáva, že z dôvodu starostlivosti o dieťa bude

PP tip Právne predpisy v aktuálnom úplnom znení zdarma, bez registrácie a s jednoduchou obsluhou nájdete na **www.zakonypreludi.sk.**

zamestnankyňa podávať nižší výkon, tak posilní pevnú zložku mzdy. Nevylučujú sa ani dojednania o lepších pracovných podmienkach (resp. viac priaznivých podmienkach). Lepšie pracovné podmienky môžu vyplývať z iných skutočností.

K tretiemu právu: Ide o také zlepšenia, na ktoré by mala napr. zamestnankyňa právo, ak by nenastúpila na materskú dovolenku. **Príklad:** Započítania obdobia materskej dovolenky do doby odpracovaných rokov z hľadiska služobnej praxe, napr. pre účel zvýšenia mzdy, pre účel služobného postupu na vyššiu pozíciu. Valorizácia mzdy (ak sa každoročne pravidelne automaticky zvyšovala všetkým zamestnancom).

Posúdenie nároku na mzdu → *právo na mzdu vo výške, ktorá by jej (mu) patrila, ak by nenastúpil(a) na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP = základ, ktorý zamestnanec mal + valorizácia (ak by sa im valorizáciou zvýšila mzda v čase, kedy by boli pracovali, ale nezvýšila sa im, pretože mali vyššie uvedenú prekážku).*

K 13. „platu“: *Od zamestnávateľa sa automaticky nevyžaduje, aby vyplatil odmenu, ktorú dostali iní zamestnanci počas ich materskej dovolenky alebo jeho rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP. Podmienky vyplácania odmien si zamestnávateľ môže dohodnúť v kolektívnej zmluve alebo upraviť vo vnútornom predpise a z nich vyplynie, v ktorých prípadoch sa vypláca odmena a aké podmienky sa musia splniť na jej priznanie.*

Judikatúra:

SD EÚ: C-294/04 Sarkatzis Herrero (započítanie obdobia materskej dovolenky do výpočtu obdobia, ktoré je rozhodujúce pre získanie „seniority“ – služobného postupu v podniku). **C-184/83** (bod 25), **C-421/92** (bod 21), **C-32/93** (bod 20), ktoré sa týka návratu ženy po materskej dovolenke a návratu muža po rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 ZP.

Návrat do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce

Dve práva zamestnanca
na zaradenie **na pôvodnú prácu** (týka sa druhu práce) a **pracovisko** (týka sa miesta výkonu práce).
na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.

K prvému právu: *platí de facto to, čo platilo pri materskej a rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 ZP.*

K druhému právu: *ide napr. o pôvodný rozsah dovolenky, mzdy a pod. Zmeny sú možné len za podmienok všeobecných zmien v právnych predpisoch (napr. sa zmení zákon, kde sa skráti výmera dovolenky) alebo kolektívnych zmlúv (napr. sa znížia tarify) alebo zaužívanej praxe.*

Zachová sa napr. dĺžka odpracovaného obdobia u zamestnávateľa pre ďalšie účely, zachová sa ich výška mzdy pri výpočte odstupného – SD EÚ riešil prípad, kde zamestnankyňa pracovala počas tzv. čiastočnej rodičovskej dovolenky a zamestnávateľ jej vypočítal odstupné z polovice príjmu. SD EÚ rozhodol, že rozhodujúci je jej príjem v čase nástupu na rodičovskú dovolenku.

Cieľom právnej úpravy je ***zachovať práva zamestnanca,*** *ktoré mal pred nastúpením na rodičovskú dovolenku do času návratu z rodičovskej dovolenky. Cieľom nie je automaticky rozširovať práva zamestnanca.* ***Zmeny u zamestnanca môžu byť aj negatívne, aj pozitívne, pretože práva sa zachovávajú vrátane akýchkoľvek zmien.***

Na rozdiel od § 157 ods. 1 ZP sa zamestnankyni ani zamestnancovi v tomto prípade zlepšenia v § 157 ZP nepriznávajú.

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.danovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým daňovým a účtovným informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

Príklad:

Posúdenie mzdy: Zamestnankyňa nastúpi na rodičovskú dovolenku a mala mzdu 1 000 €. Po návrate má nárok na zachovanie mzdy 1 000 €, ale nepatrí jej valorizácia napr. za dobu trvania pracovného pomeru. V prípade tarifnej mzdy alebo zaraďovania zamestnancov podľa určitých pravidiel – zamestnankyni patrí mzda podľa zaradenia (a teda aj vyššia). Napríklad, ak nastúpila so zaradením v tarifnej triede 8, kde je mzda 850 € a v priebehu trvania jej rodičovskej dovolenky sa v tarifnej triede zvýšila mzda na 900 €, patrí jej zvýšenie. § 157 ods. 2 ZP **nepočíta s automatickým navýšením** mzdy zamestnankyne na takú mzdu, akú by mala (mohla) mať, keby neodišla na rodičovskú dovolenku.

Judikatúra:

Pozri aj **SD EÚ: C-116/08** Meerst (Zachovanie práv a odstupné), **C-512/11 a C-513/11** (Zachovanie odmeny), **C-7/12** (Prepustenie ženy na rodičovskej dovolenke po jej opätovnom návrate na pôvodné pracovné miesto, hodnotenie výkonnosti ženy na rodičovskej dovolenke).

Návrat do práce v ďalších prípadoch (ods. 3)

Výkon verejnej funkcie *→ § 137 ods. 1 a 2 ZP,* ***Činnosť pre odborovú organizáciu*** *→ ide o takú činnosť pre odborovú organizáciu, ktorá sa nepovažuje za výkon práce v zmysle ZP. Môže ísť hlavne o situáciu podľa § 136 ods. 2 a 3 ZP a prípadne aj § 240 ods. 2 a 3 ZP. Nepôjde o situáciu podľa § 240 ods. 1 ZP,* ***Školenie*** *→ ide o také školenie, ktoré nie je výkonom práce (výkon práce je aj zaškolenie a zaučenie, ako aj prehlbovanie kvalifikácie).*

O výkon práce nejde v prípade § 140 ods. 1 a 2 ZP. ***Branná povinnosť:*** *zákon č. 570/2005 Z. z.,* ***Výkon mimoriadnej služby:*** *§ 2 ods. 1 písm. c) zákona č. 570/2005 Z. z.,* ***Krízová situácia:*** *čl. 1 ods. 4 zákona č. 227/2002 Z. z.,* ***Alternatívna služba:*** *§ 2 písm. a) zákona č. 569/2005 Z. z.,* ***Dobrovoľná vojenská príprava:*** *zákon č. 376/2015 Z. z.,* ***Dočasná pracovná neschopnosť*** *→ § 141 ods. 1 ZP, napr. § 12a zákona č. 576/2004 Z. z.,* ***Karanténa (karanténne opatrenie)*** *→ § 2 ods. 1 písm. n) zákona č. 355/2007 Z. z. + § 18 vyhlášky MZ SR č. 585/2008 Z. z.*

Právo zamestnanca
na zaradenie **na pôvodnú prácu** (týka sa druhu práce) **a pracovisko** (týka sa miesta výkonu práce).

V týchto prípadoch sa negarantujú zlepšenia. Zaradenie do práce by malo byť za pôvodných podmienok, ktorými sa riadil vzťah pred vznikom dôvodu, prečo prestali vykonávať prácu (tu však možno prihliadať aj na to, že v prípade krátkej pracovnej neschopnosti by nemalo dôjsť k zmenám, naopak v prípade dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a výkon odborovej funkcie sa reálne podmienky už mohli medzičasom zmeniť – zmeny v tarife na základe zvyšovania mzdy v tarifnej triede). Pri zaraďovaní zamestnanca a pri stanovovaní pracovných podmienok zamestnanca je potrebné rešpektovať pracovnú zmluvu (aj kolektívnu zmluvu).

Judikatúra:

SD EÚ: Spojená vec **C-350/06** (Schultz-Hoff) a **C-520/06** (Stringer) (Návrat do práce a určenie čerpania dovolenky).

Zamestnanec so zdravotným postihnutím
§ 158

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.

PP® tip Daňové centrum formou ročného predplatného k prémiovému prístupu na 12 mesiacov len za 231 € pre jedného užívateľa? Je to možné! Volajte vašej osobnej operátorke a objednajte si **firemný multi-prístup na Daňové centrum.**

(2) Pre zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.

(3) Povinnosti zamestnávateľa súvisiace so zamestnávaním zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou uvedené v odsekoch 1 a 2 podrobnejšie upravujú osobitné predpisy.

§ 159

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu alebo ju prispôsobiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere.

(2) Rekvalifikácia, ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou, sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

(3) Rekvalifikácia zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou sa uskutočňuje v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Za tento čas patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.

(4) Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

K § 158 a § 159: Zamestnanec so zdravotným postihnutím

§ 158 ZP a § 159 ZP upravujú niektoré povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi so zdravotným postihnutím (napr. povinnosť rekvalifikácie).

Zamestnanec so zdravotným postihnutím** na účely ZP (§ 40 ods. 8 ZP) je zamestnanec uznaný **za invalidného** podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (pozri § 71 ods. 1 – invalidita, ods. 2 – dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav, § 70 – Podmienky nároku na invalidný dôchodok), ktorý svojmu zamestnávateľovi **predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

***Pozri aj:** Ústava SR – čl. 38 ods. 1 až 3, čl. 8 Základných zásad ZP, **Zákaz diskriminácie** (čl. 1 a § 13 ods. 2 ZP), **Súhlas s výpoveďou** (§ 66 ZP) + § 13 ods. 1 písm. e) bod 3 zákona o službách zamestnanosti, **Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času** (§ 87 ods. 3 ZP), **Konto pracovného času** (§ 87a ods. 1 ZP), **Všeobecné povinnosti pre zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi so zdravotným postihnutím** (§ 158 ZP), **Povinnosť rekvalifikácie** (§ 159 ZP), § 3 písm. c) zákona č. 124/2006 Z. z. BOZP, § 8 písm. h) a § 63 ods. 1 písm. a) až d) zákona č. 5/2004 Z. z., povinné zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím alebo plnenie alternatívnej povinnosti § 9 ods. 1, § 63 ods. 1 písm. d), § 64, § 64a, § 65 a § 65a zákona č. 5/2004 Z. z., **chránená dielňa a chránené pracovisko:** možnosť zriadiť pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok (napr. nemožno zamestnať na bežnom pracovisku, a to ani vykonaním jeho úprav) (pojem + príspevky – pozri § 55 a nasl. zákona č. 5/2004 Z. z.).*

→ ZP neobmedzuje zamestnanca, ktorému bol priznaný invalidný dôchodok, vo vykonávaní práce na plný pracovný úväzok.

Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti
§ 160

Zamestnávateľ je povinný zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy.

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.mzdovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým mzdovým a personálnym informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

§ 161

(1) Tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky (ďalej len „nariadenie vlády").

(2) Tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene.

K § 160 a § 161: Pracovné podmienky tehotných žien a mužov a žien starajúcich sa o deti

V § 160 ZP a § 161 ZP sa sčasti upravuje osobitná ochrana žien a mužov starajúcich sa o deti (u ženy aj v čase jej tehotenstva), pričom zákon stanovuje podmienky, za ktorých sa ochrana poskytuje aj mužom a ženám v prípade, ak nejde o ich biologické dieťa.

Tehotná žena (zamestnankyňa) → *zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie (§ 40 ods. 6 ZP). ZP požaduje splnenie dvoch podmienok: informovanie o stave a predloženie lekárskeho potvrdenia od lekára o tehotenstve. Pozri ale* **Judikatúra:** R 74/1966 „rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy pracovníčka je tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve vedel" + SD EÚ: C-232/09 (ochrana ženy v pozícii konateľky spoločnosti, k otázke osobného rozsahu smernice 92/85/EHS), C-506/06 (oplodnenie in vitro).

Matka do konca deviateho mesiaca po pôrode → *účelom ochrany je chrániť ženy po pôrode, ktoré by nemali ochranu z titulu materskej dovolenky (resp., ak by nezotrvali na materskej dovolenke, aby tu bola ochrana v podobe zákazu prác a pracovísk) a zároveň nedojčia dieťa.*

Dojčiaca žena → *zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti (§ 40 ods. 7 ZP).*

Pojem žena a muž starajúci sa o dieťa → *ZP nevymedzuje. Je predpoklad, že žena alebo muž starajúci sa o dieťa je taká osoba, ktorá zabezpečuje starostlivosť o dieťa v kontexte osobitných predpisov (ako je zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine). Nejde len o biologických rodičov. Starostlivosť sa poskytuje dieťaťu, pričom pojem „dieťa" ZP nevymedzuje, ale tiež sa spravuje osobitnými predpismi.*

§ 160 ZP upravuje všeobecné pravidlo, že zamestnávateľ je povinný zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy. Pozri aj n. v. SR č. 391/2006 Z. z. – napr. bod 12 prílohy č. 2, bod 17 príloha č. 1: Tehotné ženy a dojčiace matky: Tehotné ženy a dojčiace matky musia mať možnosť oddychovať poležiačky v primeraných podmienkach podľa bodu 16.2.

§ 162

(1) Ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok.

(2) Ak úprava pracovných podmienok podľa odseku 1 nie je možná, zamestnávateľ ženu preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy, a ak to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu.

(3) Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.

PP® tip
Úplné znenia daňových predpisov nájdete v časopise **ÚZ – úplné znenia.** Pre viac informácií a objednávanie kliknite na **www.zakon.sk** alebo volajte +421 41 70 53 222.

(4) Ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.

(5) Ustanovenia odsekov 1 až 4 platia rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene.

K § 162: Zákaz prác a pracovísk v prípade chráneného okruhu žien

§ 162 ZP upravuje zákaz ďalšieho výkonu práce (resp. prideľovania tejto práce zamestnávateľom) pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy v dvoch prípadoch: ***všeobecnom a individuálnom*** *a preradenie na inú prácu. Pozri aj § 3 ods. 3 písm. c), § 6 ods. 1 písm. r) zákona č. 124/2006 Z. z.*

1) ***všeobecný zákaz*** *→ pôsobí na všetky ženy s určitým statusom → ide o aplikáciu n. v. SR č. 272/2004 Z. z. → nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne* ***fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu.***
2) ***individuálny zákaz*** *→ pôsobí na ženu s určitým statusom len v individuálnom prípade zistenom na základe lekárskeho posudku (§ 16 zákona č. 576/2004 Z. z., resp. § 30f, príloha č. 3 zákona č. 355/2007 Z. z. – nebude dostačujúca lekárska správa ani všeobecné odporúčajúce konštatovanie lekára – napr. ak lekár konštatuje nevhodnosť práce pre zamestnanca a odporúča zvážiť preradenie zamestnanca na inú prácu) → nesmie byť zamestnávaná* ***prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku*** *ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe.*

Tehotenstvo, materstvo a ďalší výkon práce

→ ***postup krokov zamestnávateľa upravuje § 162 ZP*** *– čiastočná duplicita § 55 ZP a § 162 ZP (ZP priamo vzťah medzi nimi nevymedzuje). § 162 ZP sa vníma ako ustanovenie lex specialis a uplatní sa prednostne pred § 55 ZP.*

1) ***Dočasná úprava pracovných podmienok na pôvodnom mieste*** *→ taká úprava, že zamestnankyňa môže naďalej vykonávať prácu na svojom mieste.* **Príklad:** nákup stroja, dostane výpomoc, umožní sa jej sedavý výkon práce, preradí sa na dennú prácu – závisí to prípad od prípadu

↓ ↓ ↓

2) ***Preradenie v rámci pracovnej zmluvy*** *→ ak dočasná úprava pracovných podmienok nie je možná (pozn.: malo by ísť o objektívnu nemožnosť)*

   → zamestnávateľ ženu ***preradí dočasne:***
   - ***na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a***
   - *(t. j. kumulatívne) pri ktorej môže* ***dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci*** *(t. j. pri existencii viacerých voľných miest u zamestnávateľa má prednosť miesto s rovnakým zárobkom).*

   Takéto preradenie má byť ***v rámci pracovnej zmluvy.***

↓ ↓ ↓

3) ***Preradenie na prácu iného druhu*** *→ ak nie je možné preradenie v rámci pracovnej zmluvy → po dohode so zamestnankyňou.*

   V odbornej literatúre sa uvádza, že „ako preradenie na inú prácu sa na tieto účely, napriek tomu, že formálno-právne nedochádza k zmene druhu práce, posudzuje aj taká úprava pracovných podmienok, ktorá spočíva v znížení normovaného výkonu práce (napr. zníženie počtu obsluhovaných strojov, zníženie rýchlosti obsluhovaného zariadenia, nižšie pracovné tempo, zavedenie potrebných prestávok v práci), čím sa odstránia dôvody, na základe ktorých je také vykonávanie práce zakázané tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú tehotnosť ženy alebo jej zdravie, alebo materské poslanie zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe (preradením však nie je skrátenie pracovného úväzku). Táto úprava môže spočívať aj v tom, že tehotná žena alebo matka do konca deviateho mesiaca po pôrode je oslobodená od vykonávania niektorých pracovných činností, ktoré dosiaľ vykonávala; ak by v dôsledku tohto oslobodenia došlo k skráteniu jej pracovného úväzku, nemožno takúto úpravu pracovných podmienok posudzovať ako preradenie na inú prácu.“

PP® tip Všetky **zaujímavé publikácie a zdroje,** ktoré vám prinesú **plnohodnotné informácie,** nájdete na **www.zakon.sk**.

*Ak dosahuje žena **pri práci, na ktorú bola preradená, nižší zárobok** ako pri doterajšej práci, a to bez svojho zavinenia, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávacia dávka v tehotenstve a v materstve podľa zákona č. 461/2003 Z. z. (§ 44 – § 47).*

Judikatúra:

SD EÚ: C-471/08 → zjednodušene – zaoberal otázkou, či je potrebné preradenej žene zachovať všetky zložky platu, **C-194/08** → k zachovaniu alebo nezachovaniu zložiek mzdy.

↓ ↓ ↓

4) ***Prekážka v práci s náhradou mzdy → ak nemožno** preradiť na **pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu,** zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej **pracovné voľno s náhradou mzdy** → ak žena nesúhlasí s preradením, kde sa mení pracovná zmluva, je potrebné aplikovať § 64 ZP (zákaz výpovede).*

§ 163

Zrušený.

Úprava pracovného času
§ 164

(1) Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.

(2) Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

(3) Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

§ 165

Ustanovenie § 164 ods. 2 sa vzťahuje aj na zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení.

K § 164 a § 165: Úprava pracovného času v prípade tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti

§ 164 ZP a § 165 ZP upravuje niektoré otázky spojené s úpravou pracovného času a zaraďovaním do zmien skupiny zamestnancov, ktorá očakáva alebo stará sa o dieťa.

Zaraďovanie do pracovných zmien

*→ zamestnávateľ je povinný **prihliadať** pri **zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien** aj na potreby: tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti.*

***Zaradením do pracovných zmien** je postup podľa § 90 ZP. Ide teda o zaradenie do konkrétnej zmeny, ktorá má konkrétne určený začiatok a koniec, prípadne určené aspoň parametre (napr. pri voliteľnom pracovnom čase s pásmom na nástup do pracovnej zmeny).*

***Prihliadaním** sa myslí napr. skutočnosť, aby zamestnávateľ zhodnocoval možnosti takýchto zamestnancov plniť si aj svoje materské a rodičovské povinnosti, napr. nastupovať na výkon práce počas nočnej*

PP tip **EPI monitoring (monitoring.epi.sk)** – unikátny nástroj na **preverovanie** a **vyhľadávanie** nových obchodných partnerov, ale aj na spoľahlivé **sledovanie informácií** o subjektoch, ktoré sú v **konkurze alebo likvidácii.**

zmeny, na prácu v sobotu a v nedeľu, ak sa má starať o dieťa, alebo ide napr. o možnosť určenia nástupu na zmenu ráno vo väzbe na to, aby rodičia detí mohli odviesť deti do školy, resp. umožnenie individuálneho (skoršieho, neskoršieho) nástupu týchto rodičov do práce (iný začiatok pracovnej zmeny).

Kratší pracovný čas alebo iná vhodná úprava pracovného času

***Oprávnenými** podľa § 164 ods. 2 ZP a § 165 ZP sú: **1.** tehotná žena, **2.** žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov (napr. žije v spoločnej domácnosti a stará sa o dieťa; má striedavú starostlivosť), **3.** zamestnanec, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení. Blízka osoba → § 116 OZ, otázka sociálnych služieb → zákon č. 448/2008 Z. z. (§ 3 ods. 3 až 5 – poskytovateľ sociálnej služby). Aplikácia tohto ustanovenia by však bola možná aj vtedy, ak by umiestnenie v zariadení bolo len na čas počas dňa, t. j. ak by nešlo o týždenný pobyt (dalo by sa však uvažovať, že úprava pracovného času by mohla byť aj na začiatku, aj na konci týždňa) alebo celoročný pobyt – pozri formy sociálnej služby – § 13. Ústavná starostlivosť → zákon č. 576/2004 Z. z. – pozri § 9.*

***Rozsah žiadosti:** a) kratší pracovný čas (§ 49 ZP) alebo b) iná vhodná úprava určeného týždenného pracovného času (**Príklad:** úprava zmien, zaradenie do dennej zmeny, zmena príchodu a odchodu do práce, pružný pracovný čas). V praxi ide často o žiadosť zamestnanca, aby napr. mohol do práce prísť neskôr, pretože potrebuje odviesť dieťa do škôlky, školy, prípadne ak je dieťa v škôlke, škole, aby mohol do práce prísť skôr a odísť skôr a pod. Môže to byť aj predmetom dohody vyjadrenej písomne, kde sa dojedná odchýlka od všeobecného určenia nástupu (začiatku a konca) pracovnej zmeny.*

*→ zamestnávateľ je **povinný žiadosti vyhovieť,** ak tomu nebránia **vážne prevádzkové dôvody.***

Judikatúra:

R 75/1967 a NS ČR 21 Cdo 612/2006, NS ČR 21 Cdo 1561/2003 [vyhodnotenie, aký významný by bol zásah do prevádzky, ak bol žene povolený kratší pracovný čas v porovnaní s tým, ak pracuje na ustanovený pracovný čas. Odmietnutie „Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele"].

*Existuje aj možnosť, že zamestnávateľ zamestnancovi **jednostranne povolí** kratší pracovný čas, takéto povolenie je zamestnávateľ oprávnený vziať späť.*

Práca nadčas a pracovná pohotovosť

§ 164 ZP upravuje aj obmedzenie možnosti zamestnávateľa nariadiť prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť chránenej skupine osôb.

***K pracovnému voľnu:** Pozri pracovné voľno na predpôrodné prehliadky → § 141 ods. 2 písm. c) ZP. Prekážky v práci z dôvodu starostlivosti o dieťa → § 141 ods. 1 a 2 ZP (ošetrovanie, sprevádzanie) + § 141 ods. 3 ZP **ďalšie** pracovné voľno* (**Príklad:** V praxi napr. v kolektívnej zmluve sprevádzanie prváka v prvý deň do školy rodičom). **K ochrane:** pozri § 45 ZP (skončenie v skúšobnej dobe), § 64 ZP (ochranná doba), § 68 ZP (okamžité skončenie pracovného pomeru).

Materská dovolenka a rodičovská dovolenka
§ 166

(1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.

(2) Na prehĺbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobo

PP tip Rýchle a prehľadné informácie o **finančnej situácii a platobnej disciplíne** obchodných spoločností a iných subjektov nájdete na **monitoring.epi.sk**.

nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.

(3) Žena a muž písomne oznámia zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

(4) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že rodičovskú dovolenku podľa odseku 2 možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku, a ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa odseku 2 nečerpala.

§ 167

(1) Žena nastupuje materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.

(2) Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa nástupu až do uplynutia času ustanoveného v § 166 ods. 1. Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 28 týždňov; osamelej žene sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 31 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 37 týždňov.

§ 168

(1) Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav a žena a muž zatiaľ nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom materská dovolenka a rodičovská dovolenka najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Jej nevyčerpaná časť sa žene a mužovi poskytne odo dňa, keď prevzal dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestal preto pracovať, nie však dlhšie ako do troch rokov veku dieťaťa.

(2) Žene a mužovi, ktorý sa prestal starať o narodené dieťa a ktorého dieťa bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ako aj žene a mužovi, ktorého dieťa je v dočasnej starostlivosti detského domova alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov, nepatrí materská dovolenka a rodičovská dovolenka za obdobie, počas ktorého sa o dieťa nestará.

(3) Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov.

(4) Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

(5) Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok.

§ 169

(1) Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj žena a muž, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.

(2) Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 sa poskytuje žene a mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov, osamelej žene a osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a žene

PP® tip Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu dostanú odpovede na odborné otázky **vo forme chatu alebo emailu.**

a mužovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, sa poskytuje v trvaní 37 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 sa poskytuje v trvaní troch rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky veku, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní šesť rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.

(3) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovskú dovolenku možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa odseku 2 tretej vety nečerpala.

K § 166 až § 169: Materská a rodičovská dovolenka

§ 166 až § 169 ZP upravujú otázky spojené s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou biologických, ako aj náhradných rodičov.

Pojem materská dovolenka a rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

MD	doba – „dovolenka“ (pozn. ako uvoľnenie z práce), ktorá patrí žene v súvislosti: 1) s pôrodom (t. j. pred pôrodom) a 2) so starostlivosťou o narodené dieťa (po pôrode).
RD muža podľa § 166 ods. 1 ZP	doba – „dovolenka“, ktorá patrí mužovi v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa, ak sa stará o narodené dieťa (iba po pôrode).

→ dôležitá osobná prekážka v práci na strane zamestnanca (§ 141 ods. 1 ZP)

Okruh oprávnených osôb podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

*→ biologická matka + biologický otec + „náhradný“ rodič → pozri zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine [(**náhradná starostlivosť** → § 44 ods. 1, **náhradná osobná starostlivosť** → § 45 ods. 4 – **osoba, ktorej bolo maloleté dieťa zverené do náhradnej osobnej starostlivosti, pestúnska starostlivosť** → § 50 ods. 1, **poručník –** ustanovenie § 56 ods. 1 **+** § 56 ods. 2 – (nie je povinný sa osobne starať, môže), **opatrovník –** § 60 ods. 1 (osobne sa nestará o dieťa), **osvojenie –** § 97 ods. 1.]*

Dĺžka (výmera) materskej dovolenky ženy a rodičovskej dovolenky muža podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

Dĺžka (výmera) u ženy	
porodila jedno dieťa	**34 týždňov**
porodila jedno dieťa + ide o osamelú ženu (§ 40 ods. 1 a 2 ZP)	**37 týždňov**
porodila zároveň dve alebo viac detí	**43 týždňov**
dieťa sa narodilo mŕtve	**14 týždňov**
ak ide o prevzatie dieťaťa podľa § 169 ods. 1 ZP	**28 týždňov** plynie len **najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku**
ak ide o prevzatie dieťaťa podľa § 169 ods. 1 ZP + a ide o osamelú ženu	**31 týždňov** plynie len **najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku**

*→ počítanie **začne** dňom nástupu na túto dovolenku.*
*Ide o **dobu**/výmeru.*

PP® tip Kompletný prehľad o novom zákone o ochrane osobných údajov a **nariadení GDPR aj vo forme videoškolení.** Viac informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

Dĺžka (výmera) u muža
v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa, ak sa stará o narodené dieťa → patrí mu rodičovská dovolenka **v rovnakom rozsahu** od narodenia dieťaťa **Počítanie rozsahu rodičovskej dovolenky u muža** **Názor č. 1:** Keďže mužovi nepatrí rodičovská dovolenka na starostlivosť o dieťa pred pôrodom, ale len o narodené dieťa, **rozsah jeho dovolenky by sa mal odvodiť od rozsahu materskej dovolenky ženy po narodení dieťaťa,** t. j. aby materská dovolenka ženy a rodičovská dovolenka muža podľa § 166 ods. 1 ZP skončila v rovnaký deň (pozn.: do úvahy je potrebné možno vziať aj situáciu, kedy žena vôbec nechce čerpať dovolenku, t. j. či by nedošlo k poškodeniu muža). **Príklad:** žena pred pôrodom vyčerpala 7 týždňov a zostatok je: 34 – 7 = 27 týždňov, a teda rodičovská dovolenka muža od narodenia dieťaťa (od narodenia dieťaťa v rovnakom rozsahu) bude v dĺžke 27 týždňov (pretože v technickom zmysle sa o dieťa nemohol starať, pretože ešte nebolo narodené – priznáva za starostlivosť o narodené dieťa, nie za starostlivosť o matku s nenarodeným dieťaťom). **Názor č. 2:** rovnaký rozsah = celkový rozsah od narodenia dieťaťa (s tým, že ide podľa odbornej literatúry o neodôvodnené zvýhodnenie muža) + nástup na materskú dovolenku ženy (aj oneskorený) nemá vplyv na celkový rozsah rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP u muža, keďže ide o individuálne právo oboch z nich.

Minimálny rozsah materskej dovolenky

*→ **v súvislosti s pôrodom** nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť **pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.***

Posúdenie nárokov

*→ zamestnávateľ **ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci.** Posúdenie, **či ide alebo nejde o výkon práce** (napr. pre účely dovolenky), upravuje § 144a ZP. Z hľadiska pracovnej zmluvy a pracovného pomeru tento naďalej trvá, ale „spočíva“, t. j. dochádza k suspenzii väčšiny práv a povinností zamestnanca a väčšiny práv a povinností zamestnávateľa.*

*→ zamestnancovi **nepatrí náhrada mzdy,** ak osobitný predpis neustanovuje inak.*

Podľa § 156 ZP zabezpečenie zamestnanca... pri tehotenstve, materstve a rodičovstve... upravujú osobitné predpisy → zákon č. 461/2003 Z. z., zákon č. 383/2013 Z. z.

Rodičovská dovolenka ženy a muža podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce

Rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP	doba – „dovolenka“ (ako uvoľnenie z práce), ktorá patrí žene a mužovi po skončení materskej dovolenky na prehĺbenie starostlivosti o dieťa → má sa čerpať až po skončení materskej dovolenky v prípade ženy alebo po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP v prípade muža, → dôležitá osobná prekážka v práci na strane zamestnanca (§ 141 ods. 1 ZP).

Okruh oprávnených osôb podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce – pojem rodič

→ biologická matka + biologický otec + „náhradný“ rodič. Pozri výklad k § 166 ods. 1 ZP.

→ patrí obom rodičom a môžu si ju uplatniť aj súbežne, a to aj ak pracujú u jedného zamestnávateľa (**Judikatúra:** pozri aj SD EÚ: C-222/14).

→ ZP nelimituje poskytovanie rodičovskej dovolenky vo vzťahu k ďalším narodeným deťom. Rodič má právo požiadať o rodičovskú dovolenku na každé ďalšie dieťa.

→ zákon nestanovuje, že by zamestnanec musel odpracovať určitý čas u zamestnávateľa, aby mu vznikol nárok na rodičovskú dovolenku.

Judikatúra:

SD EÚ: C-149/10 (dieťaťu sa nepriznáva individuálne právo na rodičovskú dovolenku) **C-519/03** (rodičovská dovolenka sa

PP® tip **Firemný multi-prístup na Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

nemôže skrátiť, ak je prerušená inou dovolenkou, ktorá má iný účel ako rodičovská dovolenka, ako je napr. materská dovolenka), **C-342/01** (bod 41) (čerpanie materskej dovolenky nemá vplyv na právo na celoročnú dovolenku), **C-149/10** (narodenie dvojčiat nezakladá právo na počet rodičovských dovoleniek rovnajúci sa počtu narodených detí), **C-220/02** (fakultatívny charakter RD + RD nemá rovnaké určenie ako materská dovolenka, je upravená rozdielnou právnou úpravou a možno ju čerpať aj v inom období, ako je obdobie bezprostredne nasledujúce po materskej dovolenke).

Dĺžka (výmera) rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce

Od	Do
(najskôr) deň, ktorý nasleduje po dni skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky muža podľa § 166 ods. 1 ZP.	a) dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku b) dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku – dieťa, ktorého dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav vyžaduje osobitnú starostlivosť

Minimálna výmera: *v takom rozsahu, v akom rodič požiada (spravidla však najmenej na jeden mesiac). Ak rodič neuvedie v žiadosti dĺžku, predpokladá sa, že požiadal o celú výmeru rodičovskej dovolenky.*

Príklad:

Dieťa dovŕši tri roky veku napr. 4. 2. 2020 = posledný deň rodičovskej dovolenky („až do dňa" = vrátane). Ak sa dieťa narodilo 29. 2. 2016, posledným dňom bude 28. 2. 2019 (deň 29. 2. 2019 sa v kalendári nenachádza) + v prípade nočnej zmeny nemôže byť zaradený pred 0.00.

Osobitne: *náhradní rodičia (§ 169 ZP) a presun rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 4 ZP).*

Dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav vyžadujúci osobitnú starostlivosť

→ ZP nevymedzuje. Upravuje zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa, ale pre účely poskytovania prídavku na dieťa [Príslušný orgán na posudzovanie dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu dieťaťa je úrad práce, sociálnych vecí a rodiny podľa miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu oprávnenej osoby.] – pozri § 5 ods. 1 a 2 zákona. Nemalo by ísť len o konštatovanie zamestnanca, ale má ísť o konštatovanie lekára dieťaťa.

Posúdenie nárokov

→ zamestnávateľ ***ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci.*** *Posúdenie, či ide alebo nejde o výkon práce (napr. na účely dovolenky) upravuje § 144a ZP. Z hľadiska pracovnej zmluvy a pracovného pomeru tento naďalej trvá, ale „spočíva", t. j. dochádza k suspenzii väčšiny práv a povinností zamestnanca a väčšiny práv a povinností zamestnávateľa.*

→ zamestnancovi ***nepatrí náhrada mzdy,*** *ak osobitný predpis neustanovuje inak. Podľa § 156 ZP zabezpečenie zamestnanca... pri tehotenstve, materstve a rodičovstve... upravujú osobitné predpisy → primárne zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku.*

Judikatúra:

SD EÚ: C-519/03 (Rozdiel medzi materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou).

Nástup na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

MD/RD	Nástup
MD – § 166 ods. 1 ZP	spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom

PP tip **Praktické príklady zo súčasných noviel a zmien v zákonoch** vám ponúkame aj v digitálnej podobe. Získajte ročný prístup k rozsiahlej ponuke **videoškolení len za 120 €.** Viacej informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

MD/RD	Nástup
RD – § 166 ods. 1 ZP	moment skutočného narodenia dieťaťa
RD – § 166 ods. 2 ZP	najskôr deň, ktorý nasleduje pod dni skončenia MD/RD podľa § 166 ods. 1 ZP → zamestnankyňa/zamestnanec rozhoduje, či nastúpi neskôr, kedy sa vráti späť na RD. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť rodičovskú dovolenku v rozsahu, v ktorom o ňu rodič žiada.

Normálny pôrod *podľa Svetovej zdravotníckej organizácie je: spontánne vyvolaný, s nízkym rizikom na začiatku I. doby pôrodnej, ktoré je nemenné počas celej I. a II. doby pôrodnej. Dieťa sa spontánne narodí hlavičkou v období medzi ukončeným 37. a 42. týždňom tehotnosti. Po pôrode je matka aj dieťa v dobrom stave, pozn.: od 259 do 293 dní ťarchavosti. Predčasný pôrod je menej ako 37 dovŕšených týždňov (menej ako 259 dní) ťarchavosti.*

Rozhodujúcou skutočnosťou je ***očakávaný*** *(nie skutočný) deň pôrodu podľa určenia lekára. Tento určuje podľa viacerých kritérií. Z uvedeného hľadiska si žena (lekár) vie vypočítať, ku ktorému dňu najskôr alebo najneskôr má nastúpiť na materskú dovolenku. Ide o dobu, takže v tomto prípade nemá význam nepočítanie sviatkov, nepracovných dní.*

Oznámenie nástupu, zmien v čerpaní a skončenie

→ § 166 ods. 3 ZP. Zamestnanec môže ***disponovať svojím nástupom*** *na rodičovskú dovolenku, ale pri rozhodovaní by mal konať aj v súlade s dobrými mravmi (§ 39 OZ) a nezneužívať svoje právo (§ 13 ZP). Zamestnávateľ* ***musí akceptovať nástup zamestnanca/zamestnankyne*** *na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku a nemôže odložiť nástup s odôvodnením na prevádzkové dôvody zamestnávateľa.*

Požiadavka na oznámenie: písomná + najmenej jeden mesiac vopred. *§ 166 ods. 3 ZP je lex specialis k § 144 ods. 1 ZP. Ak by sa zmenil predpoklad (predpokladaný deň), zamestnanec je povinný zmenu ohlásiť. Ak by nastal taký objektívny dôvod, že sa zmena nemohla ohlásiť vopred alebo by zamestnávateľ zmenu sám vyvolal, nepôjde o porušenie pracovnoprávnych predpisov (pôjde o kumuláciu § 161 ods. 3 ZP a § 141 ods. 1 ZP). Zamestnávateľ musí akceptovať aj neskoré oznámenie zamestnanca. Ak by porušením ZP vznikla zamestnávateľovi škoda, má právo na jej náhradu.*

Čerpanie materskej dovolenky

Primárne sa vychádza z toho, že žena vyčerpá celý rozsah materskej dovolenky + že vyčerpá pred dňom pôrodu najmenej šesť týždňov materskej dovolenky. ***V závislosti od určitých okolností môže žena stihnúť vyčerpať z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov.*** *V závislosti od dôvodu skrátenia čerpania sa jej zachováva alebo nezachováva právo na dočerpanie do šiestich týždňov.*

a) predčasný pôrod *(pôrod nastal skôr, ako určil lekár)* ***a žena teda vyčerpala menej ako 6 týždňov*** *→ zachová sa jej* ***celý rozsah*** *→ MD: odo dňa nástupu až do uplynutia času ustanoveného v § 166 ods. 1 ZP* (**Príklad:** 34 týždňov – 5 = 29 týždňov),

b) iný dôvod ako predčasný pôrod a *žena vyčerpá menej ako šesť týždňov → poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len: do uplynutia 28 týždňov (napr. 5 + 28 týždňov),*
osamelej žene do uplynutia 31 týždňov, žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 37 týždňov.

Prerušenie materskej a rodičovskej dovolenky → § 168 ods. 1 ZP *(zdravotné dôvody dieťaťa) – po prevzatí dieťaťa späť čerpanie pokračuje a rodič nestratil nárok za čas, keď sa o dieťa nestaral.*

Strata nároku na časť materskej a rodičovskej dovolenky → § 168 ods. 2 ZP *(prestal sa starať o dieťa a dieťa je napr. v náhradnej starostlivosti) – po prevzatí dieťaťa späť čerpanie pokračuje a rodič stratil nárok za čas, keď sa o dieťa nestaral.*

Pozri aj: *Zastupovanie zamestnanca na MD a RD a dojednanie obsahu pracovnej zmluvy z hľadiska dĺžky trvania pracovného pomeru → pozri výklad k § 48 ZP,* ***neprideľovanie práce po návrate z rodičovskej dovolenky*** *→ prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP ods. 3 – pozri výklad k § 157 ZP, dovolenka a MD a RD – § 112 ZP až § 114 ZP.*

PP® tip

Okrem školení mimo pracoviska zabezpečujeme aj **In House školenia** – **vyškolenie vašich zamestnancov priamo u vás vo firme.** Riešenie šité na mieru: od výberu lektora, témy až po materiálne a technické zabezpečenie.

§ 170
Prestávky na dojčenie

(1) Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie.

(2) Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu. Tieto prestávky možno zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Ak pracuje po kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku.

(3) Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku.

K § 170: Prestávky na dojčenie

§ 170 ZP upravuje otázku poskytovania ***osobitnej prestávky na dojčenie*** *v prípade dojčiacej ženy (§ 40 ods. 7 ZP).* **Príklad:** dieťa je na pracovisku, v podnikových jasliach, v detskom kútiku alebo je žene počas pracovného času prinesené, aby dojčila. ZP odvodzuje nárok ženy na rozsah prestávky na dojčenie: od dĺžky trvania pracovnej zmeny a od veku dieťaťa. **Pozn.:** Hoci sa práca nadčas nepovažuje za súčasť pracovnej zmeny, zamestnávateľ by **nemal brániť matke v dojčení aj počas výkonu práce nadčas.**

Posúdenie prestávky na dojčenie: započítavajú sa do pracovného času *ženy, poskytuje sa za ňu* ***náhrada mzdy*** *v sume jej priemerného zárobku (§ 134 ZP), ak má žena nárok na viac prestávok v rámci pracovnej zmeny, možno ich* ***zlúčiť,*** *možno ich* ***poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny.***

Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov
§ 171

(1) Zamestnávateľ je povinný utvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých zamestnávateľ úzko spolupracuje so zákonnými zástupcami mladistvých.

(2) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.

§ 172

Výpoveď daná mladistvému zamestnancovi i okamžité skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa sa musia dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi. Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru, v skúšobnej dobe alebo ak sa má jeho pracovný pomer skončiť dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

§ 173

Zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť, a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť. To isté platí aj pre školy a občianske združenia podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých.

PP® tip

Absolvujte **kurz BOZP alebo OPP v e-learningovej forme.** Po jeho úspešnom absolvovaní získa každý preškolený zamestnanec **platný záznam o oboznámení s kurzom,** ktorým sa môže v prípade potreby preukázať kontrolným orgánom.

§ 174
Zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti

(1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.

(2) Zamestnávateľ nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.

(3) Ak zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože je jej výkon mladistvým zamestnancom zakázaný alebo preto, že podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie, zamestnávateľ je povinný dovtedy, kým bude mladistvý zamestnanec môcť túto prácu vykonávať, poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácii.

§ 175
Práce zakázané mladistvým zamestnancom

(1) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.

(2) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé.

(3) Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, ustanoví nariadenie vlády.

(4) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri ktorých výkone by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.

§ 176
Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci mladistvého zamestnanca
a) pred preradením mladistvého zamestnanca na inú prácu,
b) pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekárskym preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci.

(3) Pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi sa zamestnávateľ riadi aj lekárskymi posudkami.

K § 171 až § 176 ZP: Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov

§ 171 až § 175 ZP upravujú niektoré aspekty utvárania pracovných podmienok pre mladistvých a vedenie evidencie mladistvých zamestnancov + pozri aj č. 7 Základných zásad ZP + k pojmu mladistvý, spôsobilosť na právne úkony, detská práca, ľahké práce, povinná školská dochádzka pozri výklad k § 11 ZP.

§ 171 ods. 2 ZP upravuje povinnosť zamestnávateľa viesť ***evidenciu mladistvých zamestnancov,*** *ktorých zamestnáva v pracovnom pomere.*

PP® tip
Novinka PMPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov. ***Evidencia a dohody o PVMPP:*** *na § 171 ZP neodkazuje ani § 223 ods. 2 ZP, ani žiadne ustanovenie o dohodách.*

§ 172 ZP upravuje otázku miery súčinnosti zákonného zástupcu mladistvého zamestnanca so skončením pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom. Status mladistvého zamestnanca nie je dôvodom pre ochranu v prípade § 64 ZP. Pozri aj § 69 ods. 2 ZP.
→ k uzatvoreniu pracovnej zmluvy pozri § 41 ods. 3, 4 a 7 ZP a pozri aj § 47 ods. 2 ZP, § 223 ods. 3 ZP

Práce vhodné a práce zakázané mladistvým zamestnancom

§ 173 ZP upravuje niektoré otázky spojené s BOZP mladistvých zamestnancov (pozri ale aj § 174 ZP a § 175 ZP). Zamestnávateľ poskytuje mladistvým zamestnancom ***pri práci zvýšenú starostlivosť*** *(t. j. viac sa stará napr. o ich BOZP, pracovné podmienky).*

→ možno ich zamestnávať ***len prácami*** *(§ 173 ZP), ktoré: sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju a neohrozujú ich mravnosť.* ***Fyzická primeranosť*** *súvisí s fyzickou náročnosťou práce a* ***rozumová primeranosť*** *súvisí so schopnosťou rozumového posúdenia vykonávaných činností, ako napr. pochopenie zadania, samostatnosť rozhodovania, zodpovednosť, potreba prijať rozhodnutie, zložitosť úloh a problémov, dôležitosť skúseností, praxe, vzdelania, prítomnosť stresu, následky prípadnej chyby a pod.*

→ podľa odbornej literatúry sa neposudzuje na individuálnom základe, ale vo všeobecnosti. Pokiaľ ide ***o ohrozenie mravnosti,*** *ide aj o potenciálne ohrozenie tejto mravnosti.*

V § 175 ZP sa vymedzujú ***práce zakázané mladistvým + zoznamy prác a pracovísk,*** *ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom → n. v. SR č. 286/2004 Z. z. – uvádza ich príloha č. 1. Pozri aj § 6 ods. 1 písm. m) zákona č. 124/2006 Z. z. – vypracovanie a aktualizovanie (vlastného)* ***zoznamu prác a pracovísk zakázaných mladistvým zamestnancom.*** *Pozri aj § 3 písm. c) a § 6 ods. 1 písm. r) uvedeného zákona.*

Ak zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože: je jej ***výkon mladistvým zamestnancom zakázaný*** *(práce a pracoviská zakázané mladistvým) alebo* ***podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie*** *(individuálna príčina – musí ísť o lekársky posudok podľa § 16 zákona č. 576/2004 Z. z., § 30f, príloha č. 3 zákona č. 355/2007 Z. z. – dostačujúca nebude lekárska správa ani všeobecné odporúčajúce konštatovanie lekára – napr. ak lekár konštatuje nevhodnosť práce pre zamestnanca a odporúča zvážiť preradenie zamestnanca na inú prácu), zamestnávateľ je povinný dovtedy, kým bude mladistvý zamestnanec môcť túto prácu vykonávať,* ***poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácii.*** *§ 174 ods. 3 ZP* ***neupravuje, aký je postup zamestnávateľa,*** *ak to nie je možné, t. j. či je možné preradenie. Uvedené priamo neupravuje ani § 55 ZP. V tomto kontexte sa teda bude aplikovať buď § 54 ZP ponuka na zmenu pracovnej zmluvy, alebo pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Aby išlo o povinnosť preradenia [§ 55 ods. 2 písm. a) ZP] alebo možnosť výpovede [§ 63 ods. 1 písm. c) ZP], musí ísť o dlhodobú nespôsobilosť na výkon práce. § 174 ZP nepoužíva pojem „preradenie" na inú prácu, ale „poskytnutie" inej práce.*

Pracovný čas a odpočinok mladistvých zamestnancov

§ 174 ZP upravuje niektoré obmedzenia ohľadom organizácie pracovného času pri mladistvých zamestnancov.

Odchýlky v prípade mladistvých zamestnancov	
Týždenný pracovný čas (§ 85 ods. 7 ZP)	1) mladší ako 16 rokov – najviac **30 hodín týždenne,** aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov 2) starší ako 16 rokov (od 16 rokov) → **najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne,** aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov → u viacerých zamestnávateľov **sa sčítava** – pozri aj ohlasovacia povinnosť podľa § 41 ods. 7 ZP + zamestnanec by mal oznámiť (aj keď to zákon priamo neustanovuje) aj zmenu v pracovnom čase u iného zamestnávateľa (zvýšenie, zníženie).

PP® tip
Prihláste sa na niektorý z našich **webinárov** a sledujte kurzy o vybranej problematike priamo z prostredia vašej firmy alebo z pohodlia vášho domova. Ponuku aktuálnych webinárov nájdete na **www.profivzdelavanie.sk.**

Odchýlky v prípade mladistvých zamestnancov	
Pracovný čas v priebehu 24 hodín	**Nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.**
Práca nadčas (§ 97 ZP + § 174 ZP)	**Nesmú sa zamestnávať prácou nadčas** (ani nariadenou, ani dohodnutou) → platí aj v prípade, ak by sa dohodlo náhradné voľno za túto prácu, a to z dôvodu, že nie je povolený postup podľa § 97 ZP.
Pracovná pohotovosť (§ 96 + § 174 ZP)	**Nesmie sa im nariadiť alebo s nimi dohodnúť.**
Prestávka v práci (§ 91)	Ak **pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny** → prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
Denný odpočinok (§ 92)	**Minimálny nepretržitý odpočinok** aspoň **14 hodín v priebehu 24 hodín** bez možnosti výnimiek.
Týždenný odpočinok (§ 93 a § 94)	**Raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku,** ktoré musia **pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok** – bez možnosti výnimiek.
Nočná práca (§ 98 + § 174 ZP)	→ všeobecný zákaz nočnej práce pre mladistvých **Výnimočne** za týchto podmienok: je starší ako 16 rokov, nepresahuje jednu hodinu, potrebné na ich výchovu na povolanie, musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas (technicky teda ide o bezprostrednú nadväznosť na prácu pred 22. hodinou, nie prácu pred 6. hodinou).

Minimálny rozsah dovolenky pri krátení pozri *§ 109 ods. 1 ZP.*

K aplikácii § 174 ZP na dohody o PVMPP

Niektoré obmedzenia pre mladistvých na dohody vyplývajú z § 223 ZP *(napr. dĺžka práce v priebehu 24 hodín, aplikácia § 91 ZP až § 95 ZP, zákaz práce nadčas a pracovnej pohotovosti). V tomto rozsahu však nie je zahrnutý zákaz nočnej práce a § 174 ZP sa na zamestnancov na dohodu priamo nevzťahuje. Určitá ochrana by mohla vyplývať z aplikácie § 224 ods. 3 ZP – zákazy prác a pracovísk pre mladistvých platia aj pre práce vykonávané na dohody. Zdá sa však, že § 224 ods. 3 ZP je podstatne užší ako § 174 ZP a v praxi sa tieto práce, napr. na dohodu o brigádnickej práci študentov, vykonávajú. V tejto súvislosti je ale potrebné poukázať na čl. 3 Dohovoru MOP č. 90, podľa ktorého „Mladé osoby, ktoré nedovŕšili osemnásť rokov veku, nesmú byť zamestnávané alebo pracovať v noci vo verejných ani v súkromných priemyselných podnikoch, ani v ich zložkách (pobočkách, filiálkach), okrem ustanovených prípadov.“*

K aplikácii § 93 ZP na dohody o PVMPP u mladistvých zamestnancov:

V prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru *sa aplikuje § 93 ZP. Uvedené znamená, že mladistvý zamestnanec na dohodu môže vykonávať prácu najviac od pondelka do piatka (s odpočinkom v sobotu a nedeľu) alebo od utorka do soboty (s odpočinkom v nedeľu a pondelok), ale nemôže napríklad pracovať v stredu až pondelok. Vynára sa tu skôr praktická otázka, že ak ide len o prácu v sobotu a v nedeľu, či mladistvý zamestnanec na dohodu môže takúto prácu vykonávať. Pri striktnom výklade, že odpočinok sa musí poskytnúť v sobotu a v nedeľu alebo v nedeľu a pondelok (a to vlastne bez ohľadu na to, ako je v ďalšie dni organizovaná práca), mladistvý zamestnanec nemôže pracovať aj v sobotu, aj v nedeľu. Pre posúdenie, čo je sobotný a čo nedeľný výkon práce, bude rozhodujúci § 95 ZP, t. j. či pracovná zmena z piatka na sobotu je piatková alebo sobotná.*

Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci

V § 176 ZP sa upravujú podmienky posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu mladistvých zamestnancov, ako aj povinnosť mladistvého zamestnanca podrobiť sa lekárskym preventívnym prehliadkam a povinnosť zamestnávateľa riadiť sa pri ukladaní pracovných úloh mladistvým zamestnancom aj lekárskymi posudkami.
→ pozri aj: § 41 ods. 3 ZP – zamestnávateľ ***môže uzatvoriť pracovnú zmluvu*** *s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého, k vyhodnoteniu rizík a prijatiu potrebných opatrení (na*

PP® tip Uľahčite si pracovný život a získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise DÚPP a Daňovej pohotovosti s našou novinkou DÚPP PLUS. Pre viac informácií volajte +421 41 70 53 222.

ochranu mladistvého zamestnanca), pozri n. v. SR č. 286/2004 Z. z. – k zákazu prideľovania práce a výnimkám zo zákazu a informačnej povinnosť zamestnávateľa o výsledkoch posúdenia rizika a prijatých opatreniach.

ÔSMA ČASŤ
NÁHRADA ŠKODY

Predchádzanie škodám
§ 177

(1) Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.

(2) Na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.

K § 177: Predchádzanie škodám

Cieľom ZP je predísť situácii, kedy by mohlo prísť ku škode; § 177 ZP v tomto kontexte upravuje ***povinnosti zamestnávateľa –*** *ods. 1 (napr. vo väzbe na zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP, zákon č. 355/2007 Z. z.),* ***oprávnenia zamestnávateľa*** *– ods. 2 (na ochranu majetku – môže kontrolovať veci, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko – napr. elektrické spotrebiče, ktoré by mohli vyvolať požiar, nebezpečné látky, a ktoré vynášajú z pracoviska – napr. z dôvodu zabránenia krádeži/škode) → ochranu majetku (kontrolu) si zamestnávateľ môže zabezpečiť aj dodávateľsky – prostredníctvom SBS. Zamestnávateľ je povinný dodržať predpisy o ochrane* ***osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť*** *(pozri čl. 17 ods. 1, čl. 19 ods. 1 Ústavy SR, § 11 OZ).* **V praxi:** aj otázka kontrola vecí, ktoré zamestnanec používa na pracovisku (napr. elektrický spotrebič), pretože môžu ohrozovať BOZP.

Odporúčanie:

Upraviť si vo vnútornom predpise okruh osôb, ktoré môžu kontrolu vykonávať, podmienky výkonu kontroly.

§ 178

(1) Zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu.

(2) Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. Ak zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi.

K § 178: Preventívna, oznamovacia a zakročovacia povinnosť zamestnanca

Cieľom ZP je predísť situácii, kedy by mohlo prísť ku škode; § 178 ZP v tomto kontexte upravuje ***povinnosti zamestnanca*** *– ods. 1 a oznamovaciu povinnosť zamestnanca, ak hrozí škoda (voči vedúcemu zamestnancovi), zakročovaciu povinnosť (povinnosť zakročiť, aby škoda nevznikla s určitými výnimkami), oznamovaciu povinnosť zamestnanca, ak nemá vytvorené potrebné podmienky (napr. z hľadiska BOZP) – ods. 2 + pozri aj § 194 ZP – zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody zamestnancom (úhrada vecnej škody + účelne vynaložených nákladov).*
→ blízka osoba – pozri § 116 OZ.

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PMPP a Mzdovej pohotovosti s novinkou PMPP PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

Príklad:

Hosť nezaplatil účet a zamestnanec – čašník nezabránil úteku hosťa, hoci tak vzhľadom na okolnosti mohol urobiť (R III/1967).

Judikatúra:

Oznamovacia povinnosť nie je, ak je **priebeh udalostí taký rýchly,** že upozornenie by nemohlo splniť svoj účel a bolo by formálne (**R 43/1970**), ak **zamestnávateľovi bola známa závada** v pracovných podmienkach znemožňujúcich hmotne zodpovedným zamestnancom riadny výkon ich povinností (**R 42/1961**). **Pozn.:** povinnosť zamestnanec nemá, ak tak už urobil v minulosti a zamestnávateľ neurobil nápravu.

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu
§ 179

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie okrem prípadov uvedených v § 182 a 185.

(2) Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.

§ 180

Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania. Zamestnanec, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť následky svojho konania, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.

§ 181

(1) Od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže zamestnávateľ požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, ak ju nemožno uhradiť inak. Pritom sa prihliadne najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti. Náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

(2) Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam.

(3) Zamestnanec nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z podnikateľského rizika.

K § 179 až § 181: Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu

§ 179 upravuje tzv. všeobecnú zodpovednosť zamestnanca za škodu. § 180 a § 181 upravujú osobitnú zodpovednosť zamestnanca za škodu, resp. okolnosti vylučujúce protiprávnosť/zodpovednosť – napriek spoločnému nadpisu nad § 179 až § 181 ZP s názvom Všeobecná zodpovednosť za škodu (§ 179 ZP pokrýva nepomenované situácie, § 180 a § 181 pokrýva pomenované situácie). V prípade pracovnoprávnych vzťahov (pracovná zmluva, dohody) sa postupuje pri zodpovednosti za škodu podľa ZP. ZP rozlišuje:

1) ***všeobecnú zodpovednosť za škodu*** *(t. j. všetky prípady okrem osobitnej zodpovednosti) – § 179 → zamestnanec zodpovedá za škodu, ktorú spôsobil:*
   a) *zamestnávateľovi zavineným porušením povinnosti* ***pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi*** *(pozri pojem v § 220 ZP),*
   b) *úmyselným konaním (pozn. zavinenie vo forme úmyslu)* ***proti dobrým mravom*** *(dobré mravy – pozri výklad k § 15 ZP).*

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise Dane a Účtovníctvo a Daňovej pohotovosti s novinkou DaÚ PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

2) ***osobitnú zodpovednosť za škodu*** → *§ 182 ZP (hmotná zodpovednosť zamestnanca) a § 185 ZP (strata predmetu zvereného na písomné potvrdenie) + škoda z dôvodu nesplnenia oznamovacej povinnosti (§ 181 ods. 1 ZP), škoda z dôvodu nesplnenia povinnosti zakročiť (§ 181 ods. 2 ZP).*

Všeobecná zodpovednosť	Osobitná zodpovednosť – § 182/§ 185
→ zamestnávateľ musí preukázať zavinenie (nedbanlivosť/úmysel).	→ prezumuje sa zavinenie zamestnanca + zamestnanec sa môže vyviniť (exkulpovať)/zbaviť zodpovednosti (liberovať).

*→ uplatnenie osobitnej zodpovednosti **má prednosť** pred uplatnením všeobecnej zodpovednosti (zamestnávateľ však môže zvoliť aplikáciu § 179 ZP namiesto § 182/§ 185 ZP – **R 29/1984**).*

*→ vychádza z tzv. **predpokladov zodpovednosti za škodu** → **kumulatívne** naplnenie predpokladov = pracovnoprávna zodpovednosť zamestnanca za škodu.*

Judikatúra: napr. **NS SR 3 Cdo 318/2009,** KS Trenčín 6 Cdo 320/2013,

Predpoklady zodpovednosti za škodu
1. Existencia pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom
2. Existencia (vznik) škody na strane zamestnávateľa
3. Protiprávny úkon (konanie) zamestnanca alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom
4. Protiprávny úkon (konanie) zamestnanca bol pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, resp. úmyselné konanie proti dobrým mravom (pozn. tu by malo ísť tiež o vzťah k pracovnoprávnemu vzťahu)
5 (priama a bezprostredná) Príčinná súvislosť medzi konaním zamestnanca (protiprávnym úkonom) (konaním, nekonaním, opomenutím) (pri plnení... bod 4) a vznikom škody na strane zamestnávateľa
6. Zavinenie zamestnanca

Existencia pracovnoprávneho vzťahu

→ musí byť založený pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom → pracovná zmluva (§ 43 ZP) alebo niektorá z dohôd o PVMPP (§ 223 ZP – § 228a ZP). Skončenie pracovnoprávneho vzťahu nespôsobuje zánik pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu.

Osobitný prípad: škoda pri existencii faktického pracovnoprávneho vzťahu (napr. neplatná pracovná zmluva, dohoda o PVMPP) – ide o pracovnoprávnu zodpovednosť za škodu.

Existencia (vznik) škody

→ musí vzniknúť škoda na strane zamestnávateľa (aj tak, že vznikne tretej osobe a zamestnávateľ za to zodpovedá). Zamestnávateľ ju musí vedieť preukázať, kvantifikovať (popísať, aká škoda vznikla konaním zamestnanca a akým spôsobom si ju uplatňuje). Pre zamestnávateľa je podstatnou hlavne vecná škoda (resp. škoda na veci). V praxi môže vzniknúť aj nemateriálna škoda – poškodenie dobrej povesti.

Škoda	ujma (v tomto prípade na strane zamestnávateľa), ktorá nastala v majetkovej sfére poškodeného (zamestnávateľa) a objektívne je vyjadriteľná všeobecným ekvivalentom, t. j. v peniazoch **(pozri R 55/1971, R 27/1977, R 3/1984, NS SR 4 MCdo 23/2008).**

V oblasti zodpovednosti za škodu sa rozlišuje tzv. skutočná škoda a tzv. iná škoda (škoda v podobe ušlého zisku).

Skutočná škoda	zmenšenie majetku poškodeného (**Príklad:** odcudzenie veci, poškodenie stroja) a hodnoty, ktoré bolo potrebné vynaložiť na to, aby bol dosiahnutý majetkový stav pred vznikom škody – obnovenie do pôvodného stavu (**Príklad:** nákup nového stroja, oprava stroja).	– vždy sa môže požadovať **obmedzenie** NŠ → nedbanlivosť, **bez obmedzenia** → úmysel, osobitná zodp. podľa § 182 a § 185 ZP, alkohol, omamné látky, psychotropné látky

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PaM a **Mzdovej pohotovosti** s novinkou PaM PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

Ušlý zisk	→ vyjadrenie toho, o čo by sa bol zvýšil majetok poškodeného, ak by nedošlo ku škode alebo → vyjadrenie ujmy v peniazoch, ktorá spočíva v tom, že v dôsledku škody nedošlo k zväčšeniu majetkových hodnôt poškodeného, ktoré sa mohlo odôvodnene očakávať (**Príklad:** poškodenie stroja nezahŕňa len náklady na opravu stroja, ale aj ušlý zisk, pretože na stroji nevyrábalo).	požadovať sa môže len v prípade úmyslu zamestnanca „ak by jej (pozn.: „inej škody“) neuhradenie bolo v rozpore s dobrými mravmi“ **Pozn.:** zákonodarca zabudol zmeniť pri zmene pojmu „iná škoda“ na „ušlý zisk“ slovo „jej“ za „jeho“.

Protiprávny úkon (konanie) zamestnanca

1) ***ide o konanie, ktoré je proti právu*** *(protiprávne), t. j. proti objektívnemu právu (právne normy ZP, prípadne iných právnych predpisov). Ide aj o konanie napr. proti pokynu (napr. v oblasti BOZP) zamestnávateľa vydanému v súlade s objektívnym právom.* **Príklad:** Nesplnenie pokynu zamestnávateľa ohľadom obsluhy stroja (pokyn bol vydaný preto, aby sa stroj obsluhoval v súlade s návodom a nevznikla škoda alebo úraz);
   → *protiprávnosť preukazuje zamestnávateľ*
2) ***ide aj o nekonanie tam, kde sa konať má*** *alebo musí, alebo* **opomenutie konania (napríklad nedbanlivostné konanie tam, kde sa konať má) alebo**
3) *ide o* **úmyselné konanie proti dobrým mravom.**
   (dobré mravy: pozri napr. NS ČR 30 Cdo 664/2002, NS ČR 3 Cdon 69/96, ÚS ČR II. ÚS 249/79).

Konať protiprávne môže len zamestnanec, ktorý ***má spôsobilosť na protiprávne úkony*** *– deliktuálnu spôsobilosť (pozri § 11 ZP + § 180 ZP – konanie zamestnanca, ktorý je postihnutý duševnou poruchou).*

Plnenie pracovných úloh a úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh

Škoda musí vzniknúť pri plnení pracovných úloh zamestnancom alebo v priamej súvislosti s ich plnením → § 220 ZP.
→ ak nejde o pracovnoprávnu zodpovednosť → bude sa postupovať podľa všeobecných ustanovení o zodpovednosti za škodu podľa OZ

Judikatúra:

R 55/1971 → spôsobenie škody konaním v priamej súvislosti so splnením pracovných úloh – sledujú sa kritériá miestneho, časového a vecného (niekedy vnútorného účelového) vzťahu. „*Z mezí plnění úkolů organizace (z mezí plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s nimi)* ***nevybočuje taková činnost pracovníka, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění úkolů organizace*** *(plněním pracovních úkolů, popř. úkony, jež přímo souvisí s plněním pracovních úkolů****). Uvedená kritéria nemají ovšem stejný význam; rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah,*** *t. j. (k pracovním úkolům, popř. úkolům, jež přímo souvisí s plněním pracovních úkolů).... jde o to, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, sledoval pracovník z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.“*

NS SR R 15/2018 → Vedomosť zamestnanca o protiprávnosti pokynu zamestnávateľa je relevantná iba z hľadiska posúdenia povahy jeho zavinenia. Splnenie protiprávneho pokynu zamestnávateľa nie je okolnosťou vylučujúcou protiprávnosť konania zamestnanca a v individuálnych prípadoch môže zakladať spoluzodpovednosť zamestnávateľa na vzniknutej škode (§ 187 ods. 1 ZP).

Príčinná súvislosť medzi konaním zamestnanca (protiprávnym úkonom) a vznikom škody

→ tzv. kauzálny nexus = konanie zamestnanca, ktoré je protiprávnym úkonom/konaním, je ***priamou príčinou,*** *prečo vznikla škoda, t. j. bez protiprávneho konania zamestnanca by škoda nebola vznikla → súvislosť musí byť teda* ***priama a bezprostredná.*** *(***Príklad:** Nedodržanie pokynu zamestnávateľa spôsobilo škodu na stroji. Je to ale priama a bezprostredná príčina škody? Napr. v minulosti zamestnanec upozornil na poruchu stroja, ktorá sa neodstránila. Skúma sa teda aj otázka, či sa stroj bol pokazil aj pri dodržaní postupu alebo neskôr.)
→ preukazuje ju zamestnávateľ.

PP® tip Novinka PaM PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Judikatúra:

R 7/1979 otázka tzv. nepriamej škody → pri zisťovaní príčinnej súvislosti je potrebné skúmať, či z viacerých skutočností, ktoré prichádzajú do úvahy ako príčina škody, je daná skutočnosť, s ktorou pracovnoprávne predpisy spájajú zodpovednosť, pozri aj R 65/1969.

Zavinenie

Zavinenie *→ zjednodušene je to postoj (vnútorný psychický vzťah) zamestnanca k určitej veci (k svojmu konaniu a k jeho výsledku) z hľadiska vôľovej a vedomostnej (rozumovej) zložky – chcel/nechcel + vedel/nevedel.*
→ len u osoby s deliktuálnou spôsobilosťou (pozri § 11 ZP + § 180 ZP – konanie zamestnanca, ktorý je postihnutý duševnou poruchou).

*Zodpovednosť zamestnanca za škodu je založená na zavinení zamestnanca (**subjektívna zodpovednosť zamestnanca)** → nedbanlivostné alebo úmyselné konanie.*

Nedbanlivosť	Úmysel
Vedomá = ZC vedel, že môže svojím konaním porušiť alebo ohroziť záujem chránený ZP, ale bez primeraných dôvodov sa spoliehal, že také porušenie alebo ohrozenie nespôsobí. **Príklad:** Vedel, že nedodržaním návodu môže dôjsť k poškodeniu stroja, ale spoliehal sa, že stroj to vydrží.	**Priamy** = ZC chcel (svojím konaním) porušiť alebo ohroziť záujem chránený ZP. **Príklad:** Chcel poškodiť stroj, ukradnúť majetok.
Nevedomá = ZC nevedel, že svojím konaním môže spôsobiť porušenie alebo ohrozenie záujmu chráneného ZP, hoci o tom vzhľadom na okolnosti a na svoje osobné pomery vedieť mal a mohol. **Príklad:** Nevedel, že stroj vyžaduje určitý postup krokov, ale keďže mal čítať návod, vedieť to mal.	**Nepriamy** = ZC vedel, že svojím konaním môže spôsobiť porušenie alebo ohrozenie záujmu chráneného ZP a pre prípad, že ho spôsobí, bol s tým uzrozumený. **Príklad:** Krádež a ponechanie otvoreného skladu – priamy úmysel – ukradne veci, nepriamy úmysel – ponechanie otvoreného skladu – uzrozumenie s ďalšou škodou.

Záujem chránený zákonom *= napr. majetok zamestnávateľa.*

Preukazovanie zavinenia:

Všeobecná zodpovednosť *– § 179 ZP a zodpovednosť podľa § 181 ods. 1 a 2 ZP: preukazuje zamestnávateľ = **zodpovednosť s prezumpciou neviny** + **skúma sa aj miera zavinenia** (ak je viac škodcov – pozri § 187 ods. 1 ZP).*

Osobitná zodpovednosť *– § 182 ZP až § 185 ZP: zavinenie sa predpokladá **= zodpovednosť** s prezumpciou viny → **zamestnanec môže preukázať svoju nevinu (vyviniť sa – exkulpovať sa/zbaviť zodpovednosti – liberovať);** prezumuje sa tu nedbanlivosť/**úmysel musí zamestnávateľ vždy** preukázať.*

→ popri pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu môže byť daná aj zodpovednosť za škodu podľa iných predpisov – napr. § 17 ObZ – porušenie bankového tajomstva.

Okolnosti vylučujúce zodpovednosť za škodu
1) *v prípade duševnej poruchy (§ 180 ZP),*
2) *pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie (§ 181 ods. 2 ZP),*
3) *vyplývajúcu z podnikateľského rizika (§ 181 ods. 3 ZP).*

Zodpovednosť v prípade duševnej poruchy
*→ ide o konanie zamestnanca v prípade **postihnutia duševnou poruchou** (nemožno spájať s nespôsobilosťou alebo čiastočnou spôsobilosťou na právne úkony) → **zodpovedá** za škodu ním spôsobenú, **len***

PP® tip
Poznáte podrobnosti o procese kontroly spracúvania osobných údajov? Viac sa dozviete aj v roku 2020 na školení „**GDPR a osobné údaje očami kontrolného orgánu**“ priamo od inšpektora z Úradu na ochranu osobných údajov SR.

ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť následky svojho konania (*dve zložky: vôľová → schopný ovládnuť svoje konanie + vedomostná →* ***posúdiť následky svojho konania).*** **Príklad:** Zamestnanec dostane epileptický záchvat a vypadne mu nástroj, ktorý sa poškodí – nie je schopný ani ovládnuť svoje konanie, ani posúdiť následky (na druhej strane, ak by vedel predvídať príznaky a napr. nezavolal by inú osobu na vystriedanie alebo neprerušil prácu, tak sa môže posúdiť otázka zavinenia).

Výnimka (platí zodpovednosť): *zamestnanec, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takéhoto stavu (→ alkohol, omamné, psychotropné látky a ostatné látky – pozri § 130 ods. 5 TZ, § 2 ods. 1 zákona č. 139/1998 Z. z., § 1 zákona č. 219/1996 Z. z.). Pozri aj* **Judikatúra:** R 40/1990.

Škoda spôsobená pri odvracaní škody zamestnancom

→ ide o ***škodu hroziacu zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie*** *(napr. požiar), ak tento stav sám úmyselne (t. j. nie z nedbanlivosti)* ***nevyvolal*** *a ak si pritom* ***počínal spôsobom primeraným okolnostiam.*** **Príklad:** Zničí vec pri hasení požiaru, pričom bolo primerané okolnostiam takúto vec pri požiari použiť (napr. plachtu).

Nesplnenie oznamovacej povinnosti a nesplnenie zakročovacej povinnosti: *Ide o väzbu na povinnosť podľa § 178 ods. 2 ZP. Preukazuje zamestnávateľ, ktorý môže požadovať, aby zamestnanec* ***prispel na úhradu škody*** *v rozsahu primeranom okolnostiam, ak ju nemožno uhradiť inak (napr. vyplatením poistky od poisťovne, získaním náhrady od škodcu).*
→ prihliadne najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti. Bude sa prihliadať aj na to, či by napr. aj v prípade zakročenia zamestnancom bol jeho zásah účinný, t. j. že aj keby zamestnanec zakročil, škoda by vznikla v rovnakom rozsahu.

Maximum náhrady škody: *nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca.*

Škoda vyplývajúca z podnikateľského rizika

→ zamestnanec za ňu nezodpovedá.

Podnikateľské riziko: *škody a straty, ktoré vzniknú nepatrným prehliadnutím alebo nepozornosťou a ktoré nepresahujú určité percento výrobkov, škody pri skúšobnej výrobe, škody spôsobené prirodzenými vlastnosťami tovarov a materiálov.* **Judikatúra:** Viac pozri **R 12/1976, pozri aj R 64/1961.**

Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať § 182

(1) Ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

(3) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti celkom alebo sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(4) Ak nedostatky vzniknú v pracovných podmienkach zamestnancov so spoločnou hmotnou zodpovednosťou v súvislosti s tým, že bol na ich pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo iný vedúci, prípadne zástupca vedúceho, alebo s tým, že niektorý zo zamestnancov od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpil, zamestnávateľ je povinný nedostatky odstrániť bez zbytočného odkladu.

PP® tip

Aj v roku 2020 sme tu pre vás s obľúbeným školením „**Zákonník práce pod lupou**“. Počas 2 dní spolu s JUDr. Alenou Huťanovou nahliadneme na problematiku **pracovného práva na Slovensku a schválené zmeny od 1. 1. 2020.**

§ 183

(1) Zamestnanec, ktorý uzatvoril dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak sa preraďuje na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca. Odstúpenie sa musí oznámiť zamestnávateľovi písomne.

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody.

§ 184

(1) Inventarizácia sa musí vykonať pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru.

(2) Na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, musí sa inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami
a) pri skončení všetkých týchto dohôd,
b) pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov,
c) pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu,
d) na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve,
e) pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

(3) Ak zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého pracovný pomer sa skončil alebo ktorý bol preradený na inú prácu alebo iné pracovisko, alebo bol preložený, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku.

(4) Ak zamestnanec, ktorý sa zaraďuje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá, ak od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou.

K § 182 až § 184: Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať

§ 182 ZP až § 184 ZP upravujú osobitnú zodpovednosť zamestnanca za škodu na zverených hodnotách (dohodu o hmotnej zodpovednosti) a vyúčtovanie hodnôt (inventarizácia) a schodok.

Zodpovednosť zamestnanca za vzniknutý schodok – predpoklady zodpovednosti

→ ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, ***zodpovedá za vzniknutý schodok.***

Predpoklady zodpovednosti za schodok
Všeobecné predpoklady zodpovednosti + 1. platná písomná dohoda o (spoločnej) hmotnej zodpovednosti, 2. zverenie hodnôt, u ktorých je povinnosť vyúčtovať ich, 3. schodok na zverených hodnotách určených na obeh alebo obrat, u ktorých je povinnosť ich vyúčtovať (schodok → náhrada škody), 4. zavinenie zamestnanca, ktoré sa predpokladá (zamestnanec sa môže vyviniť – preukáže, že za škodu zodpovedá niekto iný) (pozn.: aj protiprávnosť a príčinná súvislosť); → v prípade spoločnej hmotnej zodpovednosti je to aj záväzok zamestnanca, že bude za schodok spoločne zodpovedať s inými zamestnancami (so spoločnou hmotnou zodpovednosťou).

PP® tip Ak ste v roku 2019 prijali tovar za viac ako 200 000 € alebo dodali do EÚ za viac ako 400 000 €, nevynechajte školenie s Ing. Tiborom Vojtkom. Vďaka nemu **budete ovládať presný postup na podávanie hlásenia INTRASTAT.**

Dohoda o hmotnej zodpovednosti – všeobecne

→ zamestnanec zaväzuje na seba prevziať zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, a v prípade, ak ich nevyúčtuje, zodpovedá za vzniknutý schodok (tzv. manko). ZP upravuje tzv. individuálnu a spoločnú hmotnú zodpovednosť.

→ môže byť uzatvorená aj v prípade dohôd o PVMPP.

Spôsobilosť uzatvoriť dohodu o (spoločnej) hmotnej zodpovednosti

→ vek najmenej 18 rokov (§ 11 ods. 3 ZP).

Samotné uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti môže byť požiadavkou zamestnávateľa spojenou s výkonom práce na konkrétnom pracovnom mieste (tam, kde sa zverujú hodnoty na obeh a obrat, ktoré sa majú vyúčtovať).

Hodnoty určené na obeh a obrat

→ ***možno*** *v nej prevziať zodpovednosť len za hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktorými sú napr. zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu.* **Príklad:** Ide napr. o pozíciu pokladníka (zverená hotovosť v pokladnici), zamestnanca za priehradkou (zverená hotovosť, ceniny, kolky), zamestnanca v obchode (zverený dohľad nad tovarom), zamestnanca v sklade (zodpovednosť za tovar na sklade), aj kancelárske stoličky a počítače, ak by išlo o predávaný tovar alebo tovar na sklade (teda hodnota určená na obrat – predaj). K podmienke osobnej dispozície – pozri ďalej;

→ ***nemožno*** *uzatvoriť v prípade vecí, ktoré nie sú určené na obeh a obrat, ako je napr. vybavenie kancelárie zamestnanca, počítač (ani individuálna a ani spoločná zodpovednosť).*

Prax: problém sú veľké predajne, fluktuácia v kolektíve, menenie prevádzok zamestnancom počas týždňa = nemožnosť hmotne zodpovedať. Právna úprava bola pôvodne zacielená na malé predajne, sklady. Súčasnosť je odlišná.

Judikatúra (znaky zverenia):

R 12/1976→ základné pravidlá, ako súdy pristupovali k tomu, čo sú to hodnoty určené na obeh a obrat. Charakteristickými znakmi zverených hodnôt, ktoré je povinný zamestnanec vyúčtovať, je **ich určenie na obeh alebo obrat (prvá podmienka)** a **osobná dispozícia zodpovedného zamestnanca s nimi po celú dobu, po ktorú sú mu zverené (druhá podmienka).** Základnou podmienkou (pozri **R 70/1972**) je skutočnosť, že „predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti môžu byť len hodnoty určené na obeh, s ktorými má zodpovedný zamestnanec **možnosť nakladať po celý čas, po ktorý je mu predmet zverený**".

Judikatúra (veci vylúčené zo zverenia):

R 12/1976 → z okruhu hodnôt (určených na obeh a obrat) sú **vylúčené základné prostriedky, napr. motorové vozidlá a drobné krátkodobé predmety v používaní (napr. inventárne predmety)** → dohody o hmotnej zodpovednosti, ktoré majú za predmet motorové vozidlá, sú neplatné a zodpovednosť vodiča za jemu zverené auto možno posudzovať len podľa ustanovenia § 179 ZP (t. j. podľa všeobecnej zodpovednosti za škodu). **R 12/1976 → prepravovaný tovar** predstavuje hodnotu v zmysle ustanovenia § 182 ods. 1 ZP aj vtedy, ak má povahu základných prostriedkov alebo predmetov postupnej spotreby. **Príklad:** Kamión prepravuje motorové vozidlá. Predmetom hmotnej zodpovednosti vodiča podľa § 182 ods. 1 ZP môžu byť **tzv. bloky na benzín, naftu a pod. zverené na vyúčtovanie.**

Forma dohody o (spoločnej) hmotnej zodpovednosti

→ ***písomná forma,*** *inak je neplatná (doložka neplatnosti – § 17 ods. 2 ZP).*

PP® tip

Naučte sa efektívne pracovať so správou registratúry vo vašej spoločnosti. Získate **podrobný prehľad o tom, aké dokumenty máte, kde sú, dokedy tam budú. N**a školení priamo so **zamestnancami Štátneho archívu v Bratislave.**

Judikatúra (vlastnoručný podpis):

R 25/1982 → aj vlastnoručný podpis, ktorý nie je možné nahradiť mechanickými prostriedkami (napr. podpisovou pečiatkou štatutárneho orgánu).

*→ môže byť uzatvorená **samostatne** (v čase uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo neskôr) alebo môže byť aj **súčasťou pracovnej zmluvy,***

*→ **nemôže byť dojednaná so spätnou účinnosťou** (pozri **R 28/1961**).*

Obsah dohody o (spoločnej) hmotnej zodpovednosti

Judikatúra:

V **R 12/1976** → **ako má byť v dohode určená náplň práce (funkcia) zamestnanca a ako majú byť určené hodnoty, za ktoré zamestnanec prevzal zodpovednosť** v dohode o hmotnej zodpovednosti. Podľa súdu dohoda o hmotnej zodpovednosti nie je vždy spojená s výkonom určitej funkcie. Preto nepresnosti údajov v tomto smere, či už pri uzavieraní pracovnej zmluvy alebo pri jednotlivých zmenách pracovísk, pokiaľ nie sú takého charakteru, že robia príslušný právny úkon neplatným (v súčasnosti § 17 ZP a § 39 OZ), nerobia ani dohodu o hmotnej zodpovednosti neplatnou. Napriek tomu je podľa súdu **nutné, aby pri uzavieraní dohody bolo jasné, akú funkciu má zamestnanec vykonávať.** Nutné je to preto, aby nevznikli pochybnosti, kedy ide u zamestnanca o prevedenie na inú prácu alebo o preloženie a v ktorých prípadoch má právo od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpiť. Funkcia má význam aj z hľadiska určenia podielu na uhradení škody (§ 189 ZP).

Upozornenie:

Uviesť v dohode aj funkciu zamestnanca.

→ pre platnosť dohody o hmotnej zodpovednosti nemá podľa súdu význam ani to, či sú v tejto dohode uvedené hodnoty určené na obeh a obrat, ktoré boli zamestnancovi zverené a ktoré je povinný vyúčtovať. V princípe sa teda takouto dohodou zamestnanec zaviaže k hmotnej zodpovednosti za veci určené na obeh a obrat, ktoré v budúcnosti prevezme;

→ v dohode by sa malo uviesť (aspoň odkazom na pracovnú zmluvu), akú prácu a kde ju zamestnanec vykonáva.

*→ v dohode by sa teda malo stanoviť, že zamestnanec na základe tejto dohody **preberá zodpovednosť za zverené hodnoty – založiť zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách,** t. j. zamestnanec zodpovedá za schodok na zverených hodnotách (t. j. zodpovednosť s prezumpciou viny), ak nepreukáže, že schodok vznikol bez jeho zavinenia. **V prípade spoločnej hmotnej zodpovednosti** sa musí založiť aj zodpovednosť s ďalšími osobami (na pracovisku). Napr. zamestnanec na základe tejto dohody preberá spoločnú hmotnú zodpovednosť za zverené hodnoty (.....) spolu so zamestnancami pracujúcimi v predajni Potraviny, Biela 6, Trnava, ktorí majú uzatvorenú dohodu o hmotnej zodpovednosti a prebrali spoločnú hmotnú zodpovednosť.*

*→ v dohode sa môžu **špecifikovať a vyčísliť zverené hodnoty,** aby bolo zreteľné, za čo zamestnanec zodpovedá, napr. finančná hotovosť vo výške....., materiál v predajni podľa inventárneho súpisu tvoriaceho súčasť tejto dohody, materiál v sklade.*

*→ v dohode by sa malo stanoviť, **odkedy preberá zodpovednosť** za tieto hodnoty (napr. dňom podpisu tejto dohody). V dohode možno vyjadriť základné **pravidlá (záväzky), ako hospodáriť so zverenými hodnotami** [uvedené už vyplýva napr. z § 81 písm. e) ZP]. V dohode možno teda vyjadriť, že zamestnanec je povinný riadne hospodáriť so zverenými hodnotami odovzdanými zamestnávateľom, chrániť ich pred poškodením, zničením, stratom alebo zneužitím. Toto môže byť aj obsahom pracovnej zmluvy.*

PP® tip Spoločnosť Poradca podnikateľa vás pozýva na v poradí už VI. ročník EPI konferencie zameranej na **odpadové hospodárstvo v roku 2020** na Slovensku.

*V súvislosti s obehom a obratom je dôležitá aj jeho **evidencia,** preto v dohode môže byť vyjadrená povinnosť zamestnanca viesť a predkladať poverenému zamestnancovi zamestnávateľa v stanovených lehotách potrebné doklady a výkazy (v prípade spoločnej hmotnej zodpovednosti môžu byť týmto poverení aj/iba niektorí zamestnanci). Zamestnávateľovi zo zákona vyplýva povinnosť utvárať zamestnancovi podmienky, ktoré mu umožnia plniť povinnosti z dohody o hmotnej zodpovednosti. Túto povinnosť možno vyjadriť aj v dohode: Zamestnávateľ je povinný vytvoriť zamestnancovi také pracovné podmienky, ktoré mu umožnia riadne plniť povinnosti vyplývajúce z tejto dohody. Zamestnanec má zo zákona informačnú povinnosť, ak zistí nedostatky. Toto možno vyjadriť aj v dohode: Ak zistí zamestnanec nedostatky, je povinný takúto skutočnosť bezodkladne písomne oznámiť zamestnávateľovi a zamestnávateľ je povinný prijať opatrenia na ich odstránenie a zabezpečenie potrebných pracovných podmienok.*

*Okrem evidencie sa predpokladá aj pravidelná „kontrola", uzatvorenie obehu a obratu v určitom období – tzv. **inventarizácia.** V dohode preto možno výslovne v súlade s § 182 ZP vyjadriť, kedy je zamestnávateľ povinný vykonať inventarizáciu.*

Spoločná hmotná zodpovednosť

*→ pre pracovisko s viacerými zamestnancami, že **zodpovedajú za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).** Do spoločnej hmotnej zodpovednosti možno zaradiť len tých zamestnancov, ktorých povaha práce umožňuje, aby mohli zodpovedať spoločne, t. j. ak vznikne škoda, za škodu budú zodpovedať spoločne.*

Judikatúra:

R 12/1976 → ustanovenie § 184 ZP predpokladá pri kolektívnej zodpovednosti uzatvorenie **samostatných** dohôd o hmotnej zodpovednosti **s každým členom kolektívu** s doložkou o spoločnej hmotnej zodpovednosti za schodok. Preto aj platnosť každej dohody sa musí posudzovať samostatne. **R 43/1983** → podmienkami (kumulatívnymi) vzniku tohto záväzku sú: 1. zamestnanec riadne uzatvoril pracovnú zmluvu (prípadne dohodu OPVMPP), 2. zamestnanec dovŕšil 18 rokov veku, 3. zamestnanec bol zaradený na pracovisko s ďalšími hmotne zodpovednými zamestnancami.

*Podmienkou platnosti záväzku o spoločnej hmotnej zodpovednosti **nie je** rozsah nakladania so zverenými hodnotami jednotlivým zamestnancom; tento rozsah je totiž vymedzený náplňou práce, ako bola dohodnutá v pracovnej zmluve. Ak má zamestnanec voľný prístup k prevzatým hodnotám a má možnosť s nimi disponovať, je v záujme ochrany majetku zamestnávateľa, aby za tieto hodnoty zodpovedal.*

***R 55/1984** → dohodu o hmotnej zodpovednosti treba uzatvoriť so všetkými zamestnancami, ktorí majú prístup k prevzatým hodnotám a majú možnosť s nimi disponovať.*

***Nedohodnutie spoločnej zodpovednosti: R 43/1983** → ak nebola dohodnutá spoločná hmotná zodpovednosť viacerých zamestnancov, **nestávajú sa ich individuálne dohody o hmotnej zodpovednosti neplatnými.** Každý zo zamestnancov zodpovedá za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať.*

***Odstraňovanie nedostatkov na pracovisku so spoločnou hmotnou zodpovednosťou:** pozri § 182 ods. 4 ZP. **Neodstránenie nedostatkov** → vplyv na posudzovanie miery zodpovednosti zamestnávateľa za prípadný schodok zistený pri inventarizácii.*

Neuzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti a zodpovednosť za schodok

- *v tomto prípade **nie je možné aplikovať § 182 ZP** – osobitnú zodpovednosť za škodu → nebola uzatvorená dohoda o hmotnej zodpovednosti podľa § 182 ZP,*
- *zamestnanec je osoba v pracovnoprávnom vzťahu a ak by zamestnávateľovi spôsobila škodu z nedbanlivosti alebo úmyselne**, neuzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti nemôže mať následok, že by za škodu zamestnávateľovi nezodpovedal** [pozri aj povinnosť podľa § 81 písm. e) ZP],*
- *zamestnávateľ **môže od zamestnanca požadovať škodu na základe § 179 ZP** (tzv. všeobecná zodpovednosť za škodu) → musí zamestnancovi **zavinenie preukázať.***

PP® tip Po minuloročnom úspechu **sme tu pre vás opäť s témou kybernetickej bezpečnosti.** Tešíme sa na vás už 30. – 31. 3. 2020 na ďalšej z prestížnych EPI konferencií.

Schodok

Schodok	rozdiel medzi stavom hodnôt určených na obeh a obrat k určitému momentu (zverenie/inventarizácia – skutočný stav) a stavom (hodnôt určených na obeh a obrat) v čase inventarizácie, ktorý nemožno odôvodniť obehom a obratom (dokladmi v evidencii). → skutočný stav je nižší ako evidenčný stav.

*K **výnimkám** sa vyjadril súd v prípade **tzv. účtovného schodku** (pozri **R 12/1976**).*

Uvedené znamená, že môžu nastať dve situácie:

1. *rozdiel medzi stavom hodnôt určených na obeh a obrat k určitému momentu a stavom (hodnôt určených na obeh a obrat) v čase inventarizácie, ktorý **možno preukázať aj evidenčne** – **Príklad:** „Zverených" 1 000 kusov – v evidencii je 1 000 kusov – tržba za 1 000 kusov – nejde o schodok.*
2. *rozdiel medzi stavom hodnôt určených na obeh a obrat k určitému momentu a stavom (hodnôt určených na obeh a obrat) v čase inventarizácie, **ktorý nemožno preukázať aj evidenčne (+ pozri ale aj škodu vyplývajúcu z podnikateľského rizika – § 181 ods. 3 ZP).***

Príklad:

Zverených 1 000 kusov – v evidencii je 1 000 kusov – tržba za 970 kusov – ide o schodok (resp. ľudovo tzv. manko). (**Pozn.** zamestnanec môže vždy preukázať tento rozdiel aj inak ako z evidencie.).

Judikatúra:

Za schodok považovali súdy (**R 12/1976**) rozdiel medzi **skutočným stavom** zverených hodnôt, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a medzi **údajmi účtovnej evidencie,** o ktorý je skutočný stav nižší než účtovný stav, nevynímajúc ani schodky na finančných prostriedkoch. **R 12/1976** → za schodok nemožno považovať **škodu vzniknutú nesprávnym precenením zásob tovaru.**

V danom prípade by zamestnanci zodpovedali podľa ustanovení o všeobecnej zodpovednosti za škodu. **R 12/1976** → schodkom nie je **škoda, ktorá vznikla poškodením alebo úplným znehodnotením tovaru.** Podľa súdu nie je splnený podstatný znak schodku; **tovar nechýba, ale nachádza sa** u zamestnávateľa, aj keď poškodený či úplne znehodnotený. Preto sa jeho hodnota ako schodok nevykazuje.

Zavinenie zamestnanca – prezumpcia zavinenia, vyvinenie sa

*→ pri zodpovednosti za schodok sa **zavinenie zamestnanca prezumuje (predpokladá),** zamestnávateľ ho nemusí zamestnancovi preukázať. **Zamestnávateľ preukazuje** → že bola uzatvorená dohoda o hmotnej zodpovednosti a že vznikol schodok (pozri **R 12/1976**).*

*→ prezumuje sa **nedbanlivostné zavinenie.** **Judikatúra:** **R 31/1993** →* hoci sa zamestnanec zodpovednosti za schodok nezbavil, neznamená to súčasne, že škodu spôsobil úmyselne. Ten, kto sa dovoláva úmyselného spôsobenia škody, musí ho dokázať aj tam, kde inak platí prezumpcia zavinenia.

*→ zamestnanec sa môže **vyviniť (exkulpovať) –** zbaviť sa zodpovednosti (liberovať) za schodok **cel**kom→ preukáže, že schodok vznikol celkom bez jeho zavinenia (t. j. je úplne bez viny, resp. nikto ho nezavinil), **sčasti**→ preukáže, že schodok vznikol sčasti bez jeho zavinenia (za schodok zodpovedá aj niekto iný – napr. zamestnávateľ, iný zamestnanec, napr. sčasti aj poveternostné vplyvy).*

Judikatúra:

(**SR 10/1998**) zamestnanec preukazuje nielen skutočnosti nasvedčujúce tomu, že schodok mohol vzniknúť celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia, **ale i** príčinnú súvislosť medzi tými skutočnosťami a vznikom schodku; musí teda preukázať, že **bez týchto skutočností by schodok nevznikol tak, ako vznikol.**

PP® tip

Získajte aj tento rok tie najlepšie recepty na daňovú problematiku. Po minuloročnom úspechu vás opäť pozývame do Hotela Bešeňová na 2-dňový netradičný seminár s názvom **„Špeciality z daňovej kuchyne s Vladimírom Ozimým".**

Judikatúra:

R 12/1976 → vymedzené **príklady spoluzodpovednosti zamestnávateľa, R 12/1962→ manko vzniklo taktiež v dôsledku nedostatočného obsadenia predajne pracovnými silami,** resp. i v dôsledku **nedostatku skladovacích priestorov** (spoluzavinenie zamestnávateľa alebo ako objektívne príčiny idúce na vrub zamestnávateľa – ak bola škoda spôsobená taktiež okolnosťami, za ktoré nie je možné činiť zodpovedným zamestnávateľa), **R 28/1976** → vymedzenie okruhu funkcií u zamestnávateľa, pre ktorých výkon je nevyhnutné uzatvorenie písomnej dohody o zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách a vplyv na zodpovednosť. **Zbavenie sa zodpovednosti celkom:** požiar, povodeň, vietor, napr. úmyselné konanie tretích osôb. Ďalej napr. manipulácia s materiálom tretími osobami počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a nevykonanie inventarizácie, umiestnenie skladu a predajne v nevyhovujúcich miestnostiach, nedostatočný počet zamestnancov v predajni a s tým súvisiaci nedostatočný dozor, neurobenie nápravného opatrenia voči zodpovednému zamestnancovi po zistení predchádzajúceho vyššieho schodku. **NS SR 3 M Cdo 24/2008** → zverenie karty na čerpanie pohonných látok a možnosť riadne hospodáriť so zverenými hodnotami.

Krádež v predajni: *Bude sa zisťovať, či ku krádeži došlo zanedbaním zamestnávateľa, zamestnancov, či schodok nie je vyšší, ako by bol spôsobený krádežou (pozri* **R 27/1997***),* **R 51/1988** *– výška schodku zisteného pri inventarizácii v predajni, v sklade zamestnávateľa a pod. po tom, čo došlo k vlámaniu, nie je bez ďalšieho dôkazom o výške škody spôsobenej vlámaním. Zamestnanec sa* ***zbaví zodpovednosti za schodok,*** *ak bude preukázané, že v dôsledku úmyselného konania tretích osôb, prípadne zanedbaním povinnosti zamestnávateľom mu bolo znemožnené so zverenými hodnotami hospodáriť a starať sa o ne (disponovať s nimi).*

Dodatočné zistenie páchateľa: *Napríklad zamestnanci uhradili škodu, ktorá vznikla v predajni. Dodatočne sa zistilo, že škodu spôsobil sčasti aj zamestnávateľ. Vyvstáva otázka na vrátenie časti peňazí. V uvedenom prípade bolo plnenie prijaté zamestnávateľom označené ako bezdôvodné obohatenie (pozri* ***R 32/1989****). V prípade bezdôvodného obohatenia (§ 222 ZP) musí zamestnávateľ obohatenie vydať.*

Odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti

→ § 183 ods. 1 ZP → prípady ***odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti*** *(napr. preradením na inú prácu). Pri preradení na inú prácu dohoda ako taká sama osebe nezaniká, ale je na zamestnancovi, či od nej odstúpi alebo nie.*

Iné dôvody odstúpenia: **Judikatúra: Cz 32/1970** → účastníci sa môžu dohodnúť aj na iných dôvodoch odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti. Takúto dohodu môžu účastníci dojednať aj dodatočne.

→ § 183 ods. 2 ZP vymedzuje aj účinky odstúpenia: dohoda ***zaniká... dňom odstúpenia od tejto dohody*** *(t. j. nie od počiatku).*

+ odstúpenie aj § 19 ZP – uvedenie do omylu (tu aj od počiatku).

+ v zmysle § 183 ods. 2 ZP dohoda o hmotnej zodpovednosti ***zaniká aj dňom skončenia pracovného pomeru.***

→ ***forma odstúpenia:*** *písomná, ale ZP neviaže s nedodržaním písomnej formy následok neplatnosti právneho úkonu (v ustanovení sa nepoužíva doložka „inak je neplatný").*

Judikatúra:

R 12/1976 → k odstúpeniu môže dôjsť aj ústne. Zamestnanec musí však inými dôkaznými prostriedkami dokazovať, že došlo k odstúpeniu od dohody o hmotnej zodpovednosti.

Inventarizácia, prítomnosť zamestnanca pri jej vykonaní, povinnosť jej vykonania

→ určitý súpis stavu zverených hotovostí, cenín, tovaru, zásob materiálu alebo iných hodnôt určených na obeh alebo obrat, ktoré sa zverujú na základe dohody o hmotnej zodpovednosti alebo ktoré sa vyúčtovávajú.

PP® tip

Počas dvoch dní sa na seminári **„Finančná analýza v kontrolingu, kalkulácia a cenotvorba"** zdokonalíte tak, že vaše analýzy, návrhy i rozhodnutia budú prinášať vyšší ekonomický efekt pre vašu firmu.

Na začiatku, t. j. pri uzatváraní dohody, je potrebné určiť ***východiskový stav.*** *V čase inventarizácie je potrebné zistiť* ***aktuálny stav*** *hodnôt zverených na obeh a obrat v danom okamihu a či zmeny, ku ktorým došlo (obeh a obrat), možno preukázať, zjednodušene, či nevznikol schodok (manko). K inventarizácii: pozri § 29 a § 30 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve.*

Judikatúra:

NS ČR 21 Cdo 2942/2000 (**umožnenie prítomnosti zamestnanca pri inventarizácii**) → na fyzickej inventúre (vykonávanie inventúrnych súpisov) nemusí byť hmotne zodpovedný zamestnanec prítomný; ak však inventúrne súpisy neboli podpísané osobou zodpovednou za vykonanie inventarizácie, je nepreukazná celá inventarizácia, ktorá z takýchto súpisov vychádzala.

ZP stanovuje povinnosť vykonať inventarizáciu vo vybraných prípadoch pri individuálnej (§ 184 ods. 1) a pri spoločnej hmotnej zodpovednosti (§ 184 ods. 2 ZP) pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti. ***Na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve*** *→ t. j. ak sa na pracovisku, kde sú už spoločne hmotne zodpovední zamestnanci, preraďuje, prekladá iný zamestnanec alebo tento zamestnanec je z tohto pracoviska preložený alebo sa prekladá; tu zákon nestanovuje, či tento nový zamestnanec sa má tiež stať spoločne hmotne zodpovedným alebo nie.*

V nadväznosti platia ***dve pravidlá*** *(§ 184 ods. 3 a 4 ZP) (ktoré by mali mať na pamäti novozaradení a končiaci zamestnanci – požiadať o inventarizáciu).*

Ak zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého pracovný pomer ***sa skončil alebo ktorý bol preradený na inú prácu alebo iné pracovisko, alebo bol preložený, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie → zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou*** *na jeho predchádzajúcom pracovisku.*

Poznámka:

Musí sa teda vyviňovať. V praxi niekedy zamestnanec uvedie aj to, že napr. na pracovisku odpracoval 5 dní, ale inventarizácia sa uskutočňovala za dva mesiace a hoci sa použilo pravidlo výpočtu podľa § 189 ZP, jeho zodpovednosť nemôže existovať v takom rozsahu.

Ak zamestnanec, ktorý sa ***zaraďuje na pracovisko, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou*** *(t. j. aj sám sa stáva na základe dohody spoločne hmotne zodpovedným), zároveň* ***nepožiada o vykonanie inventarizácie*** *→ zodpovedá, ak od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou.*

Judikatúra:

R 16/1972 → podmienkou platnosti dohody o hmotnej zodpovednosti **nie je vykonanie inventarizácie hodnôt,** za ktoré má zamestnanec zodpovedať.

Príklad:

Zamestnávateľ zistil schodok inventarizáciou za mesiac september aj za mesiac október. Ako sa posúdi škoda. Spočítava sa alebo sa posúdi samostatne?

Judikatúra:

R 29/1961 → v každom jednotlivom zúčtovacom období je manko samostatnou škodou a za každú škodu jestvuje osobitná zodpovednosť.

PP® tip V ďalšom zo série školení zameraných na daňovú problematiku sa s Ing. Milanom Kúdelom zameriame na **prenos daňovej povinnosti a odpočítanie DPH v roku 2020.** Tešíme sa na vás už 28. 4. 2020 v Bratislave.

Z uvedeného vyplýva, že sa samostatne vypočíta škoda za september, ako aj za október.
→ k výpočtu podielu prispenia na náhradu škody pozri pravidlá podľa § 189 ZP.

§ 185
Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

(1) Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia.

(2) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(3) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa odseku 1, pre prípad straty a zničenia, a okruh zamestnancov, ktorým poistí predmet zverený podľa odseku 1 pre prípad straty a zničenia.

K § 185: Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

V § 185 ZP je upravená osobitná zodpovednosť zamestnanca za škodu (zodpovednosť s prezumpciou zavinenia) za stratu zvereného predmetu.

Písomné potvrdenie a predmet
→ na začiatku zamestnávateľ na písomné potvrdenie zveril zamestnancovi predmet.

Predmet (podmienky, kedy ho možno zveriť):
1) ***určený na výkon práce zamestnancom*** *→ nástroj, ochranný pracovný prostriedok a iný podobný predmet, napr. osobné ochranné prostriedky podľa zákona č. 124/2006 Z. z. (ochranná obuv, ochranné rukavice – bežné opotrebenie znáša zamestnávateľ), ochranný plášť, vysávač, metla, lampáš, a pod.,*
2) ***zamestnanec ho používa výlučne sám*** *(t. j. neprevezme predmet, s ktorým majú nakladať iní zamestnanci),*
3) ***má možnosť kvalifikovane sa starať o jeho ochranu.***

→ ***nemožno zveriť:*** *osobné motorové vozidlo, ktoré má používať viac zamestnancov, kancelársky nábytok.*

Písomné potvrdenie: *jasne označený predmet, ktorý sa zamestnancovi zveril (pozri* ***R 30/1965****) + potvrdenie, že ho zamestnanec prevzal (zamestnanec potvrdí prevzatie vlastnoručným podpisom).*

Predpoklady zodpovednosti za zverený predmet
Všeobecné predpoklady zodpovednosti +
1. písomné potvrdenie o prevzatí predmetu zamestnancom ním podpísané (od zamestnávateľa, prípadne aj tretej osoby v mene zamestnávateľa – napr. pri dočasnom pridelení),
2. strata prevzatého predmetu,
3. škoda v podobe straty prevzatého pred*metu.*

Zverený predmet má zamestnanec ***vrátiť zamestnávateľovi.***

Strata	= nevrátenie veci (došlo k jej strateniu, zamestnanec ju nemá vo svojej dispozícii a nevie, kde sa nachádza)
Stratou nie je	= vrátenie poškodenej, zničenej veci (vec sa nestratila, ale je poškodená, zničená) → neaplikuje sa § 185 ZP (ale § 179 ZP – všeobecná zodpovednosť za škodu) = prisvojenie si veci zamestnancom = právo na vydanie (pozri **R 26/1975**), t. j. prisvojenie si veci treťou osobou (krádež)

Ak nejde o osobitnú zodpovednosť podľa § 185 ZP (napr. chýba písomné zverenie), môže sa skúmať, či nejde o všeobecnú zodpovednosť podľa § 179 ZP.

PP® tip
Počas mája vám prinášame hneď 3 termíny 2-dňových školení, kde si spolu s Ing. Vladimírom Ozimým podrobne prejdeme všetky **povinnosti viažuce sa k fakturácii DPH na Slovensku.**

Prezumpcia zavinenia a vyvinenie sa zamestnanca

Zavinenie zamestnanca sa prezumuje (predpokladá), *zamestnávateľ ho nemusí zamestnancovi preukázať → prezumuje sa nedbanlivostné konanie, úmysel sa musí preukázať.* ***Zamestnávateľ tu preukazuje,*** *že zamestnanec* ***prevzal vec na písomné potvrdenie.***

→ zamestnanec sa môže ***vyviniť (exkulpovať)*** *→ zamestnanec sa zbaví zodpovednosti (liberuje) za stratu:* ***celkom*** *→ preukáže, že strata vznikla celkom bez jeho zavinenia,* ***sčasti*** *→ preukáže, že strata vznikla sčasti bez jeho zavinenia.* **Príklad:** Zamestnávateľ zamestnancovi nevytvoril podmienky na to, aby sa o predmet mohol riadne starať (napr. nemal možnosť vec uložiť na mieste, kde má prístup len on sám).

Náhrada škody v prípade straty predmetu

→ náhrada škody ***v plnom rozsahu*** *(zamestnanec si môže zvoliť, či obstará rovnaký predmet alebo uhradí škodu v peniazoch – pozri § 186 ods. 1 ZP),*

→ potrebné riešiť otázku opotrebenia veci (hodnota) a zároveň možnosti obstarania novej veci → § 188 ZP → pri určení škody na veci sa vychádza ***z ceny veci v čase vzniku škody.***

Rozsah a spôsob náhrady škody
§ 186

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje.

(2) Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca podľa § 182 až 185 alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok.

(3) Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.

K § 186: Rozsah a spôsob náhrady škody

§ 186 ZP upravuje otázky spôsobu náhrady škody a určenia rozsahu náhrady škody (napr. limity).

Zamestnávateľ sa rozhoduje, či bude žiadať náhradu škody a v akom rozsahu (vyčísli ju peňažným ekvivalentom). Zamestnanec má povinnosť uhradiť (ak to zamestnávateľ požaduje):

→ ***skutočnú škodu*** *(nie je povinný akceptovať výpočet zamestnávateľa, ak sa domnieva, že skutočná škoda je nižšia);*

→ ***ušlý zisk*** *(ak by jeho neuhradenie odporovalo dobrým mravom) pri úmyselnom konaní.*

K pojmom skutočná škoda a ušlý zisk pozri výklad k § 179 ZP + judikát R 55/1971.

Judikatúra:

R 17/1962 → pri opraviteľnom poškodení predmetu skutočnú škodu predstavuje náklad na nutnú opravu, ak sa vec uviedla do stavu, v akom bola pred poškodením. Ak opravou nebude odstránené znehodnotenie, ktoré nastalo, je možné žiadať tiež ďalšiu náhradu z tohto dôvodu.

PP® tip

Odpisy majetku tvoria významnú nákladovú položku. Na školení už v polovici mája **získate plnú kontrolu nad správnym účtovaním dlhodobého majetku** a uplatňovaním daňových výdavkov vo vašej spoločnosti.

Výška náhrady škody pri skutočnej škode

	Všeobecná zodpovednosť	Osobitná zodpovednosť
Nedbanlivosť	max. suma rovnajúcu sa štvornásobku priemerného mesačného zárobku ZCa **pred porušením povinnosti**	neobmedzene
Úmysel a pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok	neobmedzene	neobmedzene

→ priemerný mesačný zárobok – § 134 ZP.

→ jeden skutok = jeden limit, napr. poškodenie jedného stroja – marec 2020, nové poškodenie stroja – máj 2020 (dve škody – dvoma skutkami).

Forma náhrady škody: *v pracovnoprávnych vzťahoch* ***volí škodca*** *– zamestnanec pri jeho zodpovednosti za škodu.*

1) uviesť ***veci*** *do pôvodného stavu (tzv. naturálna reštitúcia) → napr. oprava veci (musí ísť o takú opravu, ktorá vec skutočne uvedie do pôvodného stavu – riadne a včas a škodca ju vie vykonať – pozri aj výklad k § 191 ZP) alebo*

2) v peniazoch.

§ 187

(1) Ak škodu spôsobil porušením povinností aj zamestnávateľ, zamestnanec uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

(2) Ak zodpovedá zamestnávateľovi za škodu niekoľko zamestnancov, každý z nich uhradí pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

K § 187: Určenie zodpovednosti a miery zavinenia (zodpovednosti)

§ 187 ZP upravuje hradenie škody v prípade zodpovednosti/zavinenia aj inej osoby.

Určenie zavinenia/zodpovednosti	Náhrada škody
zavinil výlučne zamestnanec	možno žiadať iba od tohto zamestnanca
zavinili dvaja alebo viac zamestnancov	škoda sa musí rozdeliť a musí sa určiť miera zodpovednosti (zavinenia) každého zo zamestnancov → zamestnanec hradí len pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia
spôsobil zamestnanec, ako aj zamestnávateľ	musí sa určiť miera zodpovednosti zamestnávateľa a miera zodpovednosti (zavinenia) zamestnanca → zamestnanec hradí len pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia
spôsobili dvaja alebo viac zamestnancov a zamestnávateľ	musí sa určiť miera zodpovednosti zamestnávateľa a miera zodpovednosti (zavinenia)každého zo zamestnancov ® zamestnanec hradí len pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia
zamestnanec nespôsobil	nemožno od neho žiadať uhradenie škody

→ musí existovať príčinná súvislosť medzi „zavinením“ zamestnávateľa a vznikom škody.

V prípade zamestnávateľa sa musí určiť miera jeho zodpovednosti – napr. závažnosť konania zamestnávateľa a jeho vplyv na vznik škody. Pri zodpovednosti ***viacerých*** *zamestnancov musí preukázať zamestnávateľ zavinenie každému z nich + mieru zavinenia na škode.*

PP® tip Hľadáte úplné znenie zákona platné k dnešnému dňu? Nemusíte – je tu pre vás **www.zakonypreludi.sk.**

Judikatúra:

R 12/1961 → Pomerné určenie škody v prípade spoluzavinenia (pozn.: v súčasnosti spoluzodpovednosti) zamestnávateľa je primerané, ak zodpovedá forme a stupňu zavinenia škodcu a poškodeného. **R 15/2018** → Vedomosť zamestnanca o protiprávnosti pokynu zamestnávateľa je relevantná iba z hľadiska posúdenia povahy jeho zavinenia. Splnenie protiprávneho pokynu zamestnávateľa nie je okolnosťou vylučujúcou protiprávnosť konania zamestnanca a v individuálnych prípadoch môže zakladať spoluzodpovednosť zamestnávateľa na vzniknutej škode (§ 187 ods. 1 Zák. práce).

§ 188

Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase vzniku škody.

K § 188: Cena veci v prípade škody na veci

§ 188 ZP upravuje pravidlo určenia výšky škody, ak ide o škodu na veci.

Nadobúdacia cena	cena v čase kúpy (obstarania) veci (predmetu)
Cena v čase vzniku škody	→ vychádza sa z nej pri určovaní škody na veci, → ohľad na vek, opotrebenie, vady, na to, v akom rozsahu bola vec poškodená, zničená.

→ ***pri určovaní škody*** *na veci: vychádza sa z ceny, ktorú mala vec v čase, keď škoda vznikla (§ 188 ZP platí aj pri všeobecnej, aj pri osobitnej zodpovednosti) → nielen automaticky cena účtovná, ale v prípade pochybnosti – znalecký posudok (pozri* ***R 27/1977****). Ak ide o vec, ktorú má zamestnávateľ prenajatú, tak sa škoda určí vo väzbe na škodu, ktorá vznikne z právneho vzťahu nájmu veci.*

Škoda: *náklad na uvedenie veci do pôvodného stavu (oprava, náhradná vec).*

Judikatúra:

R 25/1990 → Pri stanovovaní výšky náhrady škody spôsobenej na veci je potrebné vychádzať z nákladov (ich ceny), ktoré treba vynaložiť na uvedenie veci do pôvodného stavu. Výšku peňažnej náhrady, vyjadrujúcej náklady na uvedenie veci do pôvodného stavu, je potrebné zistiť a stanoviť objektívne a nezávisle od okolností súvisiacich so škodnou udalosťou. Ak nie je uvedenie veci do pôvodného stavu možné, potom vodidlom pre stanovenie výšky náhrady škody je výška nákladov, ktoré sú nutné na to, aby odškodnenie bolo poskytnuté inak než uvedením veci do predchádzajúceho stavu (napr. náklady na obstaranie rovnakej alebo obdobnej veci).

§ 189

(1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok alebo za stratu predmetov, je povinný nahradiť schodok alebo stratu v plnej sume.

(2) Pri spoločnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume.

(3) Podiel náhrady určený podľa odseku 2 nesmie u jednotlivých zamestnancov s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov.

(4) Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zavinil niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov, uhradí schodok tento zamestnanec podľa miery svojho zavinenia. Zvyšnú časť schodku uhradia všetci spoločne zodpovední zamestnanci podielmi určenými podľa odsekov 2 a 3.

PP® tip Novinka DÚPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

K § 189: Náhrada schodku, náhrada škody pri strate predmetu

§ 189 ZP upravuje pravidlá pre úhradu schodku alebo škody za stratu zvereného predmetu.

Náhrada škody v prípade individuálnej hmotnej zodpovednosti za schodok

→ *nahradiť schodok* ***v plnej sume.***

Náhrada škody v prípade spoločnej hmotnej zodpovednosti za schodok

→ *osobitné pravidlá pre výpočet škody pri spoločnej hmotnej zodpovednosti → § 189 ods. 2 až 4 ZP. Platia tu tieto pravidlá (plus pravidlá z ďalších ustanovení):*

1. *zistí sa, či nie je zodpovedný aj zamestnávateľ (toto sa spravidla zistí až pri spore na súde, ak ho zamestnávateľ neuzná skôr) a miera jeho zodpovednosti (napr. 50 % zamestnávateľ a 50 % zamestnanci),*
2. *v rámci skupiny zamestnancov sa zistí, či schodok alebo časť zavinil niektorý zo spoločne zodpovedných zamestnancov (§ 189 ods. 3 ZP),*
   - *zamestnanec potom uhrádza schodok podľa miery svojho zavinenia (napr. 30 % je jeho vina, a teda on uhrádza 30 % aj vo väzbe na § 189 ods. 1 ZP),*
   - *zvyšnú časť schodku uhradia všetci spoločne zodpovední zamestnanci podielmi určenými podľa § 189 ods. 2 a 3 ZP (napr. zvyšok 70 % sa podelí),*
3. *ak tu nie je ani prípad č. 1, ani č. 2 (resp. v dvojke ten zvyšok, u ktorých sa priamo nezistilo zavinenie – u nich sa prezumuje vina) – jednotlivým zamestnancom sa určí podiel náhrady podľa pomeru ich priemerných zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej sume (§ 183 ods. 2).* ***Zároveň:*** *podiel náhrady určený podľa § 183 ods. 2 ZP nesmie u jednotlivých zamestnancov s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody,*
4. *ak sa vyššie určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov.*

Príklad:

Na pracovisku so spoločnosťou hmotnou zodpovednosťou pracuje päť zamestnancov a z tohto je jeden vedúci a jeden jeho zástupca. Priemerný zárobok vedúceho: 1 000 €, zástupcu: 900 €, zamestnanca č. 3: 700 €, zamestnanca č. 4: 650 €, zamestnanca č. 5: 620 €. Škoda je 6 000 €.

1. krok: určenie pomeru zárobkov = zárobky spolu
2 x 1 000 + 2 x 900 + 700 + 650 + 620 = ***5 770 €***
Pomer: 2 x (1 000 : 5 770) = 0,3466..., 2 x 900/5 770, 700/5 770, 650/5 570, 620/5 770.

2. krok: určenie sumy, ktorá pripadá na zamestnanca (max. do výšky priemerného zárobku u zamestnanca č. 3 až 5)
Napr. zamestnanec č. 5: 650/5 770 = 11,265 % zo sumy 6 000 = 675,91 € 650 € = zaplatí 650 € (25,91 € prejde do zvyšku), vedúci: 2 x (1 000 : 5 770)= 34,66 % = 2 000 € (u neho obmedzenie nie je).

3. krok: rozdelenie zvyšku medzi vedúceho a zástupcu podľa pomeru ich priemerných zárobkov
Spolu ich zárobky: 1 000 + 900 = 1 900
Pomer: 1 000/1 900 = 0,5263 (52,63 %) a 900/1 900 = 0,4736 (47,37 %)

Prípady spojené so spoločnou hmotnou zodpovednosťou

Dojednanie iného podielu započítania miezd: *§ 189 ZP je kogentný. Iný podiel náhrady škody nie je možné dohodnúť – to ani v prospech zamestnanca, ani v prospech zamestnávateľa, ani vo vzťahu medzi zamestnancami. Pozri* **Judikatúra:** R 64/1961.

§ 189 ZP a započítanie mzdy zamestnanca, ktorý škodu zavinil: *Ak škodu zavinil sčasti jeden zo spoločne hmotne zodpovedných zamestnancov → určí sa miera jeho zavinenia a určil sa podiel náhrady škody.*

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Daňovú pohotovosť,** viac na **www.danovecentrum.sk.**

Zvyšná časť škody: *rozdelí medzi všetkých spoločne hmotne posudzovaných zamestnancov. Z uvedeného teda možno odvodiť, že aj do tohto rozdelenia sa zahrnie zamestnanec, ktorý škodu zavinil. Pozri:* **Judikatúra:** R 64/1961.

Na pracovisku nebol ustanovený vedúci zamestnanec: *neustanovenie vedúceho nemá za následok neplatnosť dohody; všetci spoločne hmotne zodpovední zamestnanci majú rovnaké postavenie členov kolektívu a zodpovedajú za škodu do výšky priemerného zárobku za jeden mesiac. Okolnosť, že vedúci nebol ustanovený, nemôže ísť na vrub členov kolektívu, ale ide na ťarchu zamestnávateľa. Pozri* **Judikatúra:** R 5/1963.

Ponechanie vedúceho zamestnanca vo funkcii: *zamestnávateľ po zistení schodku (manka) ponechal zamestnanca vo svojej funkcii. Pozri* **Judikatúra:** R 12/1963 → nevymenenie hmotne zodpovedného zamestnanca, na ktorého predajni bolo zistené ojedinelé, nie značné manko (schodok), nie je dôvodom spoluzavinenia podniku.

Náhrada škody v prípade straty predmetu

→ nahradiť stratu predmetu ***v plnej sume*** *(pravidlá: § 188 ZP).*

§ 190

Zrušený.

§ 191

(1) Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ.

(2) Zamestnávateľ prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.

(3) Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená.

(4) Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

K § 191: Žiadosť o uhradenie škody a dohoda o náhrade škody

§ 191 ZP upravuje postup pri uhrádzaní škody (dohoda o náhrade škody). Pozri aj výklad k § 20 ZP – dohoda o zrážkach zo mzdy. Zamestnávateľ nemusí (je to jeho právo v súkromnej sfére): 1. požadovať náhradu škody, 2. požadovať náhradu škody v celom rozsahu. Ak ju však požaduje, musí:
→ ***kvantifikovať*** *škodu (v peniazoch),*
→ ***určiť požadovanú*** *náhradu škody, ktorú požaduje od zamestnanca,*
→ ***požadovanú škodu prerokovať*** *so zamestnancom.*

Pracovné právo vychádza zo zásady, že ***škodca rozhoduje o tom, akým spôsobom uhradí škodu*** *(platí len ak to inštitút umožňuje), a teda ak sa zamestnávateľ rozhodne škodu okamžite odstrániť, zamestnanec môže namietať, že cena opravy je vyššia ako obvyklá cena opravy.*

Zamestnanec má právo na informácie → aby sa oboznámil napr. s cenou opravy, podmienkami opravy a pod.

→ ***požadovanú náhradu škody oznámiť zamestnancovi najneskôr*** *do jedného mesiaca* ***odo dňa, keď sa*** *zistilo, že škoda vznikla* ***a že za ňu*** *zamestnanec zodpovedá (poriadková lehota – uplynutím právo ani nárok nezaniká).*

PP® tip

Máte vo firme viac účtovníčok alebo potrebujete **prístup pre viac zamestnancov** súčasne? Pripravili sme pre vás novinku **firemný multi-prístup na Daňové centrum.** Objednávajte na 041/70 53 222.

Zamestnanec má právo:

→ ***uznať*** *(neuznať)* ***svoje zavinenie*** *(t. j. že škodu spôsobil) a* ***výšku škody (jednostranný právny úkon = uznanie dlhu*** *– pozri ale ďalej* ***R 97/1968****).* **Upozornenie:** Podľa § 191 ZP sa nevyžaduje písomná forma, ale pre účely § 110 OZ sa vyžaduje písomná forma (s následkom absolútnej neplatnosti),

→ *urobiť* ***vyhlásenie, že škodu uhradí,***

→ ***navrhnúť a určiť formu odstránenia škody*** *(§ 186 ods. 1 ZP). Na druhej strane, hoci to ZP priamo neupravuje, zamestnávateľ nemusí prijať svojpomocnú opravu stroja od zamestnanca (napr. nedôveruje oprave, vzniká otázka záruky a pod.). Podľa názoru súdu – zamestnanec musí mať predpoklady na takéto odstránenie škody. Uvedenie do pôvodného stavu má byť riadne a včas. Za zle vykonanú opravu (napr. v servise) voči zamestnávateľovi zodpovedá zamestnanec.*

Ak zamestnanec uzná záväzok ***nahradiť škodu + v určenej sume*** *(t. j. nejde o uvedenie do pôvodného stavu) → zamestnávateľ musí so zamestnancom uzatvoriť pre tento účel* ***osobitnú*** *dohodu* ***o spôsobe náhrady škody (§ 191 ods. 3 ZP)*** *(osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená).* ***Forma: písomne, inak by bola neplatná*** *(§ 17 ods. 2 ZP – doložka neplatnosti).*

Súčinnosť zástupcov zamestnancov: *požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, pričom zákon stanovuje horný limit menej ako 50 €, kedy už nemusí dôjsť k prerokovaniu so zástupcami zamestnancov.*

Judikatúra:

R 97/1968 → uznanie záväzku k náhrade škody nie je samostatným zaväzovacím dôvodom ani sa ním nezakladá domnienka o existencii dlhu v čase uznania.

Uznanie záväzku k náhrade škody v požadovanej výške **nemení nič na skutočnosti, že právnym dôvodom vzniku tohto záväzku môže byť len zavinené protiprávne konanie zamestnanca, s ktorým ZP spája jeho zodpovednosť za vzniknutú škodu**; ak sa tak stalo písomnou formou, má však ten právny následok, že pre uplatnenie peňažného nároku platí desaťročná prekluzívna lehota (podľa § 110 OZ).

Otázku, či zo strany zamestnanca išlo len o uznanie záväzku k náhrade škody v požadovanej výške (podľa § 191 ZP), teda o jednostranný právny úkon zamestnanca alebo o dohodu (podľa § 15 až § 19 ZP), je potrebné postupovať podľa všeobecného ustanovenia o právnych úkonoch a o neplatnosti právnych úkonov – § 17 ZP, § 34 a nasl. OZ.

§ 192
Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

(1) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.

(3) Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa.

K § 192: Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

§ 192 ZP upravuje tzv. všeobecnú zodpovednosť zamestnávateľa za škodu. Aby išlo o pracovnoprávnu zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, musia byť naplnené predpoklady zodpovednosti za škodu.

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Mzdovú pohotovosť,** viac na **www.mzdovecentrum.sk.**

Predpoklady zodpovednosti za škodu
1. Existencia pracovnoprávneho vzťahu (medzi zamestnávateľom a zamestnancom) 2. Existencia (vznik) škody (ujmy) na strane zamestnanca 3. Protiprávny úkon (konanie) (konanie, nekonanie, opomenutie), ktorý je porušením právnych povinností zamestnávateľom, resp. zamestnancov konajúcich v jeho mene (§ 9 ZP + § 10 ZP) alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom (pozri výklad k § 15 ZP), a to v kontexte plnenia pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi (pojem § 220 ZP), pozn. zamestnávateľ zodpovedá aj za tzv. škodnú udalosť (aj keď napr. nespôsobil škodu svojím konaním, ak tu nebolo protiprávne konanie z jeho strany) + § 220 ods. 3 ZP – ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh 4. (priama a bezprostredná) Príčinná súvislosť medzi konaním zamestnávateľa (protiprávnym úkonom pri plnení... bod 3) a vznikom škody na strane zamestnanca

Pozri aj výklad k § 179 ZP.

→ ***rozdiel:*** *zodpovednosť za škodu zamestnávateľa je zodpovednosťou* ***objektívnou = bez ohľadu na zavinenie*** *(zavinenie sa neskúma).* ***Výnimka:*** *úmyselné konanie proti dobrým mravom. Zamestnávateľ nezodpovedá len za protiprávne konanie, ale* ***aj za škodnú udalosť.***

→ *môže sa* ***zbaviť zodpovednosti za škodu*** *(oslobodiť sa spod zodpovednosti – liberovať sa) → § 218 ZP.*

Zamestnávateľ ***nezodpovedá za škodu*** *na zamestnancovom (vlastné, prenajaté) motorovom vozidle, náradí, zariadení, predmetoch potrebných na výkon práce (pozri aj § 145 ods. 2 ZP), ktoré zamestnanec použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi (pojem § 220 ZP)* ***bez písomného súhlasu*** *zamestnávateľa.*

Všeobecná zodpovednosť	Osobitná zodpovednosť
§ 192 ZP	– za škodu na odložených veciach (§ 193 ZP), – pri odvracaní škody (§ 194 ZP), – pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania (§ 195 ZP a nasl.).

§ 193
Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach

(1) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 165,97 eura.

(2) Právo na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel.

K § 193: Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach

§ 193 ZP upravuje osobitnú zodpovednosť zamestnávateľa za škodu – ***na odložených veciach*** *(pozri väzbu na § 151 ods. 3 ZP).*

→ ***za veci, ktoré sa obvykle nosia do zamestnania*** *(posudzuje sa zo všeobecného hľadiska nielen z hľadiska konkrétneho zamestnanca): uhrádza zamestnávateľ* ***celú skutočnú škodu,***

→ ***za veci, ktoré zamestnanci do zamestnania obvykle nenosia:***
a) zodpovedá zamestnávateľ len do sumy 165,97 €,
b) ak ide o veci prevzaté do osobitnej úschovy: uhradí zamestnávateľ škodu bez obmedzenia.

K osobnému automobilu → pozri ***R 39/1979*** *a výklad k § 151 ZP, peniaze, cestovné náhrady v deň výplaty → peniaze prevyšujúce sumu 165,97 €, ktoré zamestnanci odkladajú u zamestnávateľa v deň výplaty = bez obmedzenia.*

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému zo mzdovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

*Ak zamestnávateľ **preukáže,** že **škodu zavinil aj poškodený zamestnanec,** zodpovednosť zamestnávateľa sa pomerne obmedzí (§ 218 ZP). **Ak škodu na veciach spôsobil spoluzamestnanec,** nejde o zodpovednosť podľa § 193 ZP, ale o zodpovednosť podľa § 192 ZP.*

Uplatnenie zodpovednosti za škodu na odložených veciach

*→ **zamestnanec preukazuje:** že mu vznikla škoda na odložených veciach + že mal veci odložené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi na mieste na to určenom (napr. šatňa), prípadne na mieste obvyklom (napr. vešiak na kabáty). Ak ide o spor, či zamestnávateľ určil miesto na odkladanie vecí (napr. šatňa), ale zamestnanec si vec odložil napr. na stoličku, zamestnávateľ preukazuje, že určil miesto na odkladanie vecí.*

*→ **prekluzívna lehota** (pozri aj § 36 ZP) – zamestnanec musí zamestnávateľa písomne upovedomiť o škode bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel (subjektívna lehota → vedomosť zamestnanca). Ustanovenie neupravuje objektívnu lehotu. V tejto lehote ešte nemusí žiadať o náhradu škody.*

+ ak zamestnanec využil právo a zamestnávateľa upovedomil napr. o krádeži kabáta, aplikuje sa § 106 OZ → premlčacia lehota na uplatnenie práva na súde.

§ 194
Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody

Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

K § 194: Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody

*§ 194 ZP upravuje osobitnú zodpovednosť za škodu – pri odvracaní škody → zamestnanec utrpel **škodu (vecnú škodu)** pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi (pozri § 177 ZP); v prípade škody na zdraví = pracovný úraz (§ 195 ZP). Pozri aj § 197 ZP: zamestnávateľ sa nemôže zbaviť tejto zodpovednosti (výnimka: ak zamestnanec úmyselne stav vyvolal).*

Judikatúra:

R 10/1980 → ak utrpel zamestnanec pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi, nemôže sa zamestnávateľ zbaviť zodpovednosti ani čiastočne, pokiaľ zamestnanec tento stav úmyselne nevyvolal. Pritom nie je možné vychádzať len z rozsahu hroziacej škody (napr. z hodnoty zachraňovanej veci).

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania
§ 195

(1) Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.

(2) Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

(3) Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

PP® tip Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu sa môžu pýtať odborníkov **vo forme chatu alebo emailu.**

(4) Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.

(5) Zrušený.

(6) Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196.

K § 195: Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

§ 195 ZP upravuje osobitnú zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania zamestnanca [iné osoby ako zamestnanec (§ 215 ZP, OZ), dočasne pridelený zamestnanec (§ 58 ods. 12 ZP)].

Pracovný úraz	**§ 195 ods. 2 ZP** → fyzické aj psychické
Choroba z povolania	**§ 8 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z.** + pozri aj ods. 4 až 7
	§ 8 ods. 2 a 3 zákona č. 461/2003 Z. z. + pozri aj ods. 4 až 7

*+ **registrácia pracovných úrazov** → § 17 zákona č. 124/2006 Z. z. a **vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze** → vyhláška MPSVR SR č. 500/2006 Z. z.*

Judikatúra:

R 24/1965→ nárok na odškodnenie pracovného úrazu nie je závislý od toho, či zamestnanec úraz ohlási alebo nie, ani od toho, či je alebo nie je spísaný záznam o úraze. I výpoveď svedka, ktorý nebol bezprostredným svedkom úrazu, môže prispieť k zisteniu skutočného stavu veci.

*V ods. 3 sa upravuje, **čo nie je pracovným úrazom** (úraz na ceste do zamestnania a späť – pozri pojem § 221 ZP).*

Judikatúra:

R 11/1976 → základnou podmienkou zodpovednosti zamestnávateľa za úraz je **príčinná súvislosť medzi úrazovým dejom a poškodením na zdraví zamestnanca.** Pri tom je však nutné zdôrazniť, že **nemusí ísť o jedinú príčinu úrazu, ale stačí, keď ide o jednu z príčin, avšak dôležitú, podstatnú a značnú.** Mimoriadne psychické vypätie (**R 11/1976**), práca, na ktorú zamestnanec nebol zvyknutý a neprimeraná možnostiam + okamžité náhle vypätie síl (**R 28/1980**), úrazový dej (**R 1/1963, R 9/1984**), pôsobenie nielen mechanických síl, ale aj chemických látok (**R 20/1969**), infarkt myokardu (**R 11/1976**), cievna príhoda z dôvodu negatívneho hodnotenia a odvolania z funkcie (**R 11/1976**), nesprávna a neprimeraná reakcia na kárne a mzdové opatrenie + infarkt (**R 48/1996**), predispozícia na poškodenie zdravia (**R 11/1976**), napadnutie iným zamestnancom alebo osobou, ktorá u zamestnávateľa nepracuje (**R 11/1976**), konflikt zamestnancov, ak zamestnávateľ nezodpovedá (**R 71/1978**), čakanie na pridelenie práce a úraz (**R 11/1976**), náhla nevoľnosť vyvolaná pracovným prostredím (**R 11/1976**), zachytenie vodiča iným vozidlom počas prestávky na občerstvenie (**R 11/1976**), úraz na pracovnej ceste pri vedení vozidla + porušenie dopravných predpisov (**R 12/1983**). **ČR: pracovný úraz pri teambuildingu** – pozri **NS ČR 21 Cdo 5060/2007, NS ČR 23 Cdo 490/2013.** K zvýšenej predispozícii na ochorenie chorobou z povolania (**R 69/1970**), u zamestnanca sa vyskytne niekoľko chorôb (**R 17/1975**).

*V ods. 4 sa upravuje, **kto zodpovedá zamestnancovi za škodu spôsobenú chorobou z povolania** = zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Pozri aj zákon č. 355/2007 Z. z. (§ 31a uznanie choroby z povolania).*

PP® tip **Firemný multi-prístup Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

V ods. 5 sa upravuje tzv. ***objektívna zodpovednosť zamestnávateľa*** *→ zamestnávateľ zodpovedá bez ohľadu na svoje zavinenie – aj vtedy, ak dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP pri práci (napr. dodržal všetky povinnosti ohľadom BOZP a napriek tomu sa u zamestnanca vyvinula choroba z povolania).*

→ možnosť ***zbaviť sa zodpovednosti*** *– pozri § 196 ZP.*

Judikatúra:

NS SR 4 Cdo 131/2010 → vzťah zo zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri chorobe z povolania je vzťahom pracovnoprávnym v zmysle ZP... Pre tieto prípady... bolo zo zákona zriadené úrazové poistenie (predtým poistenie zodpovednosti za škodu), ktorého podstatou a účelom je namiesto zamestnávateľa (zo zákonného úrazového poistenia) poskytnúť dávku poškodenému, na ktorú má nárok.

§ 196

(1) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že

a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo
b) škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škode zabrániť.

(2) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti, ak preukáže, že

a) postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,
b) jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,
c) zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyseľne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

(3) Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia. V prípade uvedenom v odseku 2 písm. c) sa zamestnancovi uhradí aspoň jedna tretina škody.

(4) Pri posudzovaní, či zamestnanec porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)], alebo osobitné predpisy, nemožno sa dovolávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných.

(5) Za ľahkomyseľné konanie podľa odseku 2 písm. c) nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce.

K § 196: Zbavenie sa zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania

§ 196 ZP upravuje zbavenie sa zodpovednosti zamestnávateľom za pracovný úraz alebo chorobu z povolania celkom (ods. 1) a sčasti (ods. 2).

K riadnemu oboznámeniu: *nie je ním situácia, ak sa dali zamestnancovi iba prečítať príslušné bezpečnostné predpisy, pričom na tomto závere nič nemení ani to, že zamestnanec svojím podpisom potvrdil, že s týmito predpismi bol oboznámený.*

PP® tip
Novinka **DaÚ PLUS** – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

→ ***alkohol, omamné, psychotropné látky a ostatné látky*** *– pozri § 130 ods. 5 TZ, omamné a psychotropné látky → § 2 ods. 1 zákona č. 139/1998 Z. z., alkohol → § 1 zákona č. 219/1996 Z. z.;*

→ *pod vplyvom alkoholu = opilstvo.*

Judikatúra:

K pokynom: R 69/1968 → predpokladom čiastočného zbavenia zodpovednosti zamestnávateľa je zavinené porušenie predpisov alebo pokynov na zaistenie BOZP poškodeným; preto je povinnosťou súdu, aby tiež **skúmal, či poškodený zamestnanec vnímal náležite pokyn** na zaistenie BOZP a či mu – najmä so zreteľom na svoju duševnú vyspelosť – porozumel. **R 11/1976** → musí ísť o **predpis alebo pokyn konkrétny,** ktorý upravuje určitý spôsob konania alebo konkrétny spôsob konania zakazuje. Porušenie predpisov alebo pokynov všeobecného charakteru nemôže mať totiž za následok právne účinky uvedené v § 196 ZP. **R 11/1976** → O zavinené porušenie bezpečnostných predpisov nepôjde vtedy, ak zamestnanec vykonáva určité práce (spravidla údržbárske) **v rozpore s bezpečnostnými predpismi na príkaz svojich nadriadených zamestnancov,** teda **na príkaz zamestnávateľa. R 11/1976** → **stroj ponechaný v prevádzke, ale s osobitnými pravidlami pracovného postupu** → oboznámenie, napr. aj vo väzbe na rizikovosť práce s takýmto strojom. **R 28/1980** → predpokladom na zbavenie sa zodpovednosti → vyžadovanie dodržiavania predpisov + sústavná kontrola a preto sa **v súdnom konaní má zisťovať aj skutočná náplň školenia o bezpečnostných prepisoch** a skutočnosť, či bol zamestnanec riadne oboznámený aj s príslušným konkrétnym predpisom.

K opitosti: R 43/1969 → **Opitosťou** postihnutého pracovníka, ktorá je dôvodom úplného alebo čiastočného zbavenia zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom, je už taký stupeň alkoholického opojenia, ktorý znamená **významnejšie zníženie duševných funkcií a celkovej pohotovosti,** podobne aj **R 11/1976** → Stav opitosti nemusí byť daný už iba požitím alkoholického nápoja, ale k požitiu alkoholického nápoja musí dôjsť v takej miere, že spôsobí zníženie duševných funkcií a celkovej pohotovosti zamestnanca + úraz má byť v príčinnej súvislosti s opitosťou → vykonať sa má dôkaz znalcom-lekárom, svedecké pozorovania ohľadne správania nemusia byť vždy spoľahlivým meradlom. **R 28/1980** → keď súdy zistia, že **vedúci zamestnanci trpeli na pracovisku** takýto stav (**požívanie alkoholu** sa napriek opakovaným zákazom na niektorých pracoviskách toleruje) a neurobili potrebné opatrenia, **berú túto skutočnosť do úvahy pri určovaní rozsahu zodpovednosti za škodu.**

Určenie časti škody, za ktorú zamestnanec zodpovedá

Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určí sa ***časť škody, za ktorú zamestnanec zodpovedá,*** *a to* ***podľa miery zavinenia zamestnanca*** *(napr. celková škoda, miera zavinenia zamestnanca je 40 % a miera zodpovednosti zamestnávateľa je 60 %). Ak ide o prípad podľa* ***§ 196 ods. 2 písm. c) ZP*** *(zamestnanec si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania...), zamestnancovi sa uhradí* ***aspoň tretina škody.***

Výkladové pravidlo pri posudzovaní, či zamestnanec porušil *právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie BOZP [odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)], alebo osobitné predpisy (ods. 4): nemožno sa dovolávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných.*

Ľahkomyseľné konanie

§ 196 ods. 5 ZP upravuje, ***čo nemožno považovať za ľahkomyseľné konanie*** *podľa § 196 ods. 2 písm. c).*

Judikatúra:

R 35/1970 → ľahkomyseľné konanie je také konanie, keď si vzhľadom na konkrétnu časovú a miestnu situáciu na pracovisku počína zamestnanec spôsobom, pri ktorom vedome podstupuje riziko hroziace poškodením na zdraví a ktoré je v rozpore s obvyklým spôsobom správania (t. j. keď zamestnanec postupuje odlišne od ostatných zamestnancov). **R 11/1976** → kvalifikovaná ľahkomyseľnosť, nebezpečné riskovanie, hazardérstvo, **R 28/1980** → tento dôvod prichádza do úvahy iba vtedy, ak súčasne pracovník neporušil bezpečnostné predpisy (podobne aj **R 19/1991**).

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému z daňovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk**.

§ 197

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

K § 197: Zodpovednosť za pracovný úraz pri odvracaní škody alebo nebezpečenstva

§ 197 ZP upravuje tzv. ***absolútnu objektívnu zodpovednosť zamestnávateľa za škodu*** *v prípade pracovného úrazu, ktorý zamestnanec utrpel tým, že odvracal škodu hroziacu zamestnávateľovi alebo nebezpečenstvo priamo ohrozujúce život a zdravie (§ 177 ZP)→ zamestnávateľ sa zodpovednosti za škodu zbaviť nemôže.* **Výnimka:** stav zamestnanec vyvolal.

§ 198

(1) Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za
a) až c) zrušené,
d) vecnú škodu; ustanovenie § 192 ods. 3 platí rovnako.

(2) Rozsah zodpovednosti podľa odseku 1 je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.

K § 198: Vecná škoda v prípade pracovného úradu alebo choroby z povolania

§ 198 ZP rieši ***vecnú škodu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania*** *(pre použitie veci platí § 192 ods. 3 rovnako – vyžaduje sa písomný súhlas na použitie vlastného motorového vozidla, vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastného predmetu).*

→ odškodňovanie pracovných úrazov, chorôb z povolania = úrazové poistenie podľa zákona č. 461/2003 Z. z.

***Vecná škoda** = nielen škoda na určitej hmotnej veci (vec, ktorú mal zamestnanec v prípade pracovného úrazu bezprostredne pri sebe a ktorá sa dôsledku úrazového deja poškodila alebo zničila), ale aj ujma, ktorá môže spočívať v inom zmenšení jeho majetku (okrem napr. straty na zárobku, na dôchodku, nákladov na liečenie).*

Príklad:

Zamestnanec nemôže vykonávať práce, ktoré by inak musel vykonávať (napr. v domácnosti, starostlivosť o deti) a musí si ich nechať vykonať za odplatu inou osobou.

Judikatúra:

V prípade smrti je to len škoda na veci. Pozri napr. **R 17/1978. R 28/1980** → súdy zahŕňajú do pojmu vecnej škody nielen náhradu za veci poškodené bezprostredne pri pracovnom úraze (poškodenie šatstva, bielizne, stratené veci a pod.), ale aj škodu, ktorá nastala neskoršie a ktorá nesúvisí bezprostredne s poškodením a stratou veci, ako napr. náklady za prácu v domácnosti a pod.

§ 199 až § 213

Zrušené.

PP® tip Právne predpisy v aktuálnom úplnom znení zdarma, bez registrácie a s jednoduchou obsluhou nájdete na **www.zakonypreludi.sk.**

Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch

§ 214

Zrušený.

§ 215

(1) Fyzickej osobe, ktorá vykonáva verejnú funkciu, zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná; fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii. Ak funkcionár odborovej organizácie pomáha pri výkone svojej funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou súčasne plniť spoločenské, hospodárske alebo sociálne úlohy zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, zodpovedá mu za škodu tento zamestnávateľ.

(2) Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je v pracovnom pomere a ktorého príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, zodpovedá za škodu vzniknutú pri tejto príprave ten zamestnávateľ, u ktorého sa príprava na povolanie vykonáva.

K § 215: Zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch

§ 215 ZP upravuje zodpovednosť za škodu osoby, ktorá nie je zamestnávateľom, voči osobe, ktorá nie jeho zamestnancom, ale je pre neho nejakým spôsobom činná (**Príklad:** výkon verejnej funkcie – napr. vyššie územné celky). Uvedené ustanovenia zostali v ZP napriek jeho predmetu úpravy z dôvodu, že neexistuje osobitná úprava, ktorá by riešila uvedené otázky.

§ 216

Zrušený.

Spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnávateľa

§ 217

(1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.

(2) Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia.

§ 218

Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zavinil aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí. Pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a pri chorobách z povolania sa postupuje podľa § 196.

§ 219

Zamestnávateľ, ktorý nahradil poškodenému škodu, má nárok na náhradu voči tomu, kto poškodenému za takú škodu zodpovedá podľa osobitného predpisu, a to v rozsahu, ktorý zodpovedá miere tejto zodpovednosti voči poškodenému, ak nie je vopred dohodnuté inak.

K § 217 až § 219: Spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnávateľa

§ 217 až § 219 ZP upravujú otázku náhrady škody, ktorú zamestnávateľ spôsobil zamestnancovi. Škoda na zdraví z dôvodu pracovného úradu alebo choroby z povolania – postup podľa zákona č. 461/2003 Z. z.

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.danovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým daňovým a účtovným informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

Požadovanie náhrady škody a forma náhrady škody

*→ zamestnanec **nemusí:** 1. požadovať náhradu škody, 2. požadovať náhradu škody v celom rozsahu. Ak ju požaduje: **určí požadovanú náhradu škody.***

***Forma náhrady škody:** v pracovnoprávnych vzťahoch určuje škodca – zamestnávateľ pri jeho zodpovednosti za škodu.*

*1) uviesť **veci** do pôvodného stavu → oprava veci alebo*
2) v peniazoch.

Pozn. hoci spôsob náhrady určuje škodca, uvedenie do pôvodného stavu nemusí byť vždy možné vzhľadom na to, že by takýto postup môže byť v rozpore s účelom právnej úpravy pri niektorých nárokoch zamestnanca (pozri výklad k § 152 ZP – neposkytnutie stravných lístkov, § 116 ZP – prepadnutie dovolenky).

*Pre zamestnanca je dôležité, aby mu zamestnávateľ **uznal zodpovednosť za škodu** aj **samotnú výšku škody písomne.***

*Pri určení škody na veci sa **vychádza z ceny veci v čase poškodenia.** (Pozri aj výklad k § 188 ZP). Cena veci sa určí buď dohodou zamestnanca, alebo zamestnávateľa. Ak nedôjde k dohode, určí sa znaleckým posudkom.*

Pomerné obmedzenie zodpovednosti zamestnávateľa

§ 218 ZP upravuje určenie pomeru zodpovednosti medzi zamestnávateľom a zamestnancom (miera zavinenia). Zamestnávateľ musí preukázať, že škodu zavinil aj poškodený zamestnanec (t. j. nie iný zamestnanec – za toho naďalej zodpovedá zamestnávateľ). V tomto prípade sa povinnosť zamestnávateľa pomerne obmedzí (t. j. musí sa určiť pomer medzi zodpovednosťou zamestnávateľa a zodpovednosťou so zavinením zamestnanca).
*→ **škoda na zdraví** pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania → použije sa ustanovenie **§ 196** ZP (zamestnávateľ sa môže zbaviť zodpovednosti celkom alebo sčasti).*

Regresné právo zamestnávateľa

Zamestnávateľ zodpovedá aj za škodu, ktorú zamestnancovi spôsobila tretia osoba alebo iný zamestnanec (za podmienok naplnenia predpokladov zodpovednosti za škodu – napr. škoda vznikla zamestnancovi konaním tretej osoby pri plnení pracovných úloh) → zamestnávateľ má regresné právo voči tejto inej osobe, t. j. uplatniť si voči nej škodu (§ 219 ZP).

Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním
§ 220

(1) Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

(2) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrenie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrenie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

(3) Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

K § 220: Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním

*V § 220 ods. 1 ZP sa vymedzuje pojem **„plnenie pracovných úloh“** (napr. aj činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty – pracovný úraz, ale aj porušenie pracovnej disciplíny sa môže stať aj na pracovnej*

PP® tip
Daňové centrum formou ročného predplatného k prémiovému prístupu na 12 mesiacov len za 231 € pre jedného užívateľa? Je to možné! Volajte vašej osobnej operátorke a objednajte si **firemný multi-prístup na Daňové centrum.**

ceste). V § 220 ods. 2 ZP sa vymedzuje pojem ***„priama súvislosť s plnením pracovných úloh“*** *– pozitívne, ako aj negatívne (čo nie je) → význam pre posúdenie zodpovednosti za pracovný úraz (napr. pracovným úrazom nebude úraz počas stravovania zamestnanca).*

→ ***úraz pre plnenie pracovných úloh*** *(ods. 3) = pracovný úraz.* **Príklad:** zamestnanec je napadnutý z titulu svojej funkcie = napr. vedúci zamestnanec po pracovnom čase.

Čo nie je plnenie pracovných úloh alebo priama súvislosť s nimi

+ pozri aj výklad k § 221 ZP.

Judikatúra:

Zamestnanec vybočil z plnenia pracovných úloh alebo z činnosti, ktorá je v priamej súvislosti s nimi a keď teda došlo k tzv. excesu – napr. zamestnanec si bez dovolenia vyrába pre seba nejaké veci v dielni, pri čiernej jazde (pozri aj **R 11/1976**), pri osobnom konflikte zamestnancov v pracovnom čase a zamestnávateľ za škodu nezodpovedá podľa všeobecnej zodpovednosti (**R 71/1978**), pracovná cesta konaná vlastným motorovým vozidlom a porušenie dopravných predpisov (**R 12/1983**).

§ 221

(1) Cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.

(2) Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

K § 221: Cesta do zamestnania

V § 221 ZP sa vymedzuje: cesta do zamestnania → význam pri posudzovaní zodpovednosti za škodu. Pozri **Judikatúra:** napr. kde sa končí – pozri viac **6 Cz 28/87, NS ČR 21 Cdo 688/2005**, úraz na pracovnej ceste, cesta do zamestnania, štiepenie úsekov pracovnej cesty, kedy ide o cestu do zamestnanie a kedy ide o plnenie pracovných úloh → **21 Cdo 4834/2010.**

Posúdenie úsekov pracovnej cesty
Cesta z bydliska k dopravnému prostriedku, ktorým sa má PC uskutočniť = cesta do zamestnania (končí nástupom do dopravného prostriedku, príp. vstupom do budovy stanice, letiska).
Cesta dopravným prostriedkom z obce bydliska zamestnanca do miesta, ktoré je cieľom PC a späť = úkon nutný pred začiatkom práce alebo po jeho skončení (úkon v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh). Ak sa zamestnanec ubytuje pred výkonom práce (hotel, ubytovňa, príbuzní, priatelia), končí sa úkon vstupom do miesta ubytovania.
Cesta na pracovisko (miesto výkonu práce počas PC) **a späť** = cesta do zamestnania (končí sa vstupom do budovy).
Činnosť, ktorá je predmetom PC = plnenie pracovných úloh.

§ 222
Bezdôvodné obohatenie

(1) Ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať.

(2) Bezdôvodné obohatenie na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov.

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.mzdovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým mzdovým a personálnym informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

(3) Predmet bezdôvodného obohatenia sa musí vydať tomu, na čí úkor bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada.

(4) S predmetom bezdôvodného obohatenia sa musia vydať aj úžitky z neho, ak ten, kto obohatenie získal, nekonal dobromyseľne.

(5) Ten, kto predmet bezdôvodného obohatenia vydáva, má právo na náhradu potrebných nákladov, ktoré na vec vynaložil.

(6) Vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty.

K § 222: Bezdôvodné obohatenie

§ 222 ZP osobitne upravuje otázku bezdôvodného obohatenia pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov (problém: § 223 ZP o PVMPP naň neodkazuje, ale ide o ustanovenie, ktoré aj pri dohodách má právny význam).

Bezdôvodné obohatenie	nastala skutočnosť, ktorá spôsobuje, že prijaté plnenie nemá právny základ a má sa vrátiť druhej strane, ktorá plnila

Judikatúra:

pozri **R 26/1975** (neoprávnený majetkový prospech), účelom právnej úpravy zodpovednosti za neoprávnený majetkový prospech v ZP je zahrnúť všetky také prípady, ktorých vyrovnanie **neumožňujú iné** ustanovenia upravujúce jednotlivé právne vzťahy. Ustanovenie ZP o neoprávnenom majetkovom prospechu nemá dosah teda napr. na prípady, kedy sa zamestnávateľ domáha voči zamestnancovi vrátenia náhrady mzdy poskytnutej za dovolenku alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo ktorú čerpal bez toho, aby mu na ňu vznikol nárok.

→ ***iné ustanovenia:*** *napr. § 131 ods. 2 ZP (tituly na zrážku zo mzdy), § 76 ods. 4 ZP (titul na vrátenie odstupného),*

→ *ods. 1 –* ***povinnosť vydať*** *bezdôvodné obohatenie, ods. 2 –* ***dôvody*** *(skutkové podstaty) bezdôvodného obohatenia pre účely ZP.*

Plnenie bez právneho dôvodu	Plnenie, na ktoré nevznikol právny nárok (**Príklad: R 32/1989** → plnenie prijaté od zamestnanca na úhradu schodku, ak schodok vznikol úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia, takže v tomto rozsahu plnil bez právneho dôvodu.)
Plnenie z neplatného právneho úkonu	Plnenie na základe právneho úkonu, ktorý je neplatný (**Príklad:** vydanie odstupného v prípade rozhodnutia súdu, že pracovný pomer sa skončil neplatne – pozri prípad **NS ČR 21 Cdo 304/2003.**)
Plnenie z právneho dôvodu, ktorý odpadol	Právny dôvod na plnenie existoval, ale neskôr odpadol (**Príklad:** vyplatenie plnenia z dôvodu výkonu práce v cudzine – adresná dávka na školné pre dieťa zamestnanca, ale výkon práce v cudzine nezačal. Pozri prípad **NS ČR 21 Cdo 3435/2009.**)
Majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov	**Príklad:** konaním v rozpore s dobrými mravmi, trestnou činnosťou, neoprávneným používaním cudzej veci (napr. zariadenie zamestnávateľa je bez jeho súhlasu prenajímané za odplatu).

→ *Ods. 3 a 4 –* ***komu sa musí vydať*** *predmet bezdôvodného obohatenia a* ***čo všetko sa musí vydať*** (**Príklad:** V prípade dojednanej pracovnej zmluvy by mal zamestnanec vydať odmenu a zamestnávateľ by mal „vrátiť výkon práce“. *Keďže to zo strany zamestnávateľa nie je možné, zamestnanec má nárok na peňažnú náhradu – zodpovedá odmene/mzde za vykonanú prácu), ods. 5 – právo* ***na náhradu potrebných nákladov, ods. 6 – upravuje sa prípad vrátenia neprávom vyplatených súm zamestnancovi***

PP® tip Úplné znenia daňových predpisov nájdete v časopise **ÚZ – úplné znenia.** Pre viac informácií a objednávanie kliknite na **www.zakon.sk** alebo volajte +421 41 70 53 222.

Príklad: nesprávne vypočítaná mzda zamestnanca) ® zamestnávateľ môže žiadať len v premlčacej dobe tri roky – § 107 ods. 1 OZ (nejde o preklúziu – prípad nie je vymedzený v § 36 ZP), a to len za podmienky, že zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené (napr. zle vypočítaná mzda) alebo omylom vyplatené (t. j. nemali byť zamestnancovi vôbec vyplatené, resp. ich adresátom mal byť niekto iný, prípadne, že bol zaradený do nesprávnej mzdovej triedy).

DEVIATA ČASŤ
DOHODY O PRÁCACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
§ 223

(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

(2) Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 43 ods. 4 druhej vety, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1, § 122a ods. 1 až 3, § 122b ods. 1 až 3, § 123 ods. 1 a 2, § 124 a šiestej časti. Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí. Na splatnosť odmeny, výplatu odmeny a zrážky z odmeny sa primerane uplatnia ustanovenia § 129 až 132.

(3) S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

(4) Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona.

(5) Spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

(6) Pri skončení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z odmeny zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať.

K § 223: Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (spoločné ustanovenia)

§ 223 ZP upravuje niektoré z podmienok na uzatvorenie dohôd o PVMPP (§ 223 – § 228a ZP) a aplikáciu iných ustanovení ZP na dohody → majú charakter pracovnoprávneho vzťahu → ide o výkon závislej práce podľa § 1 ods. 2 ZP.

Druhy: *dohoda o vykonaní práce (§ 226 ZP), dohoda o brigádnickej práci študentov (§ 227 a § 228 ZP), dohoda o pracovnej činnosti (§ 228a ZP).*
→ nemajú sa používať štandardne, ale „výnimočne" a u DoPČ a DoBPŠ je to aj „príležitostná činnosť vymedzená druhom práce".

PP® tip Všetky **zaujímavé publikácie a zdroje,** ktoré vám prinesú **plnohodnotné informácie,** nájdete na **www.zakon.sk**.

Na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb → *ZP nespresňuje, a teda vymedzenie je široké a môže pod neho byť podradená takmer akákoľvek činnosť z hľadiska druhu práce definovaného v týchto dohodách, avšak túto možnosť je potrebné vnímať v kontexte zásady výnimočnosti použitia dohôd. ZP neobmedzuje, aby na dohodu mohol byť vykonávaný druh práce spadajúci pod podstatnú činnosť zamestnávateľa.*

Výnimočnosť uzatvorenia dohôd o PVMPP → *ZP nevymedzuje kritériá výnimočnosti, to však neznamená, že zamestnávateľ ho nemá používať pravidelne, štandardne.*

Faktory na posúdenie výnimočnosti
→ **vo väzbe na počet zamestnancov** (určitý podiel zamestnancov), → **vo väzbe na charakter činnosti** (hlavná, podporná či doplnková, prevažujúci predmet a pod.), → **trvanie takejto činnosti** (krátkodobá, dlhodobá, trvalá), → **dodatočným kritériom za istých okolností môže byť aj kritérium predvídateľnosti takejto činnosti (plánovaná potreba, náhla potreba), popr. aj kritérium účelnosti a hospodárnosti** (podstatou hospodárnosti však nie je napr. šetriť na dovolenke, stravovaní zamestnancov, ale napr. skutočnosť, že ide o výkon práce na tri dni v malom rozsahu a nie je hospodárne plniť všetky povinnosti z pracovného pomeru). Pri zavádzaní sa argumentovalo, že majú byť používané tam, kde je neúčelné a nehospodárne uzatvárať pracovnú zmluvu (t. j. malo ísť o činnosť, ktorá nepredstavuje hlavný predmet činnosti zamestnávateľa, ale rôzne doplnkové činnosti malého rozsahu – napr. občasné upratovacie práce).

Judikatúra:

R 22/1980→ pri posudzovaní, či ide o dohodu alebo pracovný pomer, sa má vychádzať nielen z písomnej dohody, ale aj z obsahu.
Výnimočnosť: **NS SR 5Asan/4/2016, KS Žilina 20S 70/2014, KS Žilina 21S 149/2014.**
Hlavný predmet činnosti: **KS Žilina 21S 149/2014.**

Rozdiel medzi jednotlivými druhmi dohôd

DoVP	DoPČ, DoBPŠ
→ **„práca, ktorá je vymedzená výsledkom“,** a to **individuálne a konkrétne**	→ **„príležitostná činnosť vymedzená druhom práce“** = opakovaný výkon druhovo určenej práce
dohodne sa **výsledok,** ktorý sa má dosiahnuť → **jeden** (upratanie a vypratanie priestorov zamestnávateľa), **nie** opakovane (pravidelné upratovanie a vypratávanie priestorov zamestnávateľa). → k jednému výsledku môže viesť aj sled rôznych krokov **Príklad:** pokosenie trávnika, vypratanie priestorov, vypracovanie rešerší, analýzy (malo by ísť o takú analýzu, ktorá nespadá pod Autorský zákon) dohodne sa **doba, v ktorej sa má úloha vykonať** + **aj počet hodín/rozsah práce,** na ktorý sa dohoda uzatvára	**druhovo sa vymedzí činnosť, ktorá sa bude opakovať** **Príklad:** o opakované upratovanie a vypratávanie priestorov, opakovanú starostlivosť o zeleň a rôzne iné práce, ktorých charakter možno určiť druhovo (napr. manipulačné práce v sklade, sťahovacie práce)

Upozornenie:

V praxi sa na činnosti, ktoré majú druhový charakter (napr. odpratávanie snehu od 1. 11. do 31. 3., upratovacie práce od 1. 1. do 31. 12., oberanie plodov v sade od 1. 7. do 31. 8.), chybne dohodujú dohody o vykonaní práce napriek tomu, že v danom prípade už nejde o dosiahnutie výsledku, ale opakovaný výkon tej istej činnosti, ktorá má druhový charakter.

Použitie ustanovení Občianskeho zákonníka na dohody

→ cez § 1 ods. 4 ZP. Poradie prednosti:

1) ustanovenia § 223 ZP – 228a ZP *(napr. splatnosť odmeny)* →
2) ustanovenia ZP, ktoré sa na dohody vzťahujú *(napr. spôsobilosť zamestnanca na právne úkony)* →
3) OZ – všeobecné ustanovenia *(napr. počítanie lehôt). Pozri aj výklad k § 1 ods. 4 ZP.*

PP® tip **EPI monitoring (monitoring.epi.sk)** – unikátny nástroj na **preverovanie** a **vyhľadávanie** nových obchodných partnerov, ale aj na spoľahlivé **sledovanie informácií** o subjektoch, ktoré sú v **konkurze alebo likvidácii.**

Príklad (k aplikovanie pravidiel OZ):

Zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancom tri DoPČ, kde vymedzil, že jednou činnosťou bude práca so spismi (prvá dohoda), druhou činnosťou bude práca s telefónmi – zdvíhanie telefónov a komunikácia, organizovanie stretnutí (druhá dohoda) a treťou činnosťou bude práca s počítačom, vyhotovovanie listov (tretia dohoda) → môže viesť k jeho posúdeniu ako neplatného právneho úkonu (§ 39 OZ) a k jeho konverzii i na iný právny úkon (ak to zodpovedá vôli iných zmluvných strán + ak spĺňa náležitosti iného právneho úkonu – § 41a ods. 2 OZ). Pozri aj **Judikatúra: NS SR 4 Obo 20/2007** → „Obchádzanie zákona obsahom alebo účelom urobeného právneho úkonu spravidla znamená, že právny úkon neodporuje síce výslovnému zneniu ustanovenia, avšak svojimi dôsledkami sleduje ten cieľ, aby zákon dodržaný nebol." Pri konverzii právneho úkonu z neplatnej dohody na pracovnú zmluvu sa má skúmať vôľa zmluvných strán (či chceli skutočne založiť vzťah na dohodu alebo chceli uzatvoriť v skutočnosti pracovnú zmluvu) → **Judikatúra:** pozri **NS ČR 21 Cdo 2163/2004,** pozri aj **R 19/1977.**

Neplatnosť: ***KS Nitra: 5 Co 16/2012, KS Nitra: 9 Co 218/2012***

Zamestnanec vykonával prácu v rozsahu 40 hodín týždenne v priemere a 400 hodín práce nadčas v kalendárnom roku. Na výkon ďalšej práce sa uzatvorila DoPČ → obchádzanie zákona, pozri výklad k § 50 ZP.

Vzťah právnej úpravy dohôd k právnej úprave ostatných častí Zákonníka práce

→ vymedzuje najmä § 223 ods. 2 ZP

***Zásada výhodnosti (§ 1 ods. 6 ZP) pri dohodách** → pozri výklad k § 1 ods. 6 ZP + ale platí § 224 ods. 2 písm. c) ZP: nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.*

*→ **prvá časť ZP:** § 1, § 2, § 3, § 4, § 5 (vyslanie na dohodu je možné, ale štát vyslania určuje pracovné podmienky, ktoré sa majú dodržať, napr. minimálna výmera dovolenky), § 6, § 7, § 8, § 9, § 10, § 11 (DoBPŠ – status – žiak alebo študent dennej formy štúdia a vek), § 11a (ale spravidla iba v zmiernenej forme – napr. BOZP, ale napr. zamestnanci na dohodu len výnimočne bývajú osobitne zmienení v kolektívnej zmluve), § 12, § 13, § 14 (individuálny spor – súd + § 223 ods. 5 ZP), § 15, § 16, § 17 (každá dohoda musí byť písomná, inak je neplatná – doložka neplatnosti podľa § 17 ods. 2), § 18, § 19, § 20, § 21, § 22, § 27, § 28, § 29, § 29a (de facto neaplikovateľné, keďže sa týka výpovede podľa § 63 a odstupného podľa § 76), § 30, § 31, § 32, § 33, § 34, § 35 (tu sa spomínajú mzdové nároky z pracovného pomeru, ale dalo by sa to vykladať ako aj nároky podobné mzde – odmena z pracovnoprávneho vzťahu), § 36, § 37, § 38 (písomnosti pri dohodách sa doručujú rovnakým spôsobom ako pri pracovnom pomere), § 39 a § 40*

*→ **pracovný čas:** § 85 ods. 1 a 2 ZP (pojem „pracovný čas" a „doba odpočinku"), § 90 ods. 10 ZP (možnosť zamestnávateľa, po dohode so zástupcami zamestnancov, určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času), § 91 ZP (prestávky v práci), § 92 ZP (nepretržitý denný odpočinok), § 93 ZP a § 94 ZP (nepretržitý odpočinok v týždni), § 95 ZP (určuje, ktorá zmena je v rámci týždňa prvá), § 98 ZP (nočná práca) + pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca 8 hodín + nemožno im nariadiť ani dohodnúť s nimi pracovnú pohotovosť (§ 96 ZP) a prácu nadčas (§ 97 ZP) [**nevzťahujú<$]BOLD> ustanovenia o rozvrhovaní pracovného času – § 86 ZP – § 90 ZP** → organizácia pracovného času je dohodnutá priamo v dohode alebo je založená na konkrétnej potrebe (ad hoc) s tým, že sa musia dodržať limity ustanovené zákonom].*

*→ **minimálna mzda:** § 119 ods. 1 ZP (mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom – nariadenie vlády o minimálnej mzde na príslušný kalendárny rok) [**nevzťahujú** sa ustanovenia o minimálnych mzdových nárokoch (§ 120 ZP), (zamestnanec sa nemusí zaradiť do stupňa náročnosti práce 1 až 6, ale stále platí zásada zákazu diskriminácie – napr. rovnaké zaobchádzanie pri práci rozdielnej náročnosti), o mzde za prácu nadčas (§ 121 ZP) (práca nadčas na dohodu je zakázaná), o mzde. Na dohody sa nevzťahujú ani § 118 ZP, § 119 ods. 2 a 3 ZP, § 125 ZP až § 128 ZP].*

Od 1. 5. 2018 - sa „mzdové" zvýhodnenia vzťahujú aj na dohody oPVMPP. Podľa § 223 ods. 2 ZP „Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa

PP® tip Rýchle a prehľadné informácie o **finančnej situácii a platobnej disciplíne** obchodných spoločností a iných subjektov nájdete na **monitoring.epi.sk.**

vzťahujú... § 122a ods. 1 až 3, § 122b ods. 1 až 3, § 123 ods. 1 a 2, § 124.“ a podľa štvrtej vety § 223 ods. 2 ZP „*Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu.*“.

Zvýhodnenia a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru			
Zvýhodnenie	**Účinnosť**	**Výška**	
Sobota	1. 5. 2018	najmenej 25 % minimálnej mzdy (20 %)	
	1. 5. 2019	najmenej 50 % minimálnej mzdy (45 %)	
Nedeľa	1. 5. 2018	najmenej 50 % minimálnej mzdy (40 %)	
	1. 5. 2019	najmenej 100 % minimálnej mzdy (90 %)	
Sviatok	1. 5. 2018	odmena je zvýšená najmenej o 100 % minimálnej hodinovej mzdy (vzhľadom na to, že pri dohodách sa nesleduje priemerný hodinový/mesačný zárobok)	
Nočná práca	1. 5 .2018	**Neriziková**	najmenej 30 % minimálnej mzdy (25 %)
		Riziková	najmenej 50 % minimálnej mzdy
	1. 5 .2019	**Neriziková**	najmenej 40 % minimálnej mzdy (35 %)
		Riziková	najmenej 50 % minimálnej mzdy

Pre rok 2020 je to n. v. SR č. 324/2019 Z. z. Minimálna mzda v roku 2020 = 3,333 eura/hodina.

V prípade derogačnej klauzuly (§ 122a ods. 2 ZP, § 122b ods. 2 ZP, § 123 ods. 2 ZP) možno vychádzať z toho, že kolektívna zmluva by sa musela vzťahovať aj na zamestnancov na dohody, resp. ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia a ide o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, muselo by sa to dohodnúť v dohode. Ak by sa však nevzťahovala – otázka dodržania § 224 ods. 2 písm c) ZP – zákaz zvýhodnenia.

→ ***aplikácia ustanovení o splatnosti mzdy (odmeny), výplate mzdy (odmeny) a zrážkach zo mzdy (odmeny):*** *primerane sa uplatnia ustanovenia § 129 ZP (splatnosť mzdy), § 130 ZP (výplata mzdy), § 131 ZP (zrážky zo mzdy), § 132 ZP (splatnosť, výplata a zrážky z iných príjmov), ak nie je ustanovené niečo iné v časti, ktorá sa týka dohôd (niečo iné je ustanovené napr. v otázke splatnosti odmeny z DoPČ a DoBPŠ, pozri ďalej).*

→ ***šiesta časť ZP*** *(ochrana práce): § 146 ZP (ochrana práce), § 147 ZP (povinnosti zamestnávateľa), § 148 ZP (práva a povinnosti zamestnancov), § 149 ZP (kontrola odborovým orgánom), § 150 ZP (inšpekcia práce).*

→ ***ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca v práci:*** *nevzťahujú sa na ne ustanovenia o prekážkach v práci a o výkone práce, uvedené ale nevylučuje, že osoba napr. nemôže byť dočasne pracovne neschopná (pozri aj nároky podľa zákonov č. 462/2003 Z. z. a č. 461/2003 Z. z.), alebo potrebuje absolvovať vyšetrenie alebo ošetrenie → zamestnávateľ je povinný* ***ospravedlniť neprítomnosť*** *zamestnanca v práci, ak*

- *ide* ***o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g)*** *ZP (pozn.: dôležité osobné prekážky v práci) – ide o nadviazanie na vecné dôvody v tomto ustanovení s tým, že aj prípadný rozsah ospravedlnenia (deň, nevyhnutne potrebný čas) by sa spravoval týmto ustanovením [nespadajú sem písm. h) a i)],*
- *neprítomnosť zasiahla* ***do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce*** *(pozn.: zamestnávateľ neurčuje rozvrh pracovného času ani pracovné zmeny).*
- *náhrada odmeny (ani samotná odmena) za tento čas zamestnancovi náhrada nepatrí.*

→ *Obmedzenie zákazu mlčanlivosti o pracovných podmienkach, mzdových podmienkach a podmienkach zamestnávania a neplatnosť dojednania*

Na dohody sa vzťahuje § 43 ods. 4 ZP (druhá veta) účinný od 1. 1. 2019; § 13 ods. 5 a 8 ZP sa na dohody vzťahuje automaticky vzhľadom na zaradenie týchto ustanovení v prvej časti ZP.

PP® tip

Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu dostanú odpovede na odborné otázky **vo forme chatu alebo emailu.**

V § 13 ods. 5 ZP sa ustanovuje obmedzenie zamestnávateľa, ktorý nemôže (nesmie) zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok (pri dohodách to zahŕňa otázky odmeny za prácu) a opodmienkach zamestnávania. Na uvedené nadväzuje aj § 43 ods. 4 ZP, podľa ktorého sú ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými (pozn. vrátane dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok (t. j. aj odmeny) a o<N>podmienkach zamestnávania, neplatné (ide o absolútnu neplatnosť). Zaradenie tohto zákazu pod § 13 ZP súvisí s cieľom zabrániť zamestnávateľovi v prípadnom diskriminačnom konaní voči zamestnancovi (napr. nevýhodnejšie podmienky), pričom napr. v dohode o pracovnej činnosti s ním dohodne mlčanlivosť a prípadne aj sankcie za jej porušenie. Cieľom je primárne odradiť zamestnanca, aby hovoril s inými zamestnancami o svojej odmene a aby sa dozvedel aj o odmene iných zamestnancov, prípadne aby zistil, aké práva majú iní zamestnanci s pracovnou zmluvou alebo dohodami. V praxi takáto „nevedomosť" sťažuje prípadné konanie zamestnanca voči zamestnávateľovi – uvedenie relevantných skutočností o jeho diskriminácii.

V nadväznosti na tento zákaz ZP zároveň ustanovuje, že nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok (t. j. aj o odmene) a o podmienkach zamestnávania – t. j. zamestnávateľ nemôže trestať zamestnancov za to, že sa rozprávajú o svojich pracovných podmienkach.

§ 13 ods. 5 a 8 ZP však neznamená: 1. že zamestnanec nezodpovedá za informácie, ktoré iným zamestnancom hovorí (napr. nepravdivé, skreslené, neúplné), 2. že môže porušovať pravidlá obchodného a iného tajomstva.

→ ***ďalšie ustanovenia ZP mimo prvej časti ZP, t. j. tam, kde to príslušné ustanovenie stanoví:***

- ***náhrada škody –*** *odkaz druhej vety § 225 ods. 1 ZP → odkaz na § 182 ZP (hmotná zodpovednosť) a § 185 ZP (zverenie predmetu) a ich zásady a § 225 ods. 2 ZP → odkaz na § 192 ZP – § 219 ZP,*
- *rozšírenie okruhu zamestnancov pri stravovaní [§ 152 ods. 8 písm. c) ZP] – aj dohody,*
- *ustanovenie* ***o zákaze výkonu niektorých prác pre ženy*** *(§ 161 ZP)* ***a mladistvých*** *(§ 173 ZP a § 175 ZP) sa použije na dohody na základe odkazu § 224 ods. 3 ZP,*
- *ustanovenie* ***o bezpečnej úschove najmä zvrškov a osobných predmetov,*** *ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel (§ 151 ods. 3 ZP) (****„všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách"****).*

→ použité musia byť prípadne aj ďalšie ustanovenia, ktoré upravujú definíciu nejakého pojmu a nie sú zaradené v ustanoveniach, ktoré sa aplikujú na základe odkazu v § 223 ods. 2 ZP.

Iné ustanovenia Zákonníka práce – analogické uplatnenie a uplatnenie dohodou

→ ak sa konkrétne ustanovenie nevzťahuje na dohody, nie je možná ani analogická aplikácia súdom.

Príklad:

Prestoj (§ 142 ods. 1 ZP) a náhrady mzdy (odmeny).

Judikatúra:

R 88/1970 (na pracovné vzťahy založené dohodou sa vzťahujú ustanovenia ZP majúce všeobecný charakter a ďalej tie ustanovenia, o ktorých to ZP výslovne stanoví), **R 27/1980** (na dohodu nie je možné ani analogicky použiť ustanovenia ZP upravujúce práva a povinnosti okrem tých, na ktoré právna úprava dohôd výslovne odkazuje), **R 88/1970** (ak zamestnávateľ nepridelil prácu zamestnancovi s dohodou, nie je povinná mu poskytnúť ani odmenu ani náhradu)

→ ***v dohode možno dohodnúť, že sa uplatnia aj niektoré inštitúty typické pre pracovný pomer,*** *ako dovolenka, náhrady pri prekážkach v práci a pod. V danom prípade bude mať súd podklad, aby v tejto veci priznal nárok, napr. na dovolenku (pozri aj výklad k zásade výhodnosti).*

PP® tip Kompletný prehľad o novom zákone o ochrane osobných údajov a **nariadení GDPR aj vo forme videoškolení.** Viac informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

Vzťah právnej úpravy Zákonníka práce a právnej úpravy Autorského zákona
→ pozri § 3 ods. 1 (predmet autorského práva), § 3 ods. 2 (dielo), § 65 ods. 1 (licenčná zmluva), § 91 ods. 1 (dielo na objednávku) ***Autorského zákona č. 185/2015 Z. z. → upravuje dielo a licenčnú zmluvu.***

Dohody v zmysle ZP nemožno uzatvárať ***na plnenie, ktoré je predmetom diela na objednávku*** *podľa § 91 AZ, a teda obísť ustanovenia AZ (išlo by o simulovaný právny úkon a z tohto dôvodu neplatný) → ak možno* ***činnosť podradiť pod predmet AZ,*** *uzatvorenie dohody o PVMPP by bolo absolútne neplatné pre rozpor s § 223 ods. 3 ZP („nemožno uzatvárať"). Ak činnosť vykazuje* ***znaky vzťahu podľa AZ,*** *kde je* ***predmetom dohody výsledok tvorivej duševnej činnosti,*** *vždy pôjde o vzťah podľa AZ. Platí to aj naopak, ak ide o závislú prácu (§ 1 ods. 2 ZP) a nie o autorské dielo, nemožno aplikovať AZ.*

Vznik pracovnoprávneho vzťahu na základe dohody

§ 1 ods. 5 ZP viaže ***vznik pracovnoprávneho vzťahu z dohody*** *o PVMPP na čas najskôr* ***od uzatvorenia dohody,*** *ak ZP alebo osobitný predpis neustanovuje inak.*

→ ZP neustanovuje, že súčasťou dohody má byť aj „deň nástupu do práce", vznik tohto pracovnoprávneho vzťahu vyplýva z obsahu dohody → buď dátumom jej podpísania, alebo dátumom uvedeným v samotnej dohode (**Príklad:** dohoda o pracovnej činnosti zo dňa 24. 3. 2020, ktorá sa uzatvára od 1. 4. 2020 do 31. 5. 2020),

→ na uzatváranie dohôd sa ***nevzťahujú*** *ustanovenia o tzv. predzmluvných vzťahoch (§ 41 ZP), ale* ***vzťahuje*** *sa na ne § 13 ZP a ustanovenia zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon).*

Uzatvorenie dohody s mladistvým zamestnancom

→ Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov (§ 40 ods. 3 ZP) + platí § 11 ZP o spôsobilosti mladistvého zamestnanca na pracovnoprávne úkony.

→ len ak sa tým ***neohrozí*** *jeho: 1)* ***zdravý vývoj*** *(spojené s fyzickým vývojom – napr. náročnosť práce by deformovala napr. vývojové štádium chrbtice),* ***2) bezpečnosť*** *(napr. aj práca, ktorá nie je mladistvým zakázaná, ale je tu riziko pre ich bezpečnosť),* ***3) mravnosť*** *(t. j. psychický vývoj – napr. predavač v obchode s mládeži neprístupnou problematikou) alebo* ***4) výchovu na povolanie*** *(napr. zasahovalo by to do vzdelávania zamestnanca, ktorý navštevuje strednú školu).*

Riešenie sporov a žaloba na neplatnosť

*→ pozri § 223 ods. 5 ZP v spojení s § 14 ZP (riešenie sporov) = aj spory z dohôd OPVMPP prejednávajú a rozhodujú súdy (****viac pozri výklad k § 14 ZP).***

→ § 77 ZP nie je priamo vymenovaný v § 223 ods. 2 ZP + priamy odkaz na neho neobsahuje ani iné ustanovenie ZP. Avšak možno uvažovať o tom, že ak sa spory z dohôd prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru, musí tu byť možnosť aplikovať pre prerokovanie a rozhodnutie rovnaké pravidlá ako pri sporoch z pracovného pomeru (inak by platila všeobecná premlčacia doba = právna neistota, zvýhodnenie oproti pracovnému pomeru).

Judikatúra:

NS ČR v obdobnej veci (ale v kontexte odlišnej právnej úpravy) v prípade **21 Cdo 1633/2009** → napadnutie na súde „ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měla práce konaná na základě dohody o pracovní činnosti skončit tímto rozvázáním". **NS ČR zdôraznil otázku právnej istoty.**

Potvrdenie o zrážkach z odmeny
§ 223 ods. 6 ZP ukladá zamestnávateľovi povinnosť vydať obdobu potvrdenia o zamestnaní (pozri § 75 ZP) aj osobám pracujúcim na jednu z dohôd o PVMPP.

PP® tip **Firemný multi-prístup na Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

Podľa § 84 EP je zamestnávateľ, ktorý prijíma zamestnanca do zamestnania, povinný vyžiadať si od neho potvrdenie vystavené tým, u koho bol naposledy zamestnaný, o tom, či bol vydaný príkaz na začatie exekúcie alebo exekučný príkaz, ktorým exekútorom a v čí prospech.

Takéto potvrdenie je povinný každý zamestnávateľ vydať zamestnancovi, ktorý u neho prestal pracovať; zamestnaním sa rozumie aj práca na základe niektorej z dohôd o PVMPP. Rovnaká povinnosť je zakotvená aj v § 13r zákona č. 65/2001 Z. z. o správe a vymáhaní súdnych pohľadávok.

§ 224

(1) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 sú zamestnanci povinní najmä
a) vykonávať práce zodpovedne a riadne a dodržiavať podmienky dohodnuté v dohode,
b) vykonávať práce osobne,
c) dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení,
d) riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím,
e) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávneho vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

(2) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 je zamestnávateľ povinný najmä
a) utvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osob- né ochranné pracovné prostriedky,
b) oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
c) poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky; nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru,
d) viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené,
e) viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.

(3) Zákazy prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe týchto dohôd.

K § 224: Základné povinnosti zamestnancov vykonávajúcich prácu na dohody

§ 224 ZP v ods. 1 demonštratívne („najmä“) upravuje povinnosti zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o PVMPP a v ods. 2 povinnosti ich zamestnávateľov.

K otázke prideľovania práce na dohodu

*Medzi povinnosťami zamestnávateľa **nie je** obdobná povinnosť, ako je v § 47 ods. 1 písm. a) ZP (ten sa na dohody neaplikuje) („zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy“).*

Na druhej strane výpočet je demonštratívny „najmä“.

PP® tip **Praktické príklady zo súčasných noviel a zmien v zákonoch** vám ponúkame aj v digitálnej podobe. Získajte ročný prístup k rozsiahlej ponuke **videoškolení len za 120 €.** Viacej informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

Judikatúra:

Uvedené má následky v tom zmysle, že v prípade, ak zamestnávateľ neprideľuje prácu a zamestnanec nekoná prácu, nemožno uplatniť ustanovenia o prestoji a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, a teda priznať náhradu mzdy (v tomto prípade náhradu odmeny) (pozri **NS ČR 21 Cdo 2163/2004, R 27/1980).**

Naskytá sa však otázka, aký zmysel má uzatvorenie dohody so zamestnancom, ak tu nie je žiadna garancia pridelenia práce? V tejto súvislosti bude ***rozhodujúci aj text dohody.*** *Ak sa zamestnávateľ zaväzuje prideľovať prácu v rozsahu* ***najviac 10 hodín*** *týždenne, nie je viazaný žiadnym fondom pracovného času. Ak je však dohoda dojednaná tak, že „pracovný čas je 10 hodín týždenne", naskytá sa logická otázka, ak je zamestnanec zavolaný na výkon práce, musí alebo nemusí prísť pracovať? Ak je odpoveď kladná, t. j. že musí prísť pracovať, je to aj odpoveď na to, či zamestnávateľ musí takúto prácu prideľovať (ak neprideľuje, môže sa objaviť otázka náhrady škody). Pravidlo „zmluvy sa majú dodržiavať" totiž platí bez ohľadu, či je alebo nie je priama povinnosť prideľovať prácu zapísaná v zákone (povinnosť prideľovať prácu teda závisí aj od obsahu dohody).*

§ 225

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu podľa § 223, za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa § 182 až 185.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

K § 225: Zodpovednosť za škodu v prípade dohôd

§ 225 ZP upravuje niektoré aspekty zodpovednosti za škodu pri dohodách.

Zodpovednosť za škodu zamestnanca

= uplatnia sa rovnaké pravidlá ako v ôsmej časti ZP (ako aj rovnaké predpoklady zodpovednosti). (Pozri výklad k § 179 ZP až § 191 ZP).

Otázku plnenia pracovných úloh a priamej súvislosti s nimi upravuje § 220 ZP (hoci v tomto ustanovení nie je priamo vymenované, že sa vzťahuje na dohody, ide o vymedzenie pojmu, ktorý sa používa aj v § 225 ZP, a teda sa na dohody musí vzťahovať).

Rozsah náhrady škody	
Škoda	**výška NŠ, ktorú zamestnávateľ môže požadovať**
Z nedbanlivosti	**obmedzená** → dve hranice – najviac 1/3 skutočnej škody – najviac 1/3 odmeny
Úmyselne, pod vplyvom alkoholu, po požití omamných a psychotropných látok	**neobmedzená (plná)**
Prípad: § 182 ZP a § 185 ZP	**neobmedzená (plná)**

§ 182 ZP → schodok, § 185 ZP → strata zverených predmetov.

K prípadu 1:

Základom pre náhradu je ***„odmena dohodnutá za vykonanie tejto práce".***
→ pri DoVP – celková odmena za výsledok

PP® tip Okrem školení mimo pracoviska zabezpečujeme aj **In House školenia** – **vyškolenie vašich zamestnancov priamo u vás vo firme.** Riešenie šité na mieru: od výberu lektora, témy až po materiálne a technické zabezpečenie.

Príklad:

Dojednaná odmena je 5 €/hodina a celkový počet hodín je 300. Celková odmena teda bude 1 500 €. Náhrada škody nesmie presiahnuť 500 €. Ak by škoda bola 300 €, nesmie presiahnuť 1/3 tejto sumy. V prípade opakovaného spôsobenia škody ide o novú situáciu a opätovne sa môže posudzovať náhrada škody.

→ pri DoPČ a DoBPŠ – je to problematickejšie, keďže napr. pri pracovnom pomere sa vychádza zo štvornásobku priemerného zárobku, ale dohody sa nevyznačujú spravidla pravidelnosťou práce a neaplikuje sa na ne § 134 ZP o priemernom zárobku. V tomto prípade môže byť dohoda uzatvorená na najviac 12 mesiacov. Z tohto hľadiska sa javí byť ustanovenie naformulované tak, že základom pre posudzovanie je celková odmena dohodnutá pre dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov. To však môže byť problém, keďže často tieto dohody majú neurčitý obsah z hľadiska rozsahu „napr. najviac 10 hodín týždenne“, t. j. nie je vymedzená žiadna celková odmena za vykonanie práce. Odmena je poskytovaná za vykonávanie práce (priebežne) a nie za vykonanie (teda za výsledok), často ako hodinová odmena.

Príklad:

V praxi zamestnanec – študent si dojedná so zamestnávateľom DoBPŠ od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020; 10. 3. 2020 si klient objedná od zamestnávateľa troch zamestnancov na 3 dni po cca 8 hodín/denne na sťahovacie práce. Odmena pre študenta pre túto brigádu bude 3 € na hodinu. Študent odpracuje 1. deň – 8 hodín, 2. deň – 8 hodín a tretí deň spôsobí škodu po 2 hodinách výkonu práce. Spolu odpracoval 18 hodín. Vzhľadom na spôsobenie škody klient zamestnávateľa zastaví prideľovanie ďalšej práce a žiada od zamestnávateľa uhradenie škody (obchodnoprávny vzťah). Škoda je vyčíslená na 1 500 €. Dosiahnutá odmena je 18 x 4 € = 72 €. Aj keď má študent uzatvorenú DoBPŠ do 31. 12. 2020, z dohody nevyplývajú žiadne povinnosti ohľadom prideľovania práce, a teda ani dohodnutej odmeny za vykonanie práce z hľadiska garancie – garantovaný čas/garantovaná odmena. Jediným základom na výpočet náhrady škody sú teda dva údaje, najviac 1/3 zo 72 € (prípadne ak sa bude brať do úvahy aj nevyplatená, ale de facto dohodnutá odmena 24 h x 4 €) najviac 1/3 zo sumy 1 500 €. Zamestnávateľ teda vymôže najviac 1/3 zo 72 € (resp. 1/3 z 96 €).

Ak by bola dohoda o pracovnej činnosti dohodnutá na 10 hodín týždenne za 4 € na hodinu alebo za napr. 150 € mesačne na 6 mesiacov, dá sa uvažovať o výpočte celkovej odmeny za toto obdobie. Vyššie popísaná situácia však znamená skôr uzatvorenie posúdenia odmeny vo väzbe na konkrétny úsek (konkrétneho klienta).

K prípadu 3:

Obdobný problém pre výpočet náhrady škody predstavuje aj uzatvorenie dohody o spoločnej hmotnej zodpovednosti zamestnanca na dohodu, keďže pravidlá pre výpočet obsahuje § 189 ZP. Navyše v prípade § 189 ZP ide o započítanie priemerného zárobku, ktorý však zamestnanec na dohodu nemá. Musel by sa teda zistiť zárobok zamestnanca v posudzovanom období (obdobie inventarizácie) a ten sa prepočítať na priemerný mesačný zárobok. Prípadne by sa mohol zvoliť (ak je to možné) analogický postup ako v prípade § 134 ZP.

Požadovanie náhrady škody *→ pozri § 191 ZP*

Zodpovednosť za škodu zamestnávateľa
→ uplatnia sa rovnaké pravidlá ako v § 192 ZP – § 219 ZP (t. j. aj rovnaké predpoklady zodpovednosti za škodu). § 220 ZP sa použije v oboch prípadoch.

§ 226
Dohoda o vykonaní práce

(1) Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.

PP® tip

Absolvujte **kurz BOZP alebo OPP v e-learningovej forme.** Po jeho úspešnom absolvovaní získa každý preškolený zamestnanec **platný záznam o oboznámení s kurzom,** ktorým sa môže v prípade potreby preukázať kontrolným orgánom.

(2) Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.

(3) Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla.

(4) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.

(5) Ak zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže jej výsledky použiť, právo na odmenu primeranú vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov nezaniká a stáva sa súčasťou dedičstva.

K § 226: Dohoda o vykonaní práce

§ 226 ZP upravuje podmienky, za ktorých sa môže uzatvoriť dohoda o vykonaní práce.
→ ide ***o prácu vymedzenú výsledkom*** *(K vymedzeniu práce výsledkom pozri výklad k § 223 ZP).*

Forma: písomná *pod sankciou neplatnosti (doložka neplatnosti – § 17 ods. 2 ZP, t. j. že nedodržanie písomnej formy spôsobuje neplatnosť tejto dohody).*
→ uzatvára sa najneskôr ***deň pred*** *dňom začatia výkonu práce (ZP nestanovuje sankciu neplatnosti za uzavretie dohody v deň začatia výkonu práce pred samotným začatím výkonu práce)*

Podstatné náležitosti

1. **pracovná úloha** [**Príklad:** vypratanie skladu (ako jednorazová úloha)]
2. **dohodnutá odmena za vykonanie práce**
   (**Príklad:** 500 **€**)
3. **doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať**
   (**Príklad:** do 31. 12. 2020. Dohoda je podpísaná od 1. 12. 2020.)
4. **rozsah práce,** ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy
   (**Príklad:** 100 hodín). **Upozornenie:** v praxi Inšpekcia práce spravidla chce vidieť v dohode vymedzenie rozsahu hodín.

→ v prípade absencie jednej z týchto náležitostí by DoVP nebola uzatvorená,
→ ***nepatrí*** *sem splatnosť odmeny (pozri aj § 226 ods. 4 ZP, ako aj § 223 ods. 2 ZP).*

Pracovná úloha: *vymedzená výsledkom → musí byť vymedzené konkrétne a určito (pozri aj § 37 OZ), aby mohlo byť určené, aká úloha má byť vykonaná; neurčito vymedzená úloha môže mať za následok neplatnosť DoVP.*

Kvalitatívne a kvantitatívne parametre výsledku

ZP ustanovuje, že „Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ***ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.****“. V tejto súvislosti je potrebné sa zaoberať nasledujúcimi otázkami, ktoré § 226 ZP nerozvádza:*

→ ***kvalita, resp. kvantita výsledku a jeho hodnotenie,*** *t. j. napr. že zamestnávateľ neprevezme prácu, pretože výsledok nie je v súlade s požiadavkami (umožňuje sa len zníženie odmeny). Ak nie sú nastavené podmienky/parametre výsledku, nemožno znížiť odmenu vôbec.*

→ ***otázka prepracovania práce.***

PP® tip Novinka PMPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Na rozdiel od zmluvy o dielo ZP neupravuje priamo žiadnu požiadavku, napr. na kvalitu práce, ako dôvod na zníženie odmeny z dohody. (Pozri pre porovnanie § 633 OZ, § 645 ods. 1 OZ, § 645 ods. 2 OZ.) **Odporúčanie:** v dohode by teda v tomto kontexte mali byť dohodnuté podmienky ohľadom výsledku (**Príklad:** počet strán textu atď.), ktoré vytvárajú zamestnávateľovi priestor požadovať prepracovanie práce, zníženie odmeny.

Dohodnutá odmena za vykonanie práce

→ musí byť ***dostatočne vymedzená/konkrétna vo vzťahu k výsledku*** *→ z dohody musí* ***jednoznačne vyplývať, že sa platí za výsledok,*** *nie za druhovo vykonávanú prácu (napr. je sporné dojednanie iba mesačnej odmeny, t. j. nie odmeny za výsledok, resp. kombinácie rozsahu práce v hodinách a hodinovej mzdy, ale platenia zamestnanca po mesiaci – pravidelne bez väzby na odovzdávania určenej časti výsledkov).*

→ v prípade jej ***výšky:*** *aplikuje sa § 119 ods. 1 ZP a zákon č. 663/2007 Z. z. V prepočte teda hodinová mzda nesmie byť pri porovnaní počtu hodín a výšky odmeny nižšia, ako je minimálna mzda.*

→ ***dojednanie splatnosti odmeny:*** *nie je podstatnou náležitosťou dojednania odmeny. § 226 ods. 4 ZP ustanovuje, že „Odmena za vykonanie pracovnej úlohy* ***je splatná po dokončení a odovzdaní práce.“*** *Aby sa odmena stala splatnou (t. j. aby vznikol nárok na odmenu), je potrebné splniť dve podmienky:* ***dokončenie práce a odovzdanie práce zamestnancom.*** *K prepracovaniu, nesplneniu dohodnutých podmienok pozri vyššie.*

→ ***vyplatenie odmeny:*** *Na dohody sa vzťahujú aj § 129 až § 132 ZP. Dá sa uvažovať o tom, že pri primeranej aplikácii § 130 ZP by sa z ods. 2 dalo odvodiť, že je potrebné dojednať výplatný termín pre vyplatenie odmeny z dohody po dokončení a odovzdaní práce (§ 129 ZP je neaplikovateľný pre lex specialis úpravu v § 226 ods. 4 ZP).*

Prax:

V praxi však pri DoVP je odmena poskytovaná častejšie ako len po dokončení a odovzdaní práce. Podľa § 226 ods. 4 ZP „Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že **časť odmeny bude splatná** už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy.“ Samotná realizácia a podmienky (napr. čo bude časť práce, aká bude periodicita vyplácania) sú predmetom dohody zmluvných strán. Pravidelná periodicita vyplácania odmeny môže sčasti svedčiť o tom, že nejde o skutočnú DoVP (zameranú na výsledok), ale o druhové plnenie úloh, kde je možné zamestnanca vyplácať pravidelným spôsobom, pretože sa poskytuje odmena za vykonaný čas, nie za vykonaný výsledok. Táto úvaha je však spojená so samotným vymedzením, čo je „časť práce“, t. j. či sa časť práce vymedzí na kvantitatívnom základe (napr. 1/2 analýzy) alebo na časovom základe (mesiac). Predpokladom vyplatenia časti odmeny má byť vykonanie určitej časti pracovnej úlohy.

Odmena v prípade smrti zamestnanca: *V § 226 ods. 5 ZP sa upravuje prípad, keď zamestnanec zomrie* ***pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže jej výsledky použiť*** *(napr. časť analýzy).*

Dojednanie doby trvania, predĺženie doby trvania

→ maximálna doba: najviac na 12 mesiacov.

Príklad:

Od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020. Nejde o kalendárne mesiace, takže sa dohody môžu uzatvoriť napr. od 1. 9. 2020 do 31. 8. 2021 alebo napr. od 15. 7. 2020 do 14. 7. 2021.

Ak bola dohoda o vykonaní práce dohodnutá od 1. 1. do 31. 12., práca sa má v tomto čase vykonať – do 12 mesiacov (do 12 mesiacov možno dohodu aj predlžovať).

→ ZP ***neumožňuje predĺženie dohody nad 12 mesiacov*** *na dokončenie práce. Ak práca nie je úplne vykonaná → nedosiahol sa dohodnutý výsledok. Nová dohoda o vykonaní práce na dopracovanie*

PP tip
Prihláste sa na niektorý z našich **webinárov** a sledujte kurzy o vybranej problematike priamo z prostredia vašej firmy alebo z pohodlia vášho domova. Ponuku aktuálnych webinárov nájdete na **www.profivzdelavanie.sk.**

výsledku môže byť vnímaná aj ako obchádzanie pravidla o 12 mesiacoch. Ak sa výsledok dosiahne za 12 + 6 mesiacov, je technicky jedno, či sa dohoda uzatvorí na 18 mesiacov (t. j. predĺžením = nie je v súlade so zákonom) alebo novou dohodou (výsledok takéhoto postupu je identický = rovnaká práca trvala spolu 18 mesiacov).

*DoVP je **možné opätovne uzatvoriť** medzi tými istými zmluvnými stranami → musí byť splnená výnimočnosť + ísť o úlohu vymedzenú výsledkom + **nemá ísť o pokračovanie v tom istom výsledku,** a teda má ísť **o nový výsledok.***

***Rozsah hodín** z takejto dohody sa však bude v kalendárnom roku u zamestnávateľa **spočítavať** (**Príklad:** Dohoda č. 1 – 100 hodín, Dohoda č. 2 – 150 hodín, a teda spolu 250 hodín.).*

Rozsah práce (pracovnej úlohy)
→ rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku.

Príklad:

Do úvahy možno zobrať aj možnosť rozdelenia úlohy, napríklad október 2019 – február 2020 – 350 hodín v roku 2019 a 150 hodín v roku 2020 (pozri aj § 75 ZP ČR). V praxi sa však skôr uzatvoria dve dohody. Potom sa však môže objaviť otázka, či sa odovzdajú aj dva výsledky?

Rozsahu potrebnej práce by malo zodpovedať aj zadanie úlohy, t. j. ak na vykonanie práce v skutočnosti nestačí 350 hodín (napr. sa navýši odmena, ale zamestnanec bude pracovať viac), ide o porušenie ZP.

Uzatvorenie súbežných dohôd o vykonaní práce

→ je to možné, ak sa dodrží celkový rozsah 350 hodín v kalendárnom roku. Technicky je jedno, či ide o dohody, ktoré nasledujú za sebou alebo súbežne. Musí však ísť o výnimočnosť uzatvorenia takejto dohody, t. j. dohodami sa nemôže nahrádzať pracovný pomer.

Skončenie pracovnoprávneho vzťahu

→ môže nastať splnením, smrťou, odstúpením, dohodou, uplynutím času.

*→ skončenie spravidla **vykonaním práce (a odovzdaním výsledku) v dohodnutej dobe.***

Prax:

v praxi sa DoVP skončí dňom, keď uplynie doba, do ktorej sa mala práca vykonať, keďže doba býva dojednaná fixne, napr. DoVP je uzatvorená od 1. 1. do 31. 3.

Úvaha: Je potrebné uvažovať aj o tom, že ak dohoda bola uzatvorená do 31. 12., ale práca sa skončí napr. 10. 10. a vtedy sa odovzdá aj výsledok, či by sa dohoda nemala skončiť k tomuto dátumu (vzhľadom na to, že sa splnili podmienky pre skončenie dohody – vykonala sa práca a odovzdal sa výsledok; 31. 12. je de facto termín na dokončenia a odovzdanie práce).

*Zmluvné strany sa vždy **môžu dohodnúť,** že skončia pracovnoprávny vzťah založený DoVP. Problematické (ak sa dohoda používa v súlade s jej účelom) môže byť vysporiadanie nárokov (v ZP nie sú pravidlá ohľadom toho, aká odmena zamestnancovi patrí pri odovzdaní len časti práce, napr. toho, čo stihol urobiť pred skončením dohody, to, čo odovzdal ako splnenie čiastkovej úlohy a čo zamestnávateľ vie upotrebiť). Za istých okolností možno uvažovať o analógii s § 226 ods. 5 ZP (využiteľnosť výsledkov pre zamestnávateľa). Ak si zmluvné strany postup nedohodli v dohode môžu sa dohodnúť aj na vysporiadaní nárokov.*

***Ku skončeniu výpoveďou:** charakter tejto dohody zameranej na výsledok (očakáva sa skončenie vykonaním práce a odovzdaním výsledku) de facto vylučuje jej vypovedanie s výpovednou dobou a nedáva*

PP® tip
Uľahčite si pracovný život a získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise DÚPP a Daňovej pohotovosti s našou novinkou DÚPP PLUS. Pre viac informácií volajte +421 41 70 53 222.

zmysel, aby osoba na základe jednostranného určenia pokračovala v dosahovaní výsledku ešte napr. 10 dní, a potom odovzdala len čiastočný výsledok. Je síce možné uvažovať o dojednaní možnosti vypovedania takejto dohody, t. j. že v dohode by boli aj dôvody pre výpoveď, ale takýto postup je skôr výnimočný a javí sa byť v rozpore s povahou činnosti vykonávanej na túto dohodu.

K odstúpeniu:

*→ **zo strany zamestnávateľa: pracovná úloha sa nevykonala v dohodnutej dobe.** V dohode má byť vymedzená „doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať". Prvý deň pre odstúpenie je deň nasledujúci po dni, keď sa práca mala odovzdať (vykonať a odovzdať). Zamestnávateľ nemôže od dohody odstúpiť, ak by neposkytol súčinnosť pri výkone práce a pri odovzdaní práce.*

*→ **zo strany zamestnanca:** nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Majú byť teda dohodnuté podmienky, za ktorých má zamestnanec prácu vykonať.*
*+ je možné odstúpiť aj za podmienok **§ 19 ods. 1 ZP** modifikovaného pre účely dohôd a aj z dôvodov dohodnutých v dohode.*
ZP upravuje vysporiadanie nárokov (pozri pre porovnanie § 642 OZ).

Účinky odstúpenia:

Judikatúra:

R 27/1980 (od samého začiatku ak sa zmluvné strany nedojednali na niečom inom). Pozri § 48 ods. 2 OZ: „odstúpením od zmluvy sa zmluva od začiatku zrušuje, ak nie je právnym predpisom ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté inak". V dohode by sa mohla riešiť možnosť odstúpenia od dohody v ďalších prípadoch, ako je § 226 ods. 3 ZP (napr. odstúpenie z dôvodu neodovzdania časti úlohy alebo nezaplatenia časti odmeny) a mohlo by sa prípadne riešiť, či dohoda zanikne od začiatku alebo nie. Možno sa dohodnúť na skončení dohody.

Príklad:

Pozri aj **R 27/1980.**

§ 226a

Zrušený.

Dohoda o brigádnickej práci študentov
§ 227

(1) Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovŕšila 26 rokov veku. Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.

(2) Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená.

§ 228

(1) Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PMPP a Mzdovej pohotovosti s novinkou PMPP PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

(2) Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu podľa § 227 ods. 1; to neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

(3) Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

K § 227 a § 228: Dohoda o brigádnickej práci študentov

§ 227 ZP a § 228 ZP upravujú podmienky, za ktorých sa môže uzatvoriť dohoda o brigádnickej práci študentov a jej náležitosti → predmetom je vykonávanie (nie vykonanie) druhovo určenej práce, t. j. jej zameranie je na opakovanosť vykonávania práce toho istého druhu (napr. upratovacie práce). Pozri aj výklad k § 223 ZP.

Osobný rozsah

→ zamestnávateľ túto dohodu môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá:

- ***má štatút žiaka strednej školy** podľa osobitného predpisu (pozri zákon č. 245/2008 Z. z.) alebo **štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia** podľa osobitného predpisu (pozri zákon č. 131/2002 Z. z.)*
- *a ktorá **nedovŕšila 26 rokov veku** = uzatvorenie najneskôr v deň pred dovŕšením veku 26 rokov. Ak bola dohoda uzatvorená pred dovŕšením veku 26 rokov → prácu na základe DoBPŠ možno vykonávať **najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.***

+ spôsobilosť na právne úkony – § 11 ZP.

Existencia a preukázanie statusu žiaka alebo študenta

*→ potrebné odlíšiť dve skutočnosti: **mať status a preukazovať status***

Osoba, ktorá tento status nemá (napr. v čase, keď stratila status študenta vysokej školy do jeho opätovného nadobudnutia), nemôže uzatvoriť DoBPŠ a nemôže vykonávať prácu na takúto dohodu, resp. je to minimálne sporné (pretože nie je študentom). Na takúto dohodu však môže vykonávať prácu osoba, ktorá tento štatút len nevie preukázať (napr. v lete je zatvorená škola a nemôže okamžite získať potvrdenie o svojom štatúte). Osoba – zamestnanec, ktorá uviedla zamestnávateľa do omylu ohľadom svojho statusu (napr. pri uzatvorení dohody) alebo ktorá neoznámila jeho stratu, zodpovedá voči zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu tým vznikla.

Podľa ZP: „Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu podľa § 227 ods. 1; to neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole, najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka.“ → cieľom je zabezpečiť, že v prípade, ak je škola zatvorená a žiak nemôže získať potvrdenie o štúdiu, alebo ak napríklad postupuje do vyššieho ročníka, ale zápis má až v priebehu septembra, aby nemusel k dohode prikladať doklad preukazujúci štatút študenta

→ platí v čase, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole, najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka. V inom čase sa doklad musí priložiť ihneď pri uzatvorení dohody. Ak pominula uvedená situácia a dohoda naďalej pokračuje, takýto doklad sa musí k dohode priložiť („do konca októbra“).

*Túto situáciu je potrebné **odlíšiť od prípadu,** ak osoba stráca (hoci dočasne) podľa právnych predpisov štatút žiaka/študenta* [**Príklad:** Osoba skončí bakalárske štúdium, ale prijímacie konanie má až na v septembri (nevie, či bude prijatá alebo či sa zapíše). Ak by sa dohoda uzatvárala v júli, takáto osoba v tom čase nemá status študenta].

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise Dane a Účtovníctvo a Daňovej pohotovosti s novinkou DaÚ PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

Forma dohody

*→ **písomná,** a to pod sankciou neplatnosti (tzv. doložka neplatnosti – účinky na základe § 17 ods. 2 ZP) + zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi jedno vyhotovenie dohody.*

Judikatúra:

R 27/1980 → k otázke zastretia pracovného pomeru dohodou, k otázke neplatnosti dohody – ak je neplatná, vzniká tu medzi zamestnancom a zamestnávateľom pracovnoprávny, a nie občianskoprávny vzťah.

Podstatné náležitosti

1. **dohodnutá práca (Príklad:** balenie výrobkov, dokladanie tovaru, upratovacie práce – druhovo určená práca),
2. **dohodnutá odmena za vykonávanú prácu** (**Príklad:** napríklad hodinová, mesačná – napr. aj od výkonu),
3. **dohodnutý rozsah pracovného času** (**Príklad:** najviac 20 hodín týždenne v priemere, 20 hodín týždenne v priemere),
4. **dohodnutá doba, na ktorú sa dohoda uzatvára (Príklad:** od 1. 7. do 31. 8.**).**

→ neoddeliteľnou súčasťou (prílohou) **potvrdenie o statuse študenta** (podľa druhej vety § 228 ods. 2 ZP „neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta podľa uvedenej dohody"); to neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole, najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka."

→ Ak niektorá z podstatných náležitostí chýba, dohoda je absolútne neplatná (nebola uzatvorená, je nič otná).

***Vymedzenie práce („druhu práce"):** práca musí byť dohodnutá ako druhová práca, ktorá bude dostatočne určitá (pozri § 37 OZ) (napr. upratovacie práce) a obsahom má byť dohodnutá práca, t. j. nie priamo druh práce a neprikladá sa stručná charakteristika.*

***Odmena za vykonávanú prácu:** vzťahuje § 119 ods. 1 ZP a zákon č. 663/2007 Z. z. (minimálna mzda). § 120 ZP sa na dohody nevzťahuje (zamestnanec sa nemusí zaradiť do stupňa náročnosti práce 1 až 6 → zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie – § 13 ZP sa vzťahuje aj na dohody).*

Judikatúra:

R 88/1970 → „analógia medzi pracovným pomerom a dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa prejavuje aj v odmeňovaní práce. Pokiaľ zvláštna úprava odmeňovania vykonaná nebola, je treba dodržovať zásadu, že tieto práce majú byť odmeňované rovnakou mzdou, ako keby boli vykonávané v pracovnom pomere." Súd použil slovo „mzda", ale myslel tým, že odmena by mala byť porovnateľná s odmenou v pracovnom pomere. V pracovnom práve sa uplatňuje zásada, že v rovnakých situáciách sa má postupovať rovnako, v rozdielnych situáciách rozdielne. Uvedené by malo byť zohľadnené aj pri stanovení výšky odmeny.

*Dojednanie o odmene musí byť **dostatočne určité a má obsahovať všetky zložky odmeny (prípadne odkazom na kolektívnu zmluvu).***

Judikatúra:

R 27/1980 → „**Nedostatečná konkretizace způsobu odměňování** má za následek neplatnost dohody o pracovní činnosti. Mezi účastníky má být totiž jasno, zda půjde o odměňování časovou, úkolovou nebo jinou mzdou.".

Splatnosť odmeny a vyplatenie odmeny

→ nepatrí medzi podstatné náležitosti dohody.

→ § 129 ZP až § 132 sa vzťahujú na dohody + osobitne sa nastavuje splatnosť a vyplatenie odmeny

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PaM a **Mzdovej pohotovosti** s novinkou PaM PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

v § 228 ods. 3 → Odmena, napr. za mesiac máj 2020, bude musieť byť vyplatená najneskôr do konca mesiaca jún 2020 (pričom v dohode môže byť dohodnutý aj skorší dátum splatnosti a výplaty). Zamestnávateľ so zamestnancom sa nemôžu dohodnúť na neskoršej splatnosti odmeny (napr. v tomto prípade august 2020 atď.).

Rozsah pracovného času

→ ***najviac 20 hodín týždenne v priemere,***

→ priemer (t. j. tých 20 hodín alebo kratšie dohodnutý čas) ***sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená*** *(napr. ak je uzatvorená 1. 7. 2019 do 31. 8. 2020, tak za tento čas) (najviac za 12 mesiacov).*

Upozornenie:

Prax dojednania dohody napr. na 6 mesiacov, ak sa má práca vykonávať len počas 3 mesiacov, sa javí ako obchádzanie zákona.

V praxi sa často táto dohoda dojednáva z hľadiska rozsahu na ***„najviac 20 hodín týždenne v priemere“,*** *čo vyvoláva otázku ohľadom určitosti dojednania rozsahu pracovného času. Česká odborná literatúra k tomu dodáva, že „je možné dojednať v dohode o pracovnej činnosti (platí aj pre dohody o brigádnickej práci študentov) rozsah práce, ako aj maximálny a nielen ako pevne stanovený. Pokiaľ by to takto bolo dojednané, zamestnávateľ by bol oprávnený prideľovať zamestnancovi prácu v rámci maximálneho pracovného času“ (odvodzujú z § 74 ods. 2 ZP ČR: „V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.“ (v princípe, hoci to nie je v ZP priamo vyjadrené, toto pravidlo platí aj v SR).*

Doba trvania, predĺženie a opätovné dohodnutie

→ ***najviac na 12 mesiacov*** *(nejde o kalendárne mesiace)* (**Príklad:** od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020, ale aj od 5. 1. 2020 do 4. 1. 2021). Dojednanie doby trvania dohody je možné:

- *výslovným uvedením času (napr. na dva mesiace, od – do),*
- *určiteľnou objektívne existujúcou skutočnosťou (ak nepresiahne 12 mesiacov) (napr. zastupovanie zamestnanca).*

→ možné je predĺženie v rámci 12 mesiacov počítaných od prvého uzatvorenia.

ZP ***neobmedzuje reťazenie dohôd*** *(napr. počtom reťazení), avšak ak sa dohoda skončí 31. 12. a nová sa uzatvorí od 1. 1., nemusí ísť o opätovné dojednanie, ale o predĺženie trvania dohody – pozri výklad k § 48 ZP → dôležitý je obsah úkonu, nie forma (tie isté zmluvné strany, ten istý obsah, bez prerušenia trvania). Podstatným pre reťazenie je zachovanie statusu žiaka/študenta + pravidlo o výnimočnosti (nadmerné reťazenie dohôd → zamestnanec by sa mohol obrátiť na súd o určenie, že nejde o výnimočný výkon práce, ale o pracovný pomer a žiadať prekvalifikovanie dohody na pracovnú zmluvu).*

Dojednanie miesta výkonu práce

ZP ho neuvádza medzi jej podstatnými náležitosťami → vymedzia si zmluvné strany (prípadne určí zamestnávateľ).

Skončenie pracovnoprávneho vzťahu

→ možno v nej dohodnúť aj ***spôsob skončenia dohody*** *(výpoveď, výpovedné dôvody, výpovedné doby, plynutie výpovednej doby).*

Judikatúra:

R 27/1980 → „v dohodě lze ujednat způsob jejího zrušení; výpovědní lhůtu však lze sjednat jen stejnou pro obě strany.“

PP tip

Novinka PaM PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Pracovnoprávny vzťah založený DoBPŠ ***možno skončiť:*** *okamžitým skončením, výpoveďou, dohodou zmluvných strán a pri splnení podmienok § 19 ZP od dohody možno aj odstúpiť. Pracovnoprávny vzťah založený DoBPŠ sa skončí aj uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená, a smrťou zamestnanca, zánikom zamestnávateľa.*

Ku skončeniu výpoveďou: *ZP neustanovuje pravidlá pre dojednanie výpovedných dôvodov, ktoré môžu „kopírovať" § 63 ods. 1 ZP na strane zamestnávateľa. Na strane zamestnanca by nemali byť zužované dôvody pre skončenie dohody, keďže ak by išlo o pracovný pomer, z jeho strany možno ho skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu (pozri § 67 ZP).*

Judikatúra:

R 27/1980 → v prípade **žaloby o neplatnosť skončenia dohody** bude súd **skúmať len platnosť spôsobu zrušovacieho prejavu z hľadiska požiadaviek na tento právny úkon,** a nie z hľadiska existencie uplatneného dôvodu.

Ale v prípade, ak boli v dohode stanovené konkrétne výpovedné dôvody, pre ktoré možno skončiť pracovnoprávny vzťah založený dohodou, alebo sa dohoda skončila okamžite, bude súd skúmať aj platnosť skončenia pracovnoprávneho vzťahu z týchto dôvodov.

§ 228a
Dohoda o pracovnej činnosti

(1) Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

(2) Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(3) Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

(4) Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

K § 228a: Dohoda o pracovnej činnosti

§ 228a ZP upravuje podmienky, za ktorých sa môže uzatvoriť dohoda o pracovnej činnosti a jej náležitosti → predmetom je vykonávanie (nie vykonanie) druhovo určenej práce, t. j. jej zameranie je na opakovanosť vykonávania práce toho istého druhu (napr. upratovacie práce). ***Pozri výklad k § 227 a § 228 ZP s týmito rozdielmi: osobný rozsah:*** *zamestnávateľ ju môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má spôsobilosť v zmysle § 11 ZP (bez osobitného statusu a hornej hranice veku), rozsah pracovného času → najviac 10 hodín týždenne → počíta sa na týždeň, nie v priemere. Ide o bežný týždeň ako 7 za sebou idúcich dní.*

DESIATA ČASŤ
KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

§ 229
Účasť zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch a jej formy

(1) S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo

PP® tip Poznáte podrobnosti o procese kontroly spracúvania osobných údajov? Viac sa dozviete aj v roku 2020 na školení „**GDPR a osobné údaje očami kontrolného orgánu**" priamo od inšpektora z Úradu na ochranu osobných údajov SR.

prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.

(2) Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

(3) Zamestnanci zamestnávateľov uvedených v § 241 ods. 1 majú právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie záujmov týkajúcich sa zamestnancov v rozsahu uvedenom v ustanoveniach o európskej zamestnaneckej rade a o postupoch pre nadnárodné informácie a prerokovanie.

(4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
a) spolurozhodovaním,
b) prerokovaním,
c) právom na informácie,
d) kontrolnou činnosťou.

(5) Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.

(6) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.

(8) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, na zasadnutiach zamestnaneckej rady sa môže zúčastniť zástupca odborového orgánu, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady.

K § 229: Účasť zamestnancov na rozhodovaní v pracovnoprávnych vzťahoch a formy ich účasti

§ 229 ZP vo všeobecnosti upravuje tzv. účasť zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa (ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov). Táto účasť je priama alebo v zastúpení zástupcom zamestnancov (pozri § 12 ZP).

Formy účasti (prostredníctvom zástupcov zamestnancov)	
Spolurozhodovanie	požiadavka na vyjadrenie predchádzajúceho súhlasu zástupcu zamestnancov s navrhovaným opatrením zamestnávateľa alebo právo na dosiahnutie dohody. **Príklad:** § 88 ZP – zavedenie pružného prac. času
Prerokovanie	výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom (súčasťou je možnosť zástupcov zamestnancov vyjadriť stanovisko) → § 237 ZP + príslušné ustanovenia. **Príklad:** prerokovanie výpovede podľa § 74 ZP
Právo na informácie	poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie → § 229 ods. 2 ZP, § 237 ZP, § 238 ZP + príslušné ustanovenia. **Príklad:** informovanie o plánovanom hromad. prepúšťaní – § 73 ZP **Právo na nadnárodné informácie** → § 241 ZP – § 250a ZP
Kontrolná činnosť	vykonávanie kontroly zástupcami zamestnancov. **Príklad:** kontrola nad stavom BOZP odborovou organizáciou – § 149 ZP alebo kontrola podľa § 239 ZP

PP® tip

Aj v roku 2020 sme tu pre vás s obľúbeným školením „**Zákonník práce pod lupou**“. Počas 2 dní spolu s JUDr. Alenou Huťanovou nahliadneme na problematiku **pracovného práva na Slovensku a schválené zmeny od 1. 1. 2020.**

Právo na kolektívne vyjednávanie

→ patrí výlučne príslušnému odborovému orgánu (pozri aj zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní).

Spolupôsobenie (dualita) zástupcov zamestnancov

Rozdelenie práv účasti			
Pôsobenie → Forma účasti ↓	**OO**	**ZR/ZD**	**OO + ZR/ZD**
Spolurozhodovanie	OO	ZR/ZD	OO ZR/ZD – len ak ide o vec, ktorá sa týka ZR/ZD alebo jej člena (napr. § 240 ods. 9) + pozri aj § 233 ods. 4 ZP
Prerokovanie	OO	ZR/ZD	ZR/ZD OO – len ak ide o vec, ktorá sa týka OO alebo jej člena
Informovanie	OO	ZR/ZD	OO, ZR/ZD
Kolektívne vyjednávania	OO	–	OO
Kontrolná činnosť (§ 149/§ 239 ZP)	OO	ZR/ZD (nie – § 149 ZP)	OO

Príklad:

– § 74 ZP má zamestnávateľ vopred prerokovať výpoveď zamestnanca so zástupcami zamestnancov. U zamestnávateľa pôsobí aj zamestnanecká rada, aj odborová organizácia. → pri dualite pôsobenia zástupcov zamestnancov právo na prerokovanie patrí zamestnaneckej rade.
– Zamestnávateľ plánuje dať výpoveď členovi zamestnaneckej rady a musí vopred získať súhlas zástupcov zamestnancov. U zamestnávateľa pôsobí aj zamestnanecká rada, aj odborová organizácia. → v tomto prípade priamo § 240 ods. 9 ZP požaduje súhlas zamestnaneckej rady. Zároveň platí aj § 233 ods. 4 ZP.

Odborová organizácia
§ 230

(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

(2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, za účelom uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

K § 230: Odborová organizácia

§ 230 ZP upravuje niektoré aspekty spojené s pôsobením odborovej organizácie u zamestnávateľa.

Odborová organizácia	občianske združenie, ktoré vzniká evidenciou na MV SR podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov s cieľom zastupovania zamestnancov ako svojich členov (**V praxi** aj: na MV SR sa zaeviduje odborový zväz a u neho sa zaeviduje podniková odborová organizácia) → **pôsobí u zamestnávateľa:** písomne informuje zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u neho a predloží mu zoznam členov odborového orgánu, → má mať aspoň jedného člena u zamestnávateľa (pozn. zamestnávateľ môže žiadať o preukázanie, avšak bez zistenia, kto je členom odborov – napr. odborová organizácia pôjde k notárovi, ktorý potvrdí skutočnosť existencia člena/členov)
Odborový orgán	Orgán odborovej organizácie (napr. oprávnený za ňu konať – predseda, podpredseda) → vnútorná organizácia vyplýva zo stanov odborovej organizácie.

→ zamestnávateľ musí umožniť pôsobenie odborových organizácií (pozn.: viacerých) na pracovisku (a to aj ak na pracovisku už pôsobí zamestnanecká rada).

***Pôsobí** = oprávnenie spolurozhodovať, prerokovávať, kolektívne vyjednávať, vykonávať kontrolnú činnosť a právo na informácie.*
→ ZP upravuje len začatie, ale nie skončenie pôsobenia → malo by dôjsť k oznámeniu o ukončení pôsobenia.

***Súčinnosť:** ZP v mnohých prípadoch sa vyžaduje súčinnosť zástupcov zamestnancov, aby zamestnávateľ mohol konať (napr. § 90 ods. 4 ZP). Zástupcovia zamestnancov majú právo na spolurozhodovanie, ale **nemôžu svojvoľne odopierať** súhlas s návrhom zamestnávateľa → objektívne dôvody (napr. prečo nesúhlasia s návrhom zamestnávateľa na úpravu organizácie pracovného času ako začiatok zmeny o 6.00).*

Osoba konajúca v mene odborovej organizácie a právo na vstup do objektu zamestnávateľa

***Povinnosť zamestnávateľa:** umožniť vstup do jeho objektu (na pracoviská)*

***Právo zamestnávateľa:** právo, aby osoba dodržiavala BOZP, aby mlčala o skutočnostiach, ktoré sa dozvedela (pozri napr. § 240 ods. 6 ZP)*

***Právo osoby:** právo na vstup do objektu zamestnávateľa (na pracoviská); ide o osobu, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec* (**Príklad:** zástupca odborového zväzu na pracoviskách zamestnávateľa, kde pracuje člen odborovej organizácie, ktorá patrí do odborového zväzu)
→ ***vstup je na účel uplatňovania práv zamestnancov*** (**Príklad:** kontrola dodržiavania BOZP, meranie hodnôt, napr. hluku a pod. – § 149 ZP, kolektívne vyjednávanie – napr. zamestnávateľ si tiež pozve odborníkov – napr. advokátsku kanceláriu);

***Povinnosť osoby:** je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa.*

***Povinnosť odborového orgánu:** povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.*
*+ k otázke vstupu na pracoviská zamestnávateľa **pozri aj § 239 písm. a) ZP** (kontrolná činnosť zástupcov zamestnancov).*

§ 231

(1) 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 odchýliť.

(2) Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

(3) Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

(4) Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis.

(5) V družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, kolektívnu zmluvu podľa odseku 1 nahrádza uznesenie členskej schôdze.

PP® tip
Ak ste v roku 2019 prijali tovar za viac ako 200 000 € alebo dodali do EÚ za viac ako 400 000 €, nevynechajte školenie s Ing. Tiborom Vojtkom. Vďaka nemu **budete ovládať presný postup na podávanie hlásenia INTRASTAT.**

K § 231: Kolektívna zmluva

§ 231 ZP upravuje niektoré otázky spojené s kolektívnymi zmluvami → dvojstranný právny úkon medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom. Dve vymedzenia: ***§ 231 ods. 2 ZP a § 2 ods. 1*** *zákona č. 2/1991 Zb. Zmluvné strany, platnosť, účinnosť, dobu trvania, druhy* ***(1. podnikové –*** *uzatvárané na úrovni podniku a* ***2. vyššieho stupňa*** *– uzatvárané na úrovni odvetvia, nadpodnikové), spôsob kolektívneho vyjednávania (sprostredkovateľ, rozhodca, štrajk, výluka) → upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Prax: občas aj jedna kolektívna zmluva a viac zamestnávateľov a jedna alebo viac odborových organizácií (javí sa to ako niekoľko podnikových KZ).*

Vzťah podnikovej kolektívnej zmluvy a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a zákona

Podniková kolektívna zmluva nemôže upravovať nároky zamestnancov v menšom rozsahu (**Príklad:** nižšia výmera dovolenky, ako je v § 103 ZP) ako kolektívna zmluva vyššieho stupňa alebo zákon (pozri ale aj zmocnenie zákona, napr. § 120, § 142 ods. 4 ZP). V takom prípade by bola v tejto časti neplatná.

→ platí ***zásada výhodnosti kolektívnej zmluvy oproti zákonu. Výnimka: 1)*** *ak to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo* ***2)*** *ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť (napr. vymedzenie definície).* (**Príklad:** iné vymedzenie práce nadčas.)

Vzťah pracovnej zmluvy a kolektívnej zmluvy

→ pravidlo o neplatnosti časti pracovnej zmluvy v prípade, ak je táto časť v rozpore s kolektívnou zmluvou, t. j. upravuje nároky v menšom rozsahu (menej výhodne ako kolektívna zmluva). Ak upravuje nároky výhodnejšie, neuplatní sa kolektívna zmluva, ale pracovná zmluva.

Obsah kolektívnej zmluvy a jej záväznosť

Dve časti kolektívnej zmluvy
Normatívna – upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami
Záväzková – upravujú práva a povinnosti zmluvných strán (pri podnikovej – zamestnávateľ a odborová organizácia)

Príklad obsahu kolektívnej zmluvy:

1. Všeobecné ustanovenia – zmluvné strany, **2.** Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou (práva a povinnosti), **3.** Spoluúčasť odborovej organizácie na rozhodovaní pri úprave pracovných podmienok (napr. v ktorých ďalších prípadoch bude spolurozhodovať odborová organizácia), **4.** Pracovné podmienky (napr. skrátenie pracovného času, zavedenie pružného pracovného času, vyššia výmera dovolenky a pod.) + podmienky zamestnávania (napr. pravidlá pre funkčný postup), **5.** Mzdové podmienky (ako napr. mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za zmennosť, dochádzkový bonus, podmienky na vyplatenie odmeny, podielovej odmeny + určenie počtu tarifných tried, zaraďovanie do tarifných tried, popísanie jednotlivých tarifných tried, započítanie odpracovaných rokov a pod.) a sociálny fond (prílohou kolektívnej zmluvy bývajú zásady tvorby a použitia sociálneho fondu), **6.** Sociálna politika zamestnávateľa (napr. poskytovanie pracovného voľna vo väčšom rozsahu pri prekážkach v práci, z iných dôvodov – napr. pracovné voľno pre rodiča prváka v prvý školský deň, benefity, možnosť sociálnej výpomoci, pôžička), **7.** BOZP, **8.** Riešenie sťažností a predchádzanie sporom, **9.** Záverečné ustanovenia. V kolektívnej zmluve môže byť aj popis, ako by mal zamestnávateľ postupovať v čase krízy (napr. v oblasti zachovania práce a prepúšťania – napr. preferencia vlastných zamestnancov pred dočasne pridelenými zamestnancami, pred zabezpečovaním služieb tretími osobami a pod.).

Uplatňovanie práv (nárokov) z kolektívnej zmluvy

→ rovnako ako pri pracovnej zmluve ***súdnou cestou*** *(pozri výklad k § 14 ZP);*

Príklad:

Nezaradenie do správnej triedy podľa kolektívnej zmluvy – žaloba na súd (návrh na vydanie platobného rozkazu)

PP® tip

Naučte sa efektívne pracovať so správou registratúry vo vašej spoločnosti. Získate **podrobný prehľad o tom, aké dokumenty máte, kde sú, dokedy tam budú. N**a školení priamo so **zamestnancami Štátneho archívu v Bratislave.**

+ § 10 a § 14 zákona č. 2/1991 Zb. → kolektívne spory podľa zákona č. 2/1991 Zb. sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom → sprostredkovateľ a rozhodca

§ 232

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

(2) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

(3) V prípade uvedenom v odseku 2 vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

K § 232: Pôsobenie dvoch alebo viacerých odborových organizácií na pracovisku

§ 232 ZP upravuje postup určenia príslušnej odborovej organizácie napr. na prerokovanie, spolurozhodovanie, poskytnutie informácií (ak u zamestnávateľa pôsobia dve alebo viac odborových organizácií), a to v prípade týkajúcom sa:

→ ***ods. 1 – všetkých alebo väčšiny zamestnancov*** (**Príklad:** zavedenie konta pracovného času – § 87a ZP), *pozri aj* ***osobitný prípad:*** *uzatváranie kolektívnej zmluvy u zamestnávateľa, u ktorého pôsobia viaceré odborové organizácie → § 3a zákona č. 2/1991 Zb.*

Príklad (ods. 1):

Na pracovisku pôsobia tri odborové organizácie. Zamestnávateľ **plní povinnosť** – napr. spolurozhodovania, **voči všetkým trom odborovým organizáciám (A, B, C).** A súhlasí, ale B a C nesúhlasia. A, B a C nedosiahli dohodu. Ak by ju dosiahli = súhlas alebo nesúhlas s navrhovaným riešením. Zamestnávateľ sa s odborovými organizáciami môže dohodnúť aj inak, že namiesto A, B, C bude za všetkých konať najväčšia odborová organizácia C. Keďže zamestnávateľ nemá spoločné stanovisko A, B, C do 15 dní od požiadania = **je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa** (v tomto prípade C). Ak by A, B, C s návrhom spoločne nesúhlasili, pravidlo najväčšej odborovej organizácie sa nepoužije.

Prax: zamestnávateľ nevie, ktorá je najväčšia (rozhodca podľa zákona č. 2/1991 Zb. nemôže byť určený).

→ **ods. 2 a 3 – jedného zamestnanca** (**Príklad:** prerokovanie výpovede zamestnanca – § 74 ZP).

Zamestnanec	Prerokovanie/spolurozhodovanie, informovanie a pod.
člen konkrétnej OO	s odborovou organizáciou, ktorej je zamestnanec členom
nie je odborovo organizovaný	orgán OO s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak

Prax: zamestnávateľ niekedy nevie, členom ktorej odborovej organizácie je zamestnanec → V prípade neistoty zamestnávateľa (napr. nevie, ktorej odborovej organizácie je zamestnanec členom) sa **odporúča** oslovenie všetkých odborových organizácií (s tým, že prerokovanie sa uskutoční so všetkými, resp. s tou, ktorá sa prihlási, pretože zamestnanec je členom – to však z hľadiska zamestnanca vyžaduje de facto súhlas, aby odborová organizácia, ktorej je členom, odkryla jeho členstvo). Pozri aj výklad k § 74 ZP.

PP® tip Spoločnosť Poradca podnikateľa vás pozýva na v poradí už VI. ročník EPI konferencie zameranej na **odpadové hospodárstvo v roku 2020** na Slovensku.

§ 233
Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník

(1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

(2) Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov.

(3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.

(4) Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa tohto zákona, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva.

§ 233a

Zrušený.

Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka a volebné obdobie
§ 234

(1) Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak o to zamestnávateľa písomne požiada aspoň 10 % zamestnancov. Zamestnanecká rada u zamestnávateľa, ktorý má
a) od 50 do 100 zamestnancov, má najmenej troch členov,
b) od 101 do 500 zamestnancov, na každých 100 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena,
c) od 501 do 1 000 zamestnancov, má najmenej jedného ďalšieho člena,
d) od 1 001 a viac zamestnancov, na každých 1 000 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena.

(2) Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace.

(3) Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa starší ako 18 rokov, ktorý je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace.

(4) Člen zamestnaneckej rady je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady. Členmi zamestnaneckej rady sa stávajú tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. Počet členov zamestnaneckej rady určí vopred volebný výbor po dohode so zamestnávateľom. Ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnávateľ umožní ďalšie kolo volieb do troch týždňov. Ak ani po vykonaní opakovanej voľby nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnanecká rada sa neustanoví. Nové voľby do zamestnaneckej rady sa uskutočnia až po uplynutí 12 mesiacov od konania opakovanej voľby.

(5) Prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje volebný výbor zložený najmenej z troch zamestnancov a najviac zo siedmich zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady. Počet členov volebného výboru určí zamestnávateľ v závislosti od počtu zamestnancov a vnútornej štruktúry zamestnávateľa. Ďalšie voľby organizuje zamestnanecká rada.

PP® tip Po minuloročnom úspechu **sme tu pre vás opäť s témou kybernetickej bezpečnosti.** Tešíme sa na vás už 30. – 31. 3. 2020 na ďalšej z prestížnych EPI konferencií.

(6) Zamestnanecký dôverník je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

(7) Náklady na úhradu volieb zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka hradí zamestnávateľ.

(8) Volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štvorročné.

§ 235

(1) Zamestnanecká rada zaniká
a) uplynutím volebného obdobia,
b) odstúpením zamestnaneckej rady, ak odstúpenie bolo prijaté na zhromaždení zamestnancov,
c) odvolaním zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov,
d) poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 50.

(2) Odsek 1 sa primerane vzťahuje aj na zamestnaneckého dôverníka.

§ 236

(1) Členstvo v zamestnaneckej rade zaniká
a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
b) vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade,
c) odvolaním z funkcie člena zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

(2) Funkcia zamestnaneckého dôverníka zaniká
a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
b) vzdaním sa funkcie,
c) odvolaním z funkcie zamestnaneckého dôverníka nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

K § 233 až § 236: Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník

§ 233 až § 236 ZP upravujú niektoré aspekty voľby členov zamestnaneckej rady: aktívne a pasívne volebné právo, predloženie žiadosti o jej vytvorenie, jej zloženie, navrhovanie kandidátnej listy, spôsob voľby, platnosť volieb, zvolenie kandidátov, opakovanie voľby a neustanovenie zamestnaneckej rady ako aj zloženie zamestnaneckej rady (počet členov), zánik zamestnaneckej rady ako celku alebo zánik postavenia člena zamestnaneckej rady ako aj skončenie funkcie zamestnaneckého dôverníka (odvolanie, odstúpenie, zo zákona).

ZR	zástupca zamestnancov, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa = fakultatívny vznik u zamestnávateľa s najmenej 50 zamestnancami
ZD	zástupca zamestnancov, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa = fakultatívny vznik u zamestnávateľa s najmenej 3 a menej ako 50 zamestnancami

→ volená funkcia s funkčným obdobím, všeobecný zástupca zamestnancov (§ 11a ZP).

Pôsobenie a postavenie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka

→ zvolením zamestnancami (zákon neupravuje osobitný dátum začatia pôsobenia) + nežiada o zaevidovanie (ako napr. odborová organizácia), nevytvára nadpodnikové štruktúry (resp. zákon neupravuje žiadne nadpodnikové štruktúry zamestnaneckých rád) a pôsobí len na úrovni podniku (zamestnávateľa).

*→ Použitie slova „orgán" v tomto prípade nekorešponduje so samotnou povahou zamestnaneckej rady → nemá právnu subjektivitu – **hmotnoprávnu** (na rozdiel od odborovej organizácie nie je subjektom práva*

PP® tip
Získajte aj tento rok tie najlepšie recepty na daňovú problematiku. Po minuloročnom úspechu vás opäť pozývame do Hotela Bešeňová na 2-dňový netradičný seminár s názvom **„Špeciality z daňovej kuchyne s Vladimírom Ozimým".**

a ani nemôže uzatvárať zmluvy a vstupovať do právnych vzťahov, robiť právne úkony), ***procesnoprávnu*** *(nemôže byť účastníkom konania, pozri ale ďalej), (napr. v ČR zároveň pozri § 278 ods. 8 ZP ČR),* ***deliktuálnu*** *(nemôže niesť zodpovednosť za škodu).*

Otázka povinnosti interakcie so zamestnaneckou radou: *absencia (resp. priame nevyjadrenie) procesnej spôsobilosti zároveň vyvoláva otázku o možnosti zamestnaneckej rady domáhať sa svojich práv v prípade porušenia ZP súdnou cestou, resp. vôbec následkov nespolupráce so zamestnaneckou radou.*

Zamestnanecká rada je v kontexte § 229 ZP nositeľom určitých práv – právo na informácie, prerokovanie, spolurozhodovanie (pozri § 229 ods. 7 ZP „patrí jej právo") bez toho, aby jej zákon priamo priznával postavenie subjektu práva.

Zároveň viaceré ustanovenia ZP, napr. § 90 ods. 4 ZP „po dohode so zástupcami zamestnancov", § 84 ZP „po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov", vyžadujú interakciu so zástupcami zamestnancov, nemôže teda platiť záver, že stanovisko zamestnaneckej rady nespôsobuje žiadne právne účinky (následky) minimálne v konaní zamestnávateľa, a teda nesúhlas alebo absencia súhlasu od zamestnaneckej rady by boli bezpredmetné.

Práva zamestnaneckej rady: *právo na prerokovanie (§ 237 ZP + príslušné ustanovenia), spolurozhodovanie (príslušné ustanovenia ZP), právo na informácie (§ 238 ZP + príslušné ustanovenia ZP), právo na kontrolnú činnosť (§ 239 ZP) + vzťah k odborovej organizácií → § 229 ods. 7 ZP.*

Konanie zamestnaneckej rady, konanie za zamestnaneckú radu

ZP neupravuje, akým spôsobom koná zamestnanecká rada, kto je jej predsedom a kto za ňu koná → zamestnanecká rada si môže vypracovať svoj rokovací poriadok.

Prax: je potrebné riešiť tieto otázky (ktoré by sa mali upraviť vnútorným predpisom zamestnaneckej rady – napríklad jej stanovami/poriadkom):

- kto koná za zamestnaneckú radu (a ako sa zvolí), resp. ako koná zamestnanecká rada, kto je napríklad sekretárom, aké sú úlohy ďalších členov,
- úlohy predsedu (zvolávanie, vedenie schôdze), úlohy sekretára (vyhotovovanie a zasielanie zápisníc),
- ako často sa stretáva zamestnanecká rada (riadne a mimoriadne zasadnutie, interné zasadnutie, zasadnutie so zamestnávateľom) + právo zúčastniť sa zasadnutia má aj odborová organizácia (§ 229 ods. 8 ZP), spôsob rokovania (osobne, per rollam),
- uznesenia zamestnaneckej rady, spôsob hlasovania (väčšina, 2/3 – závažné otázky).

→ ak za zamestnaneckú radu nekoná jedna osoba (napríklad predseda, ktorého by si zvolili členovia zamestnaneckej rady a poverili ho konaním za zamestnaneckú radu) – koná zamestnanecká rada ako celok.

Úvaha:

Je otázne, do akej miery by postup, že za zamestnaneckú radu koná len predseda, bol v súlade s postavením zamestnaneckej rady ako určitého súboru členov, ktorí boli individuálne zvolení zamestnancami a ktorá koná ako celok.

K niektorým otázkam (chýbajúce pravidlá)

→ ***určenie dňa volieb*** *→ voľby by mali byť prístupné všetkým zamestnancom (t. j. aj v nočných zmenách, na pracovnej ceste).*

→ potrebné určiť: spôsob ***vyhlasovania výsledku volieb*** *+ akým spôsobom sa majú* ***posudzovať prípadné sťažnosti*** *pri navrhovaní kandidátov, ako aj pri voľbách.*

PP tip

Počas dvoch dní sa na seminári **„Finančná analýza v kontrolingu, kalkulácia a cenotvorba"** zdokonalíte tak, že vaše analýzy, návrhy i rozhodnutia budú prinášať vyšší ekonomický efekt pre vašu firmu.

Odporúčanie:

Vypracovať volebný poriadok **zamestnávateľom** (napr. v súčinnosti so zamestnancami, odborovou organizáciou, resp. zamestnaneckým dôverníkom, zamestnaneckou radou, volebným výborom) + **vyhotoviť nejakú formu zápisu**/zápisnice z volieb (inšpirácia § 30 a nasl. zákona č. 180/2014 Z. z. – tu by napríklad volebná komisia mohla po jej spracovaní odovzdať zápisnicu zamestnávateľovi) + **zverejniť výsledky volieb** (zákon to priamo neustanovuje) na mieste prístupnom všetkým zamestnancom (ako aj elektronickými prostriedkami) + **otázka potvrdenia zvoleným kandidátom** (osvedčenie o zvolení – inšpirácia napr. § 70 zákona č. 180/2014 Z. z., prípadne by len vyhotovila zápisnicu a oznámila, kto bol zvolený do funkcie člena zamestnaneckej rady.

→ ***doplnenie člena zamestnaneckej rady:*** *ZP neupravuje:* ***dva možné modely*** *– flexibilný (na miesto by nastúpil ďalší kandidát s najvyšším počtom hlasov) a rigidný (nová doplňovacia voľba členov) → jeho funkčné obdobie bude naviazané na funkčné obdobie zamestnaneckej rady (t. j. ak nastúpi napr. po dvoch rokoch od ustanovenia zamestnaneckej rady, jeho funkčné obdobie bude len dva roky).*

Zloženie zamestnaneckej rady – minimálny počet členov zamestnaneckej rady

V § 234 ods. 1 ZP sa ustanovuje pravidlo o minimálnom počte členov zamestnaneckej rady vo väzbe na počet zamestnávaných zamestnancov. **Poznámka k zákonu:** V písm. b) a d) by bola vhodnejšia a logickejšia formulácia, ktorá by za slovo „každých" dala slovo „začatých" (resp. 100 alebo zlomok/časť z nich), pretože spojenie „na každých 100" vedie k výkladu o uzatvorenej stovke zamestnancov, t. j. až keď sa dosiahne 100 zamestnancov, pridal by sa jeden člen zamestnaneckej rady. Postupný nárast členov od 3 až po 10. Podľa § 234 ods. 4 ZP počet členov zamestnaneckej rady **určí vopred volebný výbor po dohode so zamestnávateľom.**

§ 237
Prerokovanie

(1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

(2) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä
a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

(3) Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

(4) Na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

K § 237: Právo na prerokovanie

V § 237 ZP sa upravuje všeobecné právo na prerokovanie a prípady (demonštratívny výpočet), ktoré musí zamestnávateľ prerokovať so zástupcami zamestnancov. Osobitné práva na prerokovanie pozri napr. § 74 ZP.

PP® tip

V ďalšom zo série školení zameraných na daňovú problematiku sa s Ing. Milanom Kúdelom zameriame na **prenos daňovej povinnosti a odpočítanie DPH v roku 2020.** Tešíme sa na vás už 28. 4. 2020 v Bratislave.

Prerokovanie	výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom (súčasťou je možnosť zástupcov zamestnancov vyjadriť stanovisko)

→ vychádza aj zo smernice 2002/14/ES.

→ spôsob prerokovania = zrozumiteľným spôsobom (aby tomu vedeli zástupcovia zamestnancov porozumieť, napr. ak ide o komplikované technické otázky), vo vhodnom čase (napr. keď prerokovanie, a teda aj stanovisko zástupcov zamestnancov má ešte význam), s primeraným obsahom (t. j. že sa poskytnú potrebné informácie, nie len niektoré alebo selektívne vybrané na vyjadrenie stanoviska) s cieľom dosiahnuť dohodu + na účel prerokovania sa majú poskytovať informácie, ktoré sú potrebné, konzultácie, doklady + má sa prihliadať na stanovisko zástupcov zamestnancov (prihliadanie neznamená, že zamestnávateľ je ním viazaný).

§ 238
Právo na informácie

(1) Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.

(2) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

(3) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

K § 238: Právo na informácie

§ 238 ZP sa upravuje všeobecné právo na informácie a rozsah informovania zamestnávateľa (svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti a spôsob informovania = zrozumiteľným spôsobom, vo vhodnom čase). Osobitné práva na informácie pozri napr. § 21 ZP a § 22 ZP, § 29 ZP, § 73 ZP, § 241 ZP – § 250a ZP.

Právo na informácie	poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie

§ 238 ZP upravuje aj právo na odmietnutie informácie (mohla by poškodiť zamestnávateľa) alebo právo, aby vyžadoval zachovanie dôvernosti informácie (poznámka: niektoré informácie sú dôverné zo svojej podstaty – napr. obchodné tajomstvo – § 17 ObZ) + § 240 ods. 6 ZP – povinnosť zachovávania mlčanlivosti zástupcami zamestnancov a odborníkmi plniacimi úlohy pre zástupcov zamestnancov Zástupcovia zamestnancov sa môžu aj ***súdne domáhať poskytnutia informácie,*** *ak sa domnievajú, že nejde o informáciu, ktorá by mohla poškodiť zamestnávateľa (pozri aj výklad o procesnej spôsobilosti zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka v § 233 ZP).*

§ 239
Kontrolná činnosť

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä

a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,
b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,

PP® tip

Počas mája vám prinášame hneď 3 termíny 2-dňových školení, kde si spolu s Ing. Vladimírom Ozimým podrobne prejdeme všetky **povinnosti viažuce sa k fakturácii DPH na Slovensku.**

f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

K § 239: Kontrolná činnosť zástupcov zamestnancov

V § 239 ZP sa upravuje kontrolná činnosť zástupcov zamestnancov a práva zástupcov zamestnancov na tento účel. Pozri aj § 149 ZP – kontrola odborovým orgánom.

Kontrolná činnosť	Kontrola, dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov **(napr. ZP, zákon o cestovných náhradách) vrátane mzdových predpisov (napr. dodržiavanie minimálnej mzdy), ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy (ak je podpísaná – kontroluje odborová organizácia)** zástupcami zamestnancov

→ vstup na pracoviská zamestnávateľa, vyžadovanie informácií a podkladov, podávanie návrhov na zlepšenie, požiadavka na odstránenie nedostatkov, navrhovanie opatrení voči vedúcim zamestnanom, ktorí porušujú predpisy a povinnosti z kolektívnej zmluvy, vyžadovanie informácií o opatreniach na odstránenie nedostatkov.

→ zástupcovia zamestnancov nemôžu ukladať sankcie za porušenie, ale iba podať podnet na inšpekciu práce (§ 150 ZP) (pozri ale § 149 ods. 2 a 3 ZP → požiadavka na prerušenie práce).

§ 240
Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana

(1) Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

(2) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

(3) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa prvej vety alebo druhej vety. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán a medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámia zamestnávateľovi. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej vety a druhej vety.

(4) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly podľa prvej vety.

PP® tip
Odpisy majetku tvoria významnú nákladovú položku. Na školení už v polovici mája **získate plnú kontrolu nad správnym účtovaním dlhodobého majetku** a uplatňovaním daňových výdavkov vo vašej spoločnosti.

(5) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

(6) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

(7) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

(8) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

(9) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

(10) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

(11) Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 1, 2, 5 až 10 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

K § 240: Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ochrana zástupcov zamestnancov

§ 240 ZP niektoré aspekty podmienok činnosti zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa.

Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov

1) činnosť zástupcov zamestnancov a pracovné voľno

Prvý okruh: *činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa (ods. 1).* **Príklad:** Napr. § 47 ods. 4 ZP, § 84 ods. 1 ZP, § 87 ods. 1 a 2 ZP, § 88 ods. 1 ZP, § 90 ods. 4 ZP, § 91 ods. 2 ZP, § 111 ods. 1 a 2 ZP. Posúdenie a rozsah: považuje sa za výkon práce a patrí za jej čas mzda – zasahuje do pracovného času. Celkový rozsah ZP neupravuje.

Druhý okruh: *→ pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody (t. j. na nevyhnutne potrebný čas, ak to nemožno vykonať mimo pracovného času) (ods. 2)*

- *na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo*
- *na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada.*

Posúdenie a rozsah: *ide o prekážku v práci (pracovné voľno) + náhrada mzdy podľa § 137 ods. 1 ZP – účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní. Celkový rozsah ZP neupravuje.*

Tretí okruh: *pracovné voľno členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť (ods. 3).* **Príklad:** Činnosť – napr. pomoc členom a riešenie podnetov členov, konzultácie spoločného postupu s inými odborovými organizáciami. Posúdenie a rozsah: ide o prekážku v práci (pracovné voľno) + s náhradou mzdy. Celkový rozsah → dohoda alebo zákonom prikázaný rozsah; zamestnávateľ má právo skontrolovať používanie voľna na daný účel.

PP® tip Hľadáte úplné znenie zákona platné k dnešnému dňu? Nemusíte – je tu pre vás **www.zakonypreludi.sk**.

Kritérium zákonného rozsahu: *mesačný úhrn v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút.*

Príklad:

Priemerný počet zamestnancov v roku 2019 – 124. V roku 2020, ak sa nedohodne inak, sa poskytne voľno v mesiaci – 124 x 15 minút = 1 850 minút (31 hodín).

*Tento rozsah je na všetkých zástupcov zamestnancov – zamestnanecká rada/zamestnanecký dôverník a odborové organizácie → **písomne oznámia** zamestnávateľovi **rozdelenie** pracovného voľna. Ak sa nedohodnú o rozdelení, **rozhodne** o ňom **rozhodca,** ktorého si určia (pozn.: nejde o rozhodcu v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní).*

2. ***Poskytovanie miestnosti s nevyhnutným vybavením*** (**Príklad:** počítač, tlačiareň) ***a uhrádzanie nákladov*** *spojených s ich údržbou a technickou prevádzkou* (**Príklad:** maľovanie, elektrina, voda). ***Rozsah:*** *podľa prevádzkových možností zamestnávateľa a na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť, a to bezplatne a v primeranom rozsahu.*

Judikatúra:

K otázke, čo všetko zobrať do úvahy, k možnosti rozdielneho prístupu k rôznym odborovým organizáciám a k skutočnému pôsobeniu odborovej organizácie u zamestnávateľa pozri aj **NS ČR 21 Cdo 974/2012.**

Ochrana zástupcov zamestnancov

→ ***zákaz znevýhodňovania alebo iného postihovania*** *za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie* (**Príklad:** zlé technické vybavenie na činnosť, nižšia alebo žiadna odmena, šikanovanie napr. pri určovaní dovolenky),

→ ***ochrana proti opatreniam,*** *ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.* **Pozn.:** ak je motiváciou výpovede minulá činnosť zamestnanca ako zástupcu zamestnanca, je uvedená doba 6 mesiacov bezpredmetná (ide o diskriminačný dôvod – pozri čl. 1 a § 13 ZP),

→ ***predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov*** *na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru členovi príslušného odborového orgánu (t. j. nie každému členovi odborov), členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi. Túto ochranu majú aj ďalší zástupcovia zamestnancov (napr. člen európskej zamestnaneckej rady), ak iné ustanovenie ZP alebo iného predpisu odkazuje na aplikáciu § 240 ZP + pozri aj ochrana zástupcu zamestnancov pre BOZP (§ 19 zákona č. 124/2006 Z. z.) podľa § 240 ods. 11 ZP.*

K výpovedi a k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zástupcu zamestnancov

*→ vyžaduje sa **predchádzajúci súhlas príslušného zástupcu zamestnancov:** u člena odborového orgánu → tento odborový orgán, u člena zamestnaneckej rady → zamestnanecká rada, u zamestnaneckého dôverníka → zamestnanecký dôverník.*

Súhlas:

1) *zástupca zamestnancov súhlasí s výpoveďou alebo okamžitým skončením alebo*
2) *za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal.*

→ zákon teda nestanovuje povinnosť zástupcov zamestnancov vyjadriť sa, ale stanovuje len lehotu na vyjadrenie 15 dní.

PP® tip Novinka DÚPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Použitie súhlasu: *zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia, t. j. aj keď by za istých okolností mohol byť výpovedný dôvod uplatnený neskôr, uvedený súhlas zanikol včasným neuplatnením výpovede a zamestnávateľ by musel po uplynutí dvoch mesiacov požiadať o nový súhlas. Lehota bude v tomto prípade viazaná na okamih, keď sa dostane do sféry dispozície zamestnávateľa, t. j. doručením. V prípade zmeny výpovedného dôvodu, resp. takého zásahu do odôvodnenia výpovede, že by išlo o novú výpoveď, zamestnávateľ by ju musel opätovne vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (a žiadať o nový súhlas).*

Nezískanie súhlasu od zástupcov zamestnancov:

1. ***možnosť:*** *zamestnávateľ sa rozhodne nedať výpoveď/okamžité skončenie = pracovný pomer trvá,*
2. ***možnosť:*** *zamestnávateľ sa rozhodne dať výpoveď/okamžité skončenie = platí, že zamestnanec – zástupca zamestnancov sa musí svojich práv domáhať podľa* ***§ 77 ZP v spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru.***

→ uvedené vyplýva aj z § 240 ods. 10 ZP → ide o spor podľa § 77 ZP (tento vyvoláva zamestnanec, nie zamestnávateľ) a v tomto spore má potom zistiť, či môže súd skonštatovať platnosť výpovede. (Ne)platnosť skončenia pracovného pomeru v spore podľa § 77 ZP môže skonštatovať len súd. V § 240 ods. 10 ZP je len návod, že situáciu, ak nebol daný súhlas zástupcov zamestnancov na skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý je tiež zástupca zamestnancov, má súd de facto primárne posúdiť ako neplatné skončenie pracovného pomeru ***s výnimkou prípadu,*** *kedy z dôvodu, že* ***ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru sú splnené*** (**Príklad:** preukázanie závažného porušenia pracovnej disciplíny – napr. alkohol, neuspokojivé plnenie pracovných úloh, krádež poškodenie zdravia iného zamestnanca) nie je spravodlivé od zamestnávateľa očakávať (žiadať), aby bol nútený naďalej zotrvávať v zmluvnom vzťahu s týmto zamestnancom (hoci súhlas zástupcov zamestnancov nezískal).

Judikatúra:

Pre podrobnosti, ako to v takomto spore funguje, pozri **NS ČR** (podobne je to aj v SR) **21 Cdo 4423/2011.**

R 78/2016 → Neplatnosť výpovede z pracovného pomeru – súd v konaní o neplatnosť výpovede danej zástupcovi zamestnancov neskúma z vlastnej iniciatívy, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával (§ 240 ods. 9 Zákonníka práce).

Ochrana zástupcov zamestnancov a dohovory Medzinárodnej organizácie práce

O aplikácii zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949; o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú č. 135 z roku 1971; o podpore kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1981; o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z roku 1982.

Zachovávanie mlčanlivosti zástupcami zamestnancov a ich odborníkmi

→ upravuje § 240 ods. 6 ZP + aj § 81 písm. f) ZP → zamestnanec je povinný... zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám...

→ pre inšpiráciu pozri aj § 276 ods. 3 ZP (pojem dôverná informácia), § 276 ods. 5 ZP ČR (primeranosť označenia informácie za dôvernú a súdny spor), § 276 ods. 3 ZP (negatívne vymedzenie, čo nie dôverná informácia).

Právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie
§ 241

(1) Právo zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru (ďalej len „členský štát“) a skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na

PP tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Daňovú pohotovosť,** viac na **www.danovecentrum.sk.**

území členských štátov na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa uskutočňuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady alebo prostredníctvom iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(2) Uplatnením práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie nie je dotknuté informovanie a prerokovanie podľa § 29, 73, 237 a § 238.

(3) Ak to ustanovuje osobitný predpis, na uplatnenie práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie v európskej spoločnosti a v európskej družstevnej spoločnosti sa vzťahuje tento zákon.

§ 241a

(1) Na účely uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie

a) zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch a aspoň 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov,
b) skupina zamestnávateľov je riadiaci zamestnávateľ a ním ovládaní zamestnávatelia,
c) skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov je skupina zamestnávateľov, ktorá spolu zamestnáva najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch, z ktorých najmenej dvaja zamestnávatelia skupiny zamestnávateľov pôsobia v dvoch rôznych členských štátoch a z ktorých najmenej jeden zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v jednom členskom štáte a najmenej jeden ďalší zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v inom členskom štáte,
d) zástupcami zamestnancov u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom alebo miestom podnikania (ďalej len „sídlo“) na území Slovenskej republiky sú zástupcovia zamestnancov podľa § 230 a 233, člen osobitného vyjednávacieho orgánu, člen európskej zamestnaneckej rady a zástupca zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
e) ústredné vedenie je ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo ústredné vedenie riadiaceho zamestnávateľa v prípade skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov; ak ústredné vedenie nemá sídlo v členskom štáte, za ústredné vedenie sa považuje zástupca ústredného vedenia v členskom štáte, ktorý sa ustanoví v prípade potreby, a ak takýto zástupca nie je ustanovený, za ústredné vedenie sa považuje vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov,
f) osobitný vyjednávací orgán je orgán zriadený podľa § 244 s cieľom uskutočňovať vyjednávanie s ústredným vedením o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
g) európska zamestnanecká rada je rada zriadená podľa § 245 alebo § 246 s cieľom informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
h) informovanie je poskytovanie informácií zamestnávateľom zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s ich obsahom a posúdiť ich; informovanie sa uskutoční v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní zástupcom zamestnancov podrobne posúdiť možné dôsledky, ktoré vyplývajú z poskytnutých informácií, a v prípade potreby pripraviť sa na prerokovanie s príslušným orgánom zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov,
i) prerokovanie je dialóg a výmena názorov medzi ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia a zástupcami zamestnancov v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý zástupcom zamestnancov na základe poskytnutých informácií umožňuje v primeranej lehote vyjadriť k navrhovaným opatreniam, ktorých sa prerokovanie týka, stanovisko, ktoré je možné zohľadniť v rámci rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia,
j) nadnárodné otázky sú otázky týkajúce sa zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov ako celku alebo najmenej dvoch zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch.

PP® tip Máte vo firme viac účtovníčok alebo potrebujete **prístup pre viac zamestnancov** súčasne? Pripravili sme pre vás novinku **firemný multi-prístup na Daňové centrum.** Objednávajte na 041/70 53 222.

(2) Na účely tohto zákona riadiaci zamestnávateľ je zamestnávateľ, ktorý môže vykonávať rozhodujúci vplyv na ovládaného zamestnávateľa alebo ovládaných zamestnávateľov skupiny zamestnávateľov najmä z dôvodu vlastníctva, majetkovej a finančnej účasti alebo pravidiel, ktorými sa riadi.

(3) Riadiaci zamestnávateľ je, ak sa nepreukáže inak, vždy zamestnávateľ, ktorý vo vzťahu k ovládanému zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo
a) vlastní väčšinu základného imania tohto zamestnávateľa,
b) kontroluje väčšinu hlasovacích práv spojených so základným imaním tohto zamestnávateľa alebo
c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho orgánu, riadiaceho orgánu alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa.

(4) Na účely odseku 3 písm. b) a c) práva riadiaceho zamestnávateľa hlasovať alebo vymenovať zahŕňajú aj práva každého ním ovládaného zamestnávateľa a práva každej osoby alebo orgánu konajúcich vo vlastnom mene, ale v záujme riadiaceho zamestnávateľa alebo ktoréhokoľvek iného ním ovládaného zamestnávateľa.

(5) Rozhodujúci vplyv sa nepredpokladá výlučne z dôvodu vykonávania funkcie predbežného správcu, správcu konkurznej podstaty, likvidátora alebo inej úradnej osoby v prípade skončenia činnosti, likvidácie, platobnej neschopnosti, zastavenia platieb, vyrovnania alebo podobného postupu.

(6) Zamestnávateľ sa nepovažuje za riadiaceho zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnávateľovi, v ktorom má účasť, ak je spoločnosťou uvedenou v čl. 3 ods. 5 písm. a) alebo c) nariadenia Rady (ES) č. 139/2004 z 20. januára 2004 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi.

(7) Rozhodujúcim na určenie, či je zamestnávateľ riadiacim zamestnávateľom, je právny poriadok členského štátu, ktorým sa zamestnávateľ spravuje. Ak sa zamestnávateľ spravuje právnym poriadkom iného ako členského štátu, rozhodujúcim na určenie je právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo zástupca tohto zamestnávateľa, alebo ak takýto zástupca neexistuje, právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktoré zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov.

(8) Ak z dôvodu kolízie právnych poriadkov spĺňajú jedno kritérium alebo viac kritérií podľa odseku 3 dvaja zamestnávatelia alebo viac zamestnávateľov zo skupiny zamestnávateľov, za riadiaceho zamestnávateľa sa považuje zamestnávateľ, ktorý spĺňa kritérium podľa odseku 3 písm. c), ak sa nepreukáže, že iný zamestnávateľ je schopný vykonávať rozhodujúci vplyv.

(9) Na účely odseku 1 písm. a) a c) ustanovený minimálny počet zamestnancov vychádza z priemerného počtu zamestnancov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, ktorí boli zamestnaní u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov počas predchádzajúcich dvoch rokov.

§ 242

(1) Povinnosť poskytovať nadnárodné informácie a prerokovať podľa tohto zákona sa vzťahuje na
a) zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo v Slovenskej republike,
b) organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorá má sídlo v Slovenskej republike,
c) ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktoré má sídlo v Slovenskej republike.

(2) Dohoda podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 môže ustanoviť, že rozsah, právomoci a príslušnosť európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania

PP® tip Aj keď ste odborník, niekedy si potrebujete overiť svoj postup. Využite **Mzdovú pohotovosť,** viac na **www.mzdovecentrum.sk.**

s nimi sa vzťahuje aj na organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov, ktorá má sídlo mimo územia členských štátov, a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo mimo územia členských štátov.

§ 243

(1) Na uplatnenie práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa za podmienok ustanovených týmto zákonom u každého zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a v každej skupine zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zriadi európska zamestnanecká rada alebo zavedie iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi s cieľom zabezpečiť účinné informovanie zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov a prerokovanie s nimi tak, aby možnosť účinného rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zostala zachovaná.

(2) Ak skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zahŕňa jedného zamestnávateľa alebo niekoľko zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov alebo skupín zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, európska zamestnanecká rada sa zriadi na úrovni skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ak dohoda podľa § 245 ods. 1 neustanoví inak. Ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté.

(3) Príslušná úroveň, na ktorej sa uskutoční informovanie a prerokovanie medzi vedením a zástupcami zamestnancov, sa určí na základe predmetu informovania a prerokovania.

(4) Informovanie a prerokovanie je obmedzené na nadnárodné otázky. Na tento účel právomoc európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi musia byť odlišné od právomoci zástupcov zamestnancov na národnej úrovni.

§ 243a
Podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenia iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Ústredné vedenie je zodpovedné za vytvorenie podmienok a poskytnutie prostriedkov potrebných na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo na zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(2) Vedenie každého zamestnávateľa patriaceho do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov a ústredné vedenie sú povinné získať a poskytnúť dotknutým stranám, ak o to požiadajú, informácie, ktoré sú potrebné na zistenie, či možno zriadiť európsku zamestnaneckú radu alebo zaviesť iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, a začať vyjednávanie podľa § 244. Ide najmä o informácie týkajúce sa štruktúry zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov a ich zamestnancov vrátane informácií týkajúcich sa počtu zamestnancov podľa § 241a ods. 1 písm. a) a c), aby bolo možné určiť, či zamestnávateľ, u ktorého zamestnanci vykonávajú prácu, je zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov alebo patrí do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(3) Ústredné vedenie je, ak sa dotknuté strany nedohodnú inak, povinné uhrádzať primerané náklady na

a) zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady, užšieho výboru alebo na zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
b) organizovanie rokovaní, tlmočenie, cestovné a ubytovanie členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady, členov užšieho výboru alebo zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a najmenej jedného prizvaného odborníka.

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému zo mzdovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk.**

§ 244
Osobitný vyjednávací orgán

(1) Ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo najmenej v dvoch organizačných zložkách zamestnávateľa alebo zamestnávateľov najmenej v dvoch rôznych členských štátoch alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(2) Na účely vyjednávania podľa odseku 1 sa zriaďuje osobitný vyjednávací orgán, aby za zamestnancov vyjednával o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(3) Členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných v každom členskom štáte zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.

(4) Členov osobitného vyjednávacieho orgánu za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov osobitného vyjednávacieho orgánu. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

(5) Osobitný vyjednávací orgán informuje o svojom zložení ústredné vedenie a dotknutých zamestnávateľov. Ústredné vedenie informuje príslušné uznané európske organizácie zamestnávateľov a zamestnancov, s ktorými Európska komisia prerokúva záležitosti podľa čl. 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu a o začatí vyjednávania.

(6) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sú povinné vyjednávať a spolupracovať s ohľadom na ich vzájomné práva a povinnosti s cieľom dosiahnuť dohodu podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1.

(7) Ústredné vedenie na účel uzatvorenia dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 zvolá zasadnutie s osobitným vyjednávacím orgánom a informuje o ňom vhodným spôsobom dotknutých zamestnávateľov.

(8) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že neuzatvoria dohodu podľa § 245 ods. 1, ale že európska zamestnanecká rada sa bude spravovať podľa § 246 až 248.

(9) Osobitný vyjednávací orgán má právo pred každým zasadnutím a po každom zasadnutí s ústredným vedením zasadať bez ústredného vedenia. Osobitný vyjednávací orgán môže na účely vyjednávania požiadať o pomoc odborníkov vrátane zástupcov príslušných uznaných európskych organizácií zamestnancov podľa odseku 5, ktorí sa na žiadosť osobitného vyjednávacieho orgánu môžu zúčastňovať ako poradcovia na rokovaní o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(10) Náklady na zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu a na vyjednávanie uhrádza ústredné vedenie tak, aby osobitný vyjednávací orgán mohol primerane plniť svoju úlohu.

(11) Osobitný vyjednávací orgán prijíma závery nadpolovičnou väčšinou hlasov svojich členov za účasti nadpolovičnej väčšiny členov. Na účel uzatvorenia dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1

PP tip Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.daneprolidi.cz.** Predplatitelia portálu sa môžu pýtať odborníkov **vo forme chatu alebo emailu.**

rozhoduje osobitný vyjednávací orgán nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých členov. Osobitný vyjednávací orgán môže najmenej dvojtretinovou väčšinou hlasov všetkých členov rozhodnúť, že nezačne vyjednávanie o uzatvorenie dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 alebo že skončí už začaté vyjednávanie. Ak je prijaté rozhodnutie podľa tretej vety, § 246 až 248 sa nepoužijú.

(12) Ak sa dotknuté strany nedohodnú na kratšej lehote, nová žiadosť o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa môže predložiť najskôr po uplynutí dvoch rokov odo dňa prijatia rozhodnutia podľa odseku 11 tretej vety.

§ 245
Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady

(1) Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom sa musí uzatvoriť písomne a musí obsahovať najmä
a) určenie všetkých zamestnávateľov a organizačných zložiek zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje,
b) zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet jej členov, dĺžku funkčného obdobia a rozdelenie miest, ktoré, ak je to možné, zohľadňuje potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov podľa ich činností, kategórií a pohlavia,
c) úlohy, práva a povinnosti európskej zamestnaneckej rady, postup informovania európskej zamestnaneckej rady a postup prerokovania s ňou,
d) spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,
e) miesto konania, počet a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady,
f) zloženie, spôsob vymenovania, úlohy a rokovací poriadok užšieho výboru, ak je to potrebné,
g) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade,
h) deň nadobudnutia účinnosti dohody a dobu, na ktorú sa uzatvorila,
i) podmienky, za ktorých možno dohodu zmeniť, doplniť alebo skončiť,
j) prípady, kedy by sa malo o dohode znovu rokovať, a postup pri jej opätovnom uzatváraní vrátane, ak je to potrebné, prípadu zmeny štruktúry zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(2) Ak je uzatvorená dohoda podľa odseku 1, nepoužijú sa § 246 až 248, ak nie je dohodnuté inak.

(3) Európska zamestnanecká rada môže byť rozšírená o zástupcov zamestnancov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov z iných ako členských štátov, ak to dohodne ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán.

§ 245a
Dohoda o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zavedú jeden alebo viac postupov informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Táto dohoda musí byť písomná a musí obsahovať najmä
a) vymedzenie nadnárodných otázok, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov, ktoré musia byť predmetom informovania a prerokovania,
b) spôsob a zabezpečenie práva zástupcov zamestnancov spoločne prerokovať informácie, ktoré im boli oznámené,
c) spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,
d) postupy informovania a prerokovania, ak sa predpokladá prijatie rozhodnutí o podstatných organizačných zmenách.

(2) Ak je uzatvorená dohoda podľa odseku 1, nepoužijú sa § 246 až 248, ak nie je dohodnuté inak.

PP® tip **Firemný multi-prístup Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

§ 246
Európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona

(1) Európska zamestnanecká rada sa ustanoví podľa zákona, ak
a) to spoločne dohodne ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom,
b) ústredné vedenie odmietne začať vyjednávanie alebo nezačne vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi do šiestich mesiacov od podania žiadosti podľa § 244 ods. 1 alebo
c) ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán do troch rokov od podania žiadosti podľa § 244 ods. 1 neuzatvorili dohodu podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 a osobitný vyjednávací orgán nerozhodol o skončení vyjednávania podľa § 244 ods. 11.

(2) Ak sa európska zamestnanecká rada ustanoví podľa odseku 1, postupuje sa podľa § 247 a 248; v takom prípade sa nepoužijú § 245 a 245a.

§ 247
Zloženie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona

(1) Členmi európskej zamestnaneckej rady sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Členovia európskej zamestnaneckej rady sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných zamestnávateľom pôsobiacim na území členských štátov alebo skupinou zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov v každom členskom štáte, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.

(2) Členov európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov európskej zamestnaneckej rady. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

(3) Európska zamestnanecká rada informuje o svojom zložení ústredné vedenie a ktorúkoľvek inú primeranú úroveň vedenia. Ústredné vedenie informuje o zložení európskej zamestnaneckej rady zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov.

(4) Európska zamestnanecká rada si na účel koordinácie svojich činností zvolí zo svojich členov užší výbor, ktorý má najviac päť členov. Užší výbor prijme svoj rokovací poriadok. Užší výbor musí mať utvorené podmienky na to, aby mohol svoju činnosť vykonávať pravidelne.

(5) Európska zamestnanecká rada po uplynutí štyroch rokov od svojho ustanovenia posúdi, či bude s ústredným vedením vyjednávať o uzatvorení dohody podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1 alebo či bude pokračovať ako európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona. Ak je prijaté rozhodnutie o začatí vyjednávania, postavenie osobitného vyjednávacieho orgánu bude mať európska zamestnanecká rada.

(6) Európska zamestnanecká rada a užší výbor môžu požiadať o pomoc odborníkov, ak je to potrebné na plnenie ich úloh.

§ 248
Informovanie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona a prerokovanie s ňou

(1) Ústredné vedenie informuje európsku zamestnaneckú radu najmä o organizačnej štruktúre, ekonomickej a finančnej situácii zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a skupiny

PP® tip Novinka **DaÚ PLUS** – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Daňovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov a o predpokladanom vývoji ich činnosti, výroby a odbytu.

(2) Ústredné vedenie informuje európsku zamestnaneckú radu a prerokuje s ňou najmä
a) stav a predpokladaný vývoj zamestnanosti,
b) stav investícií, podstatné zmeny organizácie, zavádzanie nových pracovných metód alebo výrobných procesov,
c) prevody zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmenu právnej formy zamestnávateľa, obmedzovanie činnosti, zrušenie alebo zánik zamestnávateľa alebo jeho významných častí, presuny výroby,
d) hromadné prepúšťanie.

(3) Prerokovanie sa uskutočňuje tak, aby sa zástupcom zamestnancov umožňovalo stretávať sa s ústredným vedením, a ak zástupcovia zamestnancov vyjadria stanovisko, získať od ústredného vedenia odôvodnenú odpoveď.

(4) Európska zamestnanecká rada má právo stretnúť sa s ústredným vedením jedenkrát za rok, aby bola na základe správy vypracovanej ústredným vedením informovaná a aby sa s ňou prerokovali výsledky podnikania a predpokladaný vývoj u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov; vhodným spôsobom sú informovaní aj dotknutí zamestnávatelia.

(5) Ak nastanú výnimočné okolnosti alebo ak sa prijmú rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, užší výbor alebo, ak užší výbor nie je zriadený, európska zamestnanecká rada má právo na informácie. Užší výbor alebo, ak užší výbor nie je zriadený, európska zamestnanecká rada má v takýchto prípadoch, ak o to požiada, právo stretnúť sa s ústredným vedením alebo s inou primeranou úrovňou vedenia zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má vlastnú rozhodovaciu právomoc, s cieľom prerokovať tieto informácie.

(6) Výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, sú najmä
a) zrušenie, zánik alebo prevod zamestnávateľa alebo jeho časti,
b) hromadné prepúšťanie.

(7) Právo zúčastniť sa na stretnutí s užším výborom podľa odseku 5 majú aj tí členovia európskej zamestnaneckej rady, ktorí boli zvolení alebo vymenovaní za zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa, ktorých sa priamo týkajú výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov podľa odsekov 5 a 6.

(8) Stretnutie na účely informovania a prerokovania podľa odsekov 5 a 7 sa uskutoční na základe správy vypracovanej ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez zbytočného odkladu; v závere stretnutia alebo v primeranej lehote po jeho skončení môže byť predložené stanovisko.

(9) Európska zamestnanecká rada a užší výbor majú pred stretnutím s ústredným vedením právo stretnúť sa bez prítomnosti príslušného vedenia.

§ 249
Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky a spôsob prepojenia medzi nadnárodnou a národnou úrovňou

(1) Osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada alebo zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi oboznamujú zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa so sídlom na území

PP® tip Uvítali by ste konkrétnu tému z daňovej oblasti? Pošlite svoj tip na **hornikova@pp.sk.**

Slovenskej republiky, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, všetkých zamestnancov o obsahu a výsledku informovania a prerokovania.

(2) Spôsoby prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním na národnej úrovni sa vymedzia v dohode podľa § 245 ods. 1 alebo § 245a ods. 1. Ak sa tieto spôsoby prepojenia v dohode nevymedzili a ak má byť prijaté rozhodnutie, ktoré by viedlo k podstatným zmenám týkajúcim sa organizácie práce alebo pracovných vzťahov, ústredné vedenie je povinné okrem informovania európskej zamestnaneckej rady a prerokovania s ňou informovať aj zástupcov zamestnancov na národnej úrovni alebo priamo zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, a prerokovať s nimi tieto informácie.

§ 249a
Ochrana informácií

(1) Ústredné vedenie so sídlom na území Slovenskej republiky nemá povinnosť poskytovať také informácie, ktorých poskytnutie by z objektívnych dôvodov vážne ohrozilo činnosť dotknutých zamestnávateľov alebo by im bolo na ujmu. Ak ústredné vedenie označí nejakú informáciu za informáciu podľa prvej vety, dotknuté strany sa môžu obrátiť na súd, aby určil, že informácia, ktorú ústredné vedenie odmietlo poskytnúť, nie je informáciou podľa prvej vety.

(2) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady, zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení počas funkčného obdobia, ako ani po jeho skončení poskytovať informácie, ktoré im boli výslovne poskytnuté ako dôverné. Táto povinnosť sa uplatňuje bez ohľadu na to, kde sa tieto osoby práve nachádzajú.

§ 250
Ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

(1) Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky pri výkone ich funkcie sa primerane vzťahuje § 240.

(2) Členom osobitného vyjednávacieho orgánu a členom európskej zamestnaneckej rady sa poskytuje odborná príprava s náhradou mzdy v rozsahu potrebnom na vykonávanie ich funkcie zástupcu zamestnancov.

(3) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady a zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi majú pri vykonávaní svojej funkcie k dispozícii prostriedky na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov vyplývajúcich z uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie a na tento účel sa im priznáva spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania.

(4) Zasadnutia osobitného vyjednávacieho orgánu a zasadnutia európskej zamestnaneckej rady sa zvolávajú, ak je to možné, tak, aby sa na nich mohli zúčastniť ich členovia alebo ich náhradníci, ktorí sú členmi posádky námornej lode. Ak sa člen osobitného vyjednávacieho orgánu alebo člen európskej zamestnaneckej rady alebo jeho náhradník, ktorí sú členmi posádky námornej lode, nemôžu zúčastniť na zasadnutí, zváži sa možnosť využitia informačných a komunikačných technológií, ak je to možné.

PP® tip Právne predpisy v aktuálnom úplnom znení zdarma, bez registrácie a s jednoduchou obsluhou nájdete na **www.zakonypreludi.sk**.

§ 250a
Postup pri zmene štruktúry zamestnávateľa

(1) Ak sa podstatne zmení štruktúra zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov najmä z dôvodu zlúčenia, splynutia alebo rozdelenia, európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady sa musia týmto zmenám prispôsobiť. Prispôsobenie sa spravuje ustanoveniami dohody alebo dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

(2) Ak platná dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady v prípadoch podľa odseku 1 neobsahuje potrebné ustanovenia o prispôsobení sa zmenám alebo v prípade rozporu medzi ustanoveniami dvoch alebo viacerých použiteľných dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo v organizačných zložkách zamestnávateľa v najmenej dvoch rôznych členských štátoch alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov vyjednávanie podľa § 244.

(3) Členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú spolu s členmi zvolenými alebo vymenovanými podľa § 244 ods. 3 aj najmenej traja členovia európskej zamestnaneckej rady alebo každej z európskych zamestnaneckých rád.

(4) Počas vyjednávania podľa § 244 európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady naďalej pôsobia v súlade s podmienkami prispôsobenými na základe dohody medzi členmi európskej zamestnaneckej rady alebo európskych zamestnaneckých rád a ústredným vedením.

K § 241 až § 250a: Právo na nadnárodné informácie a prerokovanie – európska zamestnanecká rada a iný postup informovania a prerokovania

*§ 241a až § 250a ZP upravujú **právo na nadnárodné informácie a na nadnárodné prerokovanie.***

***Je to transpozícia smernice** 2009/38/ES (nahradila smernicu 94/45/ES – pozri aj § 252f ZP).*

***V podmienkach SR** sú zatiaľ malé predpoklady na vytvorenie EZR so sídlom v SR vzhľadom na to, že je len málo subjektov so sídlom v SR, ktoré pôsobia vo väčšom rozsahu aj v iných členských štátoch EÚ [podmienky pre postup pozri v § 241a ods. 1 písm. a) až c) ZP].*

***Význam to má** skôr vo veľkých nadnárodných spoločnostiach, kde v EZR pôsobia zástupcovia zamestnancov za zamestnancov v SR, ktoré sú založené podľa právneho poriadku iného členského štátu (pozri aj povinnosti podľa § 242 ZP).*

*Cieľom § 241a až § 250a ZP je vytvorenie **formalizovanej** (európska zamestnanecká rada) alebo **neformalizovanej štruktúry** (iný postup nadnárodného informovania a prerokovania) u zamestnávateľov alebo skupiny zamestnávateľov, ktorá pôsobí v rôznych členských štátoch s cieľom zabezpečiť **poskytovanie nadnárodných informácií** (zjednodušene tie informácie, ktoré sa netýkajú len jedného štátu, ale napr. zamestnávateľa ako celku alebo jeho činnosti) všetkým zamestnancom vo všetkých štátoch, ako aj **prerokovanie** určitých skutočností (napr. zásadné otázky fungovania) so zástupcami zo všetkých štátov. Právo žiadať o vytvorenie má určitá kvalifikovaná skupina zamestnancov (ich zástupcov) (pozri § 244 ZP) alebo tzv. ústredné vedenie.*

*Rokovanie o vytvorení vedie **osobitný vyjednávací orgán** za zamestnancov a **ústredné vedenie,** pričom zákon predpokladá buď dosiahnutie dohody s vlastnými podmienkami o fungovaní, alebo dosiahnutie dohody v spoliehaní sa na podmienky § 247 ZP a § 248 ZP, alebo nedosiahnutie dohody (§ 246 ZP a ustanovenie európskej zamestnaneckej rady podľa zákona).*

Databáza európskych zamestnaneckých rád, resp. dohôd:
http://www.ewcdb.eu/ewc.php

PP® tip
Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.danovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým daňovým a účtovným informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

Judikatúra:

SD EÚ: C-440/00 Kühne v. Nagel (otázka, ak ústredné vedenie nie je na území členského štátu, ako sa získajú informácie, ak ÚV v inom ako členskom štáte „nespolupracuje“), **C-349/01** Anker (Okruh povinných subjektov na poskytovanie nadnárodných informácií a na ich prerokovanie).

JEDENÁSTA ČASŤ
PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Prechodné ustanovenia
§ 251

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. aprílom 2002, ak nie je ďalej ustanovené inak. Nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. aprílom 2002 sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

(2) Úprava náhrady za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti alebo pri uznaní invalidity alebo čiastočnej invalidity (§ 201 ods. 1) a úprava náhrady nákladov na výživu pozostalých (§ 207) sa uskutoční aj u zamestnancov a pozostalých, ktorým náhrada patrila do 31. marca 2002; to platí aj pre náhrady, o ktorých bolo do 31. marca 2002 právoplatne rozhodnuté alebo ktorých výška bola dohodnutá.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje na odmeňovanie zamestnancov hodinovú mzdu, je povinný sadzby hodinovej mzdy zvýšiť v pomere medzi určeným týždenným časom pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona a týždenným pracovným časom ustanoveným podľa § 85 ods. 5. Mesačná mzda sa z tohto dôvodu nemení.

§ 252

(1) Pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 až 5 Zákonníka práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa považujú za pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona.

(2) Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas, ustanovený v § 85 ods. 9, je v období od 1. apríla 2002 do 31. decembra 2003 najviac 58 hodín týždenne.

(3) Ustanovenia § 87 ods. 1, 2 a 4, § 90 až 93, § 94 ods. 2, 3 a 4 a § 96 sa v období od 1. apríla 2002 do 31. marca 2004 nevzťahujú na pracovný čas a čas odpočinku zamestnancov v doprave, ktorých pracovný čas je nerovnomerne rozvrhnutý. Tento pracovný čas v období od 1. apríla 2002 do 30. júna 2003 upraví Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky po dohode s príslušným vyšším odborovým orgánom.

§ 252a

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. júlom 2003, ak nie je ďalej ustanovené inak. Vznik pracovnoprávnych vzťahov, ako aj nároky, ktoré z nich vznikli pred 1. júlom 2003, sa posudzujú podľa predpisov platných do 30. júna 2003.

(2) Ak bola daná výpoveď pred 1. júlom 2003, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby podľa predpisov platných do 30. júna 2003.

(3) Pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli založené dohodou o pracovnej činnosti uzatvorené pred 1. júlom 2003 vrátane nárokov, ktoré z nich vznikli, sa spravujú pracovnoprávnymi predpismi platnými do 30. júna 2003 a skončia sa najneskôr do 31. decembra 2003.

PP® tip Daňové centrum formou ročného predplatného k prémiovému prístupu na 12 mesiacov len za 231 € pre jedného užívateľa? Je to možné! Volajte vašej osobnej operátorke a objednajte si **firemný multi-prístup na Daňové centrum.**

§ 252b

Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2007, ak nie je ďalej ustanovené inak. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2007 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy platnej do 31. augusta 2007.

§ 252c
Prechodné ustanovenia účinné k 1. marcu 2009

(1) Ak v období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012 nemôže zamestnanec z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ, po dohode so zástupcami zamestnancov podľa § 230 poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3. Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa prvej vety, je zamestnanec povinný odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, ktorá bola poskytnutá podľa prvej vety, ak sa zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave pre zamestnancov.

(2) Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol podľa odseku 1, nejde o prácu nadčas.

(3) Čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi podľa odseku 1 sa posudzuje ako výkon práce.

(4) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného voľna poskytnutého podľa odseku 1 a evidenciu pracovného času, v ktorom si zamestnanec nadpracúva pracovné voľno poskytnuté podľa odseku 1 tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

(5) Na účely zisťovania priemerného zárobku podľa § 134 ods. 1 sa do zúčtovanej mzdy nezahŕňa mzda vyplatená zamestnancovi podľa odseku 1 prvej vety; do počtu odpracovaných hodín sa nezhŕňa čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu podľa odseku 1 druhej vety.

§ 252d
Prechodné ustanovenie účinné k 1. marcu 2010

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. marcom 2010. Právne úkony urobené pred 1. marcom 2010 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 28. februára 2010.

(2) Pracovné pomery na určitú dobu uzatvorené pred 1. marcom 2010 sa skončia uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté.

§ 252e
Prechodné ustanovenie účinné od 1. januára 2011

Žene, ktorá nastúpila na materskú dovolenku pred 1. januárom 2011 a mužovi, ktorý nastúpil na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 pred 1. januárom 2011, ktorým nárok na túto dovolenku trvá k 1. januáru 2011, patrí táto dovolenka podľa predpisov účinných od 1. januára 2011.

§ 252f
Prechodné ustanovenie účinné od 6. júna 2011

(1) Ustanovenia § 241 až 250 účinné od 6. júna 2011 sa nevzťahujú na zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a skupinu zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, u ktorých bola dohoda, ktorá zabezpečuje nadnárodné informovanie a prerokovanie, podpísaná alebo zmenená

PP® tip Vyskúšajte bezplatné testovanie produktu **www.mzdovecentrum.sk** a získajte on-line prístup ku všetkým mzdovým a personálnym informáciám. Volajte +421 41 70 53 222.

od 5. júna 2009 do 5. júna 2011, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. To platí aj v prípade, ak sa zmluvné strany dohodnú, že dohoda podľa prvej vety sa podstatne zmení, predĺži alebo obnoví po 5. júni 2011.

(2) Na dohody podľa odseku 1 sa vzťahuje právna úprava účinná do 5. júna 2011.

§ 252g
Prechodné ustanovenie účinné od 1. septembra 2011

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.

(2) Pracovné pomery na určitú dobu uzatvorené pred 1. septembrom 2011 sa skončia uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté.

(3) Ustanovenie § 252c sa od 1. septembra 2011 nepoužije. Práva a povinnosti vyplývajúce z dohôd uzatvorených podľa § 252c pred 1. septembrom 2011 sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.

(4) Právo odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa pred 1. septembrom 2011 samostatne zastupovať všetkých zamestnancov zamestnávateľa sa posudzuje do 31. decembra 2012 podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011; u tejto odborovej organizácie môže zamestnávateľ uplatniť postup podľa § 230 ods. 3 od 1. januára 2013.

§ 252h
Prechodné ustanovenie účinné od 1. januára 2013

Zamestnanec môže vykonávať prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov uzatvorenej pred 1. januárom 2013, pri ktorej nie sú splnené podmienky ustanovené v § 227 účinnom od 1. januára 2013, najdlhšie do 31. januára 2013. Dohoda o brigádnickej práci študentov podľa prvej vety sa skončí najneskôr 31. januára 2013.

§ 252i
Prechodné ustanovenia účinné od 1. januára 2013

(1) Týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2013.

(2) Skúšobná doba, ktorá začala plynúť pred 1. januárom 2013, sa posudzuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

(3) Pracovný pomer na určitú dobu uzatvorený pred 1. januárom 2013 sa skončí uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý, ak k jeho skončeniu nedôjde pred uplynutím tejto doby.

(4) Výpoveď daná zamestnávateľom zamestnancovi pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená pred 1. januárom 2013 a nároky, ktoré z nej vznikli, sa posudzujú podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

(5) Odchodné pri skončení pracovného pomeru, ktorý sa skončil pred 1. januárom 2013, sa posudzuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012.

(6) Pri odpracúvaní pracovného voľna poskytnutého pred 1. januárom 2013 podľa § 142a účinného do 31. decembra 2012, za ktoré zamestnávateľ poskytol zamestnancovi základnú zložku mzdy, sa

PP® tip Úplné znenia daňových predpisov nájdete v časopise **ÚZ – úplné znenia.** Pre viac informácií a objednávanie kliknite na **www.zakon.sk** alebo volajte +421 41 70 53 222.

postupuje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2012. Pracovné voľno poskytnuté podľa § 142a ods. 1 účinného do 31. decembra 2012, ktoré nebolo odpracované do 31. decembra 2012, možno od 1. januára 2013 previesť na záporný účet konta pracovného času podľa § 87a.

(7) Od 1. januára 2013 sa ustanovenie § 252g ods. 4 nepoužije.

§ 252j
Prechodné ustanovenie účinné od 1. júla 2014

Dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov a dohoda o pracovnej činnosti uzatvorené pred 1. júlom 2014 sa skončia najneskôr 30. júna 2015.

Prechodné ustanovenia účinné od 1. marca 2015
§ 252k

(1) Ustanovenie § 58 ods. 1 druhej vety sa nevzťahuje na dočasné pridelenie dohodnuté pred 1. marcom 2015.

(2) Dočasné pridelenie dohodnuté pred 1. marcom 2015 sa skončí najneskôr 28. februára 2017.

(3) Opätovne dohodnuté dočasné pridelenie agentúrou dočasného zamestnávania od 1. mája 2013 do 28. februára 2015 sa na účely § 58 ods. 6 účinného od 1. marca 2015 započíta do počtu opätovne dohodnutých dočasných pridelení; to sa nevzťahuje na opätovne dohodnuté dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4.

§ 252l

(1) Ak v období od 1. marca 2015 do 31. augusta 2015 užívateľský zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania jednostranne skončili dočasné pridelenie podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne prideleným zamestnancom, za dohodnutú dobu trvania tohto pracovného pomeru sa považuje doba, ktorá sa skončí uplynutím

a) 14 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo menej ako 6 mesiacov,
b) 28 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo najmenej 6 mesiacov a menej ako 12 mesiacov,
c) 42 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo najmenej 12 mesiacov a menej ako 18 mesiacov,
d) 56 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo najmenej 18 mesiacov.

(2) Ak sa agentúra dočasného zamestnávania dohodne so zamestnancom na skončení pracovného pomeru na určitú dobu pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý, z dôvodu, že užívateľský zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania jednostranne skončili dočasné pridelenie podľa § 58 v období od 1. marca 2015 do 31. augusta 2015, patrí zamestnancovi odstupné najmenej v sume náhrady mzdy, ktorá by zamestnancovi patrila za dni od skončenia pracovného pomeru dohodou do uplynutia doby podľa odseku 1, ak by k skončeniu pracovného pomeru dohodou nedošlo; ustanovenia § 76 ods. 4 až 6 sa uplatnia rovnako.

§ 252m
Prechodné ustanovenie účinné od 1. mája 2018

Od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 je suma mzdového zvýhodnenia za každú hodinu


Všetky **zaujímavé publikácie a zdroje,** ktoré vám prinesú **plnohodnotné informácie,** nájdete na **www.zakon.sk**.

a) práce v sobotu podľa
   1. § 122a ods. 1 najmenej 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,
   2. § 122a ods. 2 najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,
b) práce v nedeľu podľa
   1. § 122b ods. 1 najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,
   2. § 122b ods. 2 najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,
c) nočnej práce podľa
   1. § 123 ods. 1 najmenej 30 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, najmenej 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,
   2. § 123 ods. 2 najmenej 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

[Odložená účinnosť:
Zákon č. 307/2019 Z. z. Účinnosť od 30. 7. 2020

§ 252n
Prechodné ustanovenie účinné od 30. júla 2020

Vyslanie zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky začaté pred 30. júlom 2020 sa na účely posúdenia trvania vyslania podľa § 5 ods. 3 považuje za začaté 30. júla 2020.]

§ 253

Za obdobie pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona patria percentá a obdobie, za ktoré sa upravuje priemerný zárobok rozhodujúci na výpočet náhrady za stratu na zárobku po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania podľa doterajších predpisov.

§ 254

(1) Kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používa pojem „plat“, je ním mzda podľa tohto zákona.

(2) Slová „orgány na ochranu zdravia“ vo všetkých tvaroch sa v celom texte zákona nahrádzajú slovami „orgány štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva“ v príslušnom tvare a slová „zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou“ vo všetkých tvaroch sa v celom texte zákona nahrádzajú slovami „zamestnanec so zdravotným postihnutím“ v príslušnom tvare.

Záverečné ustanovenia

§ 254a

Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2.

§ 255
Zrušovacie ustanovenie

Zrušujú sa:
1. zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení zákona č. 88/1968 Zb., zákona č. 153/1969 Zb., zákona č. 100/1970 Zb., zákona č. 159/1971 Zb., zákona č. 20/1975 Zb., zákona č. 72/1982 Zb., zákona č. 111/1984 Zb., zákona č. 22/1985 Zb., zákona č. 52/1987 Zb., § 18 zákona č. 98/1987 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 81/1990 Zb., zákona č. 101/1990 Zb., zákona č. 3/1991 Zb., zákona č. 297/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., zákona č. 264/1992 Zb., zákona č. 542/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 275/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 304/1995 Z. z., zákona Národnej

PP tip **EPI monitoring (monitoring.epi.sk)** – unikátny nástroj na **preverovanie** a **vyhľadávanie** nových obchodných partnerov, ale aj na spoľahlivé **sledovanie informácií** o subjektoch, ktoré sú v **konkurze alebo likvidácii.**

rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z., zákona č. 379/1997 Z. z., zákona č. 43/1998 Z. z., zákona č. 190/1998 Z. z., zákona č. 297/1999 Z. z., zákona č. 95/2000 Z. z., zákona č. 244/2000 Z. z., zákona č. 245/2000 Z. z., zákona č. 154/2001 Z. z. a zákona č. 158/2001 Z. z.,

2. zákon č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi v znení zákona č. 3/1991 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 55/1996 Z. z.,
3. zákon č. 195/1991 Zb. o odstupnom poskytovanom pri skončení pracovného pomeru v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z.,
4. zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 52/1996 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 90/1996 Z. z., zákona č. 248/1997 Z. z., zákona č. 190/1998 Z. z. a zákona č. 105/1999 Z. z.,
5. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 75/1982 Zb. o osobitnej dodatkovej dovolenke pracovníkov pracujúcich v podzemí hlbinných uhoľných a lignitových baní,
6. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 25/1985 Zb. o osobitnej dodatkovej dovolenke niektorých pracovníkov organizácií stavebnej výroby,
7. nariadenie vlády Slovenskej socialistickej republiky č. 27/1985 Zb. o odchylnom poskytovaní nepretržitého odpočinku v týždni niektorým pracovníkom v znení nariadenia vlády Slovenskej socialistickej republiky č. 230/1988 Zb.,
8. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 99/1987 Zb. o pracovnoprávnych vzťahoch pracovníkov medzinárodných hospodárskych organizácií,
9. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce v znení zákonného opatrenia Predsedníctva Federálneho zhromaždenia č. 362/1990 Zb., nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 13/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 162/1993 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 190/1994 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 153/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 330/1996 Z. z. a zákona č. 297/1999 Z. z.,
10. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 121/1990 Zb. o pracovnoprávnych vzťahoch pri súkromnom podnikaní občanov v znení nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 14/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z.,
11. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 406/1991 Zb. o predĺžení dovolenky na zotavenie v organizáciách, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť,
12. nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 43/1992 Zb. o ustanovení minimálnych mzdových taríf a mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí a za prácu v noci v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 645/1992 Zb., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 249/1993 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 84/1996 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 2/1998 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 65/1999 Z. z., zákona č. 105/1999 Z. z., nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 374/1999 Z. z. a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 299/2000 Z. z.,
13. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 294/1997 Z. z. o podmienkach úhrady nákladov zamestnávateľovi na doplatok ku mzde alebo k platu pri prevedení zamestnanca na prácu s nižšou mzdou alebo platom z dôvodu karanténneho opatrenia,
14. nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 335/1997 Z. z., ktorým sa v usmerňovaní miezd upravujú kvalitatívne ukazovatele, primeranosť prírastku miezd ku kvalitatívnym ukazovateľom, výška regulačného odvodu, údaje na jeho výpočet, splatnosť odvodu, spôsob jeho úhrady a hodnotené obdobie,
15. vyhláška Štátnej plánovacej komisie č. 62/1966 Zb. o zásadách pre skracovanie pracovného času a pre úpravu pracovných a prevádzkových režimov v znení zákona č. 1/1992 Zb.,
16. 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 v znení vyhlášky č. 200/1968 Zb., zákona č. 188/1988 Zb., zákona č. 3/1991 Zb. a zákona č. 1/1992 Zb.,
17. vyhláška Ministerstva školstva č. 140/1968 Zb. o pracovných úľavách a hospodárskom zabezpečení študujúcich popri zamestnaní v znení zákona č. 188/1988 Zb.,

PP® tip Rýchle a prehľadné informácie o **finančnej situácii a platobnej disciplíne** obchodných spoločností a iných subjektov nájdete na **monitoring.epi.sk.**

18. vyhláška Ústrednej rady odborov a Federálneho ministerstva financií č. 172/1973 Zb. o uvoľňovaní pracovníkov zo zamestnania na výkon funkcie v Revolučnom odborovom hnutí v znení vyhlášky č. 3/1991 Zb.,
19. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 121/1982 Zb. o niektorých úpravách pracovného času,
20. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 45/1987 Zb. o zásadách pre skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pracovníkom do 21 rokov veku v podzemí hlbinných baní v znení zákona č. 235/1992 Zb.,
21. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 95/1987 Zb. o dodatkovej dovolenke pracovníkov, ktorí pracujú s chemickými karcinogénmi v znení zákona č. 235/1992 Zb.,
22. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 96/1987 Zb. o zásadách pre skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pracovníkom, ktorí pracujú s chemickými karcinogénmi v znení vyhlášky č. 108/1989 Zb. a zákona č. 235/1992 Zb.,
23. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 196/1989 Zb. o pružnom pracovnom čase v znení zákona č. 1/1992 Zb.,
24. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 18/1991 Zb. o iných úkonoch vo všeobecnom záujme,
25. výnos Federálneho ministerstva hospodárstva z 12. októbra 1990 o zákaze práce v podzemí hlbinných baní pre pracovníkov mladších ako 21 rokov (registrovaný v čiastke 77/1990 Zb.).

§ 256
Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. apríla 2002 okrem § 5 ods. 2 až 5 a § 241 až § 250, ktoré nadobudnú účinnosť vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie.

Zákon č. 165/2002 Z. z. nadobudol účinnosť 1. apríla 2002. Ustanovenie § 226a stráca účinnosť 31. marca 2007 (zákonom č. 210/2003 Z. z. bola účinnosť zrušená už od 1. júla 2003).

Zákon č. 408/2002 Z. z. nadobudol účinnosť 25. júla 2002.

Zákon č. 413/2002 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2004 (pôvodná účinnosť zákona stanovená od 1. júla 2003 bola zmenená zákonom č. 639/2002 Z. z.).

Zákon č. 210/2003 Z. z. nadobudol účinnosť 1. júla 2003 s výnimkou článku I šiesteho bodu (§ 5 ods. 2), ktorý nadobudol účinnosť odo dňa, keď nadobudla platnosť zmluva o pristúpení Slovenskej republiky k Európskej únii (1. mája 2004), stodeviateho, stodesiateho a stojedenásteho bodu (§ 100 písm. d), § 106 ods. 2 písm e) až g), § 108), ktoré nadobudli účinnosť 1. januára 2004.

Zákon č. 461/2003 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2004.

Zákon č. 5/2004 Z. z. nadobudol účinnosť 1. februára 2004.

Zákon č. 365/2004 Z. z. nadobudol účinnosť 1. júla 2004.

Zákon č. 82/2005 Z. z. nadobudol účinnosť 1. apríla 2005.

Zákon č. 131/2005 Z. z. nadobudol účinnosť 1. júla 2005.

Zákon č. 244/2005 Z. z. nadobudol účinnosť 1. júla 2005.

Zákon č. 570/2005 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2006.

Zákon č. 124/2006 Z. z. nadobudol účinnosť 1. júla 2006.

Zákon č. 231/2006 Z. z. nadobudol účinnosť 1. júna 2006.

PP® tip Potrebujete poradiť s **českou legislatívou?** Zaregistrujte sa na **www.dane-prolidi.cz.** Predplatitelia portálu dostanú odpovede na odborné otázky **vo forme chatu alebo emailu.**

Zákon č. 348/2007 Z. z. nadobudol účinnosť 1. septembra 2007.

Zákon č. 200/2008 Z. z. nadobudol účinnosť 12. júna 2008.

Zákon č. 460/2008 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2009.

Zákon č. 49/2009 Z. z. nadobudol účinnosť 1. marca 2009.

Zákon č. 184/2009 Z. z. nadobudol účinnosť 1. septembra 2009.

Zákon č. 574/2009 Z. z. nadobudol účinnosť 1. marca 2010.

Zákon č. 543/2010 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2011.

Zákon č. 48/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 1. apríla 2011 okrem čl. I piateho bodu, desiateho bodu až dvadsiateho prvého bodu, ktoré nadobúdajú účinnosť 6. júna 2011.

Zákon č. 257/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 1. septembra 2011 okrem osemdesiateho druhého bodu v čl. I (§ 103), ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2012.

Zákon č. 406/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 1. decembra 2011.

Zákon č. 512/2011 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2012.

Zákon č. 251/2012 Z. z. nadobudol účinnosť 1. septembra 2012.

Zákon č. 252/2012 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2013.

Zákon č. 345/2012 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2013.

Zákon č. 361/2012 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2013.

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 233/2014 Z. z. nadobudol účinnosť 22. 8. 2013

Zákon č. 58/2014 Z. z. nadobudol účinnosť 1. júna 2014.

Zákon č. 103/2014 Z. z. nadobudol účinnosť 1. júla 2014.

Zákon č. 183/2014 Z. z. nadobudol účinnosť 1. júla 2014.

Zákon č. 307/2014 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2015.

Zákon č. 14/2015 Z. z. nadobudol účinnosť 1. marca 2015 okrem čl. I bodov 16 *[§ 63 ods. 1 písm. b)]* a 17 *(§ 63 ods. 2)*, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. septembra 2015.

Zákon č. 61/2015 Z. z. nadobudol účinnosť 1. apríla 2015 okrem čl. II prvého bodu až piateho bodu *[§ 53 a § 75 ods. 2 písm. e)]*, ktoré nadobudli účinnosť 1. septembra 2015.

Zákon č. 351/2015 Z. z. nadobudol účinnosť 18. júna 2016.

Zákon č. 378/2015 Z. z. nadobudol účinnosť 2. januára 2016.

Zákon č. 440/2015 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2016.

Zákon č. 82/2017 Z. z. nadobudol účinnosť 1. mája 2017.

PP® tip Kompletný prehľad o novom zákone o ochrane osobných údajov a **nariadení GDPR aj vo forme videoškolení.** Viac informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

Zákon č. 95/2017 Z. z. nadobudol účinnosť 1. júna 2017.

Zákon č. 335/2017 Z. z. nadobudol účinnosť 30. decembra 2017.

Zákon č. 63/2018 Z. z. nadobudol účinnosť 1. mája 2018.

Zákon č. 347/2018 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2019.

Zákon č. 376/2018 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2019.

Zákon č. 307/2019 Z. z. nadobúda účinnosť 30. júla 2020.

Zákon č. 319/2019 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2020.

Zákon č. 375/2019 Z. z. nadobudol účinnosť 1. januára 2020.

Zákon č. 380/2019 Z. z. nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia *(19. novembra 2019)* okrem čl. I bodu 1 *(§ 103 ods. 2)*, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2020.

K § 251 až § 256:
Prechodné, záverečné a zrušovacie ustanovenie

§ 251 ZP až § 254 ZP obsahujú pravidlá pri aplikácii niektorých zmenených ustanovení v minulosti. § 254a ZP ustanovuje, že do ZP sa preberajú smernice EÚ uvedené v prílohe č. 2. § 255 ZP upravuje zoznam právnych predpisov, ktoré ZP zrušil. § 256 ZP upravuje nadobudnutie účinnosti tohto zákona a jeho jednotlivých noviel.

K § 252m

Uvedené ustanovenie dočasne rieši výšku/sumu mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu (§ 122a ZP), mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu (§ 122b ZP), mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu (§ 123 ZP), a to v čase medzi 1. 5. 2018 a 30. 4. 2019 (nižšia suma). V tomto čase teda výška mzdového zvýhodnenia uvádzaná v § 122a ZP, § 122b ZP a § 123 ZP neplatí.

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

PP tip **Firemný multi-prístup na Daňové centrum** pre viac užívateľov súčasne. A pritom získate aj výhody navyše. Volajte pre objednanie 041/70 53 222.

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 koncepčných, 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, koncepčných, 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.

K Prílohe č. 1: Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest

→ charakteristika (popis) šiestich stupňov náročnosti práce (pracovných miest) pre účely § 120 ZP.

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

MALOOBCHODNÝ PREDAJ, PRI KTOROM MOŽNO ZAMESTNANCOVI NARIADIŤ ALEBO S NÍM DOHODNÚŤ PRÁCU V DŇOCH USTANOVENÝCH ZÁKONOM

1. maloobchodný predaj na čerpacích staniciach s palivami a mazivami,
2. maloobchodný predaj a výdaj liekov v lekárňach,
3. maloobchodný predaj na letiskách, v prístavoch, v ostatných zariadeniach verejnej hromadnej dopravy a v nemocniciach,
4. predaj cestovných lístkov,
5. predaj suvenírov,
6. predaj kvetov 8. mája, 1. septembra a predaj kvetov a predmetov určených na výzdobu hrobového miesta 1. novembra.

K Prílohe č. 1a: Maloobchodný predaj, pri ktorom možno zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť prácu v dňoch ustanovených zákonom

*Ide o **výnimku** z § 94 ods. 5 ZP, t. j. o práce, ktoré sa môžu (za podmienok § 94 ZP) nariadiť alebo dohodnúť v maloobchodnom predaji v konkrétne dni.*

PP tip

Praktické príklady zo súčasných noviel a zmien v zákonoch vám ponúkame aj v digitálnej podobe. Získajte ročný prístup k rozsiahlej ponuke **videoškolení len za 120 €.** Viacej informácií na **www.profivzdelavanie.sk**.

Príloha č. 2
k zákonu č. 311/2001 Z. z.

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNE ZÁVÄZNÝCH AKTOV EURÓPSKEJ ÚNIE

1. Smernica Rady 91/383/EHS z 25. júna 1991 doplňujúca opatrenia na podporu zlepšení v ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo s dočasným pracovným pomerom (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 1; Ú. v. ES L 206, 29. 7. 1991).
2. Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 288, 18. 10. 1991).
3. Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 348, 28. 11. 1992).
4. Smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 216, 20. 8. 1994).
5. Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 254, 30. 9. 1994) v znení smernice Rady 97/74/ES z 15. decembra 1997 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 10, 16. 1. 1998) a smernice Rady 2006/109/ES z 20. novembra 2006 (Ú. v. EÚ L 363, 20. 12. 2006).
6. Smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 145, 19. 6. 1996) v znení smernice Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 16. 1. 1998).
7. Smernica Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 18, 21. 1. 1997).
8. Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 14, 20. 1. 1998) v znení smernice Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 131, 5. 5. 1998).
9. Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 225, 12. 8. 1998).
10. Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 175, 10. 7. 1999).
11. Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 20/zv. 1; Ú. v. ES L 180, 19. 7. 2000).
12. Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 303, 2. 12. 2000).
13. Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 82, 22. 3. 2001).
14. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 80, 23. 3. 2002).
15. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003, o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. EÚ L 299, 18. 11. 2003).

PP® tip Okrem školení mimo pracoviska zabezpečujeme aj **In House školenia** – **vyškolenie vašich zamestnancov priamo u vás vo firme.** Riešenie šité na mieru: od výberu lektora, témy až po materiálne a technické zabezpečenie.

16. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26. 7. 2006).
17. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES z 22. októbra 2008 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (kodifikované znenie) (Ú. v. EÚ L 283, 28. 10. 2008).
18. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5. 12. 2008).
19. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 122, 16. 5. 2009).
20. Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18. 3. 2010).
21. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 28. 5. 2014).
22. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/66/EÚ z 15. mája 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci vnútropodnikového presunu (Ú. v. EÚ L 157, 27. 5. 2014).
23. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2015/1794 zo 6. októbra 2015, ktorou sa menia smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES, 2009/38/ES a 2002/14/ES a smernice Rady 98/59/ES a 2001/23/ES, pokiaľ ide o námorníkov (Ú. v. EÚ L 263, 8. 10. 2015).

[Odložená účinnosť:
Zákon č. 307/2019 Z. z. Účinnosť od 30. 7. 2020
24. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. EÚ L 173, 9. 7. 2018).]

K prílohe č. 2: Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie

→ zoznam právnych aktov EÚ (smernice), ktoré ZP preberá do svojho obsahu.

Zoznam užitočných odkazov	
Právne predpisy SR, súdne rozhodnutia, judikatúra, pripomienkové konania	https://www.slov-lex.sk/domov
Rozhodnutia ÚS SR	https://www.ustavnysud.sk/vyhladavanie-rozhodnuti#!DmsSearchView
Rozhodnutia NS SR	http://www.supcourt.gov.sk/rozhodnutia/
Rozhodnutia súdov SR	https://obcan.justice.sk/infosud/-/infosud/zoznam/rozhodnutie
Právne predpisy ČR	https://portal.gov.cz/app/zakony/?path=/portal/obcan/
Rozhodnutia ÚS ČR	http://nalus.usoud.cz/Search/Search.aspx
Rozhodnutia NS ČR	http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/WebSpreadSearch (Pozn. spisová značka pre pracovnoprávne spory sa väčšinou začína ako „21 Cdo“)
Právne predpisy a judikatúra EÚ	http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=sk
Úradný vestník EÚ	http://eur-lex.europa.eu/oj/direct-access.html
Rozhodnutia ESLP	http://hudoc.echr.coe.int

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

PP® tip

Absolvujte **kurz BOZP alebo OPP v e-learningovej forme.** Po jeho úspešnom absolvovaní získa každý preškolený zamestnanec **platný záznam o oboznámení s kurzom,** ktorým sa môže v prípade potreby preukázať kontrolným orgánom.

Všeobecný vymeriavací základ za rok 2018
a jeho dosah na veličiny v roku 2020



Všeobecný vymeriavací základ je 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky za príslušný kalendárny rok. V roku 2018 bola priemerná mesačná mzda zamestnanca hospodárstva SR vo výške 1 013 €. Hodnota všeobecného vymeriavacieho základu je 12 156 €. Všeobecný vymeriavací základ a priemerná mesačná mzda za rok 2018 ovplyvnia veličiny používané predovšetkým v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia v roku 2020.

1. Všeobecný vymeriavací základ v oblasti sociálneho poistenia

12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej štatistickým úradom za príslušný kalendárny rok definuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v § 11 ods. 1 ako **všeobecný vymeriavací základ.** Sumy všeobecného vymeriavacieho základu za príslušné roky pred rokom 2003 sú uvedené v prílohe č. 3 zákona. Sumy všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárne roky 2002 až 2013 každoročne ustanovovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR opatrením a vyhlasovalo uverejnením v Zbierke zákonov SR. Od 1. júla 2014 je povinná sumu všeobecného vymeriavacieho základu zverejňovať Sociálna poisťovňa na svojom webovom sídle. Priemerná mesačná mzda v hospodárstve Slovenskej republiky za rok 2018 je 1 013 €, hodnota všeobecného vymeriavacieho základu je 12-násobok priemernej mesačnej mzdy, t. j. 12 x 1 013 € = **12 156 €.**

Všeobecný vymeriavací základ, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné, je rozhodujúci pre určenie vymeriavacích základov pre platenie poistného v súlade s § 138 zákona o sociálnom poistení, t. j. všeobecný vymeriavací základ za kalendárny rok 2018 má vplyv na určenie vymeriavacích základov pre platenie poistného na sociálne poistenie a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie od 1. januára 2020 nasledovne:

– **vymeriavací základ zamestnanca** na platenie poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a na poistenie v nezamestnanosti:
  - minimálny základ – nie je ustanovený,
  - maximálny základ – podľa § 138 ods. 6 písm. a) a b) zákona je mesačne vo výške 7-násobku jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné, t. j. v roku 2020 je to 7 x 1 013 € = 7 091 €;
– **vymeriavací základ zamestnávateľa:**
  - na platenie poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie a poistného do rezervného fondu solidarity za každého zamestnanca:
    – minimálny – nie je ustanovený,
    – maximálny – podľa § 138 ods. 9

zákona je mesačne vo výške 7-násobku jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné, t. j. v roku 2020 je to 7 x 1 013 € = 7 091 €,
- na platenie poistného na úrazové poistenie:
  – minimálny – nie je ustanovený,
  – maximálny – podľa § 138 ods. 10 zákona nie je obmedzený;

– **vymeriavací základ samostatne zárobkovo činnej osoby** na platenie poistného na povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie:
  - minimálny základ – podľa § 138 ods. 5 zákona je mesačne vo výške 50 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné, t. j. v roku 2020 je to 50 % z 1 013 € = 506,50 €,
  - maximálny základ – podľa § 138 ods. 6 písm. a) a b) zákona je mesačne vo výške 7-násobku jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné, t. j. v roku 2020 je to 7 x 1 013 € = 7 091 €;
– **vymeriavací základ dobrovoľne poistenej osoby** na platenie poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti:
  - minimálny základ – podľa § 138 ods. 5 zákona je mesačne vo výške 50 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné, t. j. v roku 2020 je to 50 % z 1 013 € = 506,50 €,
  - maximálny základ – podľa § 138 ods. 6 písm. a) a b) zákona je mesačne vo výške 7-násobku jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné, t. j. v roku 2020 je to 7 x 1 013 € = 7 091 €.

Priemerná mesačná mzda za rok 2018 má vplyv na **maximálnu sumu mesačného príjmu predtým dlhodobo nezamestnaného občana a nezamestnaného občana s trvalým pobytom v najmenej rozvinutom okrese,** ktorý v roku 2020 uzatvorí pracovný alebo štátnozamestnanecký pomer a podľa § 4 ods. 1 písm. d) zákona o sociálnom poistení na účely sociálneho poistenia nemá postavenie zamestnanca a uplatní sa výnimka pri platení poistného na sociálne poistenie – podľa § 4 ods. 1 písm. d) bod 2 v sume nie vyššej ako 67 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR zistenej štatistickým úradom za rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol pracovný alebo štátnozamestnanecký pomer, t. j. ak pracovný pomer alebo štátnozamestnanecký pomer vznikne v roku 2020, je to 67 % z 1 013 € = 678,71 €.

Všeobecný vymeriavací základ za kalendárny rok 2018 má **vplyv na vznik povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia samostatne zárobkovo činnej osoby od 1. 7. 2020 a na zánik týchto poistení k 30. 6. 2020.**

PP® tip Novinka PMPP PLUS – získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti. Pre viac informácií volajte svojho operátora na tel. čísle +421 41 70 53 222.

Podľa § 21 zákona o sociálnom poistení povinné nemocenské a povinné dôchodkové poistenie samostatne zárobkovo činnej osobe:

– vzniká od 1. júla kalendárneho roka nasledujúceho po kalendárnom roku, za ktorý jej príjem zo zárobkovej činnosti uvedený v § 3 ods. 1 písm. b) a ods. 2 a 3 zákona bol vyšší ako 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu vo výške 50 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné, t. j. povinné nemocenské a povinné dôchodkové poistenie od 1. 7. 2020 vznikne samostatne zárobkovo činnej osobe, ktorá dosiahla príjem zo zárobkovej činnosti za rok 2019 vyšší ako 12 x 506,50 € = 6 078 €,
– a zaniká 30. júna kalendárneho roka nasledujúceho po kalendárnom roku, za ktorý jej príjem zo zárobkovej činnosti uvedený v § 3 ods. 1 písm. b) a ods. 2 a 3 zákona nebol vyšší ako 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu vo výške 50 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné, t. j. povinné nemocenské a povinné dôchodkové poistenie 30. 6. 2020 zanikne samostatne zárobkovo činnej osobe, ktorá dosiahla príjem zo zárobkovej činnosti za rok 2019 nie vyšší ako 12 x 506,50 € = 6 078 €.

Samostatne zárobkovo činnej osobe, ktorej bol predĺžený termín na podanie daňového priznania, vzniká povinné nemocenské a povinné dôchodkové poistenie za rovnakých podmienok pre hranicu príjmu od 1. októbra a zaniká 30. septembra nasledujúceho kalendárneho roka.

Podrobnosti o platení poistného na sociálne poistenie sú uvedené v článku Odvody poistného od 1. 1. 2020 uverejnenomv PMPP 4–5/2020.

Všeobecný vymeriavací základ za kalendárny rok má vplyv aj na **maximálny denný vymeriavací základ zamestnanca pre výpočet náhrady príjmu** podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. Denný vymeriavací základ podľa § 8 ods. 7 zákona nesmie byť vyšší ako denný vymeriavací základ určený z 2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie náhrady príjmu, t. j. v roku 2020 nesmie byť vyšší ako 2 x 12 156 € : 365 dní = 66,6082 € (po zaokrúhlení na 4 desatinné miesta smerom nadol).

Všeobecný vymeriavací základ za kalendárny rok 2018 má vplyv aj na nasledovné veličiny uplatňované Sociálnou poisťovňou:

– **maximálny denný vymeriavací základ na účely určenia sumy nemocenskej dávky** (nemocenské, ošetrovné, materské) – podľa § 55 ods. 2 zákona o sociálnom poistení je určený z 2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, t. j. v roku 2020 je to 2 x 12 156 € : 365 dní = 66,6083 € (po zaokrúhlení na 4 desatinné miesta smerom nahor), a výška:
  - nemocenského je u zamestnanca

PP® tip Prihláste sa na niektorý z našich **webinárov** a sledujte kurzy o vybranej problematike priamo z prostredia vašej firmy alebo z pohodlia vášho domova. Ponuku aktuálnych webinárov nájdete na **www.profivzdelavanie.sk.**

55 % denného vymeriavacieho základu, u SZČO a dobrovoľne nemocensky poistenej osoby 25 % denného vymeriavacieho základu za prvé 3 dni a 55 % za ďalšie dni,
- ošetrovného je 55 % denného vymeriavacieho základu,
- materského je 75 % denného vymeriavacieho základu, t. j. maximálne materské v roku 2020 je:
  – 1 498,70 € v mesiaci, ktorý má 30 dní (75 % zo 66,6083 x 30, po zaokrúhlení na celých 10 centov nahor),
  – 1 548,70 € v mesiaci, ktorý má 31 dní (75 % zo 66,6083 x 31, po zaokrúhlení na celých 10 centov nahor),

– **maximálny denný vymeriavací základ na účely určenia dávky v nezamestnanosti** – podľa § 108 ods. 6 zákona o sociálnom poistení denný vymeriavací základ je najviac vo výške určenej ako podiel 2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu a čísla 365, pričom všeobecný vymeriavací základ je:
  - v období od 1. januára do 30. júna kalendárneho roka všeobecný vymeriavací základ, ktorý platil v kalendárnom roku dva roky predchádzajúcom kalendárnemu roku, v ktorom vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti, t. j. maximálny denný vymeriavací základ v 1. polroku 2020 je 2 x 12 156 € : 365 dní = 66,6083 € (po zaokrúhlení na 4 desatinné miesta smerom nahor),
  - v období od 1. júla do 31. decembra kalendárneho roka všeobecný vymeriavací základ, ktorý platil v kalendárnom roku predchádzajúcom kalendárnemu roku, v ktorom vznikom nárok na dávku v nezamestnanosti, t. j. maximálny denný vymeriavací základ v 2. polroku 2020 bude závislý od všeobecného vymeriavacieho základu za rok 2019,

  a výška dávky v nezamestnanosti je vo výške 50 % denného vymeriavacieho základu, t. j. maximálna suma dávky v nezamestnanosti v druhom polroku 2019 a v 1. polroku 2020 je:
  - 1 032,50 € v mesiaci, ktorý má 31 dní (50 % zo 66,6083 x 31, po zaokrúhlení na celých 10 centov nahor),
  - 999,20 € v mesiaci, ktorý má 30 dní (50 % zo 66,6083 x 30, po zaokrúhlení na celých 10 centov nahor),

– **maximálnu dávku garančného poistenia** – podľa § 103 ods. 3 zákona o sociálnom poistení je v sume 3-násobku jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu určeného ku dňu vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, pričom ak:
  - platobná neschopnosť vznikla v období od 1. januára do 30. júna kalendárneho roka, použije sa všeobecný vymeriavací základ, ktorý platil v kalendárnom roku dva roky predchádzajúcom kalendárnemu roku, v ktorom vznikla platobná neschopnosť, t. j. ak platobná neschopnosť zamestnávateľa vznikne v 1. polroku 2020, maximálna dávka garančného poistenia je 3 x 12 156 : 12 = 3 039 €,
  - platobná neschopnosť vznikla v období od 1. júla do 31. decembra kalendárneho roka, použije sa všeobecný vymeriavací základ, ktorý platil v kalendárnom roku predchádzajúcom kalendárnemu roku, v ktorom vznikla platobná neschopnosť, t. j. ak platobná neschopnosť zamestnávateľa

PP® tip Uľahčite si pracovný život a získajte ešte viac funkcií a služieb v online časopise DÚPP a Daňovej pohotovosti s našou novinkou DÚPP PLUS. Pre viac informácií volajte +421 41 70 53 222.

vznikne v 2. polroku 2020, maximálna dávka garančného poistenia bude závislá od všeobecného vymeriavacieho základu za rok 2019,

– **osobný mzdový bod na určenie sumy dôchodkových dávok** – podľa § 62 ods. 1 zákona o sociálnom poistení sa určí ako podiel osobného vymeriavacieho základu (úhrnu vymeriavacích základov za kalendárny rok) a všeobecného vymeriavacieho základu. Podiel súčtu osobných mzdových bodov dosiahnutých v jednotlivých kalendárnych rokoch rozhodujúceho obdobia a obdobia dôchodkového poistenia predstavuje priemerný osobný mzdový bod, ktorý je po úpravách základom pre určenie výšky dôchodkov.

2. Priemerná mesačná mzda v oblasti zdravotného poistenia

Na účely zdravotného poistenia zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení pojem všeobecný vymeriavací základ nepoužíva.

Pri vymedzení minimálneho a maximálneho vymeriavacieho základu niektorých kategórií poistencov v súlade s § 13 zákona vychádza z priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej štatistickým úradom za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza rozhodujúcemu obdobiu, t. j. obdobiu, za ktoré sa platí poistné.

Priemerná mesačná mzda za kalendárny rok 2018 má vplyv na určenie vymeriavacích základov od 1. januára 2020 nasledovne:

– **vymeriavací základ zamestnanca a vymeriavací základ zamestnávateľa** na platenie preddavkov na poistné:
  - minimálny – nie je ustanovený,
  - maximálny – nie je ustanovený,
– **vymeriavací základ samostatne zárobkovo činnej osoby a vymeriavací základ samoplatiteľa** na platenie preddavkov na poistné:
  - minimálny – podľa § 13 ods. 10 zákona je mesačne vo výške 50 % z priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej štatistickým úradom za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza obdobiu, za ktoré sa platí poistné, t. j. v roku 2020 je to 50 % z 1 013 € = 506,50 €,
  - maximálny – nie je ustanovený,
– **vymeriavací základ poistenca, ktorý má príjem z dividend** vyplatených platiteľom dividend na platenie preddavkov na poistné:
  - minimálny – nie je ustanovený,
  - maximálny – podľa § 13 ods. 6 zákona je vo výške 60-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej štatistickým úradom za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza obdobiu, za ktoré sa platí poistné, t. j. v roku 2020 je to 60 x 1 013 € = 60 780 € z dividend vyplatených za roky 2011 až 2016.

Podrobnosti o platení poistného na zdravotné poistenie sú uvedené v článku Odvody poistného od 1. 1. 2020 uverejnenom v PMPP 4–5/2020.

Ing. Eva Gášpárová

PP® tip Získajte viac funkcií a služieb v online časopise PMPP a Mzdovej pohotovosti s novinkou PMPP PLUS. Pre bližšie informácie volajte +421 41 70 53 222.

Daňový bonus za rok 2019
a od roku 2020



Daňový bonus upravuje § 33 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení n. p. (ďalej len „ZDP"). Stručne ho možno charakterizovať ako formu daňového zvýhodnenia ekonomicky aktívnych rodičov nezaopatrených detí. O sumu daňového bonusu sa znižuje daň, resp. v priebehu zdaňovacieho obdobia preddavok na daň z príjmov zo závislej činnosti. V tomto období dochádza k významným zmenám pri jeho uplatňovaní.

Výška daňového bonusu:
- v roku 2019 – 22,17 € mesačne, ale od 1. 4. 2019 suma 44,34 € na dieťa do 6 rokov veku,
- v roku 2020 – 22,72 € mesačne na dieťa nad 6 rokov veku a 45,44 € na dieťa do 6 rokov veku.

1. Podmienky nároku

1.1. Zdaniteľné príjmy

V súlade s § 33 ZDP daňovník, ktorý v zdaňovacom období mal **zdaniteľné príjmy podľa § 5 aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy alebo ktorý mal zdaniteľné príjmy podľa § 6 ods. 1 a 2 aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy a vykázal základ dane (čiastkový základ dane) z týchto príjmov,** môže si uplatniť daňový bonus na každé vyživované nezaopatrené dieťa žijúce v domácnosti s ním; prechodný pobyt dieťaťa mimo domácnosti nemá vplyv na uplatnenie daňového bonusu.

Nárok na daňový bonus má teda len daňovník, ktorý (o. i.) dosahuje aktívne zdaniteľné príjmy aspoň v určenej výške:
- zo závislej činnosti podľa § 5 ZDP aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy **(„MM"**) alebo
- z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti podľa § 6 ods. 1 a 2 ZDP aspoň vo výške 6-násobku MM, pričom vykáže z príjmov podľa § 6 ods. 1 a 2 základ dane (nie stratu, ale kladnú sumu).

Poznámka:

Suma minimálnej mzdy sa ustanoví vždy **na ďalší kalendárny rok.** Zákonom **č. 375/2019 Z. z.,** ktorým sa mení a dopĺňa zákon **č. 663/2007 Z. z.** o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, dochádza s účinnosťou **od 1. 1. 2020 k zmenám pri jej určovaní.** Cieľom návrhu zákona bolo zmeniť postup určovania minimálnej mzdy z dôvodu posilnenia záväzkov vyplývajúcich z medzinárodných dokumentov (najmä čl. 4 ods. 1 revidovanej Európskej sociálnej charty), ako aj Ústavy Slovenskej republiky. Iba ak nedôjde k dohode zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov do určenej lehoty, použije sa vzorec určený zákonom.

V zmysle § 7 **zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov rokujú** o určení sumy mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok dohodou najneskôr od 1. apríla. Ak sa dohodnú **do 15. júla,** suma mesačnej minimálnej mzdy je určená ich dohodou. Pokiaľ nie, prerokuje ju Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky do 31. augusta. Ak sa ani na zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady SR nedosiahne

dohoda, potom v súlade s § 8 suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok je 60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zverejnenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje. Zaokrúhľuje sa na celé eurá nahor.

Podľa § 9a zákona nariadenie vlády SR č. 324/2019 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020, zostáva v platnosti a účinnosti do 31. decembra 2020. Podľa tohto nariadenia **suma minimálnej mzdy na rok 2020** sa ustanovuje na:

a) **580 eur za mesiac** pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,
b) **3,333 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.**

6-násobok minimálnej mzdy predstavuje:

– **3 120 € v roku 2019, resp. 3 480 € v roku 2020.**

V prípade príjmov zo závislej činnosti je mesačne rozhodujúca polovica MM.

Z ustanovenia **§** 33 ods. 10 ZDP vyplýva, že daňový bonus podľa odsekov 1 až 9 si **môže uplatniť aj daňovník s obmedzenou daňovou povinnosťou** (**nerezident SR**), ak úhrn jeho zdaniteľných príjmov zo zdrojov na území SR (§ 16) v príslušnom zdaňovacom období tvorí **najmenej 90 %** zo všetkých príjmov tohto daňovníka, ktoré mu plynú zo zdrojov na území SR a zo zdrojov v zahraničí.

1.2. Okruh detí, na ktoré si daňový bonus možno uplatniť

Podľa § 33 ods. 1 a 2 ZDP daňovník spĺňajúci podmienku druhu a výšky príjmov **si môže uplatniť daňový bonus na každé vyživované dieťa žijúce v domácnosti s ním,** a to:

– vlastné,
– osvojené,
– dieťa prevzaté do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu,
– dieťa druhého z manželov,

ak sa toto dieťa považuje za **nezaopatrené podľa zákona č. 600/2003 Z. z.** o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Na základe novelizácie ZDP k 1. 1. 2018 sa rozšíril okruh daňovníkov, ktorí si môžu daňový bonus uplatniť, **o daňovníka, ktorý bol náhradným rodičom nezaopatreného dieťaťa** (bolo mu zverené **do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov**) a ktorý sa naďalej o toto dieťa stará **aj po dosiahnutí jeho plnoletosti,** ak sa toto dieťa sústavne pripravuje na povolanie **dennou formou štúdia** – už za rok 2017 a roky nasledujúce.

Poznámka:

Na účely ZDP sa starostlivosťou nahrádzajúcou starostlivosť rodičov rozumie:

– zverenie maloletého dieťaťa do osobnej starostlivosti inej fyzickej osoby než rodiča (náhradná osobná starostlivosť – „NOS“),
– pestúnska starostlivosť,
– poručníctvo, ak sa poručník osobne stará o dieťa,

PP® tip

– zverenie dieťaťa do starostlivosti fyzickej osoby rozhodnutím súdu o nariadení neodkladného opatrenia, ak súd koná o zverení dieťaťa do NOS tejto FO (§ 365 zákona č. 161/2015 Z. z. Civilný mimosporový poriadok),
– zverenie dieťaťa do predosvojiteľskej starostlivosti.

Upozornenie:

V zmysle príslušných ustanovení zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení n. p. náhradná osobná starostlivosť, pestúnska starostlivosť, poručníctvo zaniká o. i. dosiahnutím plnoletosti dieťaťa.

Nárok na daňový bonus teda nezaniká, ak sa daňovník – náhradný rodič – o dieťa, ktoré dosiahlo plnoletosť a sústavne sa pripravuje na povolanie dennou formou štúdia, naďalej stará. Nemožno si uplatniť nárok na dieťa druha, resp. družky.

2.3. Nezaopatrenosť dieťaťa

Problematika nezaopatrenosti dieťaťa a sústavnej prípravy na povolanie bola naposledy významne zmenená k 1. 2. 2014. Podľa § 3 ods. 1 zákona o prídavku na dieťa **nezaopatrené dieťa podľa tohto zákona je dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, najdlhšie do 25 rokov veku, ak:**

a) sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom (dennou formou) alebo
b) sa nemôže sústavne pripravovať na povolanie štúdiom, alebo vykonávať zárobkovú činnosť pre chorobu alebo úraz.

V zmysle § 19 ods. 2 zákona č. 245/2008 Z. z. („školský zákon“) povinná školská dochádzka je desaťročná a trvá najdlhšie do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕšil 16 rokov veku.

Podľa nového znenia § 3 ods. 2 **nezaopatrené** dieťa podľa tohto zákona je **aj dieťa,** ktoré:

a) je oslobodené od povinnosti dochádzať do školy,
b) sa vzdeláva v základnej škole pre žiakov so zdravotným znevýhodnením podľa § 97 školského zákona alebo
c) je neschopné sa sústavne pripravovať na povolanie alebo vykonávať zárobkovú činnosť pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav, najdlhšie do dosiahnutia plnoletosti.

Podľa § 3 odseku 3 cit. zákona o prídavku na dieťa nezaopatrené dieťa podľa tohto zákona **nie je dieťa:**

a) ktorému vznikol nárok na invalidný dôchodok, a to od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo vydané rozhodnutie o priznaní invalidného dôchodku, alebo
b) ktoré získalo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa.

Sústavná príprava dieťaťa na povolanie podľa tohto zákona je štúdium, ktoré sa:

a) organizuje **na** strednej škole dennou formou alebo
b) uskutočňuje na vysokej škole dennou formou.

Naďalej však platí, že za sústavnú prípravu na budúce povolanie sa **nepovažuje** obdobie, **v ktorom sa štúdium prerušilo.**

Za sústavnú prípravu na budúce povolanie sa pokladá **aj iné štúdium (napr. v zahraničí**), ktoré je podľa rozhodnutia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR **postavené na úroveň štúdia na školách v rámci siete stredných a vysokých škôl v SR.** V takomto prípade je potrebné **nárok preukázať potvrdením** zo Strediska pre ekvivalenciu dokladov o vzdelaní spadajúceho pod sekciu vysokých škôl Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR. **Výnimky z tejto povinnosti** sa týkajú tých vysokých škôl, ktoré sú uvedené v zozname na internetovej stránke tohto ministerstva www.minedu.sk. V prípade štúdia na strednej škole v zahraničí je potrebné predložiť predmetné potvrdenie, keďže uvedený zoznam obsahuje len vysoké školy.

2. Uplatnenie nároku

Ak dieťa (deti) uvedené v § 33 ods. 2 ZDP vyživujú v domácnosti viacerí daňovníci, môže si daňový bonus uplatniť **len jeden z nich.** Ak daňovník vyživuje dieťa len jeden alebo niekoľko kalendárnych mesiacov v zdaňovacom období, pričom potom ho vyživuje iný daňovník, môže uplatniť **pomernú časť daňového bonusu po časť zdaňovacieho obdobia jeden z daňovníkov na všetky vyživované deti a po zostávajúcu časť druhý** z daňovníkov. Ak podmienky na uplatnenie daňového bonusu spĺňa viac daňovníkov a **ak sa nedohodnú** inak, daňový bonus na všetky vyživované deti sa uplatňuje alebo sa prizná **v poradí** matka, otec, iná oprávnená osoba.

Podmienkou na to, aby zamestnávateľ, platiteľ dane, mohol zamestnancovi priznávať už v priebehu roka nárok na daňový bonus, je uplatnenie tejto výhody vo **vyhlásení** podľa § 36 ods. 6 ZDP, ako aj preukázanie nároku dokladmi podľa § 37 ods. 2 ZDP (v stručnosti: rodným listom dieťaťa – vyhotoví sa kópia – a po skončení povinnej školskej dochádzky aj potvrdením o návšteve školy, a to za každý školský rok, resp. potvrdením o poberaní prídavku na dieťa).

3. Zmeny pri uplatnení nároku na daňový bonus v daňovom priznaní za rok 2019 s cieľom zníženia administratívnej náročnosti

3.1. Zmeny pri predkladaní potvrdení o návšteve školy k daňovým priznaniam

Na základe novely ZDP obsiahnutej v čl. XV zákona **č. 221/2019 Z. z.** o niektorých opatreniach na znižovanie administratívnej záťaže využívaním informačných systémov verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon proti byrokracii) s účinnosťou **od 1. 12. 2019 sa mení § 32 ods. 10 ZDP.**

Daňovník, ktorý **podáva daňové priznanie** a **uplatňuje daňový bonus** podľa § 33 (okrem zamestnanca, ktorému zamestnávateľ vyplatil daňový bonus podľa § 33 v plnej sume, na ktorú mal nárok), **je povinný preukázať nárok** na jeho uplatnenie dokladom alebo potvrdením podľa § 37 ods. 2 (v prvom rade oprávnenosť nároku v princípe

rodným listom dieťaťa, v druhom rade potvrdením školy, že dieťa sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom alebo potvrdením príslušného úradu o poberaní prídavku na vyživované dieťa), **okrem potvrdenia školy alebo potvrdenia príslušného úradu o poberaní prídavku na vyživované dieťa, ak** dieťa žijúce s daňovníkom v domácnosti sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom **na škole so sídlom na území Slovenskej republiky.**

3.2. Zmeny v predkladaní potvrdení o návšteve školy určenému okruhu zamestnávateľov

Touto novelou sa v § 37 ods. 3 ZDP za druhú vetu vkladá nová tretia veta, podľa ktorej sa potvrdenie školy alebo potvrdenie príslušného úradu o poberaní prídavku na vyživované dieťa **nepredkladá zamestnávateľovi podľa osobitného predpisu, ak dieťa** žijúce so zamestnancom v domácnosti sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom **na škole so sídlom na území Slovenskej republiky.**

Podľa § 1 ods. 2 osobitného predpisu – zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme – ide o zamestnávateľov, ktorými sú o. i.:

- štátne orgány, obce, vyššie územné celky a právnické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy,
- právnické osoby zriadené zákonom, právnické osoby zriadené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom a verejné výskumné inštitúcie.

Zamestnanec **predloží údaje v rozsahu meno, priezvisko a rodné číslo alebo dátum narodenia dieťaťa** potrebné na účel overenia statusu žiaka alebo študenta.

Cieľom úpravy pri predkladaní potvrdení určeného okruhu zamestnávateľov je **využívanie informačných systémov verejnej správy** orgánmi verejnej moci, ktorým sú prístupné.

Ak teda daňovník uplatňuje nárok na DB na dieťa, ktoré sa sústavne pripravuje na povolanie **štúdiom na škole so sídlom na území SR, neprikladá k DP, resp. takémuto zamestnávateľovi:**

- kópiu potvrdenia školy, resp.
- kópiu potvrdenia príslušného úradu o poberaní prídavku na vyživované dieťa.

Povinnosť predkladania potvrdení zostáva zachovaná, ak deti študujú na školách so sídlom mimo územia SR.

Dodajme, že v prípade štúdia na zahraničnej škole, ktorá nie je uvedená v už spomínanom zozname na internetovej stránke ministerstva, je potrebné aj príslušné potvrdenie.

3.3. Zmeny v predkladaní rodných listov a ďalších dokladov

Zákon č. 301/2019 Z. z. dopĺňa § 32 ods. 10 ZDP: „Daňovník, ktorý podáva daňové priznanie a uplatňuje daňový bonus podľa § 33, okrem zamestnanca, ktorému zamestnávateľ vyplatil daňový bonus podľa § 33 v plnej sume, na ktorú mal nárok, je povinný preukázať nárok na jeho uplatnenie dokladom alebo potvrdením podľa § 37 ods. 2, okrem potvrdenia školy alebo potvrdenia príslušného úradu o poberaní prídavku na

vyživované dieťa, ak dieťa žijúce s daňovníkom v domácnosti sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom na škole so sídlom na území Slovenskej republiky. **Doklady podľa prvej vety sú súčasťou daňového priznania, to neplatí vtedy, ak už boli predložené správcovi dane a nedošlo k zmene údajov v nich uvedených."**

Daňovník **nepredkladá,** ak **už boli predložené správcovi dane** a nedošlo k zmene údajov, ďalšie doklady na preukázanie oprávnenosti nároku týkajúce sa uplatňovania/douplatňovania daňového bonusu v DP, v prvom rade sa tým myslí **kópia rodného listu dieťaťa.**

Keďže podľa § 33 ods. 1 a 2 ZDP daňovník spĺňajúci podmienku druhu a výšky príjmov si môže uplatniť daňový bonus na každé vyživované **nezaopatrené** dieťa žijúce v domácnosti s ním, ide ďalej o:

– doklad o osvojení – kópiu, a to vrátane predosvojiteľskej starostlivosti,
– sobášny list – kópiu, ak ide o dieťa druhého z manželov,
– rozhodnutie príslušného orgánu – kópiu, ak ide o dieťa prevzaté do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov.

Pri podávaní DP za rok 2019 v roku 2020 došlo aj k ďalším úpravám vedúcim k zníženiu administratívnej náročnosti a elektronizácii vo vzťahu zamestnanec – zamestnávateľ.

Bola vypustená aj povinnosť každoročného podpisovania vyhlásenia podľa § 36 ods. 6 na uplatňovanie NČZD na daňovníka a daňového bonusu na vyživované dieťa (pred novelizáciou vždy do konca januára). Ak nastane **zmena v priebehu roka** pri uplatňovaní NČZD na daňovníka a daňového bonusu, oznámi daňovník túto skutočnosť najneskôr posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom zmena nastala (napr. skončenie sústavnej prípravy na povolanie):

– **v listinnej forme alebo**
– **elektronicky.**

Poznámka:

Umožňuje sa využívanie elektronickej komunikácie medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak sa tak dohodnú, o. i. aj pri podaní žiadosti o vykonanie ročného zúčtovania a doručovaní potvrdení podľa § 39 ods. 5 – 7 ZDP, pri zabezpečení ochrany osobných údajov (napr. šifrovaním).

Možno však poznamenať, že lehota „najneskôr posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom zmena nastala", ktorá je v ZDP už dlhé roky od účinnosti ZDP, mohla byť konečne predĺžená (pretože ak zmena nastane v posledný deň mesiaca, je problematické splniť ju).

Za ustanovených podmienok teda nebude musieť daňovník k daňovému priznaniu predkladať potvrdenie školy, že dieťa sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom, ani potvrdenie príslušného úradu o poberaní prídavku na vyživované dieťa, **ak dieťa žijúce s daňovníkom v domácnosti sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom na škole so sídlom na území SR.** Povinnosť predkladania potvrdenia zostáva zachovaná, ak deti študujú na školách so sídlom mimo územia SR. **Prvýkrát sa to týka** daňového priznania **podávaného za rok 2019.**

Kópiu rodného listu dieťaťa (kópiu dokladu o osvojení dieťaťa atď.) daňovník **nemusí k daňovému priznaniu** priložiť, ak už bola (boli) predložená správcovi dane a nedošlo k zmene údajov – **prvý raz v roku 2020, ak ide o** daňové priznanie **podávané za rok 2019.**

Vyhľadávač PMPP
ročník 2020

Vysvetlivky:

Z – zákon, nariadenie, opatrenie
K – komentár
Č – článok
P – príklad (počet)
V – vzor (počet)
T – tlačivo (počet)

Oblasť	Názov príspevku	PMPP č.	Str.	Z	K	Č	P	V	T
Bezpečnosť práce	Periodicita lekárskych prehliadok	1/2020	169				x		
	Bremená očami pracovného lekára	2-3/2020	131			x			
	Povinnosť zamestnávateľa do 28. februára 2020 týkajúca sa prác kategórie 2 – vyplnenie elektronického formulára	4-5/2020	199			x			
Cestovné náhrady	Miesto výkonu práce a cestovné náhrady	1/2020	152				x		
Daň z príjmov	Ročné zúčtovanie preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti a hlásenie o vyúčtovaní dane za rok 2019	4-5/2020	15			x			
	Zmeny v zdaňovaní príjmov zo závislej činnosti od 1. januára 2020 vyplývajúce z noviel zákona o dani z príjmov	4-5/2020	127			x			
	Príjmy študentov vysokých škôl z aspektu aktuálnych zmien	4-5/2020	139			x			
Dovolenka	Preplatenie dovolenky	1/2020	163				x		
Mzda	Pravdepodobný zárobok	1/2020	154				x		
	Náhrada príjmu za PN	1/2020	160				x		
	Vrátenie zúčtovanej a vyplatenej mzdy, na ktorú zamestnanec nemal nárok	1/2020	168				x		
	Minimálna mzda od 1. januára 2020	2-3/2020	48			x			
	Naturálna mzda na účely výpočtu priemerného zárobku na pracovnoprávne účely	4-5/2020	210				x		
	Odmena za produktívnu prácu	4-5/2020	218				x		
Mzdová učtáreň	Povinnosti zamestnávateľa v oblasti mzdového účtovníctva pri uzatváraní roku 2019 a prechode na rok 2020	2-3/2020	2			x			
	Mzdové veličiny v roku 2020	2-3/2020	34			x			
	Povinnosti zamestnávateľa voči zdravotnej poisťovni	2-3/2020	61			x			
Ochrana osobných údajov	Benefit zamestnávateľa pre zamestnancov – odmena za vysvedčenie	1/2020	155				x		
	Oprávnený záujem a testy proporcionality	4-5/2020	156			x			
	Súhlas zamestnanca v pracovnej zmluve	4-5/2020	221				x		
Právne predpisy									
Poistenie, odvody a dávky	Práceneschopnosť a nemocenské dávky	1/2020	49			x			
	Dohodár a sociálne poistenie	1/2020	161				x		
	Odvody poistného od 1. januára 2020	4-5/2020	62			x			
	Štátne sociálne dávky od 1. januára 2020	4-5/2020	184			x			
	Dividendy a maximálny vymeriavací základ	4-5/2020	215				x		
Rôzne	Zhrnutie o živnosti	1/2020	71			x			
	Hodnotenie úspešnosti získavania a výberu zamestnancov	1/2020	107			x			
	Plnenie povinného podielu	1/2020	168				x		
	Uskutočnenie obchodnej záležitosti na základe komisionárskej zmluvy	2-3/2020	106			x			
	Povinné zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím	4-5/2020	77			x			
	Zvýšenie minimálnych dôchodkov	4-5/2020	164			x			

Oblasť	Názov príspevku	PMPP č.	Str.	Z	K	Č	P	V	T
Rôzne	Pomoc v hmotnej núdzi od roku 2020	4-5/2020	190			x			
	Novela zákona o rodičovskom príspevku	4-5/2020	193			x			
	Hmotné a finančné zabezpečenie žiaka pri praktickom vyučovaní u zamestnávateľa	4-5/2020	218				x		
Zákonník práce	Pracovné zmluvy vedúcich zamestnancov	1/2020	13			x			
	Právna úprava odvolania a odvolacieho dekrétu pri vedúcich zamestnancoch v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu	1/2020	36			x			
	Zástupcovia zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch	1/2020	95			x			
	Pracovný pomer na dobu určitú	1/2020	153				x		
	Stravovanie u profesionálneho rodiča	1/2020	154				x		
	Pracovná pohotovosť na inom pracovisku	1/2020	156				x		
	Doručenie výpovede, čerpanie dovolenky	1/2020	158				x		
	Stravovanie	1/2020	161				x		
	Štrnásty plat	1/2020	163				x		
	Výkon závislej práce konateľom s. r. o.	1/2020	164				x		
	Konateľ a úrad práce	1/2020	165				x		
	Bezpečnostné prestávky	1/2020	166				x		
	Určenie výpovednej doby a odstupného	1/2020	166				x		
	Pracovné zmluvy vedúcich zamestnancov – II. časť	2-3/2020	75			x			
	Sociálna politika zamestnávateľa – načo majú zamestnanci nárok?	2-3/2020	120			x			
	Skončenie pracovného pomeru so zamestnancom so zdravotným postihnutím	4-5/2020	174			x			
	Základné zmeny v Zákonníku práce a v zákone o minimálnej mzde – dovolenka, príspevok na športovú činnosť dieťaťa a zmena mechanizmu určovania minimálnej mzdy	4-5/2020	110			x			
	Skončenie pracovného pomeru so zamestnancom so zdravotným postihnutím	4-5/2020	174			x			
	Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie	4-5/2020	182			x			
	Archivácia osobného dotazníka zamestnanca	4-5/2020	211				x		
	Zabezpečenie práv a povinností za pracovnoprávnych vzťahov	4-5/2020	214				x		
	Výpoveď	4-5/2020	217				x		
	Prekážky v práci zamestnanca – príslušníka tretej krajiny	4-5/2020	222				x		
	Odstupné	4-5/2020	223				x		
Verejná správa	Zmeny zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme po novelách účinných od 1. 9. 2019	1/2020	109				x		
	Odmeňovanie nepedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení	1/2020	171			x			
	Výpočet platu	1/2020	151				x		
	Výpočet funkčného platu pri skrátenom pracovnom úväzku	1/2020	162				x		
	Poskytnutie rozdielu platu	2-3/2020	139				x		
	Preradenie zamestnanca do nižšej platovej triedy	2-3/2020	140				x		
	Plat starostu	4-5/2020	204			x			
	Započítanie materskej a rodičovskej dovolenky do započítanej praxe	4-5/2020	213				x		
	Hlavný kontrolór a nárok na dovolenku	4-5/2020	216				x		

PP® tip

Aj v roku 2020 sme tu pre vás s obľúbeným školením „**Zákonník práce pod lupou**“. Počas 2 dní spolu s JUDr. Alenou Huťanovou nahliadneme na problematiku **pracovného práva na Slovensku a schválené zmeny od 1. 1. 2020.**

Prihláste sa na odber PP noviniek

na Váš e-mail

Stačí, ak navštívite stránku **www.mzdovecentrum.sk,** kliknete na banner **Odber noviniek e-mailom** a prihlásite sa alebo zavoláte na tel. číslo +421 41 70 53 222 a naša operátorka Vám pomôže.

Ročné predplatné na časopis Personálny a mzdový poradca podnikateľa zakúpite na našom eshope **www.zakon.sk.**

V rámci predplatného mesačníka Personálny a mzdový poradca podnikateľa získavate:

- **Mzdová pohotovosť**
- **Videoškolenie** podľa vlastného výberu v hodnote 24 €
- **Príručka Daňové priznania** v hodnote 19,80 €
- **Účtovné súvzťažnosti v PDF formáte** v hodnote 21,60 €
- **Vedenie jednoduchého účtovníctva v PDF formáte** v hodnote 17,76 €
- **Online časopis PMPP** v hodnote 79,38 €
- **PP noviny**

Hodnota poskytnutých produktov so 100 % zľavou je 162,54 €.

(Všetky ceny sú uvedené s DPH).

Časopis:
mesačník „**PERSONÁLNY A MZDOVÝ PORADCA PODNIKATELA**“
vydávaný v jazyku slovenskom, 25. ročník

Vydavateľ a redakcia:
Poradca podnikateľa, spol. s r. o.
Martina Rázusa 23A
010 01 Žilina
IČO: 31 592 503
Spoločnosť je súčasťou Vydavateľského a vzdelávacieho domu PP.

Šéfredaktorka:
Ing. Jaroslava Pastieriková
e-mail: pastierikova@pp.sk
telefón: 041/7053 599

Grafická úprava:
Marián Kollár

Tlač:
Alfa print, s.r.o.
Robotnícka 1/D,
036 01 Martin

Sadzba daná do tlače: 5. 3. 2020

Objednávky:
telefón: 041/7053 222
e-mail: objednavky@pp.sk
e-shop: www.zakon.sk

Predplatné na ročník 2020 je vo výške 116,58 € s DPH.

Služby zákazníkom:
Telefón: 041/7053 600
e-mail: sluzby@pp.sk

Mzdová pohotovosť
z oblasti Mzdy, personalistika a pracovné právo v pracovných dňoch od 9.00 – 12.00 hod. a 13.00 – 15.00 hod.
telefón: 041/7053 636
e-mail: listaren@pp.sk

Inzercia:
adresa: Martina Rázusa 23A, 010 01 Žilina
telefón: 041/7053 251
mobil: 0918 635 305
e-mail: inzercia@pp.sk

Evidenčné číslo:
EV 3314/09
ISSN 1335-1508

Odkazy na portály
www.mzdovecentrum.sk
www.zakon.sk

mzdovecentrum.sk

ODBORNÝ
ONLINE SYSTÉM PRE MZDY A PERSONALISTIKU



Spoľahlivé informácie na jednom mieste, dostupné okamžite.

Dostupnosť
Systém je prístupný kdekoľvek cez ľubovoľné zariadenie s pripojením na internet.

E-mailové notifikácie
Systém umožňuje nastaviť a prispôsobiť e-mailové upozornenia.

Aktualizácia obsahu
Obsah systému je denne aktualizovaný tak, aby zodpovedal aktuálnym zneniam predpisov.

Moje MC
Súbor nástrojov a funkcií na personalizáciu obsahu podľa individuálnych požiadaviek.

Vyhľadávanie
Systém má fulltextové vyhľadávanie nad celým obsahom na jedno kliknutie.

Mzdová pohotovosť
Naši odborníci sú vám k dispozícii denne – telefonicky, na online chate či e-mailom.

Prepojenie dokumentov
Všetky súvisiace dokumenty k danej téme nájdete okamžite na jednom mieste.

Mzdová TV
K dispozícii máte desiatky videoškolení k najdôležitejším novinkám a legislatívnym zmenám.

www.mzdovecentrum.sk

STORMWARE

POHODA

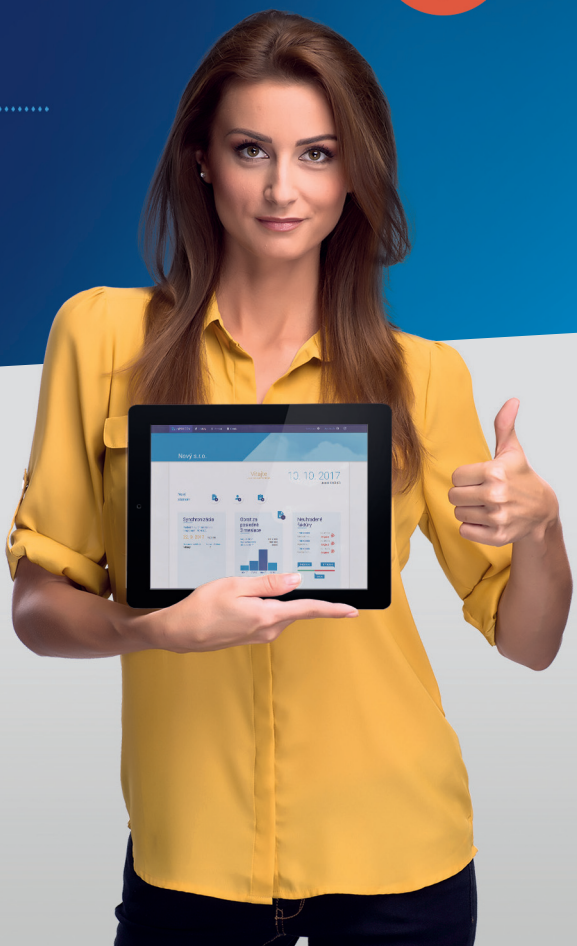
Ekonomický software

- prehľadné usporiadanie a jednoduché ovládanie
- varianty s rôznou kombináciou funkcií a agend

eKasa

www.pohoda.sk

Volajte zadarmo:
0800 116 117



+

mPOHODA

Aplikácia, s ktorou vystavíte
doklady z mobilu alebo tabletu

ZADARMO k programu POHODA
www.mpohoda.sk

www