

INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO

Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Publikácia „Individuálne pracovné právo: Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru“ je určená odbornej i laickej verejnosti so záujmom o problematiku pracovného práva.

Zaoberá sa hlavne otázkami spojenými so sociálnou politikou zamestnávateľa, ako je napr. otázka stravovania zamestnancov, tvorby a čerpania sociálneho fondu, otázkami vzdelávania zamestnancov v rôznych formách, ochrany vybraných skupín zamestnancov ako sú napr. tehotné ženy a ženy a muži starajúci sa o deti, mladiství zamestnanci a zamestnanci so zdravotným postihnutím. Publikácia pojednáva aj o vybraných otázkach ochrany práce a komplexne je analyzovaná aj problematika dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Obsahuje celý rad praktických príkladov a úvahy s cieľom pomôcť pri aplikácii jednotlivých ustanovení pracovnoprávných predpisov. Autorský výklad je v texte doplnený o odkazy na odbornú literatúru, judikatúru slovenských a českých súdov, ako aj na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.



INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO III

Toman
Jozef

 **LABOUR LAW ASSOCIATION**
ASOCIÁCIA PRACOVNÉHO PRÁVA

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Jozef Toman

INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO

**Sociálna politika zamestnávateľa,
pracovné podmienky
niektorých skupín zamestnancov,
dohody o prácach vykonávaných
mimo pracovného pomeru**

Bratislava 2016

Autor

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

Recenzenti

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

JUDr. Marek Švec, PhD.

JUDr. Simona Schuszteková, PhD.

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Vedecká monografia vznikla ako výstup medzinárodného projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike pod názvom „Kultúra sveta práce/Kultur der Arbeitswelt“.

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autora, nemožno ich stotožňovať s postojmi ostatných členov Labour Law Association / Asociácia pracovného práva alebo samotnej Labour Law Association / Asociácia pracovného práva.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR; Bratislava 2016

Návrh obálky: Jakub Filo

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2016

Rozsah publikácie: 24 AH

ISBN 978-80-89149-49-0

Obsah

Predhovor	... 14
1 Ochrana práce v zmysle § 146 až § 150 Zákonníka práce	... 17
1.1 Právne predpisy upravujúce ochranu práce	... 17
1.2 Pojem „Ochrana práce“	... 18
1.3 Pojem „Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“	... 18
1.4 Spolupráca v oblasti ochrany práce	... 19
1.5 Kvalifikačné predpoklady a ochrana práce	... 19
1.6 Ochrana zamestnancov z dôvodu plnenia úloh pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	... 21
1.7 Povinnosti zamestnávateľa pri ochrane práce	... 21
1.8 Práva a povinnosti zamestnancov pri ochrane práce	... 22
1.8.1 Práva zamestnanca v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	... 23
1.8.2 Povinnosti zamestnanca v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	... 23
1.9 Kontrola odborovým orgánom	... 23
1.10 Kontrola dodržiavania právnych predpisov - inšpekcia práce	... 31
1.11 Povinnosti pri inšpekcii práce u zamestnávateľa	... 31
1.12 Oprávnenia inšpektora práce	... 32
1.12.1 Oprávnenia inšpektora práce pri výkone inšpekcie práce	... 32
1.12.2 Oprávnenia inšpektora na základe výsledkov inšpekcie práce	... 32
1.13 Povinnosti inšpektora práce	... 34
1.14 Protokol o inšpekcii práce	... 34
1.15 Záznam o výsledku inšpekcie práce	... 35
1.16 Povinnosti fyzických osôb a právnických osôb pri inšpekcii práce	... 35
2 Sociálna politika zamestnávateľa (starostlivosť zamestnávateľa o zamestnancov)	... 36
2.1 Utváranie primeraných pracovných podmienok	... 37
2.2 Starostlivosť o zvršky	... 38
2.3 Stravovanie zamestnancov podľa Zákonníka práce	... 40
2.3.1 Okruh subjektov, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečiť stravovanie a prispievať na neho	... 41

2.3.2	Časové kritérium – rozsah výkonu práce v rámci pracovnej zmeny	... 44
2.3.3	Zabezpečenie ďalšieho stravovania	... 51
2.3.4	Zabezpečenie stravovania vo všetkých zmenách	... 51
2.3.5	Hlavné teplé jedlo, vhodný nápoj a zásady správnej výživy	... 52
2.3.6	Spôsob (formy) zabezpečenia stravovania	... 52
2.3.6.1	Prvý a druhý spôsob zabezpečenia stravovania zamestnávateľom	... 54
2.3.6.2	Tretí spôsob zabezpečenia stravovania	... 56
2.3.7	Prispievanie zamestnávateľa na stravovanie	... 60
2.3.7.1	Výška príspevku zamestnávateľa – minimum a maximum	... 60
2.3.7.2	Cena jedla v stravovacom zariadení	... 60
2.3.7.3	Cena jedla pri stravovacej poukážke a hodnota stravného lístka	... 60
2.3.7.4	Príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu	... 62
2.3.7.5	Finančný príspevok na stravovanie	... 63
2.3.7.6	Hotovosť k mzde namiesto aplikácie § 152 Zákonníka práce	... 67
2.3.8	Pitný režim	... 67
2.4	Vzdelávanie zamestnancov – starostlivosť o odborný rozvoj zamestnancov	... 67
2.4.1	Pojem kvalifikácia	... 68
2.4.2	Pojem kvalifikácia a vzdelanie	... 68
2.4.3	Predpoklad kvalifikácie a uzatvorenie pracovnej zmluvy	... 68
2.4.4	Procesy učenia spojené s kvalifikáciou	... 69
2.4.5	Povinnosti zamestnávateľa spojené s kvalifikáciou zamestnanca	... 69
2.4.6	Zaškolenie alebo zaučenie („získanie kvalifikácie“)	... 69
2.4.7	Prehľbovanie kvalifikácie	... 71
2.4.7.1	Pojem prehľbovanie kvalifikácie	... 71
2.4.7.2	Povinnosti zamestnávateľa pri prehľbovaní kvalifikácie zamestnanca	... 71
2.4.7.3	Povinnosti zamestnanca pri prehľbovaní svojej kvalifikácie	... 72
2.4.7.4	Účasť na prehľbovaní kvalifikácie	... 72
2.4.7.5	Posúdenie účasti na prehľbovaní kvalifikácie z hľadiska nárokov zamestnanca	... 73
2.4.7.6	Náklady na prehľbovanie kvalifikácie	... 73
2.4.7.7	Spôsob prehľbovania kvalifikácie	... 74
2.4.7.8	Dohoda o prehľbovaní kvalifikácie	... 74

2.4.7.9	Prehlbovanie kvalifikácie a náhrada škody a bezdôvodné obohatenie	... 78
2.4.8	Zvyšovanie kvalifikácie	... 79
2.4.8.1	Pojem zvyšovanie kvalifikácie	... 79
2.4.8.2	Vzdelávanie, ako súčasť sociálnej politiky zamestnávateľa, mimo prehlbovania a zvyšovania kvalifikácie	... 80
2.4.8.3	Rozlíšenie medzi prehlbovaním a zvyšovaním kvalifikácie	... 81
2.4.8.4	Postgraduálne štúdium	... 84
2.4.8.5	Povinnosti zamestnávateľa pri zvyšovaní kvalifikácie	... 84
2.4.8.6	Účasť na ďalšom vzdelávaní - § 140 ods. 1 Zákonníka práce	... 85
2.4.8.7	Pracovné voľno zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie	... 88
2.4.8.8	Dohoda o zvýšení kvalifikácie (tzv. kvalifikačná dohoda)	... 89
2.5	Sociálny fond	... 97
2.5.1	Úprava tvorby fondu, výšky fondu, použitia fondu, podmienok poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom	... 97
2.5.2	Pojem „zamestnávateľ“ pre účely zákona o sociálnom fonde	... 98
2.5.3	Tvorba a zloženie sociálneho fondu	... 102
2.5.3.1	Povinný príděl	... 102
2.5.3.2	Ďalší príděl	... 107
2.5.3.3	Ďalšie zdroje sociálneho fondu	... 107
2.5.4	Účet sociálneho fondu	... 108
2.5.5	Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu	... 109
2.5.6	Prechod práv a povinností a zrušenie zamestnávateľa bez právneho nástupcu	... 109
2.5.7	Použitie sociálneho fondu	... 110
2.5.7.1	Oprávnené osoby na príspevok zo sociálneho fondu	... 110
2.5.7.2	Príspevok zamestnancovi - druhy	... 110
2.5.7.3	Poskytovanie príspevku bývalému zamestnancovi	... 116
2.5.7.4	Príspevok odborovej organizácii	... 117
2.5.7.5	Poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu inému subjektu	... 119
2.5.8	Zdanenie príspevku zo sociálneho fondu	... 119
2.5.9	Informovanie o sociálnom fonde	... 120
2.6	Zamestnanecké benefity	... 120

2.6.1	Príspevky pri životných jubileách a finančné príspevky pri pracovných jubileách	... 121
2.6.2	Odchodné nad rámec zákona	... 122
2.6.3	Mzdové zvýhodnenie za odpracované roky, za prácu v sobotu a nedeľu	... 122
2.6.4	Dôchodkové sporenie (III. pilier)	... 123
2.6.4.1	Fakultatívne prispievanie zamestnávateľom	... 123
2.6.4.2	Povinné prispievanie zamestnávateľom	... 123
2.6.4.3	Výška príspevkov a spôsob platenia účastníka	... 123
2.6.4.4	Účastnícka zmluva	... 124
2.6.4.5	Zamestnávateľská zmluva	... 124
2.6.4.6	Kontrola povinnosti zamestnávateľa prispievať	... 125
2.6.4.7	Zoznam doplnkových dôchodkových spoločností	... 125

3 Pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov ... 126

3.1	Zamestnanec so zdravotným postihnutím	... 126
3.1.1	Pojem zamestnanec so zdravotným postihnutím	... 128
3.1.2	Práca poberateľa invalidného dôchodku na plný úväzok	... 129
3.1.3	Povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi so zdravotným postihnutím	... 129
3.1.3.1	Všeobecné povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi so zdravotným postihnutím	... 131
3.1.3.2	Rekvalifikácia zdravotne postihnutých zamestnancov	... 133
3.1.3.3	Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov	... 134
3.1.3.4	Povinné zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím alebo plnenie alternatívnej povinnosti	... 134
3.2	Pracovné podmienky mužov a žien starajúcich sa o deti	... 137
3.2.1	Právna úprava ochrany žien a mužov starajúcich sa o deti	... 137
3.2.2	Pojem tehotná žena (zamestnankyňa) – osobný rozsah ochrany	... 140
3.2.3	Pojem zamestnankyňa krátko po pôrode - zamestnankyňa do konca deviateho mesiaca po pôrode	... 143
3.2.4	Pojem dojčiacia žena	... 144
3.2.5	Pojem žena a muž starajúci sa o dieťa	... 144
3.2.6	Sociálne zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy	... 144
3.2.7	Zákaz prác a pracovísk	... 145
3.2.8	Posúdenie a vyhodnotenie „rizík“, prijatie opatrení	... 147
3.2.9	Zákaz nútenia k vykonávaniu práce	... 148

3.2.10	Tehotenstvo, materstvo a ďalší výkon práce	... 148
3.2.11	Úprava pracovného času	... 153
3.2.11.1	Zaraďovanie do pracovných zmien	... 153
3.2.11.2	Kratší pracovný čas alebo iná vhodná úprava pracovného času	... 153
3.2.11.3	Práca nadčas a pracovná pohotovosť	... 154
3.2.12	Prestávky na dojčenie	... 155
3.2.13	Prekážky v práci	... 157
3.2.13.1	Pracovné voľno na predpôrodné prehliadky	... 157
3.2.13.2	Prekážky v práci z dôvodu starostlivosti o dieťa	... 157
3.2.14	Zákaz prepustenia	... 161
3.2.14.1	Obmedzenie skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe	... 161
3.2.14.2	Zákaz výpovede a ochranná doba	... 163
3.2.14.3	Zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru	... 169
3.2.15	Materská a rodičovská dovolenka	... 170
3.2.15.1	Materská dovolenka ženy a rodičovská dovolenka muža podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce	... 170
3.2.15.1.1	Pojem materská dovolenka a rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce	... 170
3.2.15.1.2	Posúdenie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce z hľadiska iných ustanovení Zákonníka práce	... 170
3.2.15.1.3	Otcovská dovolenka	... 171
3.2.15.1.4	Okruh oprávnených osôb podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce	... 171
3.2.15.1.5	Dĺžka (výmera) materskej dovolenky ženy a rodičovskej dovolenky muža podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce	... 173
3.2.15.1.6	Dĺžka (výmera) - rodičovská dovolenka muža podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce	... 174
3.2.15.2	Rodičovská dovolenka ženy a muža podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce	... 175
3.2.15.2.1	Pojem materská dovolenka a rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce	... 175
3.2.15.2.2	Individuálne právo na rodičovskú dovolenku a prenositeľnosť práva	... 176
3.2.15.2.3	Súbeh nárokov oboch rodičov	... 177
3.2.15.2.4	(Ne)podmienenosť nároku na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času	... 177
3.2.15.2.5	Ďalšie dieťa rodiča a rodičovská dovolenka	... 177

3.2.15.2.6	Viac pracovných pomerov a rodičovská dovolenka	... 177
3.2.15.2.7	Čiastočná rodičovská dovolenka	... 177
3.2.15.2.8	Súbeh čerpania rodičovskej dovolenky a výkonu práce	... 178
3.2.15.2.9	Právo dieťaťa na rodičovskú dovolenku	... 179
3.2.15.2.10	Prerušenie rodičovskej dovolenky inou dovolenkou	... 179
3.2.15.2.11	Rozdiel medzi materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou v judikatúre Súdneho dvora EÚ	... 180
3.2.15.2.12	Pojem rodič - okruh oprávnených osôb podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce	... 180
3.2.15.2.13	Posúdenie rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce z hľadiska iných ustanovení Zákonníka práce	... 183
3.2.15.2.14	Dĺžka (výmera) rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce	... 183
3.2.15.2.15	Rodičovská dovolenka a viac detí	... 184
3.2.15.2.16	Rodičovská dovolenka a smrť dieťaťa	... 185
3.2.15.2.17	Rodičovská dovolenka pri „náhradnej starostlivosti“	... 185
3.2.15.2.18	Presun rodičovskej dovolenky	... 185
3.2.15.3	Nástup na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce	... 186
3.2.15.3.1	Nástup ženy na materskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce	... 186
3.2.15.3.2	Nástup muža na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce	... 186
3.2.15.3.3	Nástup ženy a muža na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2	... 186
3.3.15.4	Minimálna výmera rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce	... 187
3.3.15.5	Dispozičné právo muža a ženy	... 187
3.3.15.6	Oznámenie nástupu na materskú a rodičovskú dovolenku, zmien v čerpaní a ich skončenie	... 187
3.3.15.7	Čerpanie materskej dovolenky	... 188
3.3.15.8	Prerušenie materskej a rodičovskej dovolenky	... 189
3.3.15.9	Strata nároku na časť materskej a rodičovskej dovolenky	... 189
3.3.15.10	Deň nástupu do práce po skončení materskej a rodičovskej dovolenke	... 190

3.3.15.11	Vplyv čerpania materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky na nárok na dovolenku	... 191
3.3.15.12	Zastupovanie zamestnanca na materskej a rodičovskej dovolenke	... 192
3.3.15.13	Materská dovolenka a rodičovská dovolenka a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 196
3.3.15.14	Prenesenie dovolenky z dôvodu materskej a rodičovskej dovolenky	... 196
3.3.15.15	„Stret“ materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky a dovolenky	... 198
3.3.15.16	Nepriodelovanie práce po návrate z rodičovskej dovolenky	... 199
3.4	Mladiství zamestnanci	... 199
3.4.1	Právna úprava ochrany mladistvých zamestnancov	... 199
3.4.2	Pojem detská práca a minimálny vek na prijatie do zamestnania	... 202
3.4.3	Pojem mladistvý zamestnanec – veková hranica výkonu práce	... 202
3.4.4	Pracovnoprávna spôsobilosť	... 203
3.4.4.1	Pracovnoprávna spôsobilosť všeobecne	... 203
3.4.4.2	Pracovnoprávna spôsobilosť na uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti	... 203
3.4.4.3	Povinná školská dochádzka	... 204
3.4.5	Zákonný zástupca mladistvého	... 205
3.4.6	Lahká práca	... 207
3.4.6.1	Pojem ľahká práca a okruh ľahkých prác	... 207
3.4.6.2	Povolenie výkonu ľahkých prác	... 208
3.4.6.3	Podmienky vykonávania ľahkých prác	... 208
3.4.7	Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov	... 208
3.4.7.1	Príprava na povolanie a priaznivé pracovné podmienky	... 208
3.4.7.2	Uzatvorenie a skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom	... 208
3.4.7.3	Pracovný čas a odpočinok mladistvých zamestnancov	... 209
3.4.7.4	Evidencia mladistvých zamestnancov	... 213
3.4.7.5	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci mladistvých zamestnancov	... 213
3.4.7.5.1	Práce vhodné pre mladistvého zamestnanca	... 213
3.4.7.5.2	Nemožnosť vykonávania práce	... 214

3.4.7.5.3	Spôsob odmeňovania a vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci	... 215
3.4.7.5.4	Práce a pracoviská zakázané mladistvým	... 215
3.4.7.5.5	Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci	... 216
3.4.7.5.6	Vyhodnotenie rizík a prijatie potrebných opatrení (na ochranu mladistvého zamestnanca)	... 216
3.4.7.5.7	Zákaz pridelenia práce a výnimka zo zákazu	... 217
3.4.7.5.8	Informačná povinnosť zamestnávateľa o výsledkoch posúdenia rizika a prijatých opatreniach	... 218
4	Zamestnávanie po návrate do práce	... 219
4.1	Návrat do práce po skončení materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce	... 219
4.1.1	Prvé oprávnenie ženy (resp. muža)	... 220
4.1.2	Druhé oprávnenie ženy (resp. muža)	... 222
4.1.3	Tretie oprávnenie ženy (resp. muža)	... 223
4.2	Návrat do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce	... 224
4.2.1	Prvé oprávnenie ženy a muža	... 224
4.2.2	Druhé oprávnenie muža a ženy	... 227
4.3	Návrat do práce v ďalších prípadoch	... 235
4.3.1	Oprávnenie zamestnanca	... 238
4.4	Prekážky v práci neuvedené v § 157 Zákonníka práce	... 239
4.5	Návrat do práce a určenie čerpania dovolenky	... 240
5	Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 242
5.1	Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a vzťah k pojmu závislá práca	... 242
5.2	Zmluvné typy príbuzné dohodám v iných štátoch	... 244
5.3	Vznik pracovnoprávného vzťahu na dohody	... 247
5.4.	Charakteristika dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 247
5.4.1	„ Na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb“	... 248
5.4.2	Výnimočnosť uzatvorenia dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 249
5.5	Možné riziká používania dohôd a zistenia v praxi	... 252
5.6	Rozdiel medzi dohodou o pracovnej činnosti, dohodou o brigádnickej práci študentov a dohodou o vykonaní práce	... 253

5.7	Vzťah právnej úpravy dohôd k právnej úprave ostatných častí Zákonníka práce	... 254
5.7.1	Možnosť analogického uplatnenia iných ustanovení Zákonníka práce súdom a možnosť dohody strán	... 279
5.8	Rozdiely pracovná zmluva a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 280
5.9	Zmena dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 284
5.10	Uzatvorenie dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom	... 284
5.11	Vzťah právnej úpravy Zákonníka práce a právnej úpravy Autorského zákona	... 284
5.12	Riešenie sporov vyplývajúcich z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 285
5.13	Základné povinnosti zamestnancov vykonávajúcich prácu na dohody	... 286
5.14	Zákaz prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a mladistvých zamestnancov	... 288
5.15	Zodpovednosť za škodu v prípade dohôd	... 288
5.15.1	Zodpovednosť za škodu zamestnanca	... 288
5.15.2	Zodpovednosť za škodu zamestnávateľa	... 290
5.16	Druhy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 291
5.17	Dohoda o vykonaní práce	... 292
5.17.1	Povaha dohody o vykonaní práce	... 292
5.17.2	Forma dohody o vykonaní práce	... 292
5.17.3	Podstatné náležitosti dohody o vykonaní práce	... 292
5.17.3.1	Pracovná úloha	... 293
5.17.3.2	Odmena z dohody o vykonaní práce, splatnosť a vyplatenie odmeny	... 293
5.17.3.2.1	Splatnosť odmeny	... 293
5.17.3.2.2	Vyplatenie odmeny	... 293
5.17.3.2.3	Zníženie odmeny z dohody o vykonaní práce	... 294
5.17.3.2.4	Odmena v prípade smrti zamestnanca	... 295
5.17.3.3	Doba trvania dohody o vykonaní práce	... 295
5.17.3.3.1	Opätovné uzatvorenie dohody	... 296
5.17.3.4	Rozsah práce (pracovnej úlohy)	... 296
5.17.4	Dve súbežné dohody o vykonaní práce	... 296

5.17.5	Zmena dohody o vykonaní práce	... 297
5.17.6	Skončenie dohody o vykonaní práce	... 297
5.17.6.1	Skončenie dohody odovzdaním práce v dohodnutej dobe	... 297
5.17.6.2	Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného na základe dohody o vykonaní práce dohodou zmluvných strán	... 298
5.17.6.3	Vypovedanie dohody o vykonaní práce (výpoveď)	... 298
5.17.6.4	Odstúpenie od dohody o vykonaní práce	... 299
5.18	Rozdiel medzi dohodou brigádnickej práci študentov a dohodou o pracovnej činnosti	... 305
5.19	Dohoda o brigádnickej práci študentov	... 305
5.19.1	Osobný rozsah dohody o brigádnickej práci študentov	... 305
5.19.1.1	Forma štúdia (denná – externá)	... 306
5.19.1.2	Preukázanie statusu žiaka alebo študenta	... 306
5.19.2	Spôsobilosť na uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov	... 307
5.19.3	Forma dohody o brigádnickej práci študentov	... 309
5.19.4	Podstatné náležitosti dohody o brigádnickej práci študentov	... 309
5.19.4.1	Vymedzenie práce („druhu práce“)	... 310
5.19.4.2	Odmena za vykonávanú prácu	... 310
5.19.4.2.1	Splatnosť odmeny a vyplatenie odmeny	... 311
5.19.4.3	Rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára	... 311
5.19.4.3.1	Rozsah pracovného času	... 311
5.19.4.3.2	Doba trvania pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov	... 312
5.19.4.3.3	Opätovné uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov	... 312
5.19.5	Dojednanie miesta výkonu práce v dohode o brigádnickej práci študentov	... 312
5.19.6	Zmena dohody o brigádnickej práci študentov	... 313
5.19.7	Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov	... 313
5.19.7.1	Okamžité skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov	... 313
5.19.7.2	Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov výpoveďou	... 314

5.19.7.3	Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov dohodou zmluvných strán	... 314
5.20	Dohoda o pracovnej činnosti	... 317
5.20.1	Osobný rozsah dohody o pracovnej činnosti	... 317
5.20.2	Forma dohody o pracovnej činnosti	... 317
5.20.3	Podstatné náležitosti dohody o pracovnej činnosti	... 318
5.20.3.1	Vymedzenie práce („druhu práce“)	... 318
5.20.3.2	Odmena za vykonávanú prácu	... 318
5.20.3.2.1	Splatnosť odmeny a vyplatenie odmeny	... 319
5.20.3.3	Rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára	... 319
5.20.3.3.1	Rozsah pracovného času	... 319
5.20.3.3.2	Doba trvania pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti	... 320
5.20.3.3.3	Opätovné uzatvorenie dohody o pracovnej činnosti	... 320
5.20.4	Dojednanie miesta výkonu práce v dohode o pracovnej činnosti	... 320
5.20.5	Zmena dohody o pracovnej činnosti	... 321
5.20.6	Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti	... 321
5.20.6.1	Okamžité skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti	... 321
5.20.6.2	Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti výpoveďou	... 322
5.20.6.3	Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti dohodou zmluvných strán	... 322
5.21	Dohody a výkon práce v zahraničí	... 325
5.21.1	Zahraničná pracovná cesta a pracovná cesta	... 325
5.21.2	Miesto výkonu práce v inom štáte	... 326
5.21.3	Vysielanie zamestnancov na výkon práce do iného členského štátu	... 329
5.21.3.1	Vysielanie z územia SR na územie iného členského štátu EÚ	... 330
5.22	Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a agentúrne zamestnávanie	... 331
	Zoznam použitej literatúry:	... 333

Predhovor

Táto kniha je pokračovaním prvého dielu, ktorý bol zameraný na všeobecnú časť Zákonníka práce a druhého dielu zameraného najmä na problematiku pracovného času, dovolenky a odmeňovania. Premetom tejto knihy je analýza otázok spojených so starostlivosťou zamestnávateľa o zamestnancov (sociálna politika zamestnávateľa), ako aj otázok ochrany osobitných skupín zamestnancov, vrátane čerpania materskej a rodičovskej dovolenky. V neposlednom rade sa kniha zameriava aj na komplexnejšiu analýzu inštitútu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ako aj na posúdenie ustanovení Zákonníka práce, ktoré sa týkajú bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Predmetom môjho odborného záujmu boli vždy viac otázky právne, ako otázky ekonomické. Aj z tohto hľadiska, s cieľom zachovania určitej názorovej konzistencie, jedným z podkladov pre sformulovanie príkladov a odpovedí sú aj stanoviská k rôznym problémom, ktoré boli formulované Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, s cieľom odpovedať na niektoré problémy, ktoré sa vyskytovali v praxi.

Kniha obsahuje teoretické, aj praktické pasáže. Vo viacerých častiach tejto knihy uvažujem o niektorých ustanoveniach Zákonníka práce, a to aj kriticky, avšak nerobím si nárok na nevyhnutnú správnosť mojich záverov, ponúkam však argumenty, ktoré sa mi zdali dostatočne presvedčivé, aby som si urobil vlastný (právny) názor. Verím, že si svoj právny názor urobíte aj Vy.

V Bratislave, apríl 2016



Zoznam skratiek

NS – Najvyšší súd

ÚS – Ústavný súd

NR – Národná rada

SR – Slovenská republika

ČR – Česká republika

Čl. – Článok

Ust. – Ustanovenie

Z.z. – Zbierka zákonov

Zb. – Zbierka zákonov

Sb. z. a n. – Zbierka zákonov a nariadení

MOP – Medzinárodná organizácia práce

OSN – Organizácia spojených národov

RE – Rada Európy

EÚ – Európska únia

ES – Európske spoločenstvo

EK – Európska komisia

EP – Európsky parlament

SD – Súdny dvor

ESLP – Európsky súd pre ľudské práva

MPSVR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny

BOZP – Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1 Ochrana práce v zmysle § 146 až § 150 Zákonníka práce

1.1 Právne predpisy upravujúce ochranu práce

§ 146 až § 150 ZP len rámcovo upravujú otázky ochrany práce a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. § 146 až § 150 ZP patria medzi ustanovenia, ktoré sú len minimálne novelizované.

Okrem toho práva úprava SR obsahuje celý rad predpisov, ktoré upravujú otázky ochrany práce: základom je **zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci** a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa § 1 uvedeného zákona tento zákon ustanovuje:

- všeobecné zásady prevencie a
- základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce

(ako napr. povinnosti zamestnávateľa, zamestnanca, kontrolná činnosť zamestnávateľa, rekondičné pobyty, hlásenie pracovných úrazov, zástupca zamestnancov pre bezpečnosť, komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, preventívne a ochranné služby, bezpečnostnotechnická služba, bezpečnostný technik, autorizovaný bezpečnostný technik).

Význam v tejto oblasti má aj **zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov: tretia hlava – ochrana zdravia pri práci, napr. § 30 - Povinnosti pri ochrane zdravia pri práci, § 30a až § 30d - pracovná zdravotná služba, § 30e - Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, § 30f - Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu, § 30g - Opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu, § 31 - Hodnotenie zdravotných rizík a kategorizácia prác (prvá až štvrtá kategória), § 31a - Uznatie choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania, § 31b - Hlásenie a evidencia choroby z povolania, § 31c - Hlásenie a evidencia choroby z povolania, § 32 - Ochrana zamestnancov pred hlukom pri práci, § 33 - Ochrana zamestnancov pred vibráciami pri práci, § 34 - Ochrana zamestnancov pred elektromagnetickým žiarením pri práci, § 35 - Ochrana zdravia pred optickým žiarením pri práci, § 36 - Osvetlenie pri práci, § 37 - Ochrana zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, § 38 - Ochrana zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci, § 39 - Ochrana zamestnancov pri práci s chemickými faktormi, § 40 - Ochrana zamestnancov pri práci s karcinogénnymi a mutagénnymi faktormi, § 41 - Ochrana zamestnancov pri práci s azbestom, § 42 - Ochrana zamestnancov pri práci s biologickými faktormi.

Z hľadiska **kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov**, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, **právných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**, vrátane predpisov upravujúcich faktory pracov-

ného prostredia, má význam zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

1.2 Pojem „Ochrana práce“

V § 146 ods. 1 ZP sa definuje **pojem „ochrana práce“**. 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.

V princípe § 146 ods. 1 ZP nie je potrebné bližšie interpretovať, keďže ide len o všeobecne znejúcu definíciu/vymedzenie. Dôležitou súčasťou § 146 ods. 1 je druhá veta, ktorá stanovuje, že **ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov**. Po prepojení s definíciou je zrejmé, že od zamestnávateľa alebo aj zamestnanca sa očakáva, že vytvoria prostredie, kde sa bude rešpektovať bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. V tejto súvislosti je primárne za ochranu práce zodpovedný zamestnávateľ, avšak úlohu v rámci ochrany práce má aj zamestnanec ako spoluzamestnanec, ktorý spravidla pracuje v kolektíve zamestnancov a musí sa správať tak, aby neohrozoval bezpečnosť a zdravie iných zamestnancov, resp. aj iných osôb.

Vo väzbe na širší pojem pracovnoprávných vzťahov je potrebné uviesť, že v zmysle § 223 ods. 1 ZP sa na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vzťahujú ustanovenia ... šiestej časti.

1.3 Pojem „Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“

V druhej vete § 146 ods. 2 ZP sa definuje pojem **„bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“**. 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. Podrobnosti potom stanovujú osobitné predpisy (ako napr. zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).

Zákonník práce zároveň v prvej vete § 146 ods. 2 stanovuje, že **základné súčasti práce** sú:

- 1.) starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a
- 2.) starostlivosť o zlepšovanie pracovných podmienok.

Uvedené je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh.

1.4 Spolupráca v oblasti ochrany práce

§ 146 ods. 3 ZP vo všeobecnosti stanovuje **pravidlo spolupráce medzi viacerými subjektmi**. 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.

Vo vzťahu k tomuto ustanoveniu možno poznamenať, že nepokrýva celý rozsah zástupcov zamestnancov podľa § 11a ZP („*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.*“). Možno sa domnievať, že hoci § 146 ods. 3 ZP nebol aktualizovaný po tom, čo bol v Zákonníku práce vytvorený aj alternatívny sociálny partner v podobe **zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka**, ak u zamestnávateľa pôsobí zamestnanecká rada/zamestnanecký dôverník, aj táto by mala byť zapojená a mala sa zapájať do otázok, ktoré súvisia s opatreniami v oblasti ochrany práce. Uvedené možno odvodiť z ustanovení o povinnosti prerokovať so zástupcami zamestnancov, prípadne sa s nimi dohodnúť, resp. ich informovať o opatreniach, či už podľa Zákonníka práce alebo podľa osobitných predpisov [napr. podľa § 237 ods. 2 ZP „*Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä ... b) ... opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia, ... e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.*“].

Spolupráca zamestnávateľa a zamestnancov je upravená aj v § 10 zákona o BOZP.

1.5 Kvalifikačné predpoklady a ochrana práce

Aby sa subjekty mohli správať v súlade s pravidlami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, **musia ich poznať**. Platí to nielen pre zamestnávateľa ale aj pre zamestnanca. Zákonník práce v § 146 ods. 4 ustanovuje, že **znalosť** právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci **je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov**. Uvedené znamená, že pred zaradením zamestnanca na výkon práce má byť poučený o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiacich s prácou, ktorú má vykonávať. Zároveň tieto znalosti má aplikovať aj počas trvania pracovnoprávneho vzťahu. Možno sa domnievať, že ak zamestnanec nepozná (z vlastnej viny) predpisy, ktoré sú spojené s bezpečnosťou práce, ktorú vykonáva, a táto neznalosť môže zapríčiniť napr. škodu pre zamestnávateľa, riziko jeho úrazu alebo úrazu iných osôb, je to dôvod na to, aby sa so zamestnancom mohol skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 ZP – nespĺňanie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce.

Oboznamovaciu povinnosť zamestnávateľa možno nájsť napr.:

1) v § 47 ods. 2 ZP - **pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci**

dodržiavať... 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 vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Pojem „**Právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**“ vymedzuje § 39 ods. 1 ZP. Podľa tohto ustanovenia 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.

V § 39 ods. 2 ZP sa ustanovuje, že 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 (zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce).

2) § 7 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci - Zamestnávateľ je povinný **pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať** každého zamestnanca

- a) s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, 10) (*odkaz 10 smeruje na § 39 ZP*) so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,
- b) s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť na zdraví a s ochranou pred nimi,
- c) so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca. (§ 7 obsahuje celý rad ďalších povinností)

Vo väzbe na vetu, že **znalosť** právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov, **ich dodržiavanie zamestnancom sa má zohľadniť aj v hodnotení**

pracovných výsledkov (posledná veta § 146 ods. 4 ZP) pri hodnotení pracovných výsledkov je teda **potrebné prihliadať** na dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Z uvedeného vyplýva, že napríklad ak zamestnanec A dosiahol lepší výsledok ako zamestnanec B, a zamestnanec A nedodrжал pravidiel BOZP (napr. vypol poistný systém stroja, čo mu umožnilo pracovať rýchlejšie, nepoužil osobné ochranné prostriedky a tiež mohol rýchlejšie splniť úlohu, či normu), nemal by byť hodnotený lepšie.

1.6 Ochrana zamestnancov z dôvodu plnenia úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Zákonník práce v § 146 ods. 5 ZP ustanovuje, že **odborným zamestnancom, povereným plnením úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci** (viď. zákon o BOZP), zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (viď. § 19 zákona o BOZP) a zamestnancom (t. j. v princípe každému zamestnancovi, vrátane všetkých zástupcov zamestnancov) **nesmie vzniknúť ujma** za plnenie úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Napríklad, ak zamestnanec upozornil zamestnávateľa na nedodržanie bezpečnostných postupov, porušenie pravidiel BOZP (napr. nepridelenie osobných ochranných prostriedkov), nemôže byť za toto upozornenie (prípadne aj podnet na inšpekciu práce) postihovaný. Obdobne to platí aj napr. pre zástupcov zamestnancov, ktorí postupujú podľa § 149 Zákonníka práce.

1.7 Povinnosti zamestnávateľa pri ochrane práce

Zákonník práce upravuje len časť povinností zamestnávateľa pri ochrane práce (pri zabezpečovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci). Sú to spravidla ustanovenia regulujúce rozsah vykonávanej práce (obmedzenie maximálnej dĺžky pracovného času a pracovnej zmeny - § 85 ZP a nasl.), tempo a pracovnú záťaž (všeobecné pravidlá o nastavení noriem spotreby práce - § 133 ZP), povinnosť zabezpečiť priestor pre regeneráciu, resp. odpočinok (prestávky v práci, odpočinok medzi pracovnými zmenami, v týždni - § 91 až § 95 ZP, dovolenka - § 100 ZP a nasl.), a pod. Zákonník práce konkrétne nerieši otázky spojené napr. s vybavením pracoviska (ak áno, tak len v náznakoch – napr. podľa 98 ods. 5 ZP, podľa ktorého „Pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, je zamestnávateľ povinný vybaviť prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci, vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich prívolať rýchlu lekársku pomoc.“), s používaním ochranných pracovných pomôcok, a pod.

Zákonník práce v zmysle § 147 ods. 1 od zamestnávateľa požaduje nasledovne: zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný **sústavne zaisťovať** bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci. **Sústavnosť** znamená, že otázka bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci je trvalá otázka a nie je možné v určitom čase nezabezpečovať zamestnancom bezpečnosť a ochranu ich zdravia. Zákonník práce za

týmto účelom ukladá zamestnávateľovi určité povinnosti. Na ten účel zamestnávateľ je povinný vykonávať potrebné opatrenia, **vrátane zabezpečovania:**

- a) **prevencie** - Zákonník práce nevymedzuje pojem prevencia. Na účely zákona o BOZP v zmysle § 3 písm. d) tohto zákona prevencia je systém opatrení plánovaných a vykonávaných vo všetkých oblastiach činnosti zamestnávateľa, ktoré sú zamerané na vylúčenie alebo obmedzenie rizika a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce; a určenie postupu v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnanca,
- b) **potrebných prostriedkov** (napr. podľa zákona o BOZP sú to osobné ochranné prostriedky),
- c) **vhodného systému na riadenie ochrany práce** (napr. rôzne požiadavky podľa zákona o BOZP).

Cieľom vyjadreným v Zákonníku práce je zároveň **zlepšovanie úrovne ochrany** („Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach.“) a prispôsobovanie sa meniacim skutočnostiam, napr. vo väzbe na zmenu technológie, požiadaviek zákonov, vedeckých výskumov („Zamestnávateľ je povinný prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.“).

V nadväznosti na všeobecné vymedzenie, Zákonník práce v § 147 ods. 2 stanovuje, že ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon. Týmto zákonom je zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Tu je potrebné poznamenať, že nielen tento zákon stanovuje povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ale je tu celý rad iných právnych predpisov.

Novela č. 154/2013 Z. z. účinná od 1. 7. 2013, ktorou sa novelizoval zákon o BOZP v § 5 ods. 3 ustanovila, že „Zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia nevyhnutné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci riadne a včas tak, **aby sa splnil ich účel, a zabezpečiť, aby tieto opatrenia boli použiteľné a zamestnancovi prístupné.**“.

1.8 Práva a povinnosti zamestnancov pri ochrane práce

Okrem povinností zamestnávateľa Zákonník práce rieši aj druhú stranu, a to zamestnanca. Zamestnanec má v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci **práva aj povinnosti**. Práva z titulu, že je potrebné ho chrániť pred rizikami, ktoré vyplývajú z práce, ktorú vykonáva ako aj z prostredia, v ktorom sa práca vykonáva a zároveň je potrebné, aby si aj tieto riziká uvedomoval. Povinnosti, pretože vzhľadom na jeho zapojenie do kolektívu zamestnancov môže ohrozovať svojím správaním iných zamestnancov, prípadne aj iné osoby.

1.8.1 Práva zamestnanca v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Podľa § 148 ods. 1 ZP zamestnanci majú:

- 1) **právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci** (*t. j. majú vykonávať prácu v takých podmienkach, aby sa vylúčilo, resp. minimalizovalo riziko, napr. pracovného úrazu, dlhodobého vplyvu pracovného prostredia na zdravie zamestnanca v podobe choroby z povolania, a pod.*),
- 2) **právo na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia** (*uvedené súvisí s konkrétnymi pracovnými procesmi a pracovnými prostrediami – napr. rôzne poučenia, ak zamestnanec pracuje s chemickými látkami, vo výške, a pod.*) a
- 3) **právo na informácie o opatreniach na ochranu pred účinkami nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia** (*t. j. informácie ohľadom toho, čo zamestnávateľ vykonal, aby vylúčil, alebo minimalizoval riziká spojené s pracovným procesom a pracovným prostredím*).

Okrem toho práva zamestnanca stanovuje aj § 12 ods. 1 zákona o BOZP.

1.8.2 Povinnosti zamestnanca v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Podľa druhej vety § 148 ods. 2 ZP zamestnanci sú:

- 1) povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie (viď. aj § 178 ZP¹ a napr. aj následky porušenia tejto povinnosti – 195 ZP) a
- 2) povinní dbať o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.

Povinnosti zamestnanca ďalej ustanovuje § 12 ods. 2 zákona o BOZP.

Zákoník práce zároveň v § 148 ods. 2 všeobecne stanovuje, že ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon. Týmto zákonom je zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Tu je ale potrebné poznamenať, že nielen tento zákon stanovuje práva a povinnosti zamestnanca v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ale tieto otázky regulujú aj rôzne iné právne predpisy).

1.9 Kontrola odborovým orgánom

Kontrolu odborovým orgánom upravuje § 149 ZP. Vzhľadom na to, že ide o kontrolu odborovým orgánom, aplikácia tohto ustanovenia nastáva **len u zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia** (viď. § 230 ZP o pôsobení odborovej organizá-

1 Zamestnanec je povinný si počínať tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu.

cie). Kontrolu potom vykonáva odborový orgán odborovej organizácie. Ide o kontrolu nad **stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**.

Zákonník práce upravuje práva odborového orgánu demonštratívne („najmä“). Ide o nasledujúce práva:

1. **právo kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,**
2. **právo kontrolovať, či zamestnávateľ sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce,**

V danom prípade ide o kontrolu celého komplexu povinností zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré vyplývajú zo Zákonníka práce, zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (viď. § 5 ZP a nasl.) a iných právnych predpisov.

Odborový orgán môže kontrolovať napr. aktuálnosť koncepcie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a program jej realizácie, vnútorné predpisy a pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ich aktuálnosť, postup, akým zamestnávateľ postupuje pri posudzovaní rizík spojených s vykonávanou prácou u zamestnávateľa, dodržiavanie ustanovení o rekondičných pobytoch, vzdelávanie zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vyšetrovanie a evidovanie pracovných úrazov. Odborový orgán môže kontrolovať alebo požadovať zavedenie noriem spotreby práce, resp. ich dodržiavanie. Odborový orgán môže žiadať písomné doklady a primeraný čas na ich preskúmanie a vyjadrenie sa k nim.

3. **pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov,**

Odborový orgán má právo fyzicky preveriť pracovisko a zariadenie zamestnávateľa (stroje, na ktorých sa pracuje, ich bezpečnosť a technický stav). Kontroluje sa bezpečnosť objektu zamestnávateľa, budovy (aj z hľadiska požiarnej bezpečnosti ako sú únikové cesty, označenie – informačné a výstražné značky), ich osvetlenie, schodiská, usporiadanie pracoviska (ergonómia), veľkosť pracovného priestoru (dostatočný), prístupové komunikácie. Kontroluje sa technický stav zariadení (strojov), bezpečnosť a revízne prehliadky vyhradených technických zariadení, dodržiavanie technologických postupov pri výrobe, používanie strojov v súlade s návodom, a pod. Kontroluje sa dodržiavanie zákazu fajčenia na pracovisku, dodržiavanie noriem (hluk, prach, teplo, a pod.).

Príklad: *Odborový orgán chce vykonať kontrolu podľa § 149 Zákonníka práce, stanovuje Zákonník práce nejaké pravidlá?*

Zákonník práce nestanovuje žiadne konkrétne podrobnosti, s výnimkou niektorých pravidiel v § 149 ods. 2 a 3, § 230 ods. 3. Pre vykonanie kontroly je dôležitá súčinnosť za-

mestnávateľa (zamestnávateľ je povinný byť súčinný). V tejto súvislosti je potrebné, aby sa odborový orgán dohodol so zamestnávateľom (štatutárnym orgánom). Zákon nestanovuje formu, a teda dohoda môže byť písomná, ústna, telefonická, prostredníctvom e-mailu, kde sa dohodne termín a čas, kedy sa má kontrola vykonať a zároveň sa určí okruh osôb, ktoré majú kontrolu vykonať. Pred vykonaním kontroly je pre odborový orgán dôležité stanoviť, čo chce odborový orgán kontrolovať a kto má vykonať kontrolu.

Príklad: Odborový orgán nahlásil zamestnávateľovi vykonanie kontroly podľa § 149 Zákonníka práce. Na tejto kontrole sa má zúčastniť aj osoba, ktorá má konať v mene odborovej organizácie, ale nie je zamestnancom zamestnávateľa. Je zamestnávateľ povinný umožniť takejto osobe vstup do svojej prevádzky/priestorov?

Odborová organizácia nemusí vždy disponovať vlastnými odborníkmi na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, resp. môže ísť o kontrolu, ktorú odborová organizácia sama nedokáže vykonať. Pre tieto účely si prizýva tretie osoby. Zákonník práce preto v § 230 ods. 3 ZP upravuje povinnosť zamestnávateľa umožniť vstup inej osobe. Podľa § 230 ods. 3 ZP 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, na účel uplatňovania práv zamestnancov.**

Z § 230 ods. 3 ZP zároveň vyplýva, že:

1. odborový orgán má oznamovaciu povinnosť a oznamuje zamestnávateľovi:
 - osobu konajúcu v mene odborovej organizácie,
 - účel vstupu do priestorov zamestnávateľa (napríklad kontrola bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci),
 - termín vstupu do priestorov zamestnávateľa (dátum a čas),
2. ide o osobu, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, pričom táto osoba musí konať v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, a to na účel uplatňovania práv zamestnancov,
3. osoba, ktorá vstupuje do priestorov zamestnávateľa, 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,
4. zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa tejto osobe na vyššie uvedený účel uplatňovania práv zamestnancov.

Príklad: Zástupcovia zamestnancov – odborová organizácia (odborový orgán) chcú vykonať kontrolu na pracovisku a požiadali, aby sa kontroly mohol zúčastniť aj odborník z odborového zväzu. Môžu o to požiadať zamestnávateľa? Je zamestnávateľ povinný im vyhovieť? Môže byť osobou, ktorá vstupuje na pracovisko podľa § 230 ods. 3 ZP aj zástupca vyššieho odborového orgánu?

Zákonník práce nestanovuje, že v prípade § 230 ods. 3 ZP nemôže ísť aj o vyšší odborový orgán (jeho zástupcu), pretože nevy vymedzuje, o ktorú osobu by malo ísť a ani nešpecifikuje, o ktorú osobu môže ísť. Podľa Odporúčania č. 143 Medzinárodnej organizácie práce o ochrane a uľahčení podmienok na činnosť poskytovaných zástupcom zamestnancov v podniku:

- zástupcom zamestnancov v podniku by sa mal povoliť prístup na všetky pracoviská, ak je tento prístup potrebný na výkon ich zastupiteľských funkcií (bod 12),
- zástupcom zamestnancov by sa mal umožniť prístup bez zbytočného odkladu k vedeniu podniku a k predstaviteľom vedenia oprávneným prijímať rozhodnutia, ak je to nevyhnutné pre riadny výkon ich funkcií (bod 13).
- **zástupcom odborovej organizácie, ktorí nie sú zamestnaní v podniku**, v ktorom majú odbory zamestnaných svojich členov, **by sa mal povoliť vstup do podniku** (bod 17 ods. 1).

Príklad: *Na pracovisko v súlade s § 230 ods. 3 ZP vstúpila iná osoba. Je zamestnávateľ nejako chránený pred zneužitím informácií, ku ktorým sa takáto osoba dostane?*

Podľa § 240 ods. 6 ZP 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.

Z hľadiska ochrany napríklad **obchodného tajomstva** povinnosť trvá dovtedy, pokiaľ ten, koho obchodného tajomstvo sa chráni, neurčí inak, t. j. povinnosť mlčanlivosti **nie je obmedzená**. Podľa § 18 ObZ podnikateľ prevádzkujúci podnik, na ktorý sa vzťahuje obchodné tajomstvo, **má výlučné právo**, ak osobitný zákon neustanovuje niečo iné, s týmto tajomstvom nakladať, **najmä udeliť dovoľenie na jeho využitie a určiť podmienky takeého využitia**. Podľa § 20 ObZ proti porušeniu alebo ohrozeniu práva na obchodné tajomstvo prislúcha podnikateľovi právna ochrana ako pri nekalej sťažii.

4. kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

Podľa § 6 ods. 2 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prostredníctvom osobných ochranných pracovných prostriedkov je zamestnávateľ povinný:

- a) vypracovať **zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov** na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia,
- b) **bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana** ich života alebo zdravia, potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky a viesť **evidenciu** o ich poskytnutí,

- c) **udržiavať** osobné ochranné pracovné prostriedky v **používateľnom a funkčnom stave** a **dbať o ich riadne používanie**.

V nadväznosti na to môže **odborový orgán skontrolovať**:

- zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- evidenciu osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- či sú poskytované osobné ochranné pracovné prostriedky účinné,
- či sú poskytované osobné ochranné pracovné prostriedky funkčné (v dobrom technickom stave),
- či zamestnávateľ dbá o ich riadne používanie.

5. kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov,

V prípade tohto práva ide o overenie, či v prípade, ak došlo k pracovnému úrazu (definícia pracovného úrazu je vymedzená v § 195 ZP), došlo k riadnemu vyšetreniu jeho príčiny (napríklad nedostatočné vybavenie osobnými ochrannými prostriedkami, nedostatočná kontrola ich používania, a teda ich nedostatočné používanie zamestnancom, čo viedlo k pracovnému úrazu – vid'. aj povinnosť zamestnávateľa podľa § 9 zákona o BOZP).

Podľa § 17 ods. 4 zákona o BOZP zamestnávateľ je povinný **registrovať pracovný úraz**, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu (ďalej len „registrovaný pracovný úraz“) tak, že

- a) **zistí príčinu a všetky okolnosti jeho vzniku** (*pozn. t. j. vyšetrí ho*), a to za účasti zamestnanca, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť (určeného podľa § 19 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci); v prípade smrti alebo ťažkej ujmy na zdraví (ďalej len „závažný pracovný úraz“), zamestnávateľ je povinný prizvať k zisťovaniu príčin aj autorizovaného bezpečnostného technika,
- b) **spíše záznam o registrovanom pracovnom úraze** najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu,
- c) **prijme a vykoná potrebné opatrenia**, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.

Odborový orgán môže skontrolovať, či došlo k zisteniu príčiny (či sa správne vyšetril), či sa o ňom spísal záznam, skontrolovať záznam, skontrolovať, či sa vykonali opatrenia na zabránenie jeho opakovaniu. V § 17 ods. 5 zákona o BOZP sa stanovuje oznamovacia povinnosť zamestnávateľa, napr. ak ide o závažný pracovný úraz, tak sa oznamuje inšpektorátu práce. Odborový orgán môže skontrolovať, či sa závažný pracovný úraz oznámil inšpektorátu práce.

6. právo zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne právo sám ich vyšetrovať.

Odborový orgán má právo zúčastniť sa na vyšetrovaní pracovného úrazu, t. j. byť prítomný na vypočutí svedkov, skúmaní miesta úrazu, a pod.

Podľa § 10 písm. f) zákona o BOZP zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť **podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k ...**

- f) pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhom opatrení,

Vyšetrovanie pracovných úrazov je upravené v § 17 zákona o BOZP.

7. právo požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch,

Ak boli zistené nedostatky, odborová organizácia má právo požadovať odstránenie nedostatkov, a to:

- v prevádzke (*napr. zníženie tepla, zníženie hluku, zlepšenie značenia*),
- na strojoch a zariadeniach (*napr. oprava stroja, výmena stroja, ktorý ohrozuje zdravie zamestnanca*),
- pri pracovných postupoch (*napr. dodržiavanie práce na základe manuálu stroja, technických postupov*).

8. právo požadovať 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,

Za podmienok stanovených v § 149 ods. 1 písm. c) ZP môže odborový orgán **požadovať prerušenie práce.**

V prípade práva č. 7 a 8 [nedostatky uvedené v § 149 ods. 1 písm. c)] ZP stanovuje, že o nedostatkoch podľa § 149 odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol.

Príklad: Odborový orgán konštatoval nedostatky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na zariadení zamestnávateľa. O tejto skutočnosti spísal protokol. Aké náležitosti má obsahovať protokol, kde sa konštatujú nedostatky podľa § 149 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce? Má zamestnávateľ právo vyjadriť sa k zisteniam uvedeným v protokole?

Zákonník práce špecifikuje, čo má obsahovať tento protokol. Protokol obsahuje:

- označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal,
- dátum a čas vykonania kontroly,
- nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť,

- požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť – toto protokol obsahuje v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia, keď sa požaduje aj prerušenie práce,
- okrem toho súčasťou protokolu je **vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom**.

Príklad: *Odborový orgán požaduje prerušenie práce z dôvodu bezprostredného a vážneho ohrozenia života a zdravia zamestnancov a túto skutočnosť uviedol aj v protokole z kontroly. Má odborový orgán povinnosť oznámiť túto skutočnosť aj orgánu kontroly?*

Podľa § 149 ods. 3 ZP **o požiadavke na prerušenie práce** podľa § 149 odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy.

Z uvedeného vyplýva, že odborový orgán má informačnú povinnosť (upovedomiť), pričom tak má urobiť bez zbytočného odkladu (t. j. hneď, ako je to možné) a túto skutočnosť oznamuje inšpekcii práce (príslušnému inšpektorátu práce), resp. ak je príslušný orgán banskej štátnej správy, tak tomuto orgánu dozoru.

V nadväznosti na to podľa § 7 ods. 8 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce inšpektorát práce je povinný **bezodkladne preskúmať** odôvodnenosť požiadavky odborového orgánu na prerušenie práce podľa osobitného predpisu [§ 149 ods. 1 písm. c) ZP].

Príklad: *Odborový orgán po kontrole v prevádzke zamestnávateľa vyslovil požiadavku na prerušenie práce v zmysle § 149 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. Dokedy trvá táto požiadavka?*

Podľa druhej vety § 149 ods. 3 ZP 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.

9. právo upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

Zákonník práce upravuje pravidlá ohľadom práce nadčas (§ 97) a nočnej práce (§ 98). Napríklad v § 97 ods. 11 ZP sa stanovuje, že zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 odseku 8 ZP. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.

Zástupcovia zamestnancov môžu signalizovať porušenie tohto ustanovenia, zároveň môžu zamestnávateľa upozorniť aj na ohrozenia spojené s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci pri prácach, kde je práca nadčas do rozsahu 400 hodín v kalendárnom roku prípustná.

10. právo zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

Pokiaľ sa rokuje o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, odborový orgán má právo sa na týchto rokovaniach zúčastniť.

Otázku účasti zástupcov zamestnancov na rokovaniach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia upravuje napr. § 10 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Toto právo sa realizuje voči zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť. Podľa § 19 ods. 1 zákona o BOZP zamestnávateľ je povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada. Zamestnanca možno navrhnúť alebo zvoliť za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť len s jeho písomným súhlasom.

Odborový orgán sa na rokovaniach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia zúčastňuje aj na základe § 39 ods. 2 ZP, podľa ktorého 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 (zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce).

Príklad: *Kto zabezpečuje výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia v družstve?*

Vo všeobecnosti platí, že právo na kontrolu podľa § 149 ZP má odborový orgán. Osobitne je upravená otázka v družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu. Podľa § 149 ods. 4 ZP v družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, zabezpečuje výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 odsekov 1 a 3 ZP vo vzťahu k týmto členom družstva osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

Príklad: *Odborový orgán vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia. Kto uhrádza tieto náklady?*

Podľa § 149 ods. 5 ZP náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát (pozn. v praxi cez Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR).

1.10 Kontrola dodržiavania právnych predpisov - inšpekcia práce

Zákonník práce priamo neupravuje inšpekciu práce, ale všeobecne v § 150 ods. 1 ZP ustanovuje, že inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného zákona, ktorým je zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce.

Príklad: *Zamestnanec sa domnieva, že zamestnávateľ porušil povinnosti pri nariadení práce nadčas. Môže dať skontrolovať postup zamestnávateľa?*

Zákonník práce v tejto súvislosti len všeobecne ustanovuje možnosť **podania podnetu** na inšpekciu práce. V podstate sa na inšpekciu práce môže obrátiť akákoľvek fyzická alebo právnická osoba, nie len subjekty podľa § 150 ods. 2 ZP. Zákonník práce tu teda skôr osobitne zdôrazňuje

- 1) **právo zamestnancov, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov** (pozn. možno interpretovať skôr, že sa cítia poškodení nejakým opatrením zamestnávateľa, pretože sa môže ukázať, že zamestnávateľ postupoval v súlade so zákonom),
- 2) **právo zástupcov zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 ZP zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov.**

Ich právom je **podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce**. V nadväznosti na to podľa § 7 ods. 8 písm. c) zákona o inšpekcii práce je inšpektorát práce povinný vykonať inšpekciu práce podľa § 2 ods. 1 písm. a)

- do 30 dní od doručenia podnetu^{18ca)} (odkaz 18ca smeruje na § 150 ods. 2 Zákonníka práce)
- v odôvodnených prípadoch najneskôr do 60 dní od doručenia podnetu,
- a ak nemožno vzhľadom na povahu veci inšpekciu práce vykonať ani v tejto lehote, **môže ju primerane predĺžiť Národný inšpektorát práce** (inšpektorát práce je povinný o predĺžení lehoty, dôvode jej predĺženia a o výsledku inšpekcie práce bezodkladne informovať osobu, ktorá podala podnet).

Úpravy týchto lehôt boli zmenené novelou č. 154/2013 Z. z. s účinnosťou od 1. 7. 2013 (predtým bola len lehota 30 dní, čo pôsobilo pri komplikovanejších veciach pre inšpekciu práce príliš zväzujúco).

1.11 Povinnosti pri inšpekcii práce u zamestnávateľa

Zákon o inšpekcii práce vyžaduje súčinnosť zamestnávateľa (vrátane jeho vedúcich zamestnancov a zamestnancov), zákon o inšpekcii práce stanovuje na jednej strane oprávnenia inšpektora práce a jeho povinnosti a na druhej strane povinnosti zamestnávateľa a jeho vedúcich zamestnancov a zamestnancov.

1.12 Oprávnenia inšpektora práce

Oprávnenia inšpektora upravuje § 12 zákona o inšpekcii práce.

1.12.1 Oprávnenia inšpektora práce pri výkone inšpekcie práce

Inšpektor práce je pri výkone inšpekcie práce oprávnený:

- a) **vstupovať** voľne a kedykoľvek do priestorov a na pracoviská podliehajúce inšpekcii práce a v nevyhnutnom rozsahu na súkromné pozemky a komunikácie,
- b) **vykonávať kontrolu, skúšku, vyšetrovanie** a iné úkony s cieľom zistiť, či sa dodržiavajú predpisy uvedené v § 2 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce [*t. j. napr. Zákonník práce, zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní*] a záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv,
- c) požadovať od zamestnávateľa, fyzickej osoby, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, zamestnanca, zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, príslušného odborového orgánu a zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, v prítomnosti svedka alebo bez neho, informácie a **vysvetlenia, ktoré sa týkajú uplatňovania** predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,
- d) **požadovať predloženie dokumentácie, záznamov alebo iných dokladov** potrebných na výkon inšpekcie práce a požadovať ich kópie,
- e) **odoberať na rozbor nevyhnutne potrebné množstvo vzoriek** materiálov alebo látok, ktoré sa používajú, alebo s ktorými sa manipuluje na pracovisku, po oznámení zamestnávateľovi alebo ním poverenému zamestnancovi,
- f) **používať technické prostriedky na zhotovenie fotodokumentácie, videodokumentácie a zvukových záznamov** potrebných na výkon inšpekcie práce, ak ich použitie nezakazujú osobitné predpisy, ⁷⁾ [*odkaz 7 smeruje na Zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení nálezů Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 638/2005 Z. z.*]
- g) požadovať **preukázanie totožnosti od fyzickej osoby nachádzajúcej sa na pracovisku** zamestnávateľa a **vysvetlenie dôvodu jej prítomnosti**.

1.12.2 Oprávnenia inšpektora na základe výsledkov inšpekcie práce

Na základe výsledkov inšpekcie práce a podľa závažnosti zistených skutočností je inšpektor práce oprávnený

- a) navrhnuť technické, organizačné a iné **opatrenia potrebné na zlepšenie zisteneho stavu**,
- b) **nariadiť odstránenie zistených nedostatkov** ihneď, alebo v lehotách ním určených,

- c) nariadiť, aby **prítomné osoby ihneď opustili priestory**, v ktorých je bezprostredne ohrozená ich bezpečnosť a zdravie,
- d) **zakázať používanie** pracovných a prevádzkových objektov, priestorov a pracovísk, strojov, zariadení a iných technických zariadení a pracovných prostriedkov, pracovných postupov, látok a vykonávanie činností a prác, ktoré bezprostredne ohrozujú bezpečnosť a zdravie zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- e) zakázať používanie motorového vozidla v prípadoch uvedených v osobitnom predpise,²⁰⁾ [odkaz 20 smeruje na § 34 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z. z.]
- f) **zakázať prácu** tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, fyzických osôb mladších ako 18 rokov veku a iné práce a činnosti, ak sa vykonávajú v rozpore s osobitnými predpismi,
- g) **nariadiť zachovanie pracoviska alebo jeho časti v pôvodnom stave** až do skončenia vyšetrovania alebo zadokumentovať stav pracoviska alebo jeho časti,
- h) **nariadiť vykonanie meraní, kontrol, skúšok** a iných úkonov potrebných na výkon inšpekcie práce,
- i) **nariadiť zverejnenie informácií** podľa osobitných predpisov²¹⁾ [odkaz 21 smeruje na Napríklad § 19 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z.] na mieste u zamestnávateľa obvyklom a voľne prístupnom,
- j) **podať návrh na začatie konania o**
 - 1. odobrať oprávnenia, osvedčenia, preukazu alebo povolenia podľa § 6 ods. 1 písm. d) *Národný inšpektorát práce vydáva a odoberá*
 - 1. oprávnenie fyzickej osobe a právnickej osobe na vykonávanie bezpečnostno-technickej služby,¹²⁾
 - 2. oprávnenie fyzickej osobe a právnickej osobe na vykonávanie výchovy a vzdelávania v oblasti ochrany práce,
 - 3. oprávnenie právnickej osobe na overovanie plnenia požiadaviek bezpečnosti technických zariadení,
 - 4. osvedčenie autorizovanému bezpečnostnému technikovi,
 - a § 7 ods. 3 písm. d) a e),)
 - [d):Inšpektorát práce vydáva a odoberá
 - 1. preukaz a osvedčenie fyzickej osobe na vykonávanie činnosti podľa osobitného predpisu,^{16a)}
 - 2. povolenie na vykonávanie ľahkých prác fyzickou osobou podľa osobitného predpisu,¹⁷⁾
 - e): odoberá
 - 1. preukaz, osvedčenie alebo doklad fyzickej osobe na vykonávanie činnosti podľa osobitných predpisov¹³⁾ vydané fyzickou osobou alebo právnickou osobou,
 - 2. oprávnenie zamestnávateľovi na činnosť podľa osobitného predpisu^{17aa)} vydané právnickou osobou,

3. *osvedčenie o odbornej spôsobilosti bezpečnostného technika, o čom bezodkladne informuje právnickú osobu, ktorá vydala osvedčenie,*
2. uložení zákazu činnosti podľa § 7 ods. 3 písm. j) a ods. 8 písm. b), *[zakázať osobné vykonávanie odborných úloh bezpečnostného technika alebo autorizovaného bezpečnostného technika fyzickej osobe, ktorá je zamestnávateľom, alebo štatutárnemu orgánu zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, za podmienok ustanovených osobitným predpisom.10)]*
3. **uložení pokuty** podľa § 7 ods. 3 písm. j), § 19, 20 a osobitného predpisu,^{17a)}
- k) **ukladať blokové pokuty za priestupky** podľa osobitného predpisu.¹⁸⁾

Na pracoviskách, na **ktorých by mohlo dôjsť k bezprostrednému a vážnemu ohrozeniu života** a zdravia inšpektora práce, môže inšpektor práce vykonať inšpekciu len za účasti príslušného zodpovedného zamestnanca.

1.13 Povinnosti inšpektora práce

Inšpektor práce je povinný

- a) **oznamiť pred začatím inšpekcie práce** svoju prítomnosť kontrolovanému zamestnávateľovi alebo kontrolovanej fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, ak tým negatívne neovplyvní výkon inšpekcie práce,
- b) **zaoberať sa pripomienkami a návrhmi zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci**, ktoré mu predložili počas výkonu inšpekcie práce u kontrolovaného zamestnávateľa,
- c) **informovať o výsledku inšpekcie práce** vykonanej u kontrolovaného zamestnávateľa v prípade zistenia nedostatkov príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, príslušný odborový orgán a zamestnaneckú radu alebo zamestnaneckého dôvernika.

1.14 Protokol o inšpekcii práce

V prípade zistenia nedostatkov u kontrolovaného zamestnávateľa inšpektor práce vypracováva **protokol o inšpekcii práce**. Inšpektor práce je povinný **vypracovať protokol** a ten **prerokovať so zamestnávateľom alebo ním povereným zamestnancom**...

Inšpektor práce je povinný pri vypracúvaní protokolu **prihliadať na vyjadrenia a doklady uplatnené alebo predložené kontrolovaným zamestnávateľom** alebo kontrolovanou fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, počas výkonu inšpekcie práce do prerokovania protokolu.

1.15 Záznam o výsledku inšpekcie práce

Záznam o výsledku inšpekcie práce inšpektor práce vypracuje,

- ak pri inšpekcii práce u kontrolovaného zamestnávateľa **nezistil porušenie povinností** vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) alebo porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv alebo
- **ak mu nebol umožnený výkon inšpekcie práce.**

Podrobnosti o protokole upravuje § 14 zákona o inšpekcii práce.

1.16 Povinnosti fyzických osôb a právnických osôb pri inšpekcii práce

Zákon ukladá zamestnávateľovi pri inšpekcii práce celý rad povinností.

Zamestnávateľ je povinný inšpektorovi práce pri výkone inšpekcie práce

- a) **umožniť voľný vstup** do priestorov a na pracoviská a **utvárať podmienky na nerušený a rýchly výkon inšpekcie práce,**
- b) **poskytovať informácie** o zistených neodstrániteľných nebezpečenstvách, ktoré môžu ohroziť bezpečnosť a zdravie zamestnancov alebo iných fyzických osôb,
- c) **umožniť odobratie nevyhnutne potrebného množstva vzoriek** materiálov alebo látok na účely rozboru,
- d) **umožniť používanie technických prostriedkov na zhotovenie fotodokumentácie, videodokumentácie a zvukových záznamov** potrebných na výkon inšpekcie práce,
- e) **predložiť** na požiadanie alebo najneskôr v čase zisťovania totožnosti fyzických osôb nachádzajúcich sa na jeho pracoviskách **doklady, ktorými preukáže pracovnoprávny vzťah, obdobný pracovný vzťah** alebo právny vzťah podľa osobitného predpisu²²⁾ [odkaz 22 smeruje na Napríklad Obchodný zákonník, Občiansky zákonník] k týmto osobám.

Zamestnávateľ je na požiadanie povinný poskytnúť inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce

- a) **všetky podklady a informácie** potrebné na výkon inšpekcie práce, vrátane prvpisov dokladov a technických nosičov údajov,
- b) **meno osoby, ktorá vykonáva prácu podľa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, adresu miesta výkonu práce, dátum vzniku pracovnoprávneho vzťahu a predpokladaný rozsah prác,**
- c) **meno domáceho zamestnanca a adresu miesta výkonu práce.**

Vyššie uvedené povinnosti má zamestnávateľ aj vo vzťahu k prizvanému odborníkovi a k uchádzačovi.

2 Sociálna politika zamestnávateľa (starostlivosť zamestnávateľa o zamestnancov)

Zákonník práce upravuje vo svojej siedmej časti **tzv. sociálnu politiku zamestnávateľa** (v minulosti podnikovú sociálnu politiku). Ide o „zhluk“ ustanovení, ktoré často presahujú tento rámec (napr. *materská dovolenka a rodičovská dovolenka ďaleko presahuje rámec starostlivosti zamestnávateľa o zamestnancov, ale ide aj o nástroj politiky štátu vo väzbe na podporu rodinného života*). Pod rozsah siedmej hlavy Zákonníka práce spadajú tieto okruhy:

- 1) stravovanie zamestnancov,
- 2) vzdelávanie zamestnancov,
- 3) ochrana zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- 4) pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti,
- 5) pracovné podmienky mladistvých zamestnancov,
- 6) návrat určitých skupín zamestnancov po prekážke v práci do zamestnania.

Body 3 – 6 nesúvisia len so sociálnou politikou zamestnávateľa a o ich radení pod siedmu časť možno viesť odbornú diskusiu, keďže ide skôr o ustanovenia na ochranu osobitných skupín zamestnancov, v mnohých prípadoch s cieľom zabrániť diskriminácii týchto osôb, prípadne ustanoviť zvýšenú ochranu (pozitívnu diskrimináciu). Napr. právna úprava ČR, radí úpravu materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky pod časť o prekážkach v práci, zvyšok radí pod časť „starostlivosť o zamestnanca“. Na druhej strane otázky osobitných pracovných podmienok sú radené pod „Péči o zamestnanca“.

Do sociálnej politiky zamestnávateľa možno zahrnúť aj:

- sociálny fond a plnenia z neho,
- ďalšie benefity poskytované zamestnávateľom (napr. príspevky na tovar, vzdelávanie, psychologické poradenstvo, pôžičky, zľavy na vyrábané tovary – napr. autá, ubytovanie, a pod.) mimo sociálneho fondu.

Ak ide o širšie vnímanie starostlivosti zamestnancov,² patriť sem budú aj ďalšie ustanovenia o ochrane a bezpečnosti zdravia pri práci (napr. rekondičné pobyty podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).

Sociálna politika zamestnávateľa by sa podľa českej odbornej literatúry³ mala zameriavať najmä na vytváranie priaznivých pracovných podmienok a zdokonaľovanie životných podmienok zamestnancov a na starostlivosť („péči“) o vybrané skupiny zamestnancov.

2 BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání, C.H.Beck, Praha, 2012, str. 378.

3 BĚLINA, M. a kol.: Tamtéž, str. 378.

Zároveň zlepšenie kvality pracovného a osobného života môže viesť aj k zlepšeniu kvality vykonávanej práce, alebo naopak, aspoň k jeho stabilizácii. Sociálna politika zamestnávateľa by mala byť **účinná**, aby naplnila sledované ciele.

Odborná literatúra rozdeľuje túto starostlivosť na: povinnú, zmluvnú a dobrovoľnú.⁴

2.1 Utváranie primeraných pracovných podmienok

Podľa čl. 36 Ústavy SR „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky.“

Podľa § 47 ods. 1 písm. a) ZP „Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, a) zamestnávateľ je povinný ... utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh...“.

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).

Kultúrou práce sa rozumie súhrn všetkých pracovných podmienok, ktoré pozdvihujú vykonávanie práce na kvalitatívne vyššiu úroveň a prehlbujú vzťah zamestnancov k práci.⁵

Pracovným prostredím je súhrn materiálnych podmienok pracovnej činnosti (stroje a ostatné technické zariadenia, vybavenie pracovísk, budovy, spracovávaný materiál, atď.), ktoré v súvislosti s ostatnými podmienkami výkonu práce (technológie, organizácia práce, vzhľad pracoviska) produkujú faktory pôsobiace na zamestnanca.⁶

Pracoviskom sa na účely nariadenia vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko rozumie miesto, ktoré je určené na výkon práce zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa, na ktoré má zamestnanec prístup počas výkonu práce.

Zariadením na osobnú hygienu sú šatne a uzamykateľné skrinky, sprchy a umývadlá, záchody a umývadlá (*vid. nariadenie vlády č. 391/2006 Z. z.*).

Právne predpisy SR neukladajú zamestnávateľovi povinnosť zriadiť podnikovú jedáleň, hoci podľa § 151 ods. 2 ZP - zamestnávateľ zriaďuje, udržiava a **zvyšuje** úroveň sociálneho zariadenia, zariadenia na osobnú hygienu a podľa osobitných predpisov aj zdravotnícke zariadenia pre zamestnancov.

Viac *vid.* nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.

4 BĚLINA, M. a kol.: Tamtiež, str. 379.

5 BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání, C.H.Beck, Praha, 2012, str. 380.

6 BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. Tamtiež, str. 380.

2.2 Starostlivosť o zvršky

Zamestnanec prichádza do práce spravidla zo svojho bydliska, a to už dopravným prostriedkom (individuálnym, verejným prostriedkom) a do práce si prináša aj osobné predmety, a v prípade niektorých prác je povinný (prípadne v niektorých situáciách, ako v zime) odložiť si svoje zvršky (ako napr. kabát, odev, topánky, čiapka, vrátane príslušenstva).

Z tohto hľadiska Zákonník práce v § 151 ods. 3 upravuje povinnosť zamestnávateľa zaisťiť 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*.

Túto povinnosť má aj voči **všetkým ostatným osobám**, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.

Uvedená povinnosť má niekoľko zložiek:

- **bezpečná úschova** – t. j. úschova proti krádeži, zničeniu a poškodeniu – napr. uzamykateľné skrinky, uzamykateľné kancelárie v čase, keď zamestnanec má vykonávať prácu, stravovať sa, odpočívať, obmedzenie vstupu tretích osôb do objektu zamestnávateľa [viď. 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 eura.*“].
- **zvršky** – sú to predovšetkým obuv, odev, ich súčasti, 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 ZP⁷), musí ísť také zvršky, ktoré sa obvykle nosia do zamestnania,
- **osobné predmety, ktoré sa nosia obvykle do zamestnania** (napr. predmety osobnej potreby – taška, ruksak, peňaženka, doklady, snubný prsteň, hodinky, určitá suma peňazí primeraná dennej spotrebe, v dnešnej dobe by sem mohol spadať aj mobilný telefón, osobitne, ak na ňom zamestnanec má byť kontaktovatelný).

7 Podľa § 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 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.*“

Do práce sa obvykle nenosia – klenoty, šperky, avšak aj tu musí ísť o individuálne posúdenie, napr. otázka snubného prsteňa, náušnic, 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). V súčasnosti už je tento problém skôr okrajový vzhľadom na vyplácanie mzdy na účet v banke.

- **povinnosť je daná voči zamestnancovi, ale aj voči tretím osobám, ktoré sú pre neho činné na pracovisku** (napr. zamestnanci agentúry dočasného zamestnávania, subdodávatelia, osoby, ktoré prišli vykonať opravu). Takýmto ustanovením však nie je vylúčená zodpovednosť podľa Občianskeho zákonníka, t. j. voči tretím osobám je síce daná zodpovednosť podľa Zákonníka práce, 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 Občianskeho zákonníka o zodpovednosti za škodu.

Pojem osobný automobil

V prípady úschovy automobilu možno odkázať na judikát súdu ešte z roku 1979 (R 39/1979) „*Osobní automobil nelze považovat za obvyklý dopravní prostředek používaný pracovníkem k cestě do práce a zpět, avšak nelze vyloučit odpovědnost organizaceza škodu vzniklou na osobním automobilu, který pracovník umístil v objektu organizace při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě, které organizace k tomu určila, nebo na místě, na němž se takové dopravní prostředky pracovníků obvykle umísťují.*“

Podľa judikátu R 19/1983 „*Věci náležející řidiči služebního motorového vozidla, které si ponechal v uzamčeném motorovém vozidle mimo pracovní dobu, nelze považovat za věci odložené při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle ukládají.*“

V tejto súvislosti je potrebné odlíšiť dve veci:

- 1) zabezpečenie úschovy a
- 2) zodpovednosť za škodu.

V prípade § 151 ZP ide o zabezpečenie bezpečnej úschovy vecí. V § 151 ZP je explicitne vylúčená zodpovednosť za motorové vozidlo. Za úschovu osobného automobilu teda zamestnávateľ nezodpovedá, nie je ju povinný ju zabezpečiť, a teda nemusí úschovu ani poskytnúť.

Na druhej strane, ak takéto podmienky vytvorí (napr. 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 však

nemožno považovať za prevzatie automobilu do úschovy, ale len za vytvorenie podmienok na parkovanie vozidiel, ktoré zamestnanec môže využiť.

Zároveň, ak sa napr. zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že pri výkone práce bude používať vlastné motorové vozidlo, bude zamestnávateľ aj zodpovedať za škodu, ktorá na tomto motorovom vozidle vznikla pri plnení pracovných povinností alebo v priamej súvislosti s nimi (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).

Zákonník práce z automatickej ochrany vylučuje len motorové vozidlá. Podľa § 2 ods. 2 písm. l) zákona č. 8/2009 Z. z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov je „**motorovým vozidlom nekolajové vozidlo poháňané vlastným motorom s výnimkou prípadu podľa písmena f)**⁸ **a trolejbus**“. Z tohto hľadiska by zamestnávateľ nezodpovedal ani za úschovu motorky, mopedu, keďže ide o motorové vozidlo (vyžaduje sa aj vodičské oprávnenie). Podľa § 2 ods. 2 písm. m) je „**nemotorovým vozidlom prípojné vozidlo, vozidlo pohybujúce sa pomocou ľudskej sily alebo zvieracej sily s výnimkou prípadov podľa písmena f), samovyvažovacie vozidlo a bicykel vybavený pomocným motorom so zdvihovým objemom valcov nepresahujúcim 50 cm³ s konštrukčnou rýchlosťou neprevyšujúcou 25 km h⁻¹ alebo bicykel vybavený pomocným elektrickým motorom s trvalým menovitým výkonom do 0,25 kW, ktorého výkon sa progresívne znižuje a nakoniec sa preruší, keď vozidlo dosiahne rýchlosť 25 km h⁻¹, alebo keď vodič prestane šliapať do pedálov**“.

Samozrejme, že tieto definície sú použité za účelom zákona o cestnej premávke, keďže napr. tlačný bicykel sa v cestnej premávke nepovažuje za nemotorové vozidlo (osoba má postavenie chodca), ale pre účely Zákonníka práce je to dopravný prostriedok.

Zamestnávateľ má teda zodpovednosť za úschovu v zmysle § 151 ZP za dopravný prostriedok ako bicykel, korčule, kolobežka, prípadne iné nemotorové vozidlo.

Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel.

2.3 Stravovanie zamestnancov podľa Zákonníka práce

Právna úprava SR reguluje aj otázku stravovania zamestnancov. Pokiaľ ide o stravovanie zamestnancov, do úvahy pripadajú **tieto režimy podľa Zákonníka práce, zákona o cestovných náhradách alebo ich kombinácia**:

- zamestnanec vykonáva prácu na pracovisku – zabezpečenie stravovania § 152 ZP,

8 Podľa písm. f) je chodcom účastník cestnej premávky pohybujúci sa pešo; chodcom je aj osoba, ktorá napríklad tlačí alebo ťahá sánky, detský kočík, vozík pre osoby so zdravotným postihnutím alebo ručný vozík s celkovou šírkou nepresahujúcou 600 mm, osoba, ktorá sa pohybuje na lyžiach, korčuliach, kolobežke, skejtborde alebo obdobnom športovom vybavení, pomocou mechanického alebo elektrického vozíka pre osoby so zdravotným postihnutím, a osoba, ktorá tlačí bicykel alebo motocykel, alebo vedie zvieratá.

- zamestnanec je dočasne pridelený podľa § 58 ZP – zabezpečenie stravovania podľa § 152 ZP alebo stravné, ako by bol zamestnanec na pracovnej ceste podľa zákona o cestovných náhradách,
- vyslanie podľa § 5 ZP – stravné, ako by bol zamestnanec na zahraničnej pracovnej ceste – zákon o cestovných náhradách
- pracovná cesta alebo zahraničná pracovná cesta – stravné podľa zákona o cestovných náhradách (zamestnanec je na pracovnej ceste).

Otázku stravovania upravuje sčasti aj III. časť písm. A odporúčania MOP č. 102 o minimálnych sociálnych štandardoch.

Otázku stravovania upravuje Zákonník práce v § 152. V princípe ide spravidla o kumuláciu dvoch povinností zamestnávateľa, a to:

- zabezpečenie stravovania pre zamestnancov (t. j., aby sa mohli stravovať počas trvania pracovnej zmeny – spravidla⁹ v rámci prestávky na odpočinok a jedenie) a
- prispievanie na stravovanie zamestnancom.

Zákonník práce z hľadiska splnenia podmienok nároku uvádza:

- 1) **osobné kritérium** (okruh subjektov, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečiť stravovanie a/aj prispievať na neho),
- 2) **časové kritérium** (rozsah výkonu práce v rámci pracovnej zmeny).

2.3.1 Okruh subjektov, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečiť stravovanie a prispievať na neho

a) okruh subjektov podľa § 152 ods. 1 a 2 Zákonníka práce

Podľa § 152 ods. 1 ZP zamestnávateľ je povinný zabezpečovať **zamestnancom** ... stravovanie.

Ide o **zamestnancov podľa § 11 ZP**, t. j. osoby, ktoré v zmysle § 1 ods. 2 ZP vykonávajú prácu pre zamestnávateľa podľa § 7 ZP.

Ide o zamestnancov v pracovnom pomere, keďže § 152 ZP sa nevzťahuje na zamestnancov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (viď. § 223 ods. 2 ZP, kde toto ustanovenie nie je vymenované a nie je vymenované ani v iných ustanoveniach § 223 až § 228a ZP, ani v § 152 ZP).

Výnimky z okruhu zamestnancov v pracovnom pomere, ktorým zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie

Ani pokiaľ ide o zamestnancov v pracovnom pomere, nie za každých okolností zamestnávateľ zabezpečuje týmto zamestnancom stravovanie.

9 Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytne len za splnenia podmienok podľa § 91 ZP.

Povinnosť **zabezpečovať** stravovanie nemá voči:

- **zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu**, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

Otázky pracovnej cesty a nárokov počas nej upravuje najmä § 57 ZP a zákon o cestovných náhradách.

Výnimkou, t. j. situáciou, kedy zamestnávateľ musí zabezpečiť stravovanie je prípad zamestnanca, ktorý je vyslaný na pracovnú cestu, ktorá zasahuje do pracovnej zmeny, ale na svojom pravidelnom pracovisku odpracoval viac ako štyri hodiny (a teda sa z hľadiska § 152 ZP kvalifikoval na zabezpečenie stravovania).

Zákonník práce nevymedzuje pojem **pravidelné pracovisko**. Odpoveď na to, čo je pravidelné pracovisko, dáva § 2 ods. 3 zákona o cestovných náhradách: „*Pravidelné pracovisko ... je miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. Ak také miesto nie je dohodnuté, je pravidelným pracoviskom miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ak ide o zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu. Ak má zamestnanec, na základe dohody o vykonaní práce, výkon práce v mieste mimo miesta pobytu, môže s ním zamestnávateľ v tejto dohode dohodnúť, že mu poskytne i pri ceste z miesta pobytu, do miesta výkonu práce a späť, náhrady ako pri pracovnej ceste.*“. Podľa § 2 ods. 4 zákona o cestovných náhradách „*Pravidelné pracovisko zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu počas dočasného pridelenia je miesto jeho výkonu práce počas dočasného pridelenia dohodnuté v dohode o dočasnom pridelení alebo v pracovnej zmluve; odsek 3 sa v tomto prípade nepoužije.*“.

- u zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí

Ide o zamestnancov podľa § 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. Ide o zamestnanca, ktorý má miesto výkonu práce v inom štáte (zahraničie). Ak by išlo len o vyslanie na zahraničnú pracovnú cestu, zamestnancovi patria cestovné náhrady podľa zákona o cestovných náhradách z titulu zahraničnej pracovnej cesty.

b) okruh subjektov rozšírených podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce

Zákonník práce umožňuje rozšíriť okruh subjektov, ktorým **zabezpečí** zamestnávateľ stravovanie aj nad rámec osobného rozsahu podľa § 152 ods. 1 ZP.

Zamestnávateľ môže podľa § 152 ods. 8 písm. c) ZP rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým **zabezpečí stravovanie**, a ktorým bude **prispievať na stravovanie** podľa odseku 3. Zamestnávateľ tak môže urobiť po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ postupuje samostatne (viď. § 12 ods. 2 ZP) a upraví si túto otázku, napr. vo vnútornom predpise.

Základnou podmienkou je, aby subjekt, ktorý zabezpečuje stravovanie, mal **postavenie zamestnávateľa** v zmysle definície podľa § 7 ods. 1 ZP, podľa ktorej „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.“, resp. v zmysle § 7 ods. 2 ZP „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.“

Z tohto hľadiska, ak subjekt nezamestnáva ani jednu osobu v pracovnoprávnom vzťahu, nemôže aplikovať § 152 ods. 8 písm. c) ZP a zabezpečovať stravovanie aj iným osobám.

Zákonník práce v prípade § 152 ods. 8 **nevymedzuje (nezužuje) okruh osôb**, ktorým zamestnávateľ môže zabezpečiť stravovanie. Hoci § 152 ods. 8 písm. c) ZP neobmedzuje, resp. nezužuje okruh týchto osôb, mala by tu byť **určitá väzba medzi zamestnávateľom a osobou, ktorej sa poskytuje stravovanie, t. j. nemalo by ísť o kohokoľvek.**

Do okruhu osôb, na ktoré možno rozšíriť aplikáciu § 152 ods. 8 písm. c) ZP spadajú, napr. zamestnanci na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, spoločníci s. r. o., bývalí zamestnanci, ktorí pred odchodom do dôchodku pracovali u zamestnávateľa, manželia zamestnancov, a pod.

Zákonník práce okrem rozšírenia okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie, umožňuje zamestnávateľovi **osobitne rozhodnúť** aj o tom:

- že týmto osobám **nebude prispievať na stravovanie**. Ak zamestnávateľ rozšíri okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, nemusí súčasne rozhodnúť o tom, že im bude aj prispievať na stravovanie, (v princípe zamestnávateľ môže do podnikovej jedálne umožniť vstup každej fyzickej osobe, ktorá sa v nej bude stravovať na komerčnom základe),
- že týmto osobám, resp. okruhu takýchto osôb (resp. niektorým z nich – na nediskriminačnom základe) **bude aj prispievať na stravovanie**. Ak by zamestnávateľ súčasne rozhodol aj o tom, že týmto osobám bude aj prispievať na stravovanie, **príspevok musí byť v sume podľa § 152 ods. 3 ZP**

V tejto súvislosti možno identifikovať rozpor v dvoch zákonoch - § 152 ods. 8 ZP odkazuje na aplikáciu celého § 152 ods. 3 ZP (t. j. na príspevok podľa Zákonníka práce a príspevok zo sociálneho fondu) a § 7 ods. 1 a 2 ZP, kde sa vymedzuje okruh osôb, ktorým možno prispievať zo sociálneho fondu – len zamestnanec v pracovnom pomere (tomu povinne) a iné osoby (fakultatívne). Okruh § 7 ods. 2 zákona o sociálnom fonde je užší ako možný okruh podľa § 152 ods. 8 ZP, a teda sa možno domnievať, že ďalším osobám, nad rámec § 7 ods. 2 zákona o sociálnom fonde, zamestnávateľ nemôže prispievať zo sociálneho fondu, a teda, že tento zákon má prednosť pred aplikáciou Zákonníka práce. V prípade

pojmu „zamestnanec“, použitého v § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde, je potrebné vychádzať z toho, že zamestnávateľom, ktorý tvorí sociálny fond, je len zamestnávateľ pre zamestnanca v pracovnom pomere (§ 2 ods. 2 zákona o sociálnom fonde), t. j. aj v prípade § 7 ods. 1 ide len o zamestnanca v pracovnom pomere.

c) okruh subjektov, ktorým sa zabezpečuje stravovanie na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Mimo aplikácie § 152 ods. 8 ZP sa zamestnávateľ môže dohodnúť aj individuálne so zamestnancom vykonávajúcim prácu na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, že mu zabezpečí stravovanie (a bude na neho prispievať).

Podľa § 224 ods. 2 písm. c) ZP však nároky zamestnanca, alebo iné plnenia v jeho prospech, nemožno dohodnúť pre zamestnanca na dohodu priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru (t. j. napríklad nemôže s takýmto zamestnancom dohodnúť, že na splnenie podmienky nároku na zabezpečenie stravovania by postačovalo odpracovanie menšieho počtu hodín v jeden deň, ako u zamestnancov v pracovnom pomere, alebo by poskytol vyšší príspevok na stravovanie).

V prípade pojmu „zamestnanec“, použitého v § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde, je potrebné vychádzať z toho, že zamestnávateľom, ktorý tvorí sociálny fond, je len zamestnávateľ pre zamestnanca v pracovnom pomere (§ 2 ods. 2 zákona o sociálnom fonde), t. j. aj v prípade § 7 ods. 1 ide len o zamestnanca v pracovnom pomere.

d) starostovia obcí a primátori miest

Podľa § 1 ods. 3 zákona č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest, starosta (primátor) sa počas výkonu funkcie na účely tvorby a použitia sociálneho fondu a **na účely zabezpečovania stravovania a prispievania na stravovanie** (odkaz na Zákonník práce)... posudzuje ako zamestnanec v pracovnom pomere. Podľa § 1 ods. 4 obec vo vzťahu k starostovi (k primátorovi) na účely uvedené v odseku 3 vystupuje ako zamestnávateľ.

Od 1.1.2016 sa na starostu (primátora) aplikuje § 152 ZP a musí sa mu zabezpečovať (obcou/mestom) stravovanie a prispievať na neho, a to aj zo sociálneho fondu, ktorý sa tiež od 1.1.2016 z jeho platu tvorí.

2.3.2 Časové kritérium – rozsah výkonu práce v rámci pracovnej zmeny

Podľa § 152 ods. 2 ZP (v spojení s § 152 ods. 1 ZP) nárok na poskytnutie stravy (resp. presnejšie, vzhľadom na rôzne formy, na zabezpečenie stravovania) má zamestnanec, ktorý **v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny**.

1) Výkon práce v rámci pracovnej zmeny

Časová podmienka má teda dve zložky:

- 1) výkon práce (*t. j. reálny výkon práce*), a to v rozsahu najmenej určenom,
- 2) výkon práce sa realizuje v čase, ktorý je pracovnou zmenou.

Pracovná zmena vs. práca nadčas

Predpokladom na zabezpečenie stravovania a poskytnutia príspevku na stravovanie je **vykonávanie práce v pracovnej zmene** (§ 90 ods. 1 ZP ustanovuje, že „**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.**“).

Príklad: Zamestnanec vykonáva prácu v pracovných zmenách od pondelka do piatku. Zamestnávateľ nariadil výkon práce na sobotu. Ide o výkon práce mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad ustanovený týždenný pracovný čas, a teda o prácu nadčas. Má zamestnanec nárok na zabezpečenie stravovania a poskytnutie príspevku na stravovanie?

Pod pojem pracovná zmena nepatrí čas práce nadčas. Podľa § 97 ods. 1 ZP „**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.**“

Do rozsahu výkonu práce pre účely § 152 ZP sa teda **nezaraduje práca vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien**, t. j. práca nadčas bez ohľadu na to, či nadväzuje na pracovnú zmenu, alebo je nariadená na deň, kedy zamestnancovi nebola rozvrhnutá pracovná zmena (napr. na sviatok, ktorý by inak nebol pracovným dňom zamestnanca, ale musí v tento deň pracovať), **alebo** čas, ktorý sa nepovažuje za výkon práce (napr. cesta do zamestnania, doba odpočinku, vrátane neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, keďže táto sa považuje za dobu odpočinku). Obdobne vykonávaním práce nie je prestávka v práci podľa § 91 ZP (nezapočítava sa do pracovného času).

Príklad: Zamestnanec vykonáva prácu v pracovných zmenách od pondelka do piatku od 7:00 do 14:00. V pondelok ide zamestnanec na pracovnú cestu od 10:30, zároveň mu zamestnávateľ nariadil prácu nadčas od 6:00 do 7:00. Má zamestnanec nárok na zabezpečenie stravovania a poskytnutie príspevku na stravovanie?

Obdobne, ako vyššie, sa pre účely § 152 ZP započíta len čas výkonu práce na pravidelnom pracovisku počas pracovnej zmeny, a teda čas od 7:00 do 10:30.

2) Výkon práce viac ako 4 hodiny

Podľa § 152 ZP sa práca musí v pracovnej zmene **vykonávať** viac ako štyri hodiny. Musí ísť o „aktívny výkon práce“.

Kratší pracovný čas

Príklad: *Zamestnanec na kratší pracovný čas (20 hodín týždenne) vykonáva prácu v pondelok až piatok od 8:00 do 12:00. Má nárok na zabezpečenie stravovania a poskytnutie príspevku na stravovanie?*

Druhou podmienkou pre zabezpečenie stravovania a poskytnutia príspevku na stravovanie je **dĺžka vykonávania práce**. Práca musí byť vykonávaná **viac ako štyri hodiny**. Prestávka v práci sa nepovažuje za vykonávanie práce. Z tohto hľadiska zamestnanec, ktorý vykonáva prácu presne 4 hodiny, nemá nárok na zabezpečenie stravovania a prispievania na stravovanie. Aj v prípade zamestnanca na kratší pracovný čas je potrebné, aby vykonával prácu v rámci pracovnej zmeny viac ako 4 hodiny.

Delená pracovná zmena

Príklad: *Ak zamestnanec vykonáva prácu v rámci tzv. delenej pracovnej zmeny podľa § 90 ods. 6 ZP od 6:00 do 10:00 a od 14:00 do 18:00, posudzuje sa každý úsek osobitne, alebo sa úseky vykonávania práce spočítavajú, a teda sa posudzujú kumulatívne?*

Keďže v tomto prípade ide o rozdelenie jednej pracovnej zmeny, a nie o vykonávanie práce v dvoch pracovných zmenách, časové úseky z oboch pracovných zmien sa počítajú a nárok sa posúdi kumulatívne. Ide o 8 hodinovú pracovnú zmenu s výkonom práce viac ako 4 hodiny. Samotný výkon práce v zmysle § 152 ods. 1 ZP nemusí byť nepretržitý a môže pozostávať aj z viacerých časových úsekov (napr., ak v priebehu dňa nastali prekážky v práci).

Pružný pracovný čas a stravovanie

Kritérium výkonu práce počas pracovnej zmeny viac ako 4 hodiny sa vzťahuje aj na pružný pracovný čas. Ak teda napr. zamestnávateľ určil základný pracovný čas od 10:00 do 13:30 a zamestnanec prišiel do práce 9:45 a odišiel 13:30, nenaplnil kritérium výkonu práce viac ako 4 hodiny počas pracovnej zmeny.

Poldeň dovolenky a stravovanie

V praxi môže nastať aj prípad, že zamestnancovi vznikne nárok na poldeň dovolenky. Ak je pracovná zmena napr. 7,5 hodiny, dovolenka v daný deň je 3,45 hodiny a výkon práce je 3,45 hodiny. Z tohto hľadiska zamestnancovi nevznikne nárok na zabezpečenie stravovania. To platí aj vtedy, ak by zamestnávateľ jeden deň dovolenky rozdelil na dva

poldni, keďže v zmysle § 152 ZP sa nároky počítajú za deň (za pracovnú zmenu), a teda výkon práce z dvoch pracovných zmien sa nesčítava.

Sviatok a stravovanie

Podľa § 121 ods. 3 ZP 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 prípadne 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.

Pokiaľ ide o stravovanie, hoci sa zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou poskytne mzda a pracovná zmena (deň) sa u týchto zamestnancov, ktorí z dôvodu sviatku nepracujú, považuje za odpracovanú, prednosť má lex specialis ustanovenie § 152 ods. 1 ZP, a to, že zabezpečenie stravovania je len vo väzbe na výkon práce, ktorý počas pracovnej zmeny presiahne 4 hodiny.

Dve pracovné zmluvy

Príklad: *Zamestnanec má dve pracovné zmluvy, pričom na jednu vykonáva prácu v rozsahu 4 hodiny denne a na druhú vykonáva prácu v rozsahu 4 hodiny denne. Má nárok na zabezpečenie stravovania, ak v konkrétny deň kumulatívne na dve pracovné zmluvy vykonáva prácu viac ako 4 hodiny denne?*

Otázku dvoch alebo viacerých pracovných pomerov s jedným zamestnávateľom upravuje § 50 ZP. Podľa tohto ustanovenia „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.**“. Ak má teda zamestnanec dva alebo viac pracovných pomerov u jedného zamestnávateľa (a ide o činnosti, ktoré spočívajú v prácach iného druhu), **práva a povinnosti z každého pracovného pomeru sa posúdia samostatne.** Uvedené znamená, že zamestnávateľ a zamestnanec musia k týmto vzťahom spravidla prístupovať oddelene. Ak by zamestnanec splnil podmienku podľa § 152 ods. 2 ZP a v rámci pracovnej zmeny by vykonával prácu viac ako štyri hodiny, má **nárok na zabezpečenie stravovania a prispievanie na neho**. Ak by túto podmienku splnil v dvoch pracovných pomeroch, mal by nárok na zabezpečenie stravovania z oboch pracovných pomerov. Ak ani v jednom, nemal by nárok na zabezpečenie stravovania ani z jedného pracovného pomeru.

Prekážka v práci na strane zamestnávateľa

Príklad: *Zamestnávateľ určil zamestnancovi výkon práce v pracovných zmenách od pondelka do piatka od 8:00 do 16:00. Z dôvodu poruchy na stroji však v stredu zamest-*

nanec nevykonával prácu od 10:00 do 16:00. Zamestnávateľ to kvalifikoval ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Má zamestnanec za stredú nárok na zabezpečenie stravovania a príspevok na neho?

§ 152 ods. 2 ZP vychádza z vykonávania práce v pracovnej zmene, a to z jej reálneho vykonávania. V tomto ponímaní nejde o krátke úseky, kedy zamestnanec nevykonáva prácu /ktoré nie sú prekážkou v práci, napr. hygienická prestávka, päťminútový výpadok elektriny/, ale o situáciu, kedy zamestnávateľ zamestnancovi neprideluje prácu a kvalifikuje situáciu ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Keďže sa vychádza z reálneho výkonu práce, ak zamestnanec nevykonával prácu v pracovnej zmene v konkrétny deň viac ako 4 hodiny, a to aj z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa, nemá nárok na zabezpečenie stravovania.

Pre tieto prípady možno použiť § 152 ods. 8 písm. a) ZP, podľa ktorého 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.*

Napr. zamestnávateľ môže určiť, že v prípade prekážky v práci na jeho strane sa stravovanie zamestnancom zabezpečí a zároveň môže určiť aj podmienky, kedy tomu tak bude, napr. určí podmienky vo väzbe na trvanie prekážky v práci.

Prekážka v práci na strane zamestnanca

Príklad: *Zamestnávateľ určil zamestnancovi výkon práce v pracovných zmenách od pondelka do piatka od 8:00 do 16:00. Z dôvodu vyšetrenia zamestnanca v stredú zamestnanec nevykonával prácu od 10:00 do 16:00. Zamestnávateľ to kvalifikoval ako prekážku v práci na strane zamestnanca. Má zamestnanec za stredú nárok na zabezpečenie stravovania a príspevok na neho?*

§ 152 ods. 2 ZP vychádza z vykonávania práce v pracovnej zmene, a to z jej reálneho vykonávania. Keďže sa vychádza z reálneho výkonu práce, ak zamestnanec nevykonával prácu v pracovnej zmene v konkrétny deň viac ako 4 hodiny, a to aj z dôvodu prekážky v práci na svojej strane, nemá nárok na zabezpečenie stravovania.

Pre tieto prípady možno použiť § 152 ods. 8 písm. a) ZP, podľa ktorého 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.*

(Celodenná) Dovoľenka zamestnanca a stravovanie

Dovoľenka sa z hľadiska § 152 ZP nepovažuje za výkon práce, a teda zamestnancovi zamestnávateľ nemusí zabezpečovať stravovanie počas nej a ani prispievať na toto stravovanie.

Aj tu zamestnávateľ môže v zmysle § 152 ods. 8 ZP určiť podmienky, za ktorých bude zamestnancovi zabezpečovať stravovanie aj počas dovoľenky. Takéto určenia by však mali byť všeobecné a nie na individuálnom základe, t. j. pravidlá by mali platiť pre všetkých zamestnancov, aby nedošlo k diskriminácii.

§ 152 ZP je v tomto prípade ustanovením *lex specialis* k § 144a ZP. § 152 ZP ustanovuje osobitnú podmienku na zabezpečenie stravovania – výkon práce v pracovnej zme ne viac ako 4 hodiny. § 144a ZP sa teda neaplikuje na účely stravovania, hoci sa niektoré prekážky považujú za výkon práce (napr. pre účely iných nárokov – „odpracovanie“ fondu pracovného času). Za dobu, počas ktorej zamestnanec **nepracuje z dôvodu prekážky, nemá** zamestnávateľ **povinnosť** zabezpečiť zamestnancovi stravovanie. To iste platí v prípade § 144a ZP a dovoľenky.

Dlhodobé uvoľnenie zamestnanca a prekážka v práci

Vo všeobecnosti platí, že ak je zamestnanec zamestnávateľom dlhodobu uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie (§ 136 ods. 2 ZP), jeho pracovný pomer akoby spočíval, a teda kolektívna zmluva zamestnávateľa, ktorý zamestnanca uvoľnil na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, sa na neho nevzťahuje (v istých prípadoch sa možno dojednať aj inak). Zamestnanec, ktorý je dlhodobu uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nemá nárok podľa § 152 ZP na zabezpečenie stravovania zo strany zamestnávateľa, ktorý ho uvoľnil na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie a prispievanie na neho od času uvoľnenia až do času skončenia výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie (keď sa vráti do práce – vid'. § 157 ZP a splní podmienky podľa § 152 ZP). Podľa kolektívnej zmluvy by nárok vznikol len v prípade, ak by bol v nej výslovné vymedzený.

Prestávka v práci a stravovanie

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 rozsah základného pracovného času je šesť hodín a zamestnanec neodpracuje v daný deň viac hodín, ako je základný pracovný čas, jeho pracovná zmena v daný deň trvá najviac šesť hodín. Takáto pracovná zmena však nespĺňa podmienku „dlhšia ako šesť hodín“ a zamestnanec v tomto prípade nemá nárok na prestávku na odpočinok a jedenie. Nárok na zabezpečenie stravovania mu vznikne (výkon práce dlhší ako štyri hodiny). V praxi zamestnávateľ môže poskytovať aj prestávku v práci pri kratšom výkone práce (je to vždy doba odpočinku).

Súbeh pracovnej cesty a výkonu práce na pravidelnom pracovisku

Príklad: Zamestnanec, ktorý má pracovnú zmenu od 8:00 do 18:00 je od 12:30 do 18:00 vyslaný na pracovnú cestu. Ako sa posúdia jeho nároky?

Otázka zabezpečenia stravovania na pravidelnom pracovisku a otázka poskytnutia stravného sú dve samostatné otázky, riešené dvoma zákonmi.

Prvú otázku: rieši Zákonník práce, a to tak, že ak bol výkon práce v pracovnej zmene (na pracovisku) najmenej štyri hodiny, zamestnanec má nárok na zabezpečenie stravovania podľa § 152 ZP.

Druhú otázku: rieši zákon o cestovných náhradách v § 5 (pracovná cesta) a § 13 (zahraničná pracovná cesta), a to poskytovaním cestovnej náhrady – stravného.

Podľa § 5 ods. 1 zákona o cestovných náhradách zamestnancovi patrí **stravné** za každý kalendárny deň pracovnej cesty za podmienok ustanovených zákonom o cestovných náhradách. Suma stravného je ustanovená v závislosti **od času trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni**, pričom čas trvania pracovnej cesty je rozdelený na časové pásma

- a) 5 až 12 hodín,
- b) nad 12 hodín až 18 hodín,
- c) nad 18 hodín.

V tomto prípade by teda čas trvania pracovnej cesty bol 5 hodín a 30 minút, a teda zamestnancovi by patrilo stravné v sume 4,20 eur (pásmo od 5 hodín do 12 hodín).

Podľa § 13 zákona o cestovných náhradách pri zahraničnej pracovnej ceste zamestnancovi patrí za každý kalendárny deň zahraničnej pracovnej cesty za podmienok ustanovených týmto zákonom stravné v eurách alebo v cudzej mene. Stravné v eurách alebo v cudzej mene je ustanovené v závislosti od času trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky v kalendárnom dni, pričom čas trvania zahraničnej pracovnej cesty mimo územia Slovenskej republiky je rozdelený na časové pásma

- a) do 6 hodín vrátane,
- b) nad 6 hodín až 12 hodín,
- c) nad 12 hodín.

V prípade pracovnej cesty je **dôležitý čas trvania pracovnej cesty**, t. j. úsek od jej nástupu do jej skončenia (podľa § 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách „*Pracovná cesta podľa tohto zákona je čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko (odsek 3), vrátane výkonu práce v tomto mieste, do skončenia tejto cesty.*“

Pracovná cesta podľa tohto zákona je aj cesta, ktorá trvá od nástupu osoby uvedenej v § 1 ods. 2 na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia, vrá-

tane výkonu činností do skončenia tejto cesty.“). Z tohto hľadiska by už pre určenie sumy stravného nebolo rozhodujúce, či pracovná zmena bola od 8:00 do 16:00, alebo od 8:00 do 18:00, a teda, či čas pracovnej cesty presiahol trvanie pracovnej zmeny.

Zákon o cestovných náhradách osobitne upravuje aj situáciu, ak zamestnávateľ vyslaním na pracovnú cestu, ktorá trvá menej ako 5 hodín, neumožní zamestnancovi stravovať sa zvyčajným spôsobom (t. j. jednou z foriem, ktorá je u neho zaužívaná podľa § 152 ZP). Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť stravné až do sumy stravného ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín, alebo zabezpečiť zamestnancovi bezplatné stravovanie.

Z toho hľadiska môžu teda nastať štyri situácie:

- zamestnanec nemá v konkrétny deň nárok na zabezpečenie stravovania a ani na stravné,
- zamestnanec má v konkrétny deň nárok na zabezpečenie stravovania a nemá nárok na stravné,
- zamestnanec nemá v konkrétny deň nárok na zabezpečenie stravovania a má nárok na stravné,
- zamestnanec má v konkrétny deň nárok na zabezpečenie stravovania a nárok na stravné.

2.3.3 Zabezpečenie ďalšieho stravovania

Príklad: *Zamestnanec má pracovnú zmenu, ktorá trvá od 6:00 do 18:00, práca sa teda vykonáva viac ako 8 hodín. Má nárok na poskytnutie ďalšieho jedla/zabezpečenie ďalšieho stravovania a poskytnutie príspevku na stravovanie?*

Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. To znamená, že to nie je jeho povinnosť. V tomto prípade už Zákonník práce neuvádza, či zamestnanec odpracuje najmenej 8 hodín, 10 hodín, ale upravuje len dĺžku pracovnej zmeny, ktorá, ak je viac ako 11 hodín, zamestnancovi môže zamestnávateľ zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. Zákonník práce v § 152 ods. 2 neuvádza, či mu na neho zamestnávateľ môže prispieť / uvedené by však bolo možné odvodiť z ods. 3, kde sa stanovuje, že „zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2“.

2.3.4 Zabezpečenie stravovania vo všetkých zmenách

Príklad: *Zamestnanec vykonáva prácu v nočnej zmene od 22:00 do 6:00. Má zamestnanec nárok na zabezpečenie stravovania, ak u zamestnávateľa v noci stravovacie zariadenie nefunguje?*

Podľa Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný zabezpečiť stravovanie zamestnancom **vo všetkých zmenách** (t. j. rannej, odpoľudňajšej, nočnej), a to jednou z foriem, ktoré upravuje Zákonník práce. 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).

2.3.5 Hlavné teplé jedlo, vhodný nápoj a zásady správnej výživy

Podľa § 152 ods. 1 ZP zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom **...stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy** a podľa § 152 ods. 2 ZP zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä **poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja...**

Samotné jedlo by teda malo byť hlavným jedlom (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 (napr. postačovala by pitná voda, minerálna voda, prípadne sa môže poskytnúť aj čaj alebo ochutená voda).

Výživové hodnoty upravuje predpis Ministerstva zdravotníctva SR. Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky podľa § 11 písm. o) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia vyhlasuje aktualizované Odporúčané výživové dávky pre obyvateľstvo v Slovenskej republike (9. revízia) v pripojených tabuľkách (tab.č.1, 1a, 1b, 2, 2a, 3, 3a). Vid' aj Odporúčané výživové dávky pre obyvateľstvo v Slovenskej republike (9. revízia) – vestník MZ SR, 19. jún 2015, čiastka 4-5, ročník 63, str. 19 – 28.

2.3.6 Spôsob (formy) zabezpečenia stravovania

Zákonník práce rozlišuje **viaceré spôsoby** (formy) zabezpečenia stravovania:

- zabezpečenie poskytovaním **jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja**, zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny **vo vlastnom stravovacom zariadení**,
- zabezpečenie poskytovaním **jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja**, zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny **v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa**, alebo
- zabezpečenie 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**.

Za určitých podmienok (vid' ďalej) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **finančný príspevok (na stravovanie)**.

Zamestnávateľ môže zabezpečiť, 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).

Pri prvých dvoch spôsoboch zabezpečenia stravovania Zákonník práce ustanovuje, že zabezpečenie stravovania sa má diať „v priebehu pracovnej zmeny“. Keďže však právo na prestávku v práci podľa § 91 ZP („Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.“) sa nekryje s právom na zabezpečenie stravovania („Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny“.), môže nastať aj situácia, že pracovná zmena zamestnanca je 5 hodín, a teda zamestnancovi nevznikne právo na prestávku v práci, ale vznikne mu právo na zabezpečenie stravovania. V tomto prípade z objektívnych dôvodov je možné zabezpečiť stravovanie aj pred, aj po skončení pracovnej zmeny.

Kombinácia foriem stravovania

Príklad: V § 152 ods. 3 ZP sa uvádza niekoľko možností, akým spôsobom môže zamestnávateľ zabezpečiť stravovanie pre zamestnancov. Je prípustná aj kombinácia týchto možností, napr. zamestnávateľ dá zamestnancom na výber, či si zoberú stravovacie poukážky, alebo im bude prispievať na jedlo v stravovacom zariadení?

Zákonník práce pripúšťa aj kombináciu uvedených spôsobov, pričom v niektorých prípadoch je táto kombinácia daná aj spôsobom organizácie práce. Napr. časť zamestnancov vykonáva prácu v sobotu, v nedeľu, vo sviatok alebo v nočných zmenách, kedy nemusí fungovať stravovacie zariadenie zamestnávateľa.

Voľba spôsobu zabezpečenia stravovania zamestnávateľom

Príklad: Ak zamestnávateľ určil formu stravovania zamestnancov v stravovacom zariadení zamestnávateľa a zamestnanec sa rozhodol ju nevyužiť a požaduje zakúpenie stravovacích poukážok, je zamestnávateľ povinný mu vyhovieť?

O forme/spôsobe zabezpečenia stravovania rozhoduje zamestnávateľ. Ak zamestnanec môže využiť formu stravovania, akú určil zamestnávateľ (napr. v jeho stravovacom zariadení), je na jeho rozhodnutí, či tak urobí. Ak však takúto formu zamestnanec nevyužije, zamestnávateľ nie je povinný poskytovať mu stravovacie poukážky.

Nevyužitie zabezpečeného stravovania zamestnancom

Príklad: Zamestnanec sa rozhodol, že nemá záujem, aby mu zamestnávateľ zabezpečoval stravovanie v stravovacom zariadení a nechce si prispievať na stravovanie. Má zamestnanec právo nezúčastňovať sa na stravovaní?

V princípe zákon upravuje právo zamestnanca na zabezpečenie stravovania. Ide teda o jeho právo mať zabezpečené stravovanie. Zákon vyžaduje zároveň aj spoluúčasť, t. j. že aj zamestnanec si tiež prispieva na stravovanie. Hoci podľa § 17 ods. 1 ZP právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv je neplatný, v tomto prípade je potrebné nahliadať na túto situáciu inak. Keďže aj zamestnanec sa spolupodieľa na nákladoch na svoje stravovanie, má právo rozhodnúť sa, že túto možnosť nevyužije (úkon má byť slobodný, vážny, určitý). Zamestnávateľ by si mal vyžiadať toto stanovisko zamestnanca písomne, čím predíde v budúcnosti sporu o nezabezpečenie stravovania (nejde o dohodu, ale jednostranné rozhodnutie zamestnanca, že nevyužije navrhnutý spôsob zabezpečenia stravovania).

2.3.6.1 Prvý a druhý spôsob zabezpečenia stravovania zamestnávateľom

Pri prvom spôsobe zabezpečenia stravovania zamestnávateľom je rozhodujúca skutočnosť, že zamestnávateľ je vlastníkom (prípadne nájomcom) stravovacieho zariadenia a v tomto stravovacom zariadení zabezpečí zamestnancom stravovanie.

Pri druhom spôsobe zabezpečenia stravovania zamestnávateľom je rozhodujúca skutočnosť, že zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov v stravovacom zariadení, ktorého vlastníkom (prípadne nájomcom) je iný zamestnávateľ (v zmysle definície zamestnávateľa podľa § 7 ZP), na základe dohody s týmto zamestnávateľom. Napríklad v priemyselnom parku zamestnávateľ-subdodávateľ zabezpečí stravovanie v stravovacom zariadení u zamestnávateľa, ktorému dodáva komponenty na výrobu zariadení.

Pojem stravovacie zariadenie a blízkosť stravovacieho zariadenia

Podľa § 152 ods. 2 ZP zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie 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**. Podľa § 152 ods. 1 ZP zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom ... stravovanie **...priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti**.

Pojem pracovisko zamestnávateľa predstavuje konkrétne miesto, kde zamestnanec vykonáva prácu (napríklad konkrétna výrobná hala v areáli zamestnávateľa). **Blízkosť pracoviska** predstavuje miesto v určitej časovej dostupnosti od pracoviska.

Posúdenie, či je stravovacie zariadenie v blízkosti pracoviska, je potrebné urobiť v každom prípade osobitne, avšak takéto miesto by nemalo byť také vzdialené, aby neumožnilo zamestnancovi realizovať celý „proces“ spojený so stravovaním v rámci prestávky v práci, t. j. opustiť pracovisko, prísť do jedálne, stráviť čas v rade na výdaj jedla, najesť sa, opustiť jedáleň a prísť spať na pracovisko. Dĺžka tohto úseku je priamo naviazaná aj na dĺžku prestávky na odpočinok a jedenie u konkrétneho zamestnávateľa (podľa Zákonníka práce je to 30 minút, zamestnávateľ ju môže predĺžiť).

Stravovacím zariadením je potom v tomto kontexte zariadenie, ktoré poskytuje hlavné teplé jedlo s vhodným nápojom, pričom toto jedlo má zodpovedať zásadám správnej výživy. Zákonník práce ho nedefinuje. Vymedzenie možno nájsť v § 26 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov: **zariadenia spoločného stravovania** sú zariadenia, ktoré poskytujú stravovacie služby spojené s výrobou, prípravou a podávaním pokrmov alebo nápojov na pracoviskách, v školských zariadeniach, školách, zariadeniach sociálnych služieb, zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, zdravotníckych zariadeniach, v prevádzkach verejného stravovania, v stánkoch s rýchlym občerstvením a v iných zariadeniach s ambulantným predajom pokrmov a nápojov a na zotavovacích a iných hromadných podujatiach.

Podľa § 26 ods. 4 písm. i) zákona č. 355/2007 Z. z. fyzická osoba - podnikateľ a právnická osoba, ktoré prevádzkujú zariadenia spoločného stravovania (ďalej len „prevádzkovateľ zariadenia spoločného stravovania“), sú povinné

- i) **zabezpečiť výživovú hodnotu hotových pokrmov a nápojov** podľa odporúčaných výživových dávok, ak ďalej nie je ustanovené inak.

Stravný lístok

Stravný lístok je lístok, ktorý zamestnávateľ poskytne (v princípe predá za cenu, ktorá zodpovedá príspevku zamestnanca na vlastné stravovanie) a ktorý následne zamestnanec uplatní v stravovacom zariadení zamestnávateľa alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa na nákup stravy podľa § 152 ZP.

Zákonník práce nerieši otázku formy stravného lístka, t. j. nemožno vylúčiť ani model, v ktorom zamestnávateľ bude stravné lístky, resp. aj stravovacie poukážky (gastro lístky) riešiť elektronicky, napr. elektronickou stravovacou kartou.

Elektronický stravný lístok, elektronická stravovacia poukážka - elektronická stravovacia karta

Pri použití tohto modelu 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, t. j. zamestnanec nemôže robiť platby nižšie, ako je zákonné minimum (uvedené závisí od toho, kde si zamestnanec zakupuje jedlo – ak sa elektronická karta používa len v jedálni zamestnávateľa, bude to závisieť od ceny jedla, za ktoré sa jedlo v jedálni predáva; ak ide o „všeobecnú kartu“, vydanú emitentom ako formu elektronickej stravovacej poukážky, vychádza sa z limitu daného pri stravovacej poukážke zákonom, prípadne je možné uvažovať aj o limite u zamestnávateľa, ktorý môže byť vyšší – ak zákon ustanovuje limit

3,15 eura a zamestnávateľ poskytuje stravovacie poukážky v hodnote 3,60 eura, je potrebné uvažovať o tomto limite). Pokiaľ ide o horný limit platby, v praxi sa tento neuplatňuje (podobne ako ani pri papierových stravných lístkov, stravovacích poukážkach z hľadiska možného počtu, ktorý možno naraz uplatniť), keďže nie je limitovaný maximálny odber jedla v jeden deň a zamestnanec môže argumentovať, že mu ponuka v jedálni na druhý deň nevyhovuje a druhé jedlo zakúpené v jeden deň si v druhý deň ohreje; obdobne to platí pri limitovaní stravovacích poukážok, ak si za ne zamestnanec nakupuje suroviny na uvarenie jedla (jedlo si môže uvariť aj na niekoľko dní),

- 3) elektronickú kartu pri treťom spôsobe stravovania bude možné použiť len u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.

Táto elektronická karta môže byť aj inkorporovaná v elektronickom preukaze na dochádzku.

2.3.6.2 Tretí spôsob zabezpečenia stravovania

V prípade tretieho spôsobu zabezpečenia stravovania, zamestnávateľ neprikáže zamestnancovi použiť konkrétne stravovacie zariadenia, ale zabezpečí stravovanie **prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby** (t. j. ide o spoločnosť, ktorá vydáva - emituje tzv. *gastrolístky* – stravovacie poukážky, ktoré sa poskytnú zamestnancovi – táto osoba je len sprostredkovateľom stravovania – v Obchodnom registri má mať túto činnosť zapísanú), **ak ich sprostredkuje 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 tohto modelu 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.

Pri tomto spôsobe zabezpečenia stravovania je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancom aj zoznam stravovacích zariadení, v ktorých si zamestnanci môžu za stravovacie poukážky kúpiť hlavné teplé jedlo.

Sprostredkovateľ a stravovacia poukážka

Zákonník práce neupravuje zmluvné vzťahy medzi zamestnávateľom a právnickou alebo fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Ide

o zmluvný vzťah založený spravidla na základe ustanovení Obchodného zákonníka. V rámci tohto vzťahu sa regulujú pravidlá pre nákup (resp. aj vrátenie) stravovacích poukážok. Zamestnávateľ môže nakupovať stravovacie poukážky len od subjektu, ktorý má takéto oprávnenie na činnosť. Emitent stravovacích poukážok vydá tieto stravovacie poukážky, ktoré možno použiť v zariadeniach, ktoré prijímajú tieto stravovacie poukážky (a spravidla sú teda v zmluvnom vzťahu s emitentom stravovacích poukážok, ktorý ich od zariadenia „odkupuje“). Zákon neupravuje pravidlá predaja stravovacích poukážok. V § 152 ods. 5 ZP sa len nejasne uvádza, že „*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.*“¹⁰

Poskytovanie stravných lístkov a stravovacích poukážok

V princípe zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi stravné lístky alebo stravovacie poukážky **vopred (preddavkovo)**, aby si zamestnanec mohol za ne v deň, keď splnil podmienky podľa § 152 ZP, zabezpečiť stravu.

Zákonník práce **neupravuje spôsob, akým má zamestnávateľ pre zamestnancov zabezpečovať stravné lístky alebo stravovacie poukážky**, napr. či tak má robiť na dennej, týždennej, mesačnej báze, a ako dlho vopred má zamestnancom tieto stravné lístky alebo stravovacie poukážky poskytnúť. Zamestnávateľ musí dodržať len jednu zásadu, a to, že zamestnanec musí mať vopred stravný lístok/stravovaciu poukážku na zakúpenie stravy v deň, keď vykonáva prácu v pracovnej zmene viac ako 4 hodiny.

V praxi sa stravné lístky/stravovacie poukážky poskytujú spravidla vopred na príslušný kalendárny mesiac podľa predpokladaného počtu pracovných zmien, ktoré má zamestnanec odpracovať. Napríklad, ak má zamestnanec odpracovať v príslušnom kalendárnom mesiaci 20 dní (20 pracovných zmien), zamestnávateľ mu vopred poskytne 20 stravovacích lístkov/stravovacích poukážok.

Následne, ak zamestnanec v príslušný mesiac nesplnil podmienky na zabezpečenie stravovania v celom plánovanom rozsahu (a teda mal poskytnutých viac stravných lístkov alebo stravovacích poukážok, ako mu patrilo), je možné tento „zostatok“ **preniesť do nasledujúceho kalendárneho mesiaca** (napr. 2 stravné lístky/stravné poukážky, ktoré zamestnancovi zostali z dôvodu čerpania dovolenky, kedy nemá právo na zabezpečenie stravovania – výnimka vid. § 152 ods. 8 ZP) a doplniť ho o zostávajú počet

10 Zmena bola urobená pozmeňovacím návrhom v II. čítaní novely Zákonníka práce v NR SR pri novele č. 257/2011 Z. z. Pozmeňovací poslanecký návrh bol písomne odôvodnený nasledovne: „Dnešná úroveň poplatku za sprostredkovanie je neúmerne vysoká a presahuje 6 % percent z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke. Táto výška je neodôvodnená a **znižuje hodnotu poukážky neúmerným spôsobom**. Navrhovaná výška poplatku maximálne 3 % je dostatočná a obvyklá pre sprostredkovateľské služby.“ Z tejto časti by sa dalo odôvodniť, že ide už o odkúpenie lístka a tých 6 % je percento, o koľko sa znižuje odkupná hodnota stravného lístka, t. j. 3 % regulácie je pri odkupovaní stravných poukážok z obchodov a reštaurácií ich emitentom.

stravných lístkov/stravovacích poukážok na tento kalendárny mesiac. Tento model môže zamestnávateľ použiť, ak by sa tým neprekročil dátum platnosti takejto stravovacej poukážky (napr. nemožno preniesť do roku 2016 stravovacie poukážky s dátumom platnosti do 31.12.2015).

Ak zamestnávateľ **vopred nevie 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.

Stravné lístky a stravovacie poukážky zamestnávateľ odovzdá zamestnancovi (nemusí ich doručovať podľa § 38 ZP). Spravidla tak zamestnávateľ spraví proti podpisu zamestnanca. V prípade elektronickej karty zamestnávateľ nechá „dobiť“ účet tejto karty vopred. Ak to nie je možné (napr. zamestnanec pracuje na vzdialenom pracovisku, doma, a pod.) môže stravné lístky, resp. stravovacie poukážky doručiť poštovým podnikom.

Príklad: *Zamestnanec sa vrátil do práce po dočasnej pracovnej neschopnosti, resp. po materskej dovolenke, ako postupovať pri zabezpečení stravovania?*

Vyššie uvedený princíp zabezpečovania stravovania sa musí dodržať pre všetkých zamestnancov (napr. pre nových zamestnancov, zamestnancov, ktorí vrátili do zamestnania, napr. v priebehu mesiaca, pre zamestnancov po návrate z dočasnej pracovnej neschopnosti, dovolenky, po skončení prekážky v práci a pod.). Zákonník práce (prípadne na základe § 84 ZP vydaný pracovný poriadok) vyžaduje informovať zamestnávateľa o skutočnostiach spojených s prekážkami v práci – viď. napr. § 81, § 144 ods. 1, § 166 ods. 3 ZP, a teda o návrate do zamestnania (práce). Z tohto hľadiska by zamestnávateľ mal mať vedomosť o tom, kedy sa zamestnanec vráti do práce a pripraviť sa na plnenie povinností podľa § 152 ZP.

Vrátenie stravných lístkov a stravovacích poukážok

Príklad: *Zamestnávateľ poskytol zamestnancovi stravovacie poukážky v počte 21 kusov na mesiac marec 2016. Zamestnanec dňa 14. 3. 2016 prišiel do práce pod vplyvom alkoholu a dňa 14. 3. 2016 s ním zamestnávateľ skončil pracovný pomer. Aké sú práva zamestnávateľa a povinnosti zamestnanca?*

Tým, že došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, zamestnancovi patria stravovacie poukážky len za pracovné dni od 1. 3. 2016 do 14. 3. 2016 (ak splnil podmienky 14. 3.). Pokiaľ ide o zvyšné stravovacie poukážky, zamestnanec ich má zamestnávateľovi vrátiť a zamestnávateľ musí zamestnancovi vrátiť sumu zrazenú (zaplatenú) na zakúpenie týchto lístkov (príspevok zamestnanca). § 131 ods. 2 ZP neobsahuje právny titul na zrážku zo mzdy, ak by si zamestnanec lístky ponechal (išlo by o bezdôvodné

obohatenie) a zamestnávateľ by si chcel zraziť zvyšok sumy do hodnoty lístku. Zrážka sa môže vykonať na základe dohody podľa § 131 ods. 3 ZP.

Nezabezpečenie stravovacieho lístka/stravovacej poukážky preddavkovo

Príklad: *Od 1. 3. 2016 nastúpil do pracovného pomeru k zamestnávateľovi nový zamestnanec. Zamestnávateľ mu hneď od prvého pracovného dňa nezabezpečil stravovacie poukážky. Môže zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť stravovacie poukážky späťne?*

V princípe, v prípade stravovania ide o poskytovanie stravy/kompenzácie počas vykonávania práce v konkrétne dni a má sa tak diať v reálnom čase (t. j. vtedy, keď vzniká potreba zabezpečenia stravovania). Tento prístup vyklučuje dodatočné poskytovanie stravovacích poukážok zamestnancovi. Ak by bol zamestnanec takto o stravovacie poukážky ukrátený (neposkytli by sa mu žiadne alebo nižší počet), môže sa prípadne domáhať náhrady škody v zmysle § 192 ZP (všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu). Podľa § 192 ods. 1 ZP zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá mu vznikla porušením právnych povinností, alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.

Ak vznikne zamestnancovi nárok na stravovanie a zamestnávateľ si nesplnil svoju povinnosť zabezpečiť zamestnancovi stravovanie na pracovisku alebo v jeho blízkosti, ani mu neposkytol stravovacie poukážky a ani finančný príspevok na stravovanie, porušil tým svoju právnu povinnosť danú Zákonníkom práce a následkom porušenia povinnosti je škoda spôsobená zamestnancovi, t. j. zamestnanec si musel stravovanie zabezpečiť na vlastné náklady. V zmysle § 217 ods. 1 ZP, ktorý upravuje spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnávateľa, je zamestnávateľ povinný nahradiť zamestnancovi **skutočnú škodu, a to v peniazoch**, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Možno sa domnievať, že uvedenie do pôvodného stavu nie je možné, keďže nemôže zamestnancovi dodatočne poskytnúť stravovacie poukážky (hoci sa tak v praxi občas deje – spravidla na dobrovoľnej báze zamestnávateľa, ak by však zamestnávateľ nechcel plniť, zamestnanec by nemohol podať žalobu na spätné plnenie podľa § 152 ZP, ale len na náhradu škody).

V tejto súvislosti sa možno domnievať, že 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 na neho.

2.3.7 Prispievanie zamestnávateľa na stravovanie

2.3.7.1 Výška príspevku zamestnávateľa – minimum a maximum

Podľa § 152 ods. 3 ZP zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa (§ 152) 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 (*pozn. zákon o cestovných náhradách*). **Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu** (*pozn. zákon o sociálnom fonde*).

2.3.7.2 Cena jedla v stravovacom zariadení

Pokiaľ ide o otázku ceny jedla, Zákonník práce neupravuje ceny jedla, ani ich minimálne ceny. Cena jedla vychádza zo skutočných nákladov pre jeho prípravu v stravovacom zariadení, vrátane nákladov na suroviny, energie, stroje, mzdy zamestnancov, a pod.

Príklad: *Ak je cena jedla v stravovacom zariadení zamestnávateľa napr. 3,00 eurá, koľko prispieva zamestnávateľ na jedlo a koľko na neho bude platiť zamestnanec?*

Zamestnávateľ prispieva najmenej 55 % z ceny jedla = 55 % z 3,00 eur = 1,65 eura a najviac 55 % zo sumy stravného v časovom pásme 5 až 12 hodín, čo je 55 % z 4,20 eura = 2,31 eura. Osobitný príspevok potom predstavuje príspevok zo sociálneho fondu. Z tohto hľadiska sa vychádza z ceny jedla v konkrétnom stravovacom zariadení zamestnávateľa alebo iného zamestnávateľa.

Príklad: *Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravné lístky v hodnote 2,70 € na deň. Zamestnávateľ takúto sumu zdôvodňuje, že našiel dodávateľa stravy, ktorý zamestnancom poskytuje teplé jedlo v hodnote 2,70 €.*

V tomto prípade zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytnutím teplého jedla, ktoré zabezpečuje dodávateľským spôsobom, pričom cena jedla na základe kalkulácie je 2,70 €. Postup zamestnávateľa je v tomto prípade v súlade so Zákonníkom práce, keďže účelom je zabezpečenie stravovania a nie poskytovanie príspevku, a teda hodnota príspevku je závislá od skutočnej ceny jedla.

2.3.7.3 Cena jedla pri stravovacej poukážke a hodnota stravného lístka

Podľa § 152 ods. 4 ZP pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa **cenou jedla** rozumie **hodnota stravovacej poukážky**. Je tu predpoklad, že ak zamestnanec dostane stravovacie poukážky za 3,60 eura, bude si obstarávať jedlo v tejto cene (samozrejme si môže za jedlo aj doplácať).

Hodnota stravovacej poukážky **musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín** podľa osobitného predpisu (*osobitným predpisom je Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 296/2014 Z. z. o sumách stravného*).

Od 1. novembra 2014 na základe uvedeného opatrenia sú sumy stravného pre časové pásma:

- a) **4,20 eura pre časové pásmo 5 až 12 hodín,**
 - b) 6,30 eura pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín,
 - c) 9,80 eura pre časové pásmo nad 18 hodín.
- Minimálna hodnota stravovacej poukážky
Minimálna hodnota stravovacej poukážky je **3,15 eura (najmenej 75 % z 4,20 eura)**. Cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky.
 - Príspevok zamestnávateľa na cenu jedla
Zamestnávateľ v zmysle § 152 ods. 3 ZP prispieva:
 - **najmenej 55 % z ceny jedla (cenou jedla je hodnota stravovacej poukážky, t. j. najmenej 55 % z najmenej 3,15 eura = 1,74 eura),**
 - **najviac** však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (t. j. **najviac 55 % z 4,20 eura = 2,31 eura**).

Príklad: Aký je minimálny a maximálny príspevok zamestnávateľa pri stravovacej poukážke za 3,15 eura, 3,60 eura a 4,20 eura?

Stravovacia poukážka v sume 3,15 eura: Zamestnávateľ musí zamestnancovi poskytnúť **stravovaciu poukážku najmenej v sume 3,15 eura**, pričom pri tejto sume jeho príspevok môže byť od 1,74 eura do 2,31 eura. Okrem toho zamestnávateľ prispieva ešte zo sociálneho fondu.

Stravovacia poukážka v sume 3,60 eura: Ak zamestnávateľ poskytne stravovaciu poukážku v sume 3,60 eura (hodnota stravovacej poukážky = cena jedla), je povinný na neho (jedlo) prispievať v hranici od 55 % z ceny jedla (t. j. 55 % z 3,60 eura = 1,98 eura), do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (t. j. najviac 55 % z 4,20 eura = 2,31 eura). Okrem toho zamestnávateľ prispieva ešte zo sociálneho fondu.

Stravovacia poukážka v sume 4,20 eura: Ak zamestnávateľ poskytne stravovaciu poukážku v sume 4,20 eura (hodnota stravovacej poukážky = cena jedla), je povinný na neho (jedlo) prispievať v sume na hornej hranici rozpätia, t. j. 55 % z 4,20 eura = 2,31 eura. Okrem toho zamestnávateľ prispieva ešte zo sociálneho fondu.

Dve stravovacie poukážky na jedno jedlo

Príklad: *Môže zamestnávateľ poskytovať namiesto stravovacej poukážky v sume 4 eurá dve stravovacie poukážky v sume 2 eurá?*

Podľa Zákonníka práce sa cenou hlavného jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Na nákup jedla má zamestnanec použiť len jednu stravovaciu poukážku. Vychádza sa tu aj z tej skutočnosti, že zamestnávateľ prispieva na jedlo na konkrétny deň. Z tohto hľadiska sa nepripúšťa, aby sa na jeden deň poskytovali dve alebo viac stravovacích poukážok (v tomto prípade by to totiž znamenalo, že cena jedla je 2 eurá a poskytujú sa dve jedlá za deň).

Zvýšenie súm stravného opatrením

Príklad: *Ako postupovať, ak došlo k zvýšeniu minimálnej hodnoty stravného lístka z dôvodu zvýšenia súm stravného na základe Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR a zamestnávateľ má nakúpené (poskytol zamestnancom) stravovacie poukážky v nižšej hodnote?*

Keďže ide o prechodnú a výnimočnú situáciu, zamestnávateľ, ktorý má nakúpené alebo zamestnancom poskytol stravovacie poukážky napr. v sume 3,00 eurá a zákon vyžaduje, aby minimálna hodnota stravovacej poukážky bola 3,15 eura (napr. zvýšenie v roku 2014), im môže poskytnúť ďalšiu stravovaciu poukážku v hodnote najmenej 0,15 eura, aby si splnil svoju zákonnú povinnosť.

2.3.7.4 Príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu

Podľa druhej vety § 152 ods. 3 ZP okrem príspevku v zmysle Zákonníka práce zamestnávateľ **poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu**. Ide o zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

Podľa § 7 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom fonde zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu **príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi ...** (t. j. nad rámec § 152 ZP).

Výška tohto príspevku nie je obmedzená z hľadiska maximálnej výšky, t. j. môže byť aj do výšky, ktorá pokryje celú sumu stravného lístku.

O výške príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu rozhoduje zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, podľa § 7 ods. 4 zákona o sociálnom fonde rozhoduje zamestnávateľ sám, pričom podmienky poskytovania príspevkov musí upraviť vo vnútornom predpise.

Príklad: *Ak sa zamestnancovi na dohodu o pracovnej činnosti zabezpečuje stravovanie (a prispieva na neho), prispieva sa mu aj zo sociálneho fondu?*

Vzhľadom na to, že sociálny fond sa netvorí z odmien zamestnancov na dohody, neposkytuje sa im ani plnenie zo sociálneho fondu, a teda ani príspevok v zmysle § 152 ods. 3 ZP. V tejto súvislosti sú možné dve situácie:

- **cez rozšírenie okruhu osôb podľa § 152 ods. 8 ZP** - V tejto súvislosti možno identifikovať rozpor v dvoch zákonoch - § 152 ods. 8 ZP odkazuje na aplikáciu celého § 152 ods. 3 ZP (t. j. na príspevok podľa Zákonníka práce a príspevok zo sociálneho fondu) a § 7 ods. 1 a 2 ZP, kde sa vymedzuje okruh osôb, ktorým možno prispievať zo sociálneho fondu – len zamestnanec v pracovnom pomere (tomu povinne) a iné osoby (fakultatívne). Okruh § 7 ods. 2 zákona o sociálnom fonde je užší ako možný okruh podľa § 152 ods. 8 ZP, a teda sa možno domnievať, že ďalším osobám nad rámec § 7 ods. 2 zákona o sociálnom fonde zamestnávateľ nemôže prispievať zo sociálneho fondu, a teda, že tento zákon má prednosť pred aplikáciou Zákonníka práce. V prípade pojmu „zamestnanec“ použitého v § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde je potrebné vychádzať z toho, že zamestnávateľom, ktorý tvorí sociálny fond, je len zamestnávateľ pre zamestnanca v pracovnom pomere (§ 2 ods. 2 zákona o sociálnom fonde), t. j. aj v prípade § 7 ods. 1 ide len o zamestnanca v pracovnom pomere,
- **individuálna dohoda o zabezpečení stravovania a prispievania na neho v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** - Mimo aplikácie § 152 ods. 8 ZP sa zamestnávateľ môže dohodnúť aj individuálne so zamestnancom vykonávajúcim prácu na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, že mu zabezpečí stravovanie (a bude na neho prispievať). V prípade pojmu „zamestnanec“ použitého v § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde je potrebné vychádzať z toho, že zamestnávateľom, ktorý tvorí sociálny fond je len zamestnávateľ pre zamestnanca v pracovnom pomere (§ 2 ods. 2 zákona o sociálnom fonde), t. j. aj v prípade § 7 ods. 1 ide len o zamestnanca v pracovnom pomere.

2.3.7.5 Finančný príspevok na stravovanie

Za istých podmienok zamestnávateľ, namiesto zabezpečenia jedného z vyššie uvedených troch spôsobov (foriem) stravovania, poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie. Ide o výnimočnú formu peňažnej kompenzácie za to, že zamestnávateľ nezabezpečuje stravu podľa § 152 ods. 2 ZP. Tento príspevok sa poskytuje v sume podľa § 152 ods. 3 ZP.

Dôvody pre poskytnutie finančného príspevku

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok **len ak**:

- povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo
- ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ods. 2 ZP (*t. j. vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo poskytnutím stravovacích poukážok*), alebo
- ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Príklad: *V ktorých prípadoch povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku?*

Ide o prípady, kedy 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: *Kedy zamestnanec, na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára, zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom?*

Zákonník práce na účely § 152 ods. 6 nedefinuje pojem „špecializovaný lekár“. Pri posudzovaní tejto otázky je potrebné vychádzať zo zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (§ 8 ods. 4) a nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností (príloha č. 3).

Ide o prípady, keď zamestnanec musí predložiť lekárske potvrdenie, ktoré dostal od špecializovaného lekára (napr. 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. (Zákonník práce 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, kde 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.

Poskytovanie finančného príspevku na stravovanie pri vykonávaní domácej práce a telepráce

Pojem domácka práca a telepráca vymedzuje § 52 ZP.

Domácka práca je výkon práce pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve **doma alebo na inom dohodnutom mieste** za podmienky, že si zamestnanec sám organizuje pracovný čas. V prípade **telepráce** ide výkon práce pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií za podmienky, že si zamestnanec sám organizuje pracovný čas.

V § 52 ods. 5 ZP sa vymedzuje, čo nie je domácka práca a telepráca. 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.

Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie aj **zamestnancovi pri výkone domácej práce alebo telepráce:**

- ak mu nezabezpečí stravovanie podľa § 152 odseku 2 alebo
- ak by stravovanie podľa § 152 ods. 2 ZP bolo v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce.

Príklad: *Musí zamestnávateľ hľadať možnosti ako zabezpečiť stravovanie domáceho zamestnanca, predtým než rozhodne o poskytnutí finančného príspevku?*

V princípe zamestnávateľ aj v tomto prípade má najprv skúmať možnosť zabezpečenia stravovania podľa § 152 ods. 2 ZP, t. j. použitie stravovacieho zariadenia zamestnávateľa, alebo iného zamestnávateľa, alebo poskytnutie stravovacích poukážok, za ktoré si zamestnanec zabezpečí jedno teplé hlavné jedlo a vhodný nápoj. Až ak to nie je možné, resp. by to bolo v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce, napr. zamestnanec nemôže opustiť domácnosť z dôvodu zdravotných problémov, starostlivosti o inú osobu, alebo vykonáva prácu z iného štátu (kde neplatia stravovacie poukážky zo SR), zamestnávateľ poskytuje finančný príspevok.

Príklad: *V akom rozsahu zamestnávateľ poskytuje stravné lístky, stravovacie poukážky alebo aký vysoký finančný príspevok poskytne zamestnancovi vykonávajúcemu domácku prácu (resp. teleprácu), keďže tento si sám rozvrhuje pracovný čas?*

Z hľadiska domácej práce a telepráce platí tiež § 99 ZP, t. j. povinnosť evidencie pracovného času, keďže aj na túto prácu sa vzťahujú obmedzenia maximálnej dĺžky priemerného týždenného pracovného času podľa § 85 ZP. Z tohto hľadiska by mal byť nárok na počet stravných lístkov/stravovacích poukázok/finančný príspevok „spárovaný“ s evidenciou pracovného času. Východiskom môže byť buď:

- **kalendárny deň:** doba od 0:00 do 24:00 a nárok sa posúdi vo väzbe na súčet úsekov výkonu práce počas tohto časového úseku (doby) **alebo**
- **iný časový úsek (nepretržitých) 24 hodín**, ak si zamestnanec organizuje prácu takým spôsobom, že presahuje aj do ďalšieho dňa, napr. 12:00 – 12:00.

Výška finančného príspevku

Výška finančného príspevku vychádza zo sumy, ktorou zamestnávateľ prispieva ostatným zamestnancom na stravu (t. j. príspevok podľa § 152 ZP a zo sociálneho fondu).

Suma finančného príspevku na stravovanie musí byť rovnaká ako príspevok zamestnávateľa na stravovanie, ktorý poskytuje iným zamestnancom (t. j. príspevok podľa § 152 ZP v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ prispieva zamestnancom a príspevok zo sociálneho fondu).

Tu samozrejme vyvstáva aj otázka, že ak zamestnávateľ má vlastné stravovacie zariadenie, kde zabezpečuje stravu za 3 eurá (čo môže byť cena nižšia, ako je obvyklá cena jedla v okolí), či suma príspevku zamestnávateľa (v rozsahu podľa § 152 ods. 3 ZP) bude postačovať zamestnancovi, aby si za túto sumu obstaral jedlo. Určitý balans by bolo možné z objektívnych dôvodov nastaviť cez sociálny fond.

Finančný príspevok z daňového hľadiska

Podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov sú od dane oslobodené príjmy poskytnuté ako hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku, alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov a finančný príspevok na stravovanie poskytovaný podľa osobitného predpisu.17a) (*odkaz 17a odkazuje na § 152 ZP*) ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Z uvedeného vyplýva, že **finančný príspevok poskytnutý z iného dôvodu**, ako sú zdravotné dôvody zamestnanca, podlieha u zamestnanca dani z príjmov, ako aj odvodom na zdravotné poistenie a sociálne poistenie.

Finančný príspevok sa zamestnancovi buď vypláti ako hotovosť, alebo sa mu poskytne na ním určený účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky. Finančný príspevok sa tiež musí poskytovať vopred v reálnom čase, aby si za neho zamestnanec mohol zabezpečiť stravovanie.

2.3.7.6 Hotovosť k mzde namiesto aplikácie § 152 Zákonníka práce

§ 152 ZP neumožňuje nahradiť formy stravovania ustanovené v odseku 2, resp. finančný príspevok podľa odseku 6 formou hotovosti k mzde.

2.3.8 Pitný režim

Podľa § 6 ods. 3 písm. b) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ je povinný bezplatne zabezpečiť zamestnancom pitný režim za podmienky, že to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia. Zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom.

Podľa § 37 ods. 2 písm. f) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pitný režim pri zvýšenej záťaži teplom a chladom.

Od 1. 3. 2016 je zrušená vyhláška MZ SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci a platí vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 27. januára 2016 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, ktorá upravuje pitný režim v § 7 (za akých mikroklimatických podmienok, pri akej záťaži teplom a chladom na pracovisku zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom pitný režim a v akom množstve). **Pitný režim pri záťaži teplom** je dopĺňanie dostatočného množstva tekutín a minerálnych látok stratených pri práci do organizmu. **Pitný režim pri záťaži chladom** pomáha udržiavať teplotu vnútorného prostredia organizmu.

2.4 Vzdelávanie zamestnancov – starostlivosť o odborný rozvoj zamestnancov

Otázka vzdelávania, kvalifikácie, či vo všeobecnosti odborného rozvoja zamestnanca, spadá z hľadiska jej zaradenia do tzv. sociálnej politiky zamestnávateľa (§ 151 – § 176), ale možno ju hodnotiť v mnohých prípadoch, ako štandardnú súčasť pracovnoprávneho vzťahu, keďže tento sa neuskutočňuje izolovane mimo sveta, ale zamestnanec (ale aj zamestnávateľ) sa musia tomuto svetu prispôbovať, a to učením, čo je vlastne proces spojený so vzdelávaním. Dostatočná kvalifikácia zamestnanca je nielen záujem zamestnanca, ale aj záujem zamestnávateľa.

Predstupňom tohto procesu môže byť postup podľa § 53 ZP - zamestnávateľ môže so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa 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, t. j. vzdelávanie žiaka budúcim zamestnávateľom, ktorý si ho pripraví na výkon práce pre neho.

§ 153 ZP ustanovuje povinnosť zamestnávateľa starat' sa o vzdelávanie (kvalifikáciu) zamestnancov (prehlbovaním alebo zvyšovaním kvalifikácie).

Právna úprava vzdelávania zamestnancov je riešená predovšetkým v § 153 až § 155 ZP – vzdelávanie zamestnancov, ale aj v § 140 (prekážka v práci), § 158 a § 159 (kvalifikácia zamestnanca so zdravotným postihnutím).

2.4.1 Pojem kvalifikácia

Zákoník práce nevymedzuje pojem kvalifikácia. Kvalifikácia sa spája s tromi zložkami:

- 1) odborné vedomosti,
- 2) praktické skúsenosti,
- 3) osobné vlastnosti.

Samotná kvalifikácia sa v priebehu života mení, vzhľadom na to, že zamestnanec si vedomosti nemusí pamätať navždy, a preto je dôležitá sústavná starostlivosť o svoju kvalifikáciu. Zamestnanec si môže kvalifikáciu zvýšiť, ale napr. ak nedbá o svoju kvalifikáciu, napr. nesleduje vývoj vo svojej oblasti, z praktického hľadiska aj znížiť (hoci na papieri túto kvalifikáciu má). Z tohto hľadiska je aj akcent na celoživotné vzdelávanie, ktoré presahuje rámec jedného zamestnania u jedného zamestnávateľa.

2.4.2 Pojem kvalifikácia a vzdelanie

Pojem kvalifikácia sa musí oddeliť od pojmu vzdelanie. Vzdelanie je absolvovanie určitého stupňa (druhu) školy (základná, stredná, vysoká), či iného vzdelania a v rámci neho aj nejakého stupňa (Bc./Mgr./PhD., a pod.). Ako bolo uvedené vyššie, kvalifikácia presahuje samotný aspekt vzdelania a zahŕňa aj praktické zručnosti, skúsenosti, osobné vlastnosti.

2.4.3 Predpoklad kvalifikácie a uzatvorenie pracovnej zmluvy

Vo všeobecnosti mnoho druhov práce nevyžaduje osobitný predpoklad z hľadiska kvalifikácie na vykonávanie práce. Sú však povolania, kde sa takýto predpoklad vyžaduje. Podľa § 41 ods. 2 ZP platí, že 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**.

Uvedené platí vtedy, ak osobitný predpis ustanovuje určité vzdelanie (nielen z hľadiska stupňa vzdelania (ako vysokoškolské vzdelanie), ale môže ísť aj napr. o certifikát, doklad, oprávnenie, aby zamestnanec mohol vykonávať určitú prácu. Vtedy zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu so zamestnancom, len ak zamestnanec takýto

predpoklad spĺňa. To znamená, že napr. na pozíciu lekár zamestnávateľ nemôže zamestnávať osobu, ktorá nemá príslušné vzdelanie (predpoklad).

Na druhej strane nemožno § 41 ods. 2 ZP vnímať iba cez gramatický výklad. Napríklad 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 teda je možné uzatvoriť pracovnú zmluvu s tým, že na začiatku prebehne proces spojený so získaním príslušnej kvalifikácie zamestnancom (v tomto kontexte viď. aj nižšie citované rozhodnutie NS ČR 21 Cdo 2203/2008).

2.4.4 Procesy učenia spojené s kvalifikáciou

Hoci primárne delenie v Zákonníku práce je nastavené na prehlbovanie alebo zvyšovanie kvalifikácie, je možné v ňom identifikovať aj ďalšie procesy.

Podľa Zákonníka práce je potrebné sa primárne zaoberať týmito formami starostlivosti o kvalifikáciu:

- 1) zaškolenie alebo zaučenie,
- 2) prehlbovanie kvalifikácie,
- 3) zvyšovanie kvalifikácie.

2.4.5 Povinnosti zamestnávateľa spojené s kvalifikáciou zamestnanca

Zamestnávateľovi Zákonník práce ukladá povinnosť starať sa o kvalifikáciu zamestnanca, pričom ide o dve formy:

- 1) **prehlbovanie kvalifikácie** (kde zamestnanec musí vykazovať súčinnosť, t. j. prehlbovať si kvalifikáciu),
- 2) alebo aj **zvyšovanie kvalifikácie** (ku ktorej realizácii však nie je povinný ani zamestnanec – na žiadosť zamestnávateľa a ani zamestnávateľ – na žiadosť zamestnanca, ale ide o dohodu).

Zamestnávateľ je povinný aj zaškoliť a zaučiť zamestnanca.

2.4.6 Zaškolenie alebo zaučenie („získanie kvalifikácie“)

Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ **získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením**.

Ide teda napr. o situáciu, ak zamestnanec potrebuje napr. získať kvalifikáciu (vedomosti) na ovládanie určitého zariadenia, ktoré nemá. V tomto prípade ho zamestnávateľ je povinný na prácu na tomto stroji zaučiť a zaškoliť.

Zaškolenie a zaučenie je spojené s teoretickou a praktickou prípravou na výkon práce pre zamestnávateľa, a to buď priamo na pracovisku, alebo napr. vo vzdelávacích zariadeniach zamestnávateľa, materskej spoločnosti alebo u inej spoločnosti.

Ak už zamestnanec takouto kvalifikáciou disponuje, nie je potrebné realizovať proces zaškolenia alebo zaučenia. To však nemá 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.

Otázka zaškolenia a zaučenia môže mať dve polohy. Aj keď tu technicky hovoríme o „získaní“ kvalifikácie, čo by naznačovalo, že ide o zvýšenie kvalifikácie, vždy v konkrétnom prípade je potrebné posúdiť, či je možné zaškolenie a zaučenie označiť za zvýšenie kvalifikácie. Napr. zamestnávateľ zverejní inzerát, že príjme vodičov do dopravného podniku a zabezpečí im vodičské oprávnenie (vo vlastnej autoškole) na vedenie autobusu, trolejbusu, električky. Z hľadiska kategorizácie ide o zvýšenie kvalifikácie, keďže zamestnanec bez takéhoto vodičského oprávnenia by sa nemohol uchádzať o výkon práce vodiča takéhoto dopravného prostriedku (môže vykonávať nový druh práce aj pre iných zamestnávateľov v doprave). Naopak je otázne, či za zvýšenie kvalifikácie možno označiť situáciu, kde zamestnanec, ktorý bude pracovať „za priečinkom“, v rámci benefitov dostane možnosť mať zaplatený vodičský preukaz na vedenie motorového vozidla (čo môže byť v budúcnosti aj v prospech plnenia úloh zamestnávateľa). Zamestnanec potenciálne síce získa možnosť získať zamestnanie, kde využije tento vodičský preukaz, ale toto nebolo primárnym cieľom získania vodičského preukazu, a je len doplnkom pre výkon dohodnutej práce. Tu by teda nemuselo ísť ani o prehlbovanie kvalifikácie, ale o benefit zamestnávateľa pre zamestnanca (ako súčasť sociálnej politiky zamestnávateľa).

Obdobne v ponuke práce na konkrétnu pozíciu býva inzerovaná možnosť získania preukazu na zváranie (zváranie môže vykonávať len osoba, ktorá ma na to oprávnenie). Takýto preukaz umožní do budúcnosti zamestnancovi vykonávať práce, na ktoré sa tento preukaz vyžaduje (zvýši jeho kvalifikáciu).

Ak však ide len o úvodné oboznámenie sa s fungovaním zariadenia, výrobnými postupmi, zaškolenie na vykonávanie práce na stroji atď., ide len o proces zaškolenia/zaučenia, aby zamestnanec mohol vykonávať prácu (čo by pri prípadných počiatočných vyšších nákladoch) mohlo byť podradené z hľadiska ochrany „investície“ zamestnávateľa pod prehlbovanie kvalifikácie.

Súvislosť so zaškolením a zaučením má aj § 47 ods. 2 ZP, podľa ktorého „*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 a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. 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 vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.“

Obdobne viď. § 7 a § 27 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Podľa § 27 ods. 2 „Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby súčasťou programu vzdelávania a odbornej výchovy všetkých zamestnancov bola bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a prevencia rizík.“

Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi **potvrdenie** (§ 154 ods. 1 ZP). Ide o potvrdenie, že toto zaškolenie alebo zaučenie zamestnanec absolvoval. Zákon nerozlišuje medzi úspešným a neúspešným zaškolením a zaučením. V princípe, ak zaškolenie alebo zaučenie nebolo úspešné, zákon vyžaduje, aby sa vydalo potvrdenie o absolvovaní – tu však možno diskutovať o tom, či ak niekto neúspešne absolvuje zaškolenie alebo zaučenie, či ide o jeho skutočné absolvovanie, t. j., či ide o dôraz na proces (t. j. účasť) alebo na výsledok (úspešnosť)¹¹. Zamestnávateľ v potvrdení môže uviesť, že sa zaškolenie/zaučenie uskutočnilo, ale nebolo úspešné.

2.4.7 Prehľbovanie kvalifikácie

2.4.7.1 Pojem prehľbovanie kvalifikácie

Ide spravidla o situáciu, keď už zamestnanec nejakú kvalifikáciu má a prehľbuje si ju s cieľom, napr. prispôsobenia sa novým poznatkom, zmene právnych predpisov a pod. Ide teda o prehľbovanie kvalifikácie určitého stupňa, ktorú už zamestnanec získal. Prehľbovanie kvalifikácie nemení podstatu kvalifikácie, zamestnanec si kvalifikáciu priebežne dopĺňa, aktualizuje, inovuje tak, aby mohol naďalej vykonávať druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve. Podľa § 154 ods. 3 ZP prehľbovanie kvalifikácie je **aj jej udržiavanie a obnovovanie**. Napr. právny predpis môže ustanoviť, že na udržanie si určitej kvalifikácie sa zamestnanec musí zúčastňovať predpísaného preskúšania vedomostí a zručností. Nesplnenie tejto požiadavky potom bude znamenať formálne stratu predpísanej kvalifikácie.

Formou prehľbovania kvalifikácie je napr. školenie. Napr. zamestnanec účtovník absolvuje polročný kurz zameraný na účtovanie v medzinárodnom kontexte (a teda si prehľbí vedomosti v oblasti účtovníctva).

Keďže ZP SR nedefinuje prehľbovanie kvalifikácie, možno poukázať aspoň na znenie ZP ČR a § 230 ods. 1: „*Prohľbovaním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohľbovaní kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.*“

2.4.7.2 Povinnosti zamestnávateľa pri prehľbovaní kvalifikácie zamestnanca

Zamestnávateľ **sa stará o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov** alebo o jej zvyšovanie. Napr. zabezpečuje zamestnancom pravidelné školenia spojené s infor-

¹¹ KRAJČO, J., SUČANSKÁ, D., PREISINGER M.: Zákoník práce: Komentár. IURA EDITION, 2002, str. 490.

máciami o zmenách legislatívy, vedeckom pokroku v oblasti výkonu práce, zmenách v technologických postupoch.

Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP) (napr. vytýpanie oblastí, v ktorých je vhodné a potrebné prehlbovať kvalifikáciu zamestnancov).

Z tohto hľadiska je zamestnávateľ 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).

2.4.7.3 Povinnosti zamestnanca pri prehlbovaní svojej kvalifikácie

Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutý v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie (§ 154 ods. 3 ZP).

Z tohto hľadiska aj sám zamestnanec zodpovedá za to, že je dostatočne kvalifikovaný (nie v zmysle „papieru“ – diplomu), ale z hľadiska vedomostí a zručností na výkon práce, a teda že sleduje vývoj v oblasti (legislatíva, pracovné postupy), v ktorom vykonáva prácu, a to v rozsahu, v ktorom to výkon jeho práce vyžaduje.

2.4.7.4 Účasť na prehlbovaní kvalifikácie

Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu (tretia veta § 154 ods. 3 ZP).

Zákonník práce teda umožňuje zamestnávateľovi, ktorý má povinnosť starať sa o kvalifikáciu zamestnanca, aby určil zamestnancovi ďalšie vzdelávanie, pričom jeho cieľom je prehĺbenie si kvalifikácie.

V prípade **21 Cdo 1791/2001** sa NS ČR vyslovil, že „*zaměstnavatel je ve smyslu ustanovení § 141a zák. práce (pozn. v SR je to § 154 ods. 3) 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 podrobiť se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.*“

Ide o prehĺbenie kvalifikácie na prácu, ktorú zamestnanec **má vykonávať ako druh práce podľa pracovnej zmluvy**. Z tohto hľadiska zamestnávateľ **nemôže uložiť prehlbovanie kvalifikácie, ktoré nie je vo vzťahu k práci, ktorá sa má vykonávať**. Na druhej strane, ak napríklad zamestnanec má v budúcnosti prejsť na inú pracovnú pozíciu (napr. už podpísal dodatok k pracovnej zmluve o zmene druhu práce), na ktorú je potrebné prehĺbiť jeho kvalifikáciu, je možné, aby sa mu uložila účasť na vzdelávaní, aj keď v súčasnosti ešte takúto prácu nevykonáva.

Odmietnutie účasti na prehlbovaní kvalifikácie (napr. školenie o legislatívnych zmenách v oblasti výkonu práce zamestnanca) môže byť kvalifikované ako porušenie pracovnej disciplíny.

2.4.7.5 Posúdenie účasti na prehlbovaní kvalifikácie z hľadiska nárokov zamestnanca

Účasť zamestnanca na vzdelávaní s cieľom prehlbenia kvalifikácie:

- je **výkonom práce** (t. j. nie je to prekážka v práci na strane zamestnanca/zamestnávateľa, ani doba odpočinku) Uvedené teda znamená, že z hľadiska fondu pracovného času sa tento čas počíta, akoby zamestnanec vykonával prácu.
- zamestnancovi patrí (za tento výkon práce) **mzda** (§ 154 ods. 3 ZP).

Zákonník práce však **neupravuje, aká mzda zamestnancovi presne patrí**, keďže uvedené vyplýva z pracovnej zmluvy a/alebo kolektívnej zmluvy. Zákonník práce 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 naviazaná.

Ak sa vzdelávanie bude realizovať ako súčasť pracovnej cesty, je potrebné sa zaoberať aplikáciou § 57 ZP a § 152 ZP a nárokmi zo zákona o cestovných náhradách (stravné).

Pokiaľ ide o zabezpečenie stravovania zamestnanca a prispievania na neho, 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 však zároveň aj zamestnanec na pracovnej ceste, postupuje sa podľa zákona o cestovných náhradách (posúdenie nároku medzi Zákonníkom práce a zákonom o cestovných náhradách, vid' časť o stravovaní). Aj zo skutočnosti, že z titulu pracovnej cesty by zamestnancovi patrilo stravné, je možné usudzovať, že zamestnanec, ktorý má školenie na pracovisku (je v práci), má mať zabezpečené stravovanie.

2.4.7.6 Náklady na prehlbovanie kvalifikácie

Otázka prehlbovania kvalifikácie je zodpovednosť oboch strán – zamestnanca aj zamestnávateľa.

Podľa § 155 ods. 5 ZP zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa § 155 odseku 2 **aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1700 eur.**

V takomto prípade nemožno zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať si kvalifikáciu. Otázne teda je, ako je to s nákladmi na prehlbovanie kvalifikácie menej ako 1700,- eur, keďže ide o „zdieľanú/spoločnú povinnosť“ – zamestnávateľ má prehlbovanie zabezpečiť a zamestnanec sa ho musí zúčastniť (vo všeobecnosti má povinnosť si prehlbovať kvalifikáciu). Možno sa však domnievať, že **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. Tieto náklady, ktoré súvisia s jeho voľbou, nemôže preniesť na zamestnanca.

Na druhej strane, svoju voľbu prehlbovania kvalifikácie zamestnanec nemôže preniesť na zamestnávateľa, napr. ak sa prihlási na kurz jazyka, ktorý je potrebný pre výkon práce s cieľom zlepšiť si úroveň jeho znalostí.

Zákonom však 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 uhradí náklady na tento kurz.

V tomto kontexte napr. § 230 ods. 4 ZP ČR ustanovuje, že „*Náklady vynaložené na prehľbovaní kvalifikácie je povinen hradit zamestnavatel. Požaduje-li zamestnanec, aby mohl absolvovat prehľbovaní kvalifikácie ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prehľbovaní kvalifikácie podílet. Ustanovení odstavce 3¹² tím však není dotčeno.*“.

V prípade nákladov má ísť o skutočné náklady (t. j. východiskom nemá byť nadsadená cena kurzu).

2.4.7.7 Spôsob prehlbovania kvalifikácie

Zákonník práce neprikazuje formy prehlbovania kvalifikácie. Zamestnávateľ sa rozhoduje (v mnohých prípadoch na žiadosť zamestnanca, alebo na základe ankety medzi zamestnancami) o formách, spôsoboch prehlbovania kvalifikácie (napr. kurz, školenie), čase (napr. pri zmenách právnej úpravy, dobe trvania a nákladoch prehlbovania kvalifikácie).

V princípe zamestnávateľ môže zamestnancom prehlbovať kvalifikáciu aj sám – školením cez jeho zamestnancov (napr. skúsený člen tímu zamestnancov školí nových, menej skúsených zamestnancov). Zamestnávateľ však nemôže účtovať zamestnancovi náklady za prehlbovanie kvalifikácie, napr. aj v podobe, že so zamestnancom uzatvorí dohodu o prehlbovaní kvalifikácie a sám bude realizovať vzdelanie, ktorého náklady aj následne vyčísli. V zmysle § 155 ods. 2 ZP je v dohode o prehlbovaní kvalifikácie potrebné uviesť subjekt (škola), študijný odbor. V kontexte prehlbovania kvalifikácie to musí byť subjekt s oprávnením na vykonávanie takejto činnosti (napr. má zapísanú takúto činnosť v obchodnom registri, ak nejde o regulované vzdelávanie), prípadne, ak to právny predpis vyžaduje, aj s povolením (akreditáciou) na činnosť.

2.4.7.8 Dohoda o prehlbovaní kvalifikácie

Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje k *prehľbeniu kvalifikácie* zamestnanca, a to vynaložením nákladov na prehlbovanie kvalifikácie. Podľa § 155 ods. 5 ZP zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa § 155 odseku 2 **aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1700 eur.**

12 „(3) Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikácie se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.“

V dohode o prehlbovaní kvalifikácie sa zamestnanec zaväzuje k alternatívnemu záväzku:

- **zotrvať u zamestnávateľa** v pracovnom pomere, alebo
- **uhradiť náklady spojené s prehlbovaním kvalifikácie.**

Okrem osobitných pravidiel pre dohodu o prehlbovaní kvalifikácie vymedzených v § 155 ods. 5 ZP sa budú aplikovať aj pravidlá podľa § 155 ods. 1 až 4 a 6 ZP, primerane aplikované na takúto dohodu.

Forma dohody o prehlbovaní kvalifikácie

Z § 155 ods. 1 ZP bude platiť aj veta, že dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná. Je tu väzba na doložku neplatnosti v zmysle § 17 ods. 2 ZP.

Obsah dohody o prehlbovaní kvalifikácie

V zmysle § 155 ods. 2 ZP (pri primeranej aplikácii) dohoda musí obsahovať

- a) druh kvalifikácie a spôsob jej prehlbenia,
- 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.

Opakovanie a súbeh dohôd o prehlbovaní kvalifikácie

V praxi môže nastať aj otázka, ako posudzovať sumu 1700,- eur, či ako celkovú sumu, a či sa môže neskôr (za trvania pracovného pomeru) uzatvoriť aj nová dohoda o prehlbovaní kvalifikácie. Zákoník práce nerieši podmienky pre uzatvorenie novej dohody o prehlbovaní kvalifikácie.

V prípade prehlbovania kvalifikácie nemusia ísť o jedno školenie, ale napr. sled kurzov, ktoré sú potrebné v rámci prehlbovania kvalifikácie a smeruje 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 5100,- eur, nemôžu sa uzatvoriť 3 dohody po 1700,-eur, ktoré by sa uskutočňovali postupne.

Zákoník práce 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, 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). Ak už je uzatvorená dohoda o prehlbovaní kvalifikácie, je teda možné uzatvoriť novú dohodu o prehlbovaní kvalifikácie na ďalšie prehlbovanie kvalifikácie, podmienka odpracovania času by však nemala byť odložená na čas po odpracovaní prvej dohody o prehlbovaní kvalifikácie.

Posúdenie situácie, ak skutočné náklady prehlbovania kvalifikácie boli nižšie ako 1700,- eur

Aj keď zákon „hovorí“ o „predpokladaných“ nákladoch, t. j. o predpoklade, ktorý sa aj nemusí naplniť, ak by celkové náklady nakoniec nedosiahli aspoň 1700,- eur, možno sa vo výsledku domnievať, že takáto dohoda by právne následky nakoniec nevyvolala. Javí sa, že v tomto kontexte je potrebné sledovať ciele úpravy prehlbovania kvalifikácie (prehlbovanie kvalifikácie je aj povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancovi, t. j. nie je to nič navyše nad rámec zákona – na rozdiel od zvyšovania kvalifikácie).

Dohoda musí byť postavená na reálnom predpoklade, že náklady budú viac ako 1700,- eur. Ako obchádzanie zákona sa môže javiť dojednanie, že v dohode by sa síce náklady odhadli na 1700,- eur, ale už v čase dojednávania je zrejmé, že tieto náklady nikdy nemôžu byť ani dosiahnuté.

V kontexte § 155 ods. 5 ZP sa dá uvažovať, že pri predpoklade, že náklady budú 1700,- eur a viac, je možné uzatvoriť dohodu o prehlbovaní kvalifikácie, ale ak sa tieto náklady nedosiahnu, nemožno splnenie dohody voči zamestnancovi vynútiť cez § 155 ZP.

Zmena dohody o prehlbovaní kvalifikácie

Zákonník práce **nezakazuje zmeniť pôvodnú dohodu** o prehlbovaní kvalifikácie z hľadiska výšky nákladov, ako aj doby zotrvania v pracovnom pomere v limitoch podľa § 155 ZP.

Záväzok zamestnávateľa

Záväzok zamestnávateľa smeruje **k uhradeniu nákladov prehlbovania kvalifikácie** – ako je napr. cena kurzu.

Na dohodu o prehlbovaní kvalifikácie sa má primerane aplikovať ods. 1 § 155 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.

Z tohto hľadiska možno uvažovať o tom, že 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, nezabavuje 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 5000,- eur, zamestnancovi patrí rovnaká mzda – rozdielny môže byť len rozsah), **úhrada nákladov prehlbovania kvalifikácie by mala smerovať k úhrade nákladov na samotnú kvalifikáciu, nie k úhrade nákladov na mzdu** (na rozdiel od zvyšovania kvalifikácie, na ktorú zamestnávateľ nebol povinný).

Z tohto hľadiska možno uvažovať, že úhrada nákladov by mala smerovať napr. k nákladom kurzu, nákladom ubytovania, spojeným s vycestovaním, s cestovnými náhradami, t. j. náklady, ktoré sú nad rámec samotnej mzdy za výkon práce.

Závazok zamestnanca

Závazok zamestnanca je alternatívny. V dohode o prehlbovaní kvalifikácie sa zamestnanec zaväzuje k alternatívnemu záväzku:

- zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere, alebo
- uhradiť náklady spojené s prehlbovaním kvalifikácie.

Zotrvanie u zamestnávateľa v pracovnom pomere

Tu by sa malo uvažovať buď o väzbe na skončenie prehlbovania kvalifikácie (v tomto prípade nejde o skončenie štúdia, a teda zmluvné strany si môžu zafixovať deň, od kedy začína doba, po ktorú zamestnanec musí zotrvať v pracovnom pomere, táto doba však nemôže začať neskôr, ako sa skončí prehlbovanie kvalifikácie).

Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere **nesmie prekročiť päť rokov**.

Podľa § 155 ods. 4 ZP **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.

Uhradenie nákladov spojených s prehlbovaním kvalifikácie

Ak zamestnanec u zamestnávateľa nezotrvá v pracovnom pomere po skončení prehlbovania kvalifikácie, bude povinný uhradiť náklady prehlbovania kvalifikácie, ak to od neho bude zamestnávateľ požadovať. Ak zamestnanec splní svoj záväzok **iba sčasti**, povinnosť nahradiť náklady sa **pomerne zníži**. (§ 155 ods. 3 ZP). Uvedené ustanovenie platí aj v prípade dohody o prehlbovaní kvalifikácie, pričom možno uvažovať ešte s jedným prvkom, a to je primeranosť „doby zotrvania v pracovnom pomere“. Dojednaná doba trvania by vždy mala byť primeraná, a to vo väzbe na vynaložené náklady.

Vid. viac aj časť o dohode o zvyšovaní kvalifikácie.

Nevzniknutie povinnosti zamestnanca na úhradu nákladov

Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká (primeraná aplikácia § 155 ods. 6 ZP), najmä ak

- k písm. a) - zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilým na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, - toto písmeno 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,
- k písm. 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 – aplikovateľné,
- k písm. c) - zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval (pozn. v tomto prípade prehlboval) kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c),
- k písm. d) - zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil (pozn. prehlboval),
- k písm. 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.

2.4.7.9 Prehlbovanie kvalifikácie a náhrada škody a bezdôvodné obohatenie

Na zabezpečenie zotrvania zamestnanca v pracovnom pomere, ak boli vynaložené náklady na prehlbovanie kvalifikácie najmenej 1700,- eur, slúži dohoda o prehlbovaní kvalifikácie ako určitý zabezpečovací inštitút s alternatívnym záväzkom. V kontexte vynaložených nákladov na prehlbovanie kvalifikácie, osobitne v kontexte vzniku nového pracovného pomeru, vyvstáva otázka o náhrade škody, resp. o bezdôvodnom obohatení v týchto prípadoch:

a) náklady sú menej ako 1700,- eur – možno sa domnievať, že náhradu škody len z titulu samotného skončenia pracovného pomeru (napr. v skúšobnej dobe) nemožno od zamestnanca žiadať, keďže v prípade všeobecnej zodpovednosti za škodu podľa § 179 ZP musí ísť o zavinené porušenie povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe predstavuje právo zamestnanca, a teda nemôže ísť o zavinené porušenie povinností. Zodpovednosť môže vzniknúť aj vtedy, ak zamestnanec ju spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom. Mohlo by ísť o takú situáciu, že zamestnanec vopred vedel, že

u zamestnávateľa nezotrvá, ale potrebuje napr. určité kurzy, aby sa mohol zamestnať inde (prípadne by inde už pracovnú zmluvu podpísanú mal). Úmysel takéhoto konania a rozpor s dobrými mravmi by však musel preukázať zamestnávateľ. Podľa § 222 ods. 1 „*Bezodôvodné 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.*“. V kontexte tohto ustanovenia sa javí, že nemožno žiadať o bezodôvodné obohatenie, keďže nejde o žiadnu zo situácií podľa § 222 ods. 2 ZP, kde je ich taxatívny výpočet.

§ 155 ods. 6 ZP, kedy by náklady na úhradu nikdy nevznikli [napr. zamestnávateľ skončil pracovný pomer so zamestnancom z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b)] by sa dal aplikovať aj v takomto prípade.

b) náklady sú najmenej 1700,- eur a nebola uzatvorená dohoda o prehlbovaní kvalifikácie – platí to, čo bolo uvedené vyššie, že všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu je založená len v prípade naplnenia predpokladov zodpovednosti podľa § 179 ods. 1 ZP. § 155 ods. 6 ZP, kedy by náklady na úhradu nikdy nevznikli [napr. zamestnávateľ skončil pracovný pomer so zamestnancom z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b)] by sa dal aplikovať aj v takomto prípade.

c) náklady sú najmenej 1700,- eur a bola uzatvorená dohoda o prehlbovaní kvalifikácie – v tomto prípade dohoda o prehlbovaní kvalifikácie predstavuje istú formu zabezpečovacieho inštitútu a pri uhrádzaní nákladov prehlbovania kvalifikácie (nejde o náhradu škody, pretože zamestnanec neporušil žiadnu povinnosť, keďže jeho povinnosť je vždy alternatívna – zotrvať v pracovnom pomere alebo uhradiť náklady, a to vzhľadom na zákaz povinnej a nútenej práce) sa bude vychádzať z obsahu dohody.

V prípade 21 Cdo 1873/2000 sa NS ČR vyslovil, že „... *požadavek, aby predpokladané náklady na prohloubení kvalifikace dosahovaly alespoň 100.000,- Kč (v ČR v súčasnosti 75.000 Kč, v SR 1700,- eur), zákonnou podmítku (conditio legis), která musí být před uzavřením dohody (nikoliv v době, kdy byla rozesílána informace o nákladech studia, t. j. 2. 1. 1995, jak nesprávně žalovaný dovozuje) splněna; nejde však o náležitost, kterou by musela pod sankcí neplatnosti obsahovat písemná dohoda nad rámec podstatných náležitostí (essentialia negotii) stanovených v ustanovení § 143 odst. 3 zák. práce (v SR § 155 ods. 4 ZP).*“.

2.4.8 Zvyšovanie kvalifikácie

2.4.8.1 Pojem zvyšovanie kvalifikácie

Zvyšovanie kvalifikácie je zjednodušene povedané proces, kedy sa zamestnanec usiluje o dosiahnutie kvalifikácie, ktorú zamestnanec doteraz nemal (napr. vysoko-

školské vzdelanie). Ide o dosiahnutie kvalifikácie, ktorú zamestnanec doteraz nemal, t. j. zmena podstaty kvalifikácie, jej hodnoty smerom ku vyššej kvalite (napr. vysokoškolské vzdelanie). Spravidla býva spojené so štúdiom na škole, napr. na vysokej škole, a získaním vysokoškolského vzdelania v určitom odbore. 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).

Keďže ZP SR nedefinuje zvyšovanie kvalifikácie, možno poukázať aspoň na znenie ZP ČR a § 231 ods. 1: „*Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.*“ a § 231 ods. 2 „*Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.*“.

NS ČR v prípade 21 Cdo 2203/2008) uviedol, čo považuje za zvyšovanie kvalifikácie: „*Zvýšení kvalifikace lze charakterizovat jako změnu hodnoty kvalifikace, jíž lze dosáhnout studiem, vzděláváním, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zvýšením kvalifikace se rozumí též její získání nebo rozšíření* (§ 142b odst. 1, věta za středníkem zák. práce) a *pro zaměstnance může současně znamenat získání předpokladů pro výkon sjednané práce, které zaměstnanec do té doby neměl.* O zvýšení kvalifikace půjde zpravidla tehdy, jestliže z porovnání práce, kterou zaměstnanec vykonává podle pracovní smlouvy, s prací, kterou by podle své kvalifikace mohl vykonávat, vyplývá rozdíl spočívající v tom, že zaměstnanec *může, a to případně i u jiného zaměstnavatele, vykonávat práci významnější.*“.

2.4.8.2 Vzdelávanie, ako súčasť sociálnej politiky zamestnávateľa, mimo prehlbovania a zvyšovania kvalifikácie

V osobitnom prípade možno uvažovať aj o situácii, ktorá nie je ani prehlbovaním, ani zvyšovaním kvalifikácie. Napríklad 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 často zamestnávateľ ani nebude vnímať tú skutočnosť, že je to ešte niečo mimo prehlbovania a zvyšovania kvalifikácie*) alebo mimo pracovného času (*prehlbovanie kvalifikácie v kontexte pracovného pomeru nie je spojené so všeobecným procesom učenia počas života, ale je dané druhom práce vykonávaným v pracovnom pomere – zamestnávateľ nie je povinný prehlbovať kvalifikáciu, napr. zabezpečením výučby cudzieho jazyka, ktorý sa ale nevyžaduje pre výkon práce, hoci to môže byť na prospech rozvoja kariéry zamestnanca*). Z hľadiska praxe možno vnímať každé vzdelávanie na prospech zamestnanca ako pozitívnu skutočnosť, a teda akademické radenie (mimo pracovného času, alebo ako prehlbovanie kvalifikácie) v prípade pracovného práva je skôr sekundárnou otázkou.

2.4.8.3 Rozlíšenie medzi prehlbovaním a zvyšovaním kvalifikácie

Samotné rozlíšenie medzi prehlbovaním kvalifikácie 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).

V tejto súvislosti podľa NS ČR v prípade **21 Cdo 2203/2008** „*Prohlubováním kvalifikace je třeba rozumět její průběžné doplňování, udržování a obnovování, kterým se sama nemění, nýbrž toliko zkvalitňuje její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Soustavné prohlubování kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě je právní povinností zaměstnance; zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace uložit (srov. § 141a zák. práce). Účast na školení a studiu za účelem prohloubení kvalifikace je výkonem práce, za který zaměstnanci přísluší mzda, a porušení těchto povinností zaměstnance lze kvalifikovat jako porušení pracovní kázně.*“.

Uvedenú situáciu odlišil NS ČR v rovnakom prípade (**21 Cdo 2203/2008**) od zvyšovania kvalifikácie: „*Zvýšení kvalifikace lze charakterizovat jako změnu hodnoty kvalifikace, již lze dosáhnout studiem, vzdáváním, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zvýšením kvalifikace se rozumí též její získání nebo rozšíření (§ 142b odst. 1, věta za středníkem zák. práce) a pro zaměstnance může současně znamenat získání předpokladů pro výkon sjednané práce, které zaměstnanec do té doby neměl. O zvýšení kvalifikace půjde zpravidla tehdy, jestliže z porovnání práce, kterou zaměstnanec vykonává podle pracovní smlouvy, s prací, kterou by podle své kvalifikace mohl vykonávat, vyplývá rozdíl spočívající v tom, že zaměstnanec může, a to případně i u jiného zaměstnavatele, vykonávat práce významnější.“.*

Český súd tu zdôrazňuje aj **potrebu zamestnávateľa**. Napríklad, ak zamestnávateľ ako benefit poskytuje svojim zamestnancom možnosť návštevy kurzu francúzskeho jazyka (ktorý uhrádza), ktorý je však pre výkon práce nepodstatný, a chcel by to naviazať na dohodu o zvyšovaní kvalifikácie (t. j. zamestnanec sa za tento benefit zaväzuje u zamestnávateľa zotrvať v pracovnom pomere), je možné pochybovať o tom, či ide o skutočné zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca, keďže nemá súvis s plnením úloh u zamestnávateľa, ani s posunom na vyššiu pozíciu u zamestnávateľa po osvojení si znalosti tohto jazyka. Zároveň je možné pochybovať, či vôbec ide o prehlbovanie kvalifikácie, keďže zamestnanec si povinne prehlbuje len kvalifikáciu na výkon práce dohodnutý ako druh práce v pracovnej zmluve. Ak zamestnávateľ znalosť francúzskeho jazyka vníma len ako výhodu (ktorá sa môže zísť), ale nie ako kvalifikačnú požiadavku, pôjde len o jeho benefit zamestnancovi. Vzdelávanie v tomto jazyku zamestnávateľ nemôže potom prikázať.

Obdobne je to napr. so zaplatením vodičského oprávnenia typu B (ak zamestnanec v práci v budúcnosti toto oprávnenie nemá využívať – „benefit“ pre súkromné účely).

V tejto súvislosti je však potrebné uviesť, že podľa § 140 ods. 1 ZP, radeného pri prekážkach v práci pod zvyšovanie kvalifikácie, sa ustanovuje, že 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.

Zamestnanec by totiž predpoklady mal mať už pred začatím vykonávania práce (nevyklučuje sa však, že pred zaradením na túto prácu ho zamestnávateľ dovzdeláva), táto situácia však môže nastať aj za trvania pracovnoprávneho vzťahu – napr. zmena legislatívy vyžaduje vyššie vzdelanie na pracovnú pozíciu. V tomto prípade si zamestnanec zvyšuje vzdelanie, aby si „udržal“ svoju pracovnú pozíciu, nie s cieľom posunu sa na iné pracovné miesto.

Príklad: *Prehľbovanie kvalifikácie a zvyšovanie kvalifikácie (prípád pred OS Košice I č. 17C/1/2011)*

Skutkový stav: Žalobca sa svojím návrhom, doručeným súdu dňa 17. 6. 2010, domáhal, aby súd zaviazal žalovanú zaplatiť mu sumu 2.158 eur a nahradiť trovy konania. Žalobu žalobca odôvodnil tým, že žalovaná je fyzickou osobou bývalým zamestnancom žalobcu, kde žalovaná pracovala na pozícii predajca leteniek na základe pracovnej zmluvy zo dňa 5. 5. 2009. Dňa 5. 5. 2009 uzavreli účastníci kvalifikačnú dohodu v zmysle ust. § 155 a nasl. zák. práce, podľa ktorej sa žalovaná zaviazala k zvýšeniu kvalifikácie prostredníctvom špecializovaných kurzov a odbornej prípravy na pracovisku žalobcu a v tejto súvislosti i k zotrvaní u žalobcu v pracovnom pomere najmenej po dobu dvoch rokov od zvýšenia kvalifikácie, a to aspoň do 22. júla 2011, alebo zaplatiť žalobcovi náklady, ktoré na zvýšenie kvalifikácie žalovanej vynaložil. Celková výška nákladov vynaložených žalobcom na zvýšenie kvalifikácie zamestnanca činili 2.158 eur (65.012,- Sk). Táto čiastka pozostáva z náhrady mzdy a zákonného poistenia z nej odvodeného, nákladov spojených s účasťou na teoretickej a praktickej príprave (poplatok za kurz, cestovné výdaje) a mzdy zamestnanca, ktorý riadil praktickú časť zvyšovania kvalifikácie žalovanej a zaisťoval nad žalovanou dohľad a hodnotil jej výsledky. Žalovaná sa zaviazala pre prípad, že nezotrvá u žalobcu v pracovnom pomere po dohodnutú dobu, nahradiť zamestnávateľovi náklady. Pracovný pomer žalovanej u žalobcu skončil dňa 30. 12. 2009, a to na základe doručenia výpovede z pracovného pomeru žalovanou dňa 30. 10. 2009.

Obrana žalovanej: Žalovaná žiadala návrh zamietnuť. Uplatňovanú pohľadávku považovala za neopodstatnenú, nakoľko v danom prípade absentuje právny titul náhrady nákladov (zvyšovania kvalifikácie), žalobcom predložená zmluva je absolútne neplatná, pretože nespĺňa zákonom predpísané náležitosti podľa ust. § 155 ods. 2 písm. a) a b) Zákonníka práce. Navyše žalovaná podala výpoveď zo zdravotných dôvodov.

Žalovaná bola prijatá na pracovnú pozíciu predajca leteniek a doplnkových služieb (stupeň náročnosti 1). Údajné zvýšenie kvalifikácie malo prebiehať podľa čl. II

kvalifikačnej dohody formou „špecializovaných kurzov“, s názvom „Amadeus central system - základný“ a „Amadeus central system - ticketing“. Systém „Amadeus“ je počítačový systém, v ktorom prebieha rezervácia leteniek. Nie je to jediný a výlučný systém, rôzne spoločnosti zaoberajúce sa predajom a rezerváciou leteniek používajú rôzne rezerváčnej počítačové systémy.

Z toho vyplýva, že v danom prípade nemožno hovoriť o zvyšovaní kvalifikácie, ale jedine ak o prehlbovaní. Získané informácie nezabezpečujú žiadny vyšší stupeň vzdelania. Navyše, podľa vedomostí žalovanej, sám žalobca prechádza na informačný systém „Galileo“ a teda absolvovanie kurzu „Amadeus“ by pre ďalšie zamestnanie žalovanej u žalobcu nemalo žiaden význam. Inými slovami povedané - zamestnanci, ktorí absolvovali kurz „Amadeus“, sa musia preškoliť na systém „Galileo“. Táto skutočnosť iba zdôrazňuje to, že absolvovanie predmetného kurzu nezabezpečilo žiadne zvýšenie kvalifikácie pre žalovanú.

Predmetná kvalifikačná dohoda neobsahuje podstatnú obsahovú náležitosť - druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia nielen po formálnej stránke, ale predovšetkým po stránke obsahovej. Absentuje tiež študijný odbor a označenie školy. Znenie dohody sa v tejto podstatnej obsahovej náležitosti obmedzuje iba na označenie „pod dohľadom príslušného školiča“, čo v najextenzívnejšom výklade nemôže spĺňať požadované obsahové náležitosti. Aj táto skutočnosť je sama o sebe dôvodom absolútnej neplatnosti dohody.

Tvrdenia žalobcu: Žalovaná si bola pri jej uzavretí vedomá, že bez toho školenia nebude mať kvalifikáciu nevyhnutnú pre výkon pozície, na ktorú bola prijatá a bolo by v rozpore s dobrými mravmi, ak by teraz napádala jej neplatnosť, keď svojím podpisom potvrdila súhlas s jej obsahom. Minimálne v danom prípade išlo o rozšírenie kvalifikácie. Žalovaná nespĺňala podmienky pre výkon jej pozície, neovládala softvér žalobcu, nemala ďalšie vedomosti a praktické skúsenosti na danú pozíciu. Celkové náklady na jej zaškolenie boli vo výške 2.969,15 eura, ktoré boli v zmluve ponížené na sumu,¹³ ako to vyplývalo zo znenia Zákonníka práce v čase uzatvárania zmluvy. Ak by súd dospel k záveru, že dohoda je neplatná, žalobca žiadal priznať uplatnenú sumu titulom bezdôvodného obohatenia. Pokiaľ ide o uplatnenie vrátenia mzdy a odvodov, nie je povinnosťou zamestnávateľa umožniť zvýšenie kvalifikácie, preto teda, ak to umožní zamestnancom a poskytne im voľno a zaplatí zaň mzdu, tak má nárok na jej náhradu.

Žalovaná k uplatnenému nároku žalobcu titulom bezdôvodného obohatenia v konaní uviedla, z ust. § 222 Zákonníka práce nepochybne vyplýva, že výpočet dôvodov bezdôvodného obohatenia má taxatívny charakter a nárok uplatňovaný v tomto konaní nie je možné subsumovať ani pod jeden prípad, zakladajúci dôvod vzniku bezdôvodného obohatenia. Absolvovanie školenia nemá pre žalovanú žiaden reálny prínos v jej pracovnom živote, preto ho nemožno považovať za majetkový prospech, ten musí byť vyjadriteľný v peniazoch. V danom prípade neprichádza do úva-

¹³ pozn. citácia z publikovaného rozhodnutia

hy ani akýkoľvek iný prospech, a to z dôvodu, že ak by aj žalovaná začala vykonávať rovnaký druh práce, nový zamestnávateľ by pravdepodobne používal iný softvérový program alebo by minimálne požadoval preškolenie, keďže absolvované školenie má obmedzenú platnosť.

Záveru súdu: Žalobca v konaní nepreukázal, že kurzami a praktickými cvičeniami, ktoré žalovaná u neho absolvovala, došlo k zvýšeniu, alebo aspoň prehĺbeniu jej kvalifikácie. Súd podotýka, že žalobca nie je školou v zmysle právnych predpisov SR, t. j. výchovno-vzdelávacou inštitúciou zriadenou podľa osobitného predpisu, čo znamená, že nie je oprávnený prehlbovať kvalifikáciu v určitom študijnom odbore, ako to predpokladá ust. § 155 Zákonníka práce. Súd považuje za potrebné uviesť, že aj ak by v danom prípade išlo o prehĺbenie kvalifikácie, žalobca, ktorý mal k 5. 5. 2009 viac ako 20 zamestnancov, by mohol so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa § 155 ods. 2 ZP pri prehlbovaní kvalifikácie, len ak by predpokladané náklady dosahovali aspoň 3.319,39 eura, čo v danom prípade splnené nebolo.

Vzhľadom na uvedené, súd dospel k záveru, že aj dohoda účastníkov o prehĺbení kvalifikácie je v rozpore so Zákonníkom práce, teda absolútne neplatná, a teda že žalobcovi náhrada nákladov, ktoré mu v súvislosti so zaškolením žalovanej vznikli, nepatrí.

Žalobcovi náhrada nepatrí ani titulom bezdôvodného obohatenia, nakoľko v konaní nebolo preukázané, že by žalovaná bola z kurzov žalobcu získala nejaký majetkový prospech.

Žalobca v konaní neunesol dôkazné bremeno, nepreukázal, že by žalovaná vedela alebo z okolností musela predpokladať, že pokiaľ ide o jej vyplatenú mzdu, náhrady cestovného, ubytovania i s stravného v súvislosti s jej kurzami u žalobcu, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené (2 Cdo 66/01). Je nutné uviesť, že pokiaľ sa žalovaná na pokyn zamestnávateľa zaškoľovala v praxi a vykonávala služobné cesty na kurzy, išlo o riadny výkon práce, a teda uvedené sumy neboli nesprávne určené, ani omylom vyplatené.

Z vyššie uvedených dôvodov súd žalobu ako nedôvodnú zamietol.

2.4.8.4 Postgraduálne štúdium

V judikáte R 7/1990 sa súd vyjadril, že „*Postgraduálnym štúdiom sa z hľadiska právnej úpravy vyjadrenej v ustanovení § 143 Zák. práce (dnes § 155 Zákonníka práce) nezíska ani nezvýši kvalifikácia zamestnanca (pracovníka), pokiaľ zamestnanec (pracovník) absolvovaním tohto štúdia nezískava zároveň predpoklady pre výkon kvalifikovanejšej práce (pre vyššiu funkciu), pre ktorú zamestnanec (pracovník) dosiaľ kvalifikáciu nespĺňal.*“.

2.4.8.5 Povinnosti zamestnávateľa pri zvyšovaní kvalifikácie

Zamestnávateľ nemá uloženú povinnosť zabezpečovať zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca. Je to len alternatívna povinnosť k prehlbovaniu kvalifikácie, avšak ani ako

alternatívnu povinnosť zamestnávateľ nemôže uložiť zvyšovanie kvalifikácie bez súhlasu zamestnanca.

Spojenie „zvyšovať kvalifikáciu“ v kontexte Zákonníka práce môže znamenať „**umožniť zvýšenie kvalifikácie**“, t. j. že sa zvyšovanie kvalifikácie deje u iného subjektu. Je možné, že aj zamestnávateľ v istých prípadoch **sám bude zvyšovať kvalifikáciu zamestnanca** (napr. *dopravný podnik môže mať oprávnenie aj na činnosť autoškoly, t. j. napr., aby viedol kurzy na získanie oprávnenia na električku, trolejbus*).

2.4.8.6 Účasť na ďalšom vzdelávaní - § 140 ods. 1 Zákonníka práce

§ 140 ods. 1 ZP ustanovuje, že **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.**

Vo všeobecnosti platí, že ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce ... iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad (§ 41 ods. 2 ZP). V praxi však môže nastať situácia, že 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 napr. zamestnávateľ zmení požiadavky, ktoré má na vykonávanie druhu práce dohodnutom v pracovnej zmluve. Podľa § 63 ods. 1 písm. d) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec

bod 1. **nesplňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi** na výkon dohodnutej práce,

bod 3. **nesplňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky** na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise

V tejto súvislosti § 140 ods. 1 ZP rieši práve účasť na ďalšom vzdelávaní, kedy zamestnanec má splniť požiadavky, alebo splniť predpoklady. Zákonník práce uvedený radí pod zvyšovanie kvalifikácie (z hľadiska nadpisu § 140 ZP).

Účasť na ďalšom vzdelávaní je prekážkou v práci na strane zamestnanca, iba ak zasahuje do pracovného času zamestnanca.

Toto ustanovenie má niekoľko problematických pasáží.

- **Prepojenie medzi § 140 ods. 1 a 2:** zo zákona nie je úplne jasné **prepojenie medzi ods. 1 a ods. 2 § 140**. Prvý odsek sa týka získania predpokladov alebo splnenia požiadaviek, čo je označené za prekážku na strane zamestnanca. Zákon však priamo neuvádza, že ide o ospravedlnenú prekážku v práci, alebo aké nároky zamestnancovi patria z tohto titulu. V nadväznosti na to totiž ods. 2 uvádza, že zamestnávateľ „**môže**“ zamestnancovi poskytovať **pracovné voľno** (ak je ale v ods. 1 ustanovené, že ide o prekážku v práci, musí sa poskytnúť pracovné voľno a ospravedlniť sa neprítomnosť). Nie je tu úplne jasné, že ak sa zamestnávateľ

rozhodne neposkytovať pracovné voľno, aký to má vplyv na ods. 1, pretože ak zamestnávateľ zamestnanca neuvolní, ten musí nastúpiť do práce a nemá prekážku v práci s **náhradou mzdy**.

- **Vzťah § 140 a § 141 ods. 3 ZP:** Otázny je aj vzťah § 140 a § 141 ods. 3 ZP, t. j. či zamestnávateľ z titulu umožnenia zvýšenia kvalifikácie zamestnancom môže zvoliť postup, že ide o pracovné voľno bez náhrady mzdy, alebo s možnosťou nadpracovania zameškaného času, keďže v § 140 ZP sa výslovne rieši postup pre zvyšovanie kvalifikácie.
- **Súlad zvyšovania kvalifikácie s potrebou zamestnávateľa:** Ďalším mätúcim prvkom je skutočnosť, že ods. 1 vyjadruje potrebu zvyšovania kvalifikácie na zachovanie práce pre konkrétneho zamestnanca - splnenie zákonných povinností, resp. zamestnávateľom určených požiadaviek, v ods. 2 zvyšovanie kvalifikácie už nie je spojené s „potrebou“ zamestnávateľa - „**najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa**“, t. j. zamestnávateľ môže povoliť zvýšenie kvalifikácie aj v iných prípadoch bez väzby na potrebu zamestnávateľa.

Vzťah § 140 ods. 2 a 3 Zákonníka práce

Kým v ods. 2 je vyjadrená možnosť, že zamestnávateľ bude poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy, ak sa tak rozhodne, musí sa držať minim v ods. 3 („*pracovné voľno podľa odseku 2 poskytnie zamestnávateľ najmenej*“).

- 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 alebo 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 absolútoría,
- 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.

V § 140 ods. 5 ZP sa osobitne vymedzuje, že za pracovné voľno, poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky, nepatrí náhrada mzdy. Problém s týmto ustanovením spočíva v jeho kategorickom vyjadrení cez „nepatrí“. Vzniká tu otázka, prečo by zamestnávateľ nemohol, ak ods. 2 ustanovuje minimá, a náhrada mzdy je pre zamestnanca výhodnejšia. Bez náhrady mzdy si zamestnanec pravdepodobne v prípade celodennej prekážky zvolí radšej dovolenku.

Zákonník práce nevymedzuje, že by zamestnávateľ mal zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno vo väzbe na prípravu a účasť na prijímacom konaní na školu.

Pojem skúška

V kontexte súčasného fungovania vysokoškolského systému (kreditový systém) je potrebné sa zaoberať pojmom skúška. Pojem je potrebné vykladať extenzívne, keďže existujú rôzne formy, vrátane tzv. priebežného hodnotenia, a pod. „Právo na poskytnutie pracovného voľna na prípravu a vykonanie“ sa vzťahuje aj na takú formu „skúšky“, od ktorej závisí ďalšie pokračovanie na škole. Napr. ak predmet v rámci semestra nekončí skúškou, ale priebežným hodnotením (písomne, ústne), je potrebné na uvedené nahliadať ako na skúšku.

Rozsah podľa ods. 3 je minimálny rozsah práv zamestnanca, t. j. 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.

Pojem „deň“ Zákonník práce nevymedzuje, v princípe možno povedať, že pôjde o deň, kedy by zamestnanec inak pracoval podľa rozvrhu pracovných zmien (t. j. patrí mu pracovné voľno a náhrada mzdy za príslušný deň). V princípe je rozdiel medzi dňom prípravy a dňom skúšky. V praxi opätovne, ak je skúška o 8:00 a zamestnanec ju absolvuje do 10:00 a príde do práce o 11:00 a pracuje do 16:30, odpočítať by sa nemal celý jeden deň, ale napr. v tomto prípade 3 hodiny¹⁴, podľa zákona mu však patrí na deň skúšky deň voľna. Význam to môže mať napr. pri písomne d), kedy sa poskytuje súhrn 40 dní. Z tohto hľadiska pravidlá počítania dní by mohla obsahovať dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom, či vnútorný predpis zamestnávateľa. Analógiu možno urobiť aj s § 141 ods. 5 ZP (t. j. napríklad prepočet dní na počet hodín).

V tomto kontexte je potrebné do úvahy brať aj § 143 ZP (prekážka pri pružnom pracovnom čase). Možno sa však domnievať, že zákon v § 140 ZP ustanovuje presnú dĺžku trvania prekážky v práci (deň), takže zamestnanec v deň skúšky má mať ospravedlnený buď celý deň, alebo ak sa vráti do práce (čo môže byť v prípade krátkej skúšky efektívne), ospravedlní sa mu neprítomnosť v základnom pracovnom čase a voliteľný pracovný čas si odpracuje.

¹⁴ V minulosti tieto otázky upravovali podzákonné predpisy a za najnižšiu jednotku čerpania sa považoval „deň“. Viď. LUHAN, J.: Pracovné úľavy a hospodárske zabezpečenie študujúcich popri zamestnaní. Práca, Vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH, Bratislava, 1976, str. 64.

Organizáciu prekážky si robí zamestnanec 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).

V praxi sa aplikácia § 140 ods. 2 ZP spravidla spája s dohodou o zvyšovaní kvalifikácie podľa § 155 ods. 2 ZP.

Zamestnávateľ má právo overiť, či si zamestnanec plní študijné povinnosti, t.j. navštevuje prednášky, semináre, na ktoré sa mu poskytol pracovného voľno.

2.4.8.7 Pracovné voľno zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie

a) pracovné voľno na sústavné vzdelávanie

Podľa § 140 ods. 4 ZP (novela č. 257/2011 Z. z. s účinnosťou od 1. 9. 2011) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie, podľa osobitného predpisu, (*§ 27 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov*) pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Toto ustanovenie zakladá nárok pre tieto osoby na vzdelávanie s náhradou mzdy. V princípe však v tomto prípade nejde o zvyšovanie kvalifikácie, ale o jej prehlbovanie. § 140 ods. 4 ZP (náhrada mzdy) má prednosť pred § 154 ods. 3 ZP (mzda).

b) pracovné voľno za nadčas

Novelou č. 512/2011 Z. z. účinnou od 1. januára 2012 sa stanovilo v ods. 6, že **za prácu nadčas, ktorá presahuje rozsah práce nadčas podľa § 97**, patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu (*§ 27 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov*), náhradné voľno. Náhradné voľno sa poskytuje najneskôr do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas.

Podľa § 140 ods. 7 ZP, 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** (viď. § 39 a nasl. zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov) v rozsahu práce nadčas,

ktorá presahuje rozsah určený podľa § 97, alebo náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku; ustanovenia § 121 sa nepoužívajú.

Podľa § 140 ods. 8 ZP do pracovného voľna podľa odseku 6 **sa nezapočítava pracovné voľno na sústavné vzdelávanie** podľa odseku 4 (pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu).

2.4.8.8 Dohoda o zvýšení kvalifikácie (tzv. kvalifikačná dohoda)

Vzhľadom na to, že zodpovednosť za zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca nie je právna povinnosť zamestnávateľa, ako aj na to, že samotné zvyšovanie kvalifikácie môže zasahovať do pracovného času a vyvolávať náklady, a na to, že zvyšovanie kvalifikácie sa môže diať aj v záujme zamestnávateľa, ktorý je ochotný náklady vynaložiť za určitých podmienok, Zákonník práce umožňuje uzatvorenie dohody o zvýšení kvalifikácie, ktorá je zabezpečovacím inštitútom pre zamestnávateľa, ale aj istou garanciou pre zamestnanca.

Podstata tejto dohody spočíva v dvoch záväzkoch – jeden zamestnávateľa a jeden zamestnanca.

a) záväzok zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa dohodou zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie:

- poskytovaním pracovného voľna,
- poskytovaním náhrady mzdy a
- úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom.

b) záväzok zamestnanca

Zamestnanec sa zaväzuje k alternatívnej záväzku, 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.

Z hľadiska teoretického, je možné diskutovať, či prvý záväzok (zotrvať je primárny a až jeho nesplnením vzniká povinnosť sekundárna, t. j. uhradiť náklady). Je zreteľné, že spravidla cieľom zamestnávateľa, ktorý umožnil zvyšovanie kvalifikácie je zastabilizovanie zamestnanca u seba. Spravidla je zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca v jeho záujme, a teda zamestnávateľ spravidla nedohaduje dohodu na uhradenie nákladov, ale primárne na zotrvanie zamestnanca v pracovnom pomere.

- 1) Z tohto hľadiska možno dôjsť k záveru, že neexistuje právna povinnosť zamestnávateľa dojednať dohodu o zvýšení kvalifikácie, t. j. zamestnávateľ môže umožniť zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca zmenou organizácie pracovného času, umožnením výkonu práce z domu, poskytovaním pracovného voľna (§ 141 ods. 3 ZP). Pokiaľ ide o hradenie nákladov a prispievanie, nejde ani tak o pracovnoprávnu otázku, ale otázku, či si môže uvedené náklady započítať z daňového hľadiska.
- 2) Zamestnávateľ nemôže uzatvoriť takú dohodu o zvýšení kvalifikácie, ktorá by nebola dojednaná na alternatívny záväzok - zotrvanie zamestnanca u zamestnávateľa, alebo uhradenie nákladov, ale len na zotrvaní zamestnanca v pracovnom pomere. Právne predpisy SR zakazujú nútenú prácu a umožňujú zamestnancovi skončiť pracovný pomer bez uvedenia dôvodu alebo z akéhokoľvek dôvodu. Z tohto hľadiska sa ani zamestnanec nemôže platne zaviazat', že z pracovného pomeru neodíde (ale má mať možnosť sa zo „záväzku“ zotrvania „vykúpiť“).
- 3) Zamestnávateľ nemôže uzatvoriť takú dohodu o zvýšení kvalifikácie, ktorá by nebola dojednaná na alternatívny záväzok zotrvanie zamestnanca u zamestnávateľa, alebo uhradenie nákladov, ale len na úhrade nákladov zamestnancom. Nemožno vylúčiť, že zamestnávateľ poskytne pôžičku zamestnancovi na jeho školu (napr. na školné), ktorú zamestnanec bude splácať, takýto postup však nepôjde cez režim § 155 ods. 4 ZP.

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 (ako napr. školné, cestovné – napr. bydlisko – škola a späť, ubytovanie, učebnice, poplatky, a pod.)

Forma dohody o zvýšení kvalifikácie

Z hľadiska **formy** dohoda sa musí uzatvoriť písomne, **inak je neplatná**. Ide tu o väzbu na doložku neplatnosti v kontexte § 17 ods. 2 ZP.

V praxi môže nastať aj otázka ústnej dohody o zvýšení kvalifikácie a posúdenia jej právnych následkov. Ústna dohoda o zvýšení kvalifikácie je absolútne neplatná, na druhej strane diskutuje sa¹⁵ o aplikácii § 222 ods. 2 ZP o bezdôvodnom obohatení z titulu: majetkový prospech získaný plnením z neplatného právneho úkonu. Ak teda ústne bol dohodnutý záväzok: umožniť zvýšenie kvalifikácie „výmenou“ za zotrvanie zamestnanca v pracovnom pomere alebo uhradenie nákladov a boli aspoň ústne splnené podstatné náležitosti dohody o zvýšení kvalifikácie, je možno aplikovať § 222 ods. 2 ZP – musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením (§ 222 ods. 3 ZP), ak by zamestnanec nezotrval v pracovnom pomere u zamestnávateľa (ak by

¹⁵ Pozri viac k jednotlivým aspektom - KRAJČO, J., SUČANSKÁ, D., PREISINGER M.: Zákonník práce: Komentár. IURA EDITION, 2002, str. 494.

zamestnanec zotrval v pracovnom pomere u zamestnávateľa, bezdôvodné obohatenie nevzniklo).

Obsah dohody o zvýšení kvalifikácie

V dohode o zvýšení kvalifikácie majú byť vyjadrené záväzky zamestnávateľa (t. j. poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy; ak vzniknú ďalšie náklady spojené so štúdiom, tieto môžu, ale nemusia byť predmetom dohody).

Obsahové náležitosti vymedzuje § 155 ods. 2 ZP. Dohoda § 155 ods. 1 ZP musí obsahovať:

1. **druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,**

Ide o označenie tej kvalifikácie, ktorá sa má získať – napr. právne vzdelanie, 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 a označenie školy,**

Ide o označenie študijného odboru: napr. právo a označenie školy, napr. Univerzita.....

3. **dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,** *Ide o vyjadrenie záväzku zamestnanca, že po skončení štúdia zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu. Napr. zamestnanec sa zaviazne, že zotrvá u zamestnávateľa tri roky odo dňa skončenia štúdia.*

4. **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.

Ide o vyčíslenie a popis nákladov v prípade aplikácie alternatívneho záväzku.

V rámci **druhov nákladov** budú zaradené napr.:

- náhrada mzdy (*táto sa 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 vyčíslí, napr. ako 3.500,- eur, nemožno žiadať viac*),
- cestovné,
- ubytovanie,
- školné, poplatky za školu,
- príspevky na učebnice.

Celková suma nákladov – celkovú sumu 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 odbornej literatúre

(S IV, s. 910) uvádza, že „Najvyššiu celkovú sumu, do ktorej možno od pracovníka požadovať náhradu nákladov vynaložených na získanie alebo zvýšenie kvalifikácie (pozn. v súčasnosti prehlbovanie alebo zvyšovanie kvalifikácie), 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.“.

V prípade 6 Cz 24/82 (R 7/1984) sa súd vyjadril, že „náhrada mzdy za dobu poskytovania študijného voľna je nákladom spojeným so získaním alebo zvýšením kvalifikácie.“

Spôsob úhrady nákladov

Dojednanie spôsobu a lehoty na úhradu nákladov je ponechané pre strany. Môžu si to vymedziť v dohode (napr. do koľkých dní od skončenia pracovného pomeru je zamestnanec povinný uhradiť náklady). 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

Môže nastať situácia, že zamestnancovi sa nepodarí skončiť štúdium načas. V tejto súvislosti si zamestnávateľ môže v dohode vymedziť v spôsobe zvyšovania aj predpokladanú dĺžku štúdia, a to v kontexte prispievania na neho. Pracovné voľno sa spravuje § 140 ZP, takže v kontexte § 140 ods. 2 a 5 ZP možno uvažovať, že zamestnancovi patrí pracovné voľno na vykonanie opravných skúšok. Zákon však zamestnávateľovi neprikazuje, aby znášal ďalšie náklady, napr. v prípade, ak zamestnanec opakuje ročník, opakuje skúšku niekoľkokrát. Aj keď to v § 155 ZP priamo vymedzené nie je, zamestnávateľ môže svoju podporu obmedziť na štandardnú dĺžku štúdia s výnimkou nárokov podľa § 140 ZP.

V zákone nie je riešená ani otázka odstúpenia od zmluvy, ak je zamestnávateľ nespokojný so študijnými výsledkami zamestnanca. § 154 ZP vyjadruje väzbu na zvyšovanie kvalifikácie, ktorá je primárnym záujmom zamestnanca. Na druhej strane z § 140 ods. 2 ZP vyplýva, že „najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie **v súlade s potrebou zamestnávateľa**.“ a z § 155 ods. 6 písm. d) ZP povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká, najmä ak

.... d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil.“. Je teda zreteľné, 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.

Zákonník práce na rozdiel od § 53 ZP priamo nez dôrazňuje možnosť vymedzenia si kvalitatívnych podmienok pre zachovanie dohody o zvýšení kvalifikácie (napr. študijné

výsledky), ani odstúpenie od dohody. Ak by sme uvažovali v kontexte I. časti Občianskeho zákonníka, ktorý sa na 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 zamestnanca by to napr. bola situácia, že zamestnávateľ mu prestal poskytovať dohodnuté plnenia (napr. úhrada školného), a teda nie je dôvod, aby zamestnanec plnil, ak zamestnávateľ neplnil (uvedené sa však môže premietnuť do toho, že zamestnanec bude povinný na úhradu len tých nákladov, ktoré zamestnávateľ na neho vynaložil). Tu možno uvažovať aj o prípade, že ak zastavenie podpory od zamestnávateľa je aj dôvodom pre zastavenie štúdia (napr. zamestnanec nemá prostriedky na uhradenie školného), nebol vôbec naplnený predpoklad na realizáciu dohody o zvýšení kvalifikácie – zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi zvýšiť si kvalifikáciu, a teda nemôže z tohto dôvodu ani vzniknúť záväzok zamestnanca zotrvať u neho po skončení štúdia.¹⁶

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 strávený v škole. Tým, že školu nedokončil, nezvýšil si kvalifikáciu a nemôže ju uplatniť ďalej. V takomto prípade môže byť pre zamestnávateľa bezpredmetné, aby trval na zotrvaní zamestnanca v pracovnom pomere (a zamestnancovi môže dať výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 - zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, bod 3 – zamestnanec nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise).

V tejto súvislosti možno poznamenať, že § 155 ods. 6 ZP len **demonštratívne** („najmä“) vymedzuje dôvody, kedy zamestnancovi nevznikne povinnosť na úhradu nákladov.

Maximálny rozsah úhrady nákladov

Maximálny rozsah úhrady zamestnanca nesmie presiahnuť sumu vynaložených nákladov (vždy sa musí odpočítať pomerná časť odpracovaných nákladov).

Ak zamestnanec splní svoju povinnosť (záväzok) **v plnom rozsahu**, nie je povinný uhradiť žiadne náklady. Ak zamestnanec svoju povinnosť (záväzok) splní **len iba sčasti**, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

¹⁶ Zamestnanec by mohol podať na súd žalobu na plnenie a žiadať, aby zamestnávateľ plnil dohodu podľa § 155 ZP, alebo by mohol žiadať skutočnú škodu, ktorá mu vznikla tým, že zamestnávateľ neplnil podľa § 155 ZP.

Príklad: Celkové náklady na zvýšenie kvalifikácie boli 7300,- eur. 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 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 vypočíta sa:

$\frac{\text{Počet neodpracovaných dní}}{\text{Celkový počet dní, ktoré mal zamestnanec zotrvať v PP}} \times \text{celkové náklady} = \text{suma na uhradenie}$
--

Nevzniknutie povinnosti na úhradu nákladov

V § 155 ods. 6 ZP sa stanovuje, kedy **nevzniká povinnosť zamestnanca uhradiť náklady vyplývajúce z dohody o zvýšení kvalifikácie**. Toto ustanovenie stanovuje len demonštratívny výpočet prípadov („najmä“). 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 výpovedou 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, (*napr. ak si zamestnanec zvyšoval kvalifikáciu pre vlastné potreby, toto ustanovenie tak predstavuje riziko pre zamestnávateľa*),
- 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.

V prípade § 155 ZP nie je upravený presun úhrady nákladov na nového zamestnávateľa, ako je to v prípade § 53 ZP.

Doba zotrvania v pracovnom pomere

Zákonodarca limituje predovšetkým **maximálny čas dohody o dĺžke zotrvania** v pracovnom pomere – maximálne 5 rokov. Napriek tomu, že Zákonník práce v § 155

ods. 3 výslovne nevyjadruje, od ktorého okamihu sa 5 rokov počíta, možno z odseku 1 odvodiť, že ide o 5 rokov odo dňa ukončenia štúdia. To neznamená, že napr. nemožno zafixovať dátum počítania inak, ak sa nepresiahne uvedený maximálny čas 5 rokov od skončenia štúdia (napr. dva roky od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení štúdia, presným dátumom napr. do 31.12.2017, a pod.).

V § 155 ods. 4 ZP sa výslovne vymedzujú **obdobia, ktoré napriek tomu, že pracovný pomer trval, sa nezapočítavajú do času odpracovania**, a teda splnenia základného záväzku. Ide o čas:

- a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny, 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.

Dodatočné podpísanie dohody o zvýšení kvalifikácie

Príklad: *V mesiaci september 2011 začal zamestnanec študovať na vysokej škole a zvyšovať si kvalifikáciu. Zamestnávateľ na tento účel zamestnancovi poskytoval pracovné voľno s náhradou mzdy. V mesiaci marec 2016 zamestnávateľ oslovil zamestnanca s podpisom dohody, podľa ktorej sa zamestnanec zamestnávateľovi zaväzuje zotrvať u neho v pracovnom pomere najviac 5 rokov, alebo uhradiť náklady zvyšovania kvalifikácie.*

V princípe žiadna zmluva sa nemôže antedatovať, a teda zamestnávateľ nemôže späťne uzatvoriť dohodu o zvýšení kvalifikácie. Zamestnávateľ môže požadovať len úhradu nákladov, ktoré vzniknú, ale nie tých, ktoré už vznikli.

Dohoda o zvýšení kvalifikácie sa nemusí uzatvoriť len pred zvyšovaním kvalifikácie, ale aj počas nej (napr. zamestnanec počas štúdia nastúpi k novému zamestnávateľovi a bez jej uzatvorenia by v štúdiu nemohol pokračovať, alebo zamestnancovi by už organizácia pracovného času neumožňovala štúdium a zamestnávateľ mu umožní pokračovať v štúdiu, ale pod podmienkou podpísania dohody o zvýšení kvalifikácie). Je teda možné sa domnievať, že z objektívneho dôvodu možno podpísať dohodu aj počas trvania zvyšovania kvalifikácie, ale len s účinkami do budúcnosti (za istých okolností možno pripustiť situáciu, kedy by zamestnávateľ dodatočne refundoval náklady, ktoré zamestnancovi vznikli – napr. zamestnanec sa z dôvodu pôžičky na školu dostal do zložitej situácie a zamestnávateľ ho bude podporovať do budúcnosti, ale refunduje aj náklady do minulosti).

Zväzky z takejto dohody musia byť primerané času jej podpísania a rozsahu hrađených nákladov, t. j. aj doba zotrvania v pracovnom pomere by mala byť primeraná nákladom, ktoré zamestnávateľ na zvyšovanie kvalifikácie vynaložil. Štúdium na vysokej škole je spravidla päťročné (ak ide o dva stupne). Z tohto hľadiska maximálna doba zotrvania v pracovnom pomere u zamestnávateľa do istej miery akcentuje päť rokov

záväzku zamestnávateľa a päť rokov záväzku zamestnanca (zotrvanie u zamestnávateľa). Ak štúdium, alebo doba podporovania trvá kratšie, musí tam byť istá proporcionalita – dĺžka štúdia/náklady (časť „umožní“) a doba zotrvania (časť „zotrvá“). Podľa § 39 OZ **„Neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu, alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom.“**

Neplatná dohoda o zvýšení kvalifikácie a jej konverzia na dohodu o prehlbovaní kvalifikácie

Príklad: Zamestnávateľ so zamestnancom podpísal podľa § 155 ods. 2 ZP dohodu o zvyšovaní kvalifikácie, ale z obsahu dohody je zreteľné, že predmetom „zvyšovania“ kvalifikácie sú školenia a kurzy zamerané na ďalšie vykonávanie práce u zamestnávateľa, a teda ide najviac o prehlbovanie kvalifikácie. Zamestnávateľ vynaložil na tieto kurzy 2.200,- eur a zamestnanec sa zaviazal zotrvať u zamestnávateľa najmenej 3 roky. Zamestnanec dal zamestnávateľovi výpoveď pred uplynutím doby zotrvania. Má zamestnávateľ právo žiadať úhradu časti nákladov? Zamestnanec tvrdí, že dohoda o zvyšovaní kvalifikácie je neplatná, keďže nejde o zvyšovanie kvalifikácie, a teda nemusí plniť.

Právny úkon je potrebné posúdiť podľa obsahu, nielen podľa jeho vyjadrenia a dôležitá je aj vôľa zmluvných strán. Minimálnou hranicou pre dojednanie dohody o prehlbovaní kvalifikácie sú náklady najmenej 1.700,- eur. V minulosti išlo o vyššiu sumu. Z tohto hľadiska na prvom mieste je potrebné sa zaoberať nákladmi. Dohoda o prehlbovaní kvalifikácie uzatvorená na nižšie náklady prehlbovania kvalifikácie nie je platná, a teda ak by náklady boli nižšie ako 1.700,- eur, nevznikla by žiadna povinnosť zamestnanca plniť v kontexte § 155 ZP. V tomto prípade náklady presahovali 1.700,- eur, a preto je potrebné posúdiť, či neplatný právny úkon nevykazuje znaky dohody o prehlbovaní kvalifikácie. Vzhľadom na to, že § 155 ods. 5 ZP odkazuje na použitie § 155 ods. 2 ZP, je predpoklad, že formálna stránka konverzie právneho úkonu bude splnená. Dôležitá je aj vôľa zmluvných strán, k čomu smerovala. Je možné, že zamestnanec už od počiatku vedel, že ide o prehlbovanie kvalifikácie a nie o zvyšovanie kvalifikácie, a teda vedome plnenie prijal (mzdy, úhradu nákladov školenia, a pod.), resp. jeho vôľa bola, že za kvalifikáciu sa zaväzuje u zamestnávateľa zotrvať. Zároveň tu mohlo vzniknúť na jeho strane bezdôvodné obohatenie podľa § 222 ZP. Ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa, musí obohatenie vydať. Bezdôvodné obohatenie na účely Zákonníka práce je aj majetkový prospech získaný plnením z neplatného právneho úkonu. V tomto prípade môže byť platný ale „náhradný“ právny úkon. V § 222 ods. 6 ZP sa ustanovuje, že vrátenie neprávom vyplatených súm (pozn. tu je skôr akcent na mzdu, napr. zlé zúčtovanie mzdy – zamestnanec dostal viac ako mu patrí) 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.

Z vyššie uvedeného možno teda odvodiť, že ak je možné urobiť konverziu dohody o zvyšovaní kvalifikácie na dohodu o prehlbovaní kvalifikácie, záväzok zamestnanca na uhradenie nákladov, alebo zotrvanie v pracovnom pomere u zamestnávateľa nezaniká, ak celkové dohodnuté náklady v dohode dosahovali aspoň 1.700,- eur, resp. ak túto konverziu nemožno urobiť, je potrebné zvážiť, či nešlo o bezdôvodné obohatenie na strane zamestnanca.

V tejto súvislosti viď. aj úvahy OS Košice I v prípade **17C/1/2011** (popísaný vyššie v texte).

Inominátna dohoda namiesto dohody o zvýšení kvalifikácie

***Príklad:** Zamestnávateľ so zamestnancom uzatvorili dohodu o podmienkach účasti na skúške odbornej spôsobilosti na prevádzkovanie verejných vodovodov podľa § 18 Zákonníka práce. Predmetom dohody mala byť skutočnosť, že zamestnávateľ mal umožniť zamestnancovi získať osvedčenie odbornej spôsobilosti v odbore absolvovaním odbornej skúšky. Náklady boli vyčíslené na 744,- eur. Zamestnanec u zamestnávateľa nezotrval v pracovnom pomere a zamestnávateľ požadoval uhradenie nákladov.*

V tejto súvislosti Zákonník práce neumožňuje uzatváranie inomínátnych zmlúv, ktoré navyše obchádzajú dohodu o prehlbovaní alebo dohodu o zvýšení kvalifikácie. To znamená, že takáto dohoda je neplatná. V princípe, v danom prípade by sa malo posúdiť, či si zamestnanec kvalifikáciu prehlboval, alebo zvyšoval a či by sa dala vykonať konverzia na dohodu o prehlbovaní kvalifikácie alebo zvýšení kvalifikácie, resp. či nejde o bezdôvodné obohatenie. V tomto prípade súd (OS Trenčín – **21CpR/2/2014**) dospel k názoru, že nejde o zvyšovanie kvalifikácie. Z tohto hľadiska ani dohoda o prehlbovaní kvalifikácie nemohla byť uzatvorená, keďže náklady boli 744,- eur.

2.5 Sociálny fond

Otázku sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Sociálny fond je nástroj sociálnej politiky, ustanovený zákonom, na ktorom zamestnávateľ akumuluje zdroje, ktoré následne za účelom realizácie sociálnej politiky rozdeľuje primárne medzi zamestnancov.

2.5.1 Úprava tvorby fondu, výšky fondu, použitia fondu, podmienok poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom

Zamestnávateľ dohodne s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, upraví ich vo vnútornom predpise:

- tvorbu fondu,
- výšku fondu,

- použitie fondu,
- podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a
- **spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom.**

Použitie príspevku z fondu a výšku príspevku z fondu podľa § 7 ods. 3 (pozn. príspevok odborovej organizácii) možno dohodnúť len v kolektívnej zmluve (§ 7 ods. 4 zákona o sociálnom fonde).

Z uvedeného vyplýva, že dohoda má byť predmetom kolektívnej zmluvy, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, upravujú sa tieto otázky vo vnútornom predpise. Pokiaľ ide o príspevok odborovej organizácii a jeho výšku, ten možno dohodnúť len v kolektívnej zmluve.

2.5.2 Pojem „zamestnávateľ“ pre účely zákona o sociálnom fonde

Sociálny fond tvorí **zamestnávateľ**.

Zamestnávateľ na účely zákona o sociálnom fonde je právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba s miestom trvalého pobytu, alebo miestom podnikania na území Slovenskej republiky, ktorá zamestnáva zamestnanca v pracovnom pomere, alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. 1) (*Odkaz 1 smeruje napríklad na zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príseďiacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe¹⁷ a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, zákon č. 346/2005¹⁸ Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*).

Z uvedeného vyplýva, že do rozsahu pojmu zamestnávateľ **nepatrí** osoba -zamestnávateľ voči osobám vykonávajúcim prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 – 228a ZP).

Zamestnávateľ so sídlom v inom štáte

Podľa § 2 ods. 2 zákona o sociálnom fonde zamestnávateľom na účely tohto zákona je **právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky alebo fyzická osoba s miestom trvalého pobytu alebo miestom podnikania na území Slovenskej republiky, ktorá zamestnáva zamestnanca v pracovnom pomere, alebo obdobnom pra-**

17 V súčasnosti zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.

18 V súčasnosti zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

covnom vzťahu. V zmysle § 7 ods. 2 ZP zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Ak ide zamestnávateľa so sídlom v ČR, zákon o sociálnom fonde sa na českého zamestnávateľa nevzťahuje z dôvodu, že nemá na území SR sídlo (§ 2 ods. 2 zákona o sociálnom fonde).

Združený sociálny fond

Príklad: *Je v súlade so zákonom vytvorenie združeného sociálneho fondu, do ktorého niekoľko zamestnávateľov prispieva časťou sociálneho fondu tvoreného podľa zákona. Prostriedky združeného sociálneho fondu sa následne poskytujú zamestnancom zamestnávateľov, ktorí vytvorili združený sociálny fond, pričom prostriedky fondu sa poskytujú na účely v súlade s § 7 ods. 1 zákona a účasť v združenom sociálnom fonde je zahrnutá aj v kolektívnych zmluvách. Dochádza však k prerozdeleniu časti prostriedkov sociálneho fondu jednotlivých zamestnávateľov aj zamestnancom iných organizácií.*

Z hľadiska tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu by mal zamestnávateľ s právnou subjektivitou tvoriť sociálny fond z objemu hrubých miezd/platov a používať sociálny fond v prospech svojich zamestnancov a nezlučovať tieto finančné prostriedky s prostriedkami iných zamestnávateľov, a následne ho neprerozdeľovať. Uvedené možno odvodiť tak z § 2 ods. 1 zákona o sociálnom fonde – zamestnávateľ tvorí sociálny fond.... ako aj z § 6 zákona o sociálnom fonde tvorba a čerpanie sociálneho fondu sa vedie na osobitnom analytickom účte.....

Dva sociálne fondy u zamestnávateľa

Príklad: *V podmienkach obcí sa stáva, že jeden zamestnávateľ má zamestnancov: 1) obecného úradu, 2) materskej školy – školstvo (materská škola je bez právnej subjektivity). Sociálny fond u jedného takéhoto zamestnávateľa sa tvorí zvlášť pre zamestnancov obecného úradu a zvlášť pre zamestnancov školstva. Zamestnancom obecného úradu sa z ich základu pre tvorbu sociálneho fondu odvádza tvorba sociálneho fondu na samostatný účet a zamestnancom z materskej školy na samostatný účet. Následne na to je rovnaké aj použitie sociálneho fondu – zamestnanci obecného úradu čerpajú príspevky zo sociálneho fondu zo svojho účtu a zamestnanci materskej školy zo svojho účtu. Možno postupovať takýmto spôsobom, alebo sa má tvoriť len jeden sociálny fond?*

Ak materská škola zriadená obcou nemá právnou subjektivitu, zamestnanci materskej školy, aj zamestnanci obecného úradu **majú jedného zamestnávateľa, ktorým je obec.** Zamestnávateľ má viesť tvorbu a čerpanie sociálneho fondu **pre všetkých** zamestnancov na osobitnom analytickom účte fondu, alebo na osobitnom účte v banke, alebo v pobočke zahraničnej banky, pričom je dôležité, aby bol zabezpečený prehľad o prídeľoch a čerpaní sociálneho fondu na účtovné i kontrolné účely. Z tohto hľadiska jeden zamestnávateľ tvorí jeden sociálny fond, aj keby mal niekoľko organizačných súčastí bez právnej subjektivity.

Príklad: Tvorí sa sociálny fond aj z platu starostu mestskej časti?

Podľa § 2 ods. 1 zákona o sociálnom fonde zamestnávateľ tvorí fond v rozsahu a za podmienok ustanovených týmto zákonom. Podľa § 2 ods. 2 zákona o sociálnom fonde zamestnávateľ na účely tohto zákona je **právnická osoba** so sídlom na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba s miestom trvalého pobytu, alebo miestom podnikania na území Slovenskej republiky, **ktorá zamestnáva zamestnanca v pracovnom pomere** alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. 1) (*Odkaz 1 smeruje napríklad na zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe¹⁹ a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere v znení neskorších predpisov, zákon č. 346/2005²⁰ Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).*

Pokiaľ nemožno vzťah zamestnávateľa a fyzickej osoby podradiť pod rozsah § 2 ods. 2 zákona o sociálnom fonde, za tieto osoby zamestnávateľ netvorí sociálny fond, ani im nemôže poskytovať príspevky zo sociálneho fondu. Avšak od 1.1.2016 platí nasledovné:

Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 253/1994 Zb. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest funkcia starostu (aj primátora) je **verejná funkcia, ktorá sa nevykonáva v pracovnom pomere**. Podľa § 2 ods. 3 zákona č. 253/1994 Zb. starosta sa počas výkonu funkcie **na účely tvorby a použitia sociálneho fondu**⁴⁾ (*Odkaz 4 smeruje na zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov*): **a na účely zabezpečovania stravovania a prispievania na stravovanie**³⁾ (*Odkaz 3 smeruje na Zákonník práce*) **posudzuje ako zamestnanec v pracovnom pomere**.

Podľa § 2 ods. 4 zákona č. 253/1994 Zb. obec vo vzťahu k starostovi na účely uvedené v odseku 3 vystupuje ako zamestnávateľ.

Z tohto hľadiska sa sociálny fond tvorí aj z platu starostu a starostovi sa poskytujú plnenia zo sociálneho fondu akoby bol zamestnanec.

Príklad: Tvorí sa sociálny fond aj z miezd štatutárnych orgánov?

Podľa § 2 ods. 1 zákona o sociálnom fonde zamestnávateľ tvorí fond v rozsahu a za podmienok ustanovených týmto zákonom. Podľa § 2 ods. 2 zákona o sociálnom fonde

19 V súčasnosti zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.

20 V súčasnosti zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

zamestnávateľ na účely tohto zákona je **právnická osoba** so sídlom na území Slovenskej republiky, alebo fyzická osoba s miestom trvalého pobytu alebo miestom podnikania na území Slovenskej republiky, **ktorá zamestnáva zamestnanca v pracovnom pomere** alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. 1) (*Odkaz 1 smeruje napríklad na zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 385/2000 Z. z. o sudoch a prísediaciach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe²¹ a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, zákon č. 346/2005²² Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).*

Pokiaľ nemožno vzťah zamestnávateľa a fyzickej osoby podradiť pod rozsah § 2 ods. 2 zákona o sociálnom fonde, za tieto osoby zamestnávateľ netvorí sociálny fond, ani im nemôže poskytovať príspevky zo sociálneho fondu.

Z uvedeného možno odvodiť dve postavenia štatutárneho orgánu:

a) **štatutárny orgán, ktorý nie je zamestnancom** – ide o štatutárny orgán, ktorý výlučne vykonáva funkciu štatutárneho orgánu. Výkon funkcie štatutárneho orgánu sa v zmysle judikatúry NS SR nemôže uskutočňovať v pracovnoprávnom vzťahu na základe pracovnej zmluvy. Výkon sa spravuje zmluvou o výkone funkcie podľa § 66 ods. 3 ObZ.

V prípade takéhoto štatutárneho orgánu nie sú splnené podmienky podľa § 2 ods. 1 zákona o sociálnom fonde, a teda z jeho odmeny sa netvorí sociálny fond, ani mu nemožno poskytnúť plnenie zo sociálneho fondu.

b) štatutárny orgán, ktorý **popri svojej funkcii štatutárneho orgánu má na výkon závislej práce u zamestnávateľa uzatvorenú pracovnú zmluvu** (podľa § 7 ods. 3 ZP „*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*“).

V prípade takéhoto štatutárneho orgánu sa zo mzdy, ktorá plynie zo závislej práce (z pracovnej zmluvy) tvorí sociálny fond a možno mu poskytovať plnenia zo sociálneho fondu.

21 V súčasnosti zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.

22 V súčasnosti zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2.5.3 Tvorba a zloženie sociálneho fondu

V § 3 zákona o sociálnom fonde sa stanovuje, ako sa tvorí sociálny fond.

Fond má tri zložky: 1. **povinný prídel**, 2. **ďalší prídel** a 3. **ďalšie zdroje**.

Fond sa tvorí (§ 3 ods. 1) ako **úhrn**

- a) **povinného prídelu** vo výške 0,6 % až 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1,
- b) **ďalšieho prídelu** vo výške
 1. **dohodnutej v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise, ak u zamestnávateľa nemôže pôsobiť odborový orgán podľa osobitného predpisu 2)** (Odkaz 2 smeruje na § 230 zákona č. 73/1998 Z. z. v znení zákona č. 241/2001 Z. z.), **najviac vo výške 0,5 % zo základu** ustanoveného v § 4 ods. 1, (**tzv. fakultatívny prídel**) alebo
 2. **sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom**, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7 ods. 5, najviac však vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1, (**tzv. obligatórny prídel**)
- c) **ďalších zdrojov fondu podľa § 4 ods. 2 a 3.**

2.5.3.1 Povinný prídel

Tvorba sociálneho fondu vo výške 1 % základu závisí len od splnenia daňových a odvodových povinností zamestnávateľa v predchádzajúcom roku. Podmienkou dohodnutia prídelu vo výške 1 % nie je existencia odborovej organizácie.

Príklad: Zamestnávateľ v súkromnej sfére, ktorý je zamestnávateľom podľa § 5 ods. 1 zákona o sociálnom fonde, dosiahol za rok 2015 zisk a splnil si všetky odvodové povinnosti voči štátu, obci, vyššiemu územnému celku, ako aj odvodové povinnosti voči Sociálnej poisťovni a zdravotným poisťovniam. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond vo výške 1 % zo základu podľa § 4 zákona o sociálnom fonde. Celú tvorbu sociálneho fondu vo výške 1 % zamestnávateľ považuje za povinný prídel do sociálneho fondu podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom fonde. U zamestnávateľa nepôsobí žiadny zástupca zamestnancov (odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník). Je tvorba povinného prídelu vo výške 1 % v tomto prípade daňovo plne uznateľným výdavkom i napriek tomu, že v spoločnosti nepôsobí odborový orgán?

Podľa § 5 ods. 1 zákona o sociálnom fonde povinný prídel podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ďalší prídel podľa § 3 ods. 1 písm. b) do fondu u zamestnávateľa, ktorého predmet činnosti je zameraný na dosiahnutie zisku, je súčasťou výdavkov (nákladov) 5). (Odkaz 5 smeruje na § 19 ods. 1 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov).

Súčasťou výdavkov (nákladov) zamestnávateľa, ktorý tvorí zisk, je nielen povinný prídel vo výške 1 %, ale aj ďalší prídel tvorený podľa § 3 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom fonde.

Podľa § 21 ods. 2 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov daňovými výdavkami nie sú tiež

- d) tvorba rezervného fondu a ostatných účelových fondov, okrem povinného prídelu do sociálneho fondu podľa osobitného predpisu, 13) (*Odkaz 13 smeruje na zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov*).

Z uvedeného vyplýva, že za daňový výdavok podľa zákona o dani z príjmov sa uzná povinný prídel do fondu podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ďalší prídel podľa § 3 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom fonde.

Pôsobenie odborovej organizácie, zamestnaneckej rady, či zamestnaneckého dôverníka je z hľadiska vyššie uvedenej otázky bezpredmetné.

Dva druhy zamestnávateľov

Zamestnávatelia podľa § 5 ods. 1

Povinný prídel podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ďalší prídel podľa § 3 ods. 1 písm. b) do fondu u **zamestnávateľa, ktorého predmet činnosti je zameraný na dosiahnutie zisku**, je súčasťou výdavkov (nákladov) 5) (*Odkaz č. 5 smeruje na § 19 ods. 1 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov*).

Zamestnávateľ podľa § 5 ods. 1, ktorý za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol zisk a splnil všetky daňové povinnosti k štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odvodové povinnosti k zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni, môže tvoriť povinný prídel podľa odseku 1 písm. a) do výšky 1 %.

Zamestnávateľ, ktorý chce tvoriť povinný prídel do sociálneho fondu vo výške 1 % musí splniť všetky tri vyššie uvedené podmienky, ktoré sú rovnocenné.

Zamestnávateľ, ktorý nesplnil niektorú z podmienok uvedených v prvej vete, tvorí povinný prídel do fondu vo výške 0,6 %.

Zamestnávatelia podľa § 5 ods. 2

Povinný prídel podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ďalší prídel podľa § 3 ods. 1 písm. b) do fondu u zamestnávateľa, na ktorého sa nevzťahuje odsek 1, je súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov.

Zamestnávatelia podľa § 5 ods. 2 tvoria sociálny fond podľa odseku 1 od 1. januára 1995 v rámci možnosti svojho rozpočtu.

Príklad:

1. V zmysle § 3 ods.1 písm. c) zákona o sociálnom fonde sa sociálny fond tvorí aj z ďalších zdrojov, ktoré môžu byť
 - dary, dotácie, príspevky – v zmysle § 4 ods.2 zákona o sociálnom fonde,
 - prídel z použiteľného zisku – v zmysle § 4 ods.3 zákona o sociálnom fonde.

V mnohých obciach a mestách je vykonávaná podnikateľská činnosť. Je aj v takomto prípade možnosť zo zisku z podnikateľskej činnosti obce (mesta) prispieť do sociálneho fondu **prídelom z použiteľného zisku**? Ak áno, kto má v obciach a mestách o tom rozhodnúť? Je postačujúce, ak by táto možnosť bola uvedená vo vnútorných zásadách obce (mesta) o tvorbe a použití sociálneho fondu, alebo o tom musí rozhodnúť obecné zastupiteľstvo, alebo iný orgán obce (mesta)? Taktiež rozpočtové a príspevkové organizácie obcí a miest vykonávajú podnikateľskú činnosť, ako je to v ich prípade?

2. Výška tvorby sociálneho fondu je ovplyvnená skutočnosťou, či zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku dosiahol zisk. V tých obciach a mestách, kde je vykonávaná podnikateľská činnosť, môže dôjsť ku skutočnosti, že v rámci podnikateľskej činnosti dosiahli stratu. V rámci tejto podnikateľskej činnosti sú taktiež vedené a účtované aj mzdové náklady na zamestnávateľov, ktorí túto podnikateľskú činnosť vykonávajú. Ako postupovať v prípade, ak obec (mesto) dosiahla v rámci podnikateľskej činnosti stratu? Je možné za týchto zamestnancov tvoriť takú výšku sociálneho fondu ako za zamestnancov, ktorí sú vedení v hlavnej činnosti obce? Čo urobiť v prípade, že príspevková organizácia dosiahla z podnikateľskej činnosti stratu?

Zákon o sociálnom fonde v § 5 rozlišuje zamestnávateľov na dve skupiny, a to zamestnávateľa, ktorých predmet činnosti je zameraný na dosiahnutie zisku (§ 5 ods. 1 zákona o sociálnom fonde) a ostatní zamestnávateľa, na ktorých sa nevzťahuje § 5 ods. 1 zákona o sociálnom fonde. Ide napríklad o zamestnávateľské organizácie, ktoré hospodária s pridelenými rozpočtovými prostriedkami, prípadne majú príjmy aj z vlastnej podnikateľskej činnosti v rozsahu povolenom všeobecne záväznými právnymi predpismi, avšak zmyslom ich činnosti nie je dosahovanie zisku.

Pri delení zamestnávateľov na tzv. podnikateľské subjekty a nepodnikateľské subjekty na účely zákona o sociálnom fonde je potrebné vychádzať z definície podnikania upravenej v Obchodnom zákonníku. Podľa § 2 ods. 1 ObZ sa podnikaním rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku. Predmet činnosti obce (resp. nimi zriadených príspevkových alebo rozpočtových organizácií), nie je zameraný na dosahovanie zisku. Obce a nimi zriadené príspevkové a rozpočtové organizácie nespĺňajú ani ďalšie znaky podnikania, a z tohto dôvodu nie možné z podnikateľskej činnosti obce alebo rozpočtových a príspevkových organizácií prispievať do sociálneho fondu prídelom z použiteľného zisku.

Určenie základu na určenie ročného prídelu a mesačného prídelu

Ročný prídel

Podľa prvej vety § 4 ods. 1 zákona o sociálnom фонде **základom na určenie ročného prídelu do fondu podľa § 3 je súhrn hrubých miezd alebo platov³** (*Odkaz č. 3 smeruje Napríklad § 118 ods. 2 Zákonníka práce, § 84 ods. 1 zákona č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov, § 78 ods. 1 zákona č. 312/2001 Z. z.²³ v znení neskorších predpisov, § 4 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov*) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Hospodársky rok

Príklad: Spoločnosť využíva štatút hospodárskeho roka a dosiahla za uplynulý hospodársky rok zisk a splnila všetky finančné povinnosti voči subjektom verejnej správy (dane, odvody..) Ako postupovať v nadväznosti na zákon o sociálnom фонде, ktorý používa pojem kalendárny rok?

Zamestnávateľ, u ktorého účtovným obdobím nie je kalendárny rok, ale hospodársky rok, splnenie podmienok uvedených v § 3 ods. 2 zákona o sociálnom фонде preukazuje za hospodársky rok a v prípade splnenia týchto podmienok môže tvoriť povinný prídel do sociálneho fondu až do výšky 1 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom фонде.

Mesačný prídel

Podľa druhej vety § 4 ods. 1 zákona o sociálnom фонде **základom na určenie mesačného prídelu** do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Podľa tretej vety § 4 ods. 1 zákona o sociálnom фонде **základom na určenie prídelu do fondu u zamestnancov, ktorí podľa pracovnej zmluvy vykonávajú práce vo verejnom záujme v zahraničí, a u štátnych zamestnancov dočasne vyslaných na vykonávanie štátnej služby do cudziny** je súhrn určených funkčných platov 4) (*Odkaz č. 4 smeruje na napríklad*

§ 98 zákona č. 312/2001 Z. z.²⁴, § 22 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) alebo služobných platov 4a) (*Odkaz č. 4a smeruje na napríklad § 109 ods. 2 zákona č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov, § 101a ods. 4 zákona č. 200/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov, § 138 ods. 2 zákona č.*

23 V súčasnosti zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.

24 V súčasnosti zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.

346/2005 Z. z.²⁵ v znení zákona č. 253/2007 Z. z.) pred prepočtom platovým koeficientom 4b) (Odkaz č. 4b smeruje na § 99 zákona č. 312/2001 Z. z.) alebo objektivizovaným platovým koeficientom. 4c) (Odkaz č. 4c § 23 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení zákona č. 474/2008 Z. z.).

K pojmu plat a mzda

Odkazom na konkrétne ustanovenie zákona sa usmerňuje, ktoré konkrétne zložky platu vstupujú do základu pre tvorbu sociálneho fondu. Pokiaľ ide o štátnych zamestnancov, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe bol s účinnosťou od 1. novembra 2009 nahradený zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe. Na účely zadefinovania zložiek **platu štátneho zamestnanca**, ktoré tvoria základ pre tvorbu sociálneho fondu sa uplatní § 81 zákona o štátnej službe.²⁶

§ 114 ods. 2 zákona o štátnej službe ustanovuje, že ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na služobné úrady alebo na štátnych zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku, priemernej mzde alebo o náhrade mzdy, rozumie sa tým funkčný plat priznaný štátnemu zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie. Z uvedeného vyplýva, že štátnym zamestnancom sa poskytuje funkčný plat aj v tých prípadoch, kedy sa napríklad zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme poskytuje náhrada platu. Ide napríklad o prípady ako dovolenka, prekážky v práci. Keďže štátnym zamestnancom sa v týchto prípadoch neposkytuje náhrada platu, ale plat vo výške funkčného platu, z tohto dôvodu u štátnych zamestnancov vstupujú vyplatené sumy za čas, kedy nepracovali, ale dostávali funkčný plat, aj do základu pre tvorbu sociálneho fondu.

Podľa § 81 zákona o štátnej službe je platom štátneho zamestnanca okrem iných častí vymenovaných v tomto ustanovení „**plat** za neaktívnu časť služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby”, a teda táto zložka platu je aj základom pre tvorbu sociálneho fondu. Do základu na určenie výšky sociálneho fondu sa **nemôžu zahŕňať plnenia, ktoré sa za mzdu/plat nepovažujú**. Ide najmä o plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytuje v súvislosti so zamestnaním (napr. odstupné, odchodné, cestovné náhrady, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, náhrada za pracovnú pohotovosť a pod.).

V prípade **výkonu práce vo verejnom záujme** a postupe pri odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z., odkaz na § 4 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. znamená, že do

25 V súčasnosti zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

26 Štátnemu zamestnancovi za podmienok ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorý tvorí

- a) funkčný plat,
- b) plat za štátnu službu nadčas,
- c) plat za neaktívnu časť služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby,
- d) príplatok za štátnu službu v noci,
- e) príplatok za štátnu službu v sobotu a v nedeľu,
- f) príplatok za štátnu službu vo sviatok,
- g) odmena.

základu sa zahŕňajú všetky zložky platu uvedené pod písmenom a) až v) to znamená, že do základu sa zahŕňajú aj tie zložky platu, ktoré **netvorí funkčný plat**. Odmeny podľa § 4 ods. 1 písm. t) a príplatok za sobotu alebo nedeľu podľa § 4 ods. 1 písm. o) zákona č. 553/2003 Z. z. sa zahŕňajú do základu pre tvorbu sociálneho fondu (tieto inštitúty sa nezapočítavajú do základu pre tvorbu sociálneho fondu iba u zamestnancov, ktorí vykonávajú práce vo verejnom záujme v zahraničí).

V prípade **pracovného pomeru**: do základu pre určenie výšky sociálneho fondu sa nemôžu zahŕňať plnenia, ktoré sa v zmysle Zákonníka práce za mzdu nepovažujú. Príklady takýchto plnení sú uvedené v § 118 ods. 2 ZP (napr. náhrada mzdy za dovolenku, náhrada mzdy pri prekážkach v práci, odstupné, odchodné, cestovné náhrady atď.).

2.5.3.2 Ďalší prídel

Prídel podľa písm. b) bod 1 a 2 sa **navzájom vylučujú**.

Ak sa zamestnávateľ na prídele podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 nedohodol s odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve, tvorí len prídel podľa písm. b) bod 2. Výnimka sa týka len zamestnávateľa, kde nemôže pôsobiť odborová organizácia a uzatvoriť sa kolektívna zmluva podľa § 230 zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície, kde sa stanovuje, že „*Ustanovenia jednej časti sa v Národnom bezpečnostnom úrade a v Slovenskej informačnej službe neuplatňujú*“. Jedenásta časť sa týka činnosti odborových orgánov.

Príklad: *Rozpočtová organizácia tvorí sociálny fond vo výške 1 %. Môže tvoriť ďalší prídel vo výške 0,5 %, ak u nej nepôsobí odborová organizácia, ale bolo by to upravené vo vnútornom predpise?*

Podľa § 3 ods. 2 zákona o sociálnom poistení sa rozlišuje tzv. fakultatívny (bod 1) a obligatórny prídel (bod 2). Fakultatívny prídel sa uplatňuje v prípade dojednaní jeho výšky v kolektívnej zmluve. Vo vnútornom predpise ho možno dojednať, len ak u zamestnávateľa nemôže pôsobiť odborový orgán podľa osobitného predpisu 2) (*Odkaz 2 smeruje na § 230 zákona č. 73/1998 Z. z. v znení zákona č. 241/2001 Z. z.*). Inak to nemôže urobiť.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že ak zamestnávateľ nemá v kolektívnej zmluve dohodnutý ďalší prídel, nemôže postupovať podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde, ale ďalší prídel môže tvoriť len podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 2 zákona o sociálnom fonde, a to len účelovo na poskytnutie príspevku na dopravu (v rozsahu podľa tohto ustanovenia).

2.5.3.3 Ďalšie zdroje sociálneho fondu

Ďalšími zdrojmi fondu sú zdroje podľa zákona o sociálnom fonde alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu (§ 4 ods. 2 zákona o sociálnom fonde).

Pre výšku týchto zdrojov zákon o sociálnom фонде **neustanovuje žiadne bližšie podmienky ani obmedzenia.**

Zamestnávateľ, ktorý vytvára zisk, **môže** prispievať do fondu **prídelmi z použiteľného zisku**; tým nie je dotknutá povinnosť takéhoto zamestnávateľa tvoriť fond podľa § 2 ods. 1 tohto zákona (§ 4 ods. 5 zákona o sociálnom фонде).

2.5.4 Účet sociálneho fondu

Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom analytickom účte fondu **alebo** na osobitnom účte v banke alebo v pobočke zahraničnej banky (§ 6 ods. 1 zákona o sociálnom фонде).

Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu; za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra.

Ak zamestnávateľ vypláca mzdu alebo plat **vo viacerých výplatných termínoch**, za deň výplaty sa na účely tohto zákona považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy alebo platu za uplynulý kalendárny mesiac.

Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca (§ 6 ods. 2 zákona o sociálnom фонде).

Príklad: *V zmysle § 6 ods. 2 zákona o sociálnom фонде je zamestnávateľ povinný previesť finančné prostriedky na účet sociálneho fondu do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Ak má zamestnávateľ napríklad výplatný termín – 20. deň v mesiaci, tak posledný možný termín na prevedenie finančných prostriedkov na účet SF je 25. deň v mesiaci. Môže ale zamestnávateľ previesť tieto finančné prostriedky pred termínom, ktorý je dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu (napríklad 10. deň v mesiaci)?*

Zákon o sociálnom фонде v § 6 ods. 2 ustanovuje termín tvorby sociálneho fondu na deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu zamestnancom tak, aby prevod finančných prostriedkov bol uskutočnený do piatich dní po výplatnom termíne, najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca. Z vyššie uvedeného vyplýva, že zákon o sociálnom фонде ustanovuje, že ak by bol v krajnom prípade ustanovený výplatný termín na posledný deň v mesiaci, musia byť prostriedky sociálneho fondu vytvorené v tento deň a zároveň v tento deň aj prevedené na účet sociálneho fondu. Z dikcie § 6 ods. 2 druhej vety zákona o sociálnom фонде vyplýva, že termín na vytvorenie sociálneho fondu je deň výplaty u zamestnávateľa, aj keď zamestnávateľ má dohodnutých viac výplatných termínov, sociálny fond je povinný tvoriť až v deň posledného výplatného termínu, a nie skôr.

2.5.5 Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ **najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka** (prvá veta § 7 ods. 3 zákona o sociálnom fonde).

Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka (druhá veta § 7 ods. 3 zákona o sociálnom fonde).

2.5.6 Prechod práv a povinností a zrušenie zamestnávateľa bez právneho nástupcu

V prípade prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov podľa osobitného predpisu 6) (*Odkaz č. 6 smeruje na § 27 až 31 Zákonníka práce*) sa nevyčerpaná časť fondu, zodpovedajúca podielu prevádzaných zamestnancov prevedie na nového zamestnávateľa (§ 6 ods. 4 zákona o sociálnom fonde).

Príklad: *V rámci likvidácie akciovej spoločnosti vyvstáva otázka rozdelenia sociálneho fondu. Aké sú povinnosti spoločnosti voči zamestnancom?*

Ak sa zrušuje zamestnávateľ bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru (§ 6 ods. 5 zákona o sociálnom fonde).

Ide najmä o to, aby pri zrušení zamestnávateľa vytvorený sociálny fond bol poskytnutý tým zamestnancom, z ktorých miezd sa tento fond vytvoril. Zákon o sociálnom fonde neprikazuje zamestnávateľovi použiť prostriedky sociálneho fondu na všetky vymedzené účely, a taktiež neurčuje zamestnávateľovi formy poskytovania príspevkov pre zamestnancov (peňažné alebo nepeňažné). Zamestnávateľ môže svojim zamestnancom v rámci regenerácie pracovnej sily nakúpiť lístky na účasť na kultúrnych podujatiach, alebo môže zamestnancom poskytnúť zo sociálneho fondu finančné sumy, ktoré zamestnanci použijú na ten istý druh kultúrneho alebo športového podujatia, alebo finančné prostriedky môžu použiť na iný druh relaxácie, ktorý sami preferujú. Z vyššie uvedeného vyplýva, že pri zrušení zamestnávateľa bez právneho nástupcu, by mal zamestnávateľ vytvorený sociálny fond rozdeliť medzi všetkých zamestnancov. Rozdelené finančné prostriedky sociálneho fondu môže zamestnávateľ vyplatiť zamestnancom v poslednej výplate, napríklad za účelom použitia na regeneráciu pracovnej sily (povinnosťou zamestnávateľa nie je kontrolovať zamestnanca, ani nie je zodpovedný za to, či zamestnanec vyplatené finančné prostriedky zo sociálneho fondu v skutočnosti využil na regeneráciu pracovnej sily).

2.5.7 Použitie sociálneho fondu

2.5.7.1 Oprávnené osoby na príspevok zo sociálneho fondu

Príspevok sa môže poskytovať týmto osobám:

1. **zamestnancovi** (§ 11 ZP),
2. **rodinnému príslušníkovi zamestnanca** [za rodinného príslušníka sa na účely tohto zákona považuje manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca 8) (*Odkaz č. 8 smeruje na § 3 zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení*)],
3. **poberateľovi** starobného **dôchodku**, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku, ktorého zamestnávateľ **zamestnával** v pracovnom pomere, alebo v obdobnom pracovnom vzťahu **ku dňu odchodu do** starobného **dôchodku**, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku,
4. **odborovej organizácii** (*pozn. tej, ktorá u neho pôsobí*).

V zmysle zákona č. 253/1994 Z. z. aj starostovi obce.

2.5.7.2 Príspevok zamestnancovi - druhy

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje **zamestnancom** z fondu podľa § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde **príspevok na**

- a) **stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi**, (*ide o príspevok nad rozsah § 152 ZP – zákon neobmedzuje výšku príspevku, môže pokryť aj sumu do rozsahu výšky ceny jedla, stravného lístka, stravovacej poukážky - gastrolístka*),
- b) dopravu do zamestnania a späť,
- c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- e) zdravotnú starostlivosť,
- f) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- g) doplnkové dôchodkové sporenie, **okrem** príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu, 7) (*Odkaz č. 7 smeruje na zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*), (*povinné platenie je pre 1. zamestnanca zaradeného na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa § 31 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov*, 2. zamestnanca, ktorý je umelec vykonávajúci profesiu tanečníka bez ohľadu na štýl a techniku v divadlách a súboroch, alebo zamestnanca, ktorý je hudobný umelec vykonávajúci profesiu hráča na dychový nástroj.)

- h) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Príklad: *Vyžaduje zákon o sociálnom fonde použitie sociálneho fondu na všetky účely vymedzené v § 7?*

Zákon o sociálnom fonde v § 7 ods. 1 neprikazuje použitie prostriedky sociálneho fondu na všetky vymedzené účely, avšak vo vzťahu k stravovaniu zamestnávateľovi vyplýva povinnosť použiť prostriedky sociálneho fondu na stravovanie na základe poslednej vety § 152 ods. 3 ZP.

Príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Ak v kolektívnej zmluve nie je dohodnutý ďalší prídel podľa § 3 ods. 1 písm. b) prvého bodu (tzv. fakultatívny prídel), zamestnávateľ je **povinný poskytnúť príspevok** z ďalšieho prídelu do fondu tvoreného najviac vo výške podľa § 3 ods. 1 písm. b) druhého bodu **na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok** 9) (*Odkaz č. 9 smeruje na § 134 Zákonníka práce*) **nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy** zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerneho mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca.

Poskytovanie vyššie uvedeného príspevku z ďalšieho prídelu **nevyklučuje poskytovanie príspevku na dopravu do zamestnania a späť aj z povinného prídelu do fondu** (§ 7 ods. 5 zákona o sociálnom fonde).

Podľa § 7 ods. 6 zákona o sociálnom fonde zamestnávateľ je povinný poskytovať príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť podľa § 7 ods. 5 **najneskôr v termíne** určenom na výplatu mzdy, alebo platu, po preukázaní nároku zamestnanca na príspevok a viesť **evidenciu o poskytovaných príspevkoch** podľa § 7 ods. 5.

Ďalšia realizácia sociálnej politiky

Príklad: *Môže byť v rámci sociálnej politiky zamestnávateľa poskytovaný zo sociálneho fondu aj príspevok na splátky hypotekárneho úveru poskytnutého bankou? Zamestnanec preukáže poskytnutie a splácanie splátky hypotekárneho úveru a zamestnávateľ mu na základe dokladov poskytne príspevok na tento účel. Výška sa určí v kolektívnej zmluve.*

Zamestnávateľ v rámci realizácie sociálnej politiky zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov môže použitie sociálneho fondu prispôbiť potrebám za-

mestnancov a dohodnúť aj iné inštitúty okrem tých, ktoré sú ustanovené v § 7 zákona o sociálnom fonde. Poskytovanie finančných prostriedkov na splátku hypotekárneho úveru nie je v rozpore so zákonom o sociálnom fonde. Dôležité je, aby finančné prostriedky boli adresné na zamestnanca a v súlade s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi boli zdanené a vykonané z nich odvody. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodol v zásadách pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, že finančné príspevky na splátky hypotekárneho úveru bude zamestnancom poskytovať na základe preukázania, je zamestnanec, ktorý chce dostať príspevok zo sociálneho fondu na daný účel, povinný preukázať, že finančné prostriedky na tento účel aj využil.

Použitie sociálneho fondu na účel odmeňovania zamestnanca

Podľa § 7 ods. 8 zákona o sociálnom fonde zamestnávateľ **nesmie poskytovať príspevok z fondu na účely odmeňovania za prácu.**

Z uvedeného vyplýva, že prostriedky z fondu sa nesmú poskytovať namiesto mzdy a odmeny zamestnancom. Účelom fondu je poskytovanie prostriedkov za účelom realizácie sociálnej politiky zamestnávateľa, nie za účelom poskytovania peňažného plnenia za prácu.

Použitie sociálneho fondu na zaplatenie poistenia zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone povolania

Príklad: *Môže zamestnávateľ použiť prostriedky sociálneho fondu na zaplatenie poistenia zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone povolania?*

Zamestnávateľ môže podľa § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde poskytovať **zamestnancom finančné príspevky zo sociálneho fondu alebo rôzne druhy plnení.**

Zákon o sociálnom fonde v § 7 ustanovuje, komu a na aké účely možno poskytovať príspevky zo sociálneho fondu. Zamestnávateľ z tohto okruhu vyberie, alebo so zástupcami zamestnancov dohodne, na ktoré čiastkové oblasti **podpory sociálnej politiky zamestnávateľa v starostlivosti o zamestnancov** sa príspevky zo sociálneho fondu budú poskytovať. Spôsob dohodnutia alebo stanovenie oblastí použitia sociálneho fondu je upravené v § 7 ods. 4 zákona o sociálnom fonde, avšak oblasti použitia sociálneho fondu môžu byť dohodnuté len v súlade so zákonom o sociálnom fonde, teda zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily.

Na úhradu poistenia zodpovednosti za škodu nemožno použiť prostriedky zo sociálneho fondu, ktoré **sú určené prioritne na regeneráciu pracovnej sily.**

Príspevok, ako ocenenie práce zamestnanca (príspevok na základe výkonnostných kritérií)

Príklad: *Podmienenie plnenia zo sociálneho fondu výkonnostnými kritériami*

Zamestnávateľ môže s odborovou organizáciou dohodnúť v kolektívnej zmluve poskytovanie ďalších benefitov pre zamestnancov pracujúcich v podmienkach rizikových faktorov (zaradených napr. do 1. a 2. rizikovej skupiny) vo forme relaxačných pobytov alebo rekondičných pobytov, ich poskytovanie však **nemôže podmieniť prvkami, ktoré spĺňajú znaky odmeňovania za prácu**. Môže napríklad dĺžku rekondičných pobytov diferencovať podľa dĺžky odpracovaných rokov v podmienkach daného rizikového faktora, ale nie je prípustné navrhované benefity poskytovať ako ocenenie za prácu. Na diferencované ocenenie zamestnanca (napr. podiel zamestnanca na zvyšovaní tržieb spoločnosti, znižovaní nákladov, zvyšovaní kvality výrobkov) má zamestnávateľ možnosť uplatniť rôzne formy odmeňovania za prácu, ktoré môže stanoviť v mzdovom poriadku. Prostriedky sociálneho fondu sa môžu použiť **výlučne na podporu rozvoja sociálnej politiky zamestnávateľa a ich poskytovanie nemožno podmieniť, napr. plneniami za kvalitu plnenia práce**.

Určenie účelu príspevku zamestnancom

Príklad: *Má zamestnanec pravo určiť, na čo a kedy chce využiť príspevok zo sociálneho fondu?*

Ak má zamestnávateľ dohodnuté vo vnútornom predpise použitie príspevkov zo sociálneho fondu na konkrétne účely, nemôže si zamestnanec nárokovať na iné príspevky, ktoré nie sú dohodnuté v zásadách použitia sociálneho fondu. Zamestnanec si nemôže nárokovať na príspevok zo sociálneho fondu, ktorý nie je dohodnutý v zásadách z dôvodu, že zásady použitia sociálneho fondu musia byť v súlade s jeho tvorbou (napr. zamestnanec si nemôže nárokovať na čerpanie prostriedkov sociálneho fondu formou poskytnutia pôžičky, ak nie sú prostriedky sociálneho fondu dohodnuté v zásadách použitia sociálneho fondu na tento účel z dôvodu, že tvorba sociálneho fondu by následne neumožnila pokryť ďalšie plnenia dohodnuté v zásadách).

Neúčast' na aktivite hradenej zo sociálneho fondu

Príklad: *V škole sa uskutočnil rekondičný deň. Zamestnanec sa ho zo zdravotných dôvodov nemohol zúčastniť a z tohto dôvodu zamestnávateľ zamestnancovi nevyplatil príspevok zo sociálneho fondu. Zamestnanec s týmto postupom nesúhlasil.*

V zmysle § 7 ods. 1 písm. d) zákona o sociálnom fonde môže zamestnávateľ poskytovať zamestnancom v rámci realizácie svojej sociálnej politiky príspevky zo sociálneho fondu na rekondičné pobyty (dni) a na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily. Príspevky je možné poskytovať napríklad na základe individuálne predložených dokladov o účasti na rekondičnom dni, alebo je možné poskytovať aj finančné príspevky zo sociálneho fondu zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily paušálne, bez dokladovania, ak je táto možnosť dohodnutá v zásadách použitia sociálneho fondu.

Konkrétne druhy služieb, ktoré zamestnanec využíva na svoju regeneráciu, a na ktoré sa mu bude prispievať zo sociálneho fondu, by mali byť predmetom dohody v kolektívnej zmluve alebo v internom predpise vydanom zamestnávateľom, napr. po dohode s odborovou organizáciou, príp. so zamestnaneckou radou, resp. v zásadách použitia sociálneho fondu.

Ak je u zamestnávateľa v zásadách použitia sociálneho fondu dohodnuté, že zamestnanec dostane príspevok zo sociálneho fondu za účasť na konkrétnej aktivite (napr. rekondičný deň, zdravotná prehliadka) a zamestnanec sa danej aktivity nezúčastní, nemôže požadovať od zamestnávateľa vyplatenie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu za túto aktivitu.

Príspevok zamestnancovi za výkon práce len počas časti roka

Príklad: *Zamestnanec odpracoval pre zamestnávateľa len časť roka. Môže sa mu zo sociálneho fondu poskytnúť nižší príspevok na rekreáciu ako zamestnancovi, ktorý pre zamestnávateľa odpracoval celý kalendárny rok?*

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond vo výške, ktorú odvodzuje z miezd/platov zamestnancov, preto ak zamestnanec tvorí sociálny fond celý rok a niektorý zamestnanec len časť roka, môže zamestnávateľ pri použití prostriedkov zo sociálneho fondu pristúpiť k ich diferencovanému poskytovaniu.

Zásada rovnakého zaobchádzania

Pri poskytovaní príspevkov z fondu zamestnávateľ musí **dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania**.

Podľa § 7 ods. 7 zákona o sociálnom fonde zamestnávateľ poskytuje príspevok z fondu **v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania** ustanovenou osobitným predpisom 10) (*Odkaz č. 10 smeruje na zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov*) pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov.

Preukázanie použitia príspevku

Príklad: *Môže zamestnávateľ vyplatiť finančný príspevok na základe čestného prehlásenia zamestnanca, že príspevok použije v súlade s § 7 ods. 1 písm. d) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, ak je to uvedené aj v kolektívnej zmluve?*

Podľa § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde môže zamestnávateľ poskytovať zamestnancom finančné príspevky zo sociálneho fondu alebo rôzne druhy plnení. Ak má zamestnávateľ dohodnuté v kolektívnej zmluve preukazovanie použitia príspevku zo

sociálneho fondu na konkrétny účel, na základe čestného prehlásenia zamestnanca, zamestnávateľ je viazaný obsahom kolektívnej zmluvy, a teda je povinný vyplatiť zamestnancovi finančný príspevok.

Príklad: *Je povinnosťou organizácie vyžadovať od zamestnanca dokladovanie použitia príspevku na regeneráciu pracovných síl, ak sa to v kolektívnej zmluve neuvádza (kolektívna zmluva nie je uzatvorená)?*

Zákon o sociálnom fonde neukladá povinnosť preukazovania použitia prostriedkov sociálneho fondu. Ak zamestnávateľ nevedel vo vnútornom predpise, alebo nedohodol v kolektívnej zmluve, preukazovanie príspevku zo sociálneho fondu na konkrétny účel (napr. regenerácia pracovných síl), je na zamestnancovi, ako finančné prostriedky zo sociálneho fondu využije. Zamestnávateľ v tomto prípade nemôže dodatočne od zamestnanca požadovať preukázanie (dokladovanie), akým spôsobom použil poskytnuté prostriedky. Požiadavka preukázania použitia prostriedkov môže byť uplatnená, len ak by zamestnávateľ v zásadách pre tvorbu a použitie sociálneho fondu mal dohodnuté alebo uvedené, že príspevky (napr. na regeneráciu pracovných síl) sa budú zamestnancom poskytovať na základe toho, že zamestnanec, ktorý žiada o príspevok, preukáže, že finančný príspevok použije na stanovený účel (napr. regeneráciu pracovných síl).

Príklad: *Môže rekreačné zariadenie fakturovať zamestnávateľovi poskytnuté služby pre 30 zamestnancov jednou čiastkou – ako prenájom zariadenia? Na faktúre bolo uvedené použitie rekreačného zariadenia, pričom k faktúre bol priložený zoznam 30 zamestnancov, ktorí v zariadení strávili 3 dni. Tam aj späť ich odviezol autobus, ktorý uhradil zamestnávateľ. V hoteli sa poskytol nocľah (2 noci), plná penzia a rehabilitačné služby (plaváreň, masáže, a pod.).*

Podľa § 7 ods. 1 písm. d) zákona o sociálnom fonde zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na ... d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,...

Príspevky je možné poskytovať na základe individuálne predložených dokladov o účasti na rekreácii, zároveň je možné zabezpečiť aj rekreáciu pre celý podnik (zamestnávateľa) a výdavky, resp. ich časť spojenú napr. s dopravou do rekreačného zariadenia, je potrebné pre účely zdanenia rozpisat' na jednotlivých účastníkov rekreácie.

Dodatočné preukázanie využitia príspevku zo sociálneho fondu

Príklad: *Môže zamestnávateľ dodatočne žiadať potvrdenie o využití prostriedkov zo sociálneho fondu?*

Ak zamestnávateľ má dohodnuté vo vnútornom predpise alebo v kolektívnej zmluve, že poskytuje zamestnancom príspevky zo sociálneho fondu bez preukazovania po-

užitia tohto príspevku na konkrétny účel, napríklad na regeneráciu pracovnej sily, je na zamestnancovi, ako finančné prostriedky sociálneho fondu využije.

Zamestnávateľ nemôže dodatočne od zamestnanca požadovať preukázanie (predloženie dokladov) použitia týchto prostriedkov, ak to nestanovuje kolektívna zmluva ani vnútorný predpis.

Iba v prípade, ak by mal zamestnávateľ v zásadách pre tvorbu a použitie sociálneho fondu dohodnuté ustanovenie, že príspevky zo sociálneho fondu alebo konkrétny príspevok, napr. na regeneráciu pracovnej sily, bude zamestnancom poskytovať na základe preukázania (napr. poskytnutia dokladu), je zamestnanec, ktorý má záujem o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu, povinný daný účel preukázať, že finančné prostriedky na tento účel aj využil.

2.5.7.3 Poskytovanie príspevku bývalému zamestnancovi

Príklad: *Zamestnávateľ poskytuje nenávratný príspevok zo sociálneho fondu zamestnancom pri dlhodobej pracovnej neschopnosti.*

1. *V mesiaci február 2016 požiadal zamestnanec A o uvedený príspevok zo sociálneho fondu, avšak 31. 03. 2016 skončil pracovný pomer a následne ku dňu odchodu nastúpil do starobného dôchodku.*
2. *V mesiaci február 2016 požiadal zamestnanec B o uvedený príspevok zo sociálneho fondu, avšak 31. 01. 2016 skončil pracovný pomer a následne ku dňu odchodu nastúpil do starobného dôchodku.*

Je možné vo vyššie uvedených prípadoch poskytnúť nenávratný príspevok zo sociálneho fondu bývalým zamestnancom?

Ak zamestnanec v prípade:

1. požiadal v súlade so zásadami o použití sociálneho fondu o uvedený príspevok, tak zamestnávateľ by mal konať v súlade so zásadami použitia sociálneho fondu dohodnutými u zamestnávateľa, a teda ak zamestnanec splnil všetky podmienky, ktoré sú ustanovené v zásadách, tak mu mal zamestnávateľ daný príspevok vyplatiť, ako zamestnancovi v pracovnom pomere, ešte do 31. 03. 2016.
2. požiadal v súlade so zásadami o použití sociálneho fondu o uvedený príspevok v mesiaci február 2016 a tento zamestnanec skončil pracovný pomer k 31. 1. 2016 s tým, že nastúpil do dôchodku a zamestnávateľ má v zásadách sociálneho fondu dohodnuté poskytovanie príspevkov aj bývalým zamestnancom zamestnávateľa, tak zamestnávateľ by mal konať v súlade s týmito zásadami o použití sociálneho fondu a vyplatiť zamestnancovi príslušnú čiastku na základe jeho žiadosti a v súlade s dohodnutými zásadami o použití prostriedkov sociálneho fondu. Teda ak zamestnanec splnil všetky podmienky, ktoré sú ustanovené v zásadách, tak by mu mal zamestnávateľ daný príspevok vyplatiť ako bývalému zamestnancovi.

2.5.7.4 Príspevok odborovej organizácii

Podľa § 7 ods. 3 zákona o sociálnom fonde sa poskytuje príspevok odborovej organizácii.

V kolektívnej zmluve možno dohodnúť príspevok z fondu **na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz, alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom.**

Ak sa prostriedky fondu, dohodnuté v kolektívnej zmluve, na tieto účely v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku.

Možné použitie prostriedkov sociálneho fondu podľa § 7 ods. 3 zákona o sociálnom fonde je vymedzené tým, že:

- *musí ísť o úhradu nákladov **odborovej organizácie**, teda sa predpokladá, že nejaké náklady odborovej organizácii v súvislosti s priebehom a realizáciou kolektívneho vyjednávania **už vznikli**,*
- *tieto vzniknuté náklady musia predstavovať **výdavky odborovej organizácie** na spracovanie analýz a expertíz a (alebo) výdavky na **iné služby** nevyhnutné na realizáciu kolektívneho vyjednávania, pričom zamestnávateľ ich odborovej organizácii **refunduje z prostriedkov sociálneho fondu** na základe predložených dokladov.*

*Z prostriedkov sociálneho fondu nemôžu byť uhrádzané výdavky odborovej organizácie na nákup napr. predmetov, kancelárskych potrieb, počítačovej techniky, softvérového vybavenia alebo čohokoľvek iného, čo **nemá charakter služby** nevyhnutne potrebnej na účely kolektívneho vyjednávania.*

Príklady použitia príspevku:

- *na spracovanie expertíznej **analýzy ekonomickej situácie zamestnávateľa**,*
- *na posúdenie a **porovnanie situácie v určitej oblasti v odvetví**, v ktorom pôsobí daná organizácia na účely kolektívneho vyjednávania (napr. v oblasti odmeňovania zamestnancov),*
- *za spracovanie **odborného posudku ku konkrétnemu spornému problému**, ktorý sa vyskytne pri kolektívnom vyjednaní,*
- *na **školenie externých vyjednávačov** zastupujúcich odborovú organizáciu pri kolektívnom vyjednaní,*
- *v súvislosti so **zadaním zhotovenia právneho posudku** na znenie ustanovení kolektívnej zmluvy (napr. v prípade zmeny právnych predpisov v priebehu obdobia platnosti kolektívnej zmluvy),*
- *za expertíznu **činnosť nezávislých expertov pôsobiacich mimo odborovej organizácie.***
- *ako výdavky, napr. na kopírovacie, rozmnožovacie, tlačiarenské, poštové, internetové, telefonické a obdobné **služby**, ktorých použitie je **nevyhnutné** v súvislosti*

s kolektívnym vyjednávaním, ak tieto služby nie sú hradené zamestnávateľom (viď. § 240 ods. 5 ZP),

- na úhradu alikvotnej výšky súm za **iné externé služby**, napr. za prenájom miestnosti, ak sa kolektívne vyjednávanie po dohode zmluvných strán koná na tzv. „neutrálnej pôde“,
- na **služby vyjednávačov** zastupujúcich základnú organizáciu pri kolektívnom vyjednávaní, vrátane úhrady prípadných cestovných nákladov, a pod.

Z prostriedkov sociálneho fondu napríklad **nemôžu byť hradené náklady za služby sprostredkovateľov** v prípade riešenia kolektívnych sporov.

Aj keď to zákon o sociálnom fonde priamo nezakazuje, z prostriedkov sociálneho fondu **nemôžu byť hradené výdavky v prospech zamestnancov, alebo funkcionárov odborových zväzov** za výkon činností súvisiacich s kolektívnym vyjednávaním z dôvodu, že pomoc odborovým organizáciám na podnikovej úrovni je základnou náplňou činnosti a účelom vytvorených odborových zväzov.

Z rovnakých dôvodov nemôžu byť hradené ani **odmeny pre plateného funkcionára odborového orgánu**, za vykonanie takýchto expertíz, analytickej, posudkovej a obdobnej činnosti v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním, pôsobiaceho u zamestnávateľa, ktorý je zamestnancom zamestnávateľa dlhodobo uvoľneným na výkon funkcie v zmysle § 136 ods. 3 ZP. Nakoľko ide o zamestnanca s osobitným postavením a úlohami, takýto postup by mohol byť považovaný za postup v rozpore s ustanovením § 7 ods. 8 zákona o sociálnom fonde, v zmysle ktorého zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok z fondu na účely odmeňovania za prácu. Ak analytickú alebo posudkovú činnosť, alebo expertízu, súvisiace s kolektívnym vyjednávaním vykoná osoba, ktorá je v pracovnom pomere k odborovému zväzu, v ktorom je združená základná odborová organizácia, nemožno tejto osobe poskytovať príspevok zo sociálneho fondu ako odmenu za prácu - § 7 ods. 8 zákona o sociálnom fonde; (poznámka fyzická osoba nemôže byť v služobnom pomere k odborovej organizácii).

Použitie prostriedkov sociálneho fondu určených odborovej organizácii na úhradu cestovných náhrad vyjednávačov zastupujúcich odborovú organizáciu v kolektívnom vyjednávaní by bolo možné len za predpokladu, že ide o zamestnanca zamestnávateľa, ktorý vyjednáva za odborovú organizáciu a kolektívne vyjednávanie sa koná mimo sídla zamestnávateľa a zamestnávateľ dohodne takéto podmienky v kolektívnej zmluve. Avšak použitie prostriedkov sociálneho fondu pre zamestnancov odborov na vyplatenie cestovných náhrad nie je možné.

Celková suma prostriedkov fondu použitých na tieto účely **nesmie prekročiť 0,05 %** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1. Zákon o sociálnom fonde teda **limituje maximálnu výšku sumy na podporu sociálneho dialógu podielom 0,05 % základu** pre tvorbu sociálneho fondu, aby nebol celkový objem vytvorených prostriedkov sociálneho fondu, ktorý má byť prednostne určený pre zamestnancov zamestnávateľa príliš znížený o sumy vyčlenené na účely odborovej organizácie.

2.5.7.5 Poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu inému subjektu

U zamestnávateľa je uzatvorená zmluva s firmou na dodávanie stravovacích poukážok (vo výške 3,15 €), kde je dohodnutá aj provízia dodávateľovi (vo výške 0,05 € nad rámec ceny stravovacej poukážky). V rámci tejto zmluvy sa realizujú nákupy stravovacích poukážok aj vtedy, ak ide o použitie prostriedkov zo sociálneho fondu.

V zmysle § 7 zákona o sociálnom fonde zamestnávateľ môže poskytnúť prostriedky sociálneho fondu len taxatívne určenému okruhu subjektov. V zmysle vyššie uvedeného zamestnávateľ môže poskytovať príspevky zo sociálneho fondu len uvedeným subjektom, to znamená, že poskytnutie dohodnutej provízie dodávateľovi stravných lístkov nie je možné realizovať z prostriedkov sociálneho fondu.

2.5.8 Zdanenie príspevku zo sociálneho fondu

Otázku upravuje § 5 ods. 7 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmu v znení neskorších predpisov. Okrem príjmov oslobodených od dane podľa § 9 sú od dane oslobodené aj príjmy poskytnuté ako:

- b) hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov a finančný príspevok na stravovanie poskytovaný podľa osobitného predpisu, 17a) (*Odkaz 17a smeruje na § 152 ZP*), ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
- c) hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku,
- d) použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom; rovnako sa posudzuje aj takéto plnenie poskytnuté manželovi (manželke) zamestnanca a deťom, ktoré sa na účely tohto zákona považujú za vyživované osoby (§ 33) tohto zamestnanca alebo jeho manželky (manžela),
- m) sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby 2) (*Odkaz 2 smeruje na § 116 a 117 Občianskeho zákonníka*) žijúcej v domácnosti 57) (*Odkaz 57 smeruje na § 115 Občianskeho zákonníka*) zamestnanca, odstraňovania alebo zmiernenia následkov živelných udalostí 24a) (*Odkaz 24a smeruje na napríklad § 15 ods. 24 zákona č. 150/2013 Z. z. o štátnom fonde rozvoja bývania*) alebo dočasnej pracovnej neschopnosti 24b) (*Odkaz 24b smeruje na § 12a zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 185/2014 Z. z.*) zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia, poskytovaná z prostriedkov sociálneho fondu, 13) (*Odkaz 13 smeruje na zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o soci-*

álnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov) vyplatená v úhrnnej výške najviac 2.000 eur za zdaňovacie obdobie len od jedného zamestnávateľa, pričom, ak takáto sociálna výpomoc presiahne v zdaňovacom období 2.000 eur, do základu dane (čiastkového základu dane) sa zahrnie len sociálna výpomoc nad takto ustanovenú sumu; za splnenie podmienky nepretržitosti sa považuje aj to, ak sa dočasná pracovná neschopnosť u zamestnanca začala v predchádzajúcom zdaňovacom období, pričom do prevažnej časti zdaňovacieho obdobia sa započítava aj obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti z predchádzajúceho zdaňovacieho obdobia.

Príklad: *Môže zamestnávateľ hradiť odvody na sociálne poistenie (z plnenia poskytnutého zo sociálneho fondu) prostriedkami zo sociálneho fondu?*

Nie. Odvody za zamestnávateľa nie je možné hradiť z prostriedkov sociálneho fondu. Zákon o sociálnom fonde to neumožňuje.

2.5.9 Informovanie o sociálnom fonde

Príklad: *Má zamestnanec právo na informáciu, akým spôsobom sa čerpá a využíva sociálny fond (tvorený podľa zákona č. 152/1994 Z. z.) u zamestnávateľa u ktorého je v pracovnom pomere?*

Zamestnanec má právo na informácie o tvorbe a podmienkach čerpania sociálneho fondu. Ak zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, tak odborový orgán má podľa § 5 ods. 6 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní povinnosť oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.

Každý zamestnanec má právo oboznámiť sa s podmienkami čerpania sociálneho fondu aj z dôvodu uplatnenia si nárokov vyplývajúcich zo zásad čerpania sociálneho fondu.

Podľa § 7 ods. 4 zákona o sociálnom fonde výšku tvorby sociálneho fondu, oblasti použitia sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zamestnancom, ako aj spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami je možné dohodnúť s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. V prípade, že u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, vyššie uvedenú úpravu môže zamestnávateľ vykonať vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ oboznamuje zamestnancov so svojimi vnútornými predpismi.

2.6 Zamestnanecké benefity

Zákonník práce, ako aj iné zákony, umožňujú zamestnávateľovi poskytovať rôzne benefity.

Ide napríklad o tieto benefity:

- príspevky pri životných jubileách,
- príspevky pri pracovných jubileách,
- odchodné nad rámec zákona,
- mzdové zvýhodnenie za odpracované roky, za prácu v sobotu a nedeľu,
- dôchodkové poistenie (III. pilier),
- príspevky na životné poistenie zamestnanca,
- finančná výpomoc zo sociálneho fondu v ťažkých životných situáciách,
- nadštandardná lekárska starostlivosť,
- pridelenie zariadení: mobilný telefón a notebook,
- zľava na nákup tovarov, využívanie služieb (reštaurácie),
- príspevok na dovolenku,
- ďalšie vzdelávanie zamestnancov,
- hradenie alebo príspevok na jazykové vzdelávanie,
- pôžičky, príspevky na bývanie, hypotéku.

2.6.1 Príspevky pri životných jubileách a finančné príspevky pri pracovných jubileách

Zamestnávateľ môže v pracovnej zmluve, alebo v kolektívnej zmluve, dohodnúť alebo urobiť jednostranné rozhodnutie o tom, že sa zamestnancovi pri dovŕšení určitého veku (jubilea) (napr. 40. rokov, 50. rokov a pod.) poskytne odmena (určité finančné plnenie).

Zamestnávateľ môže v pracovnej zmluve, alebo v kolektívnej zmluve, dohodnúť alebo urobiť jednostranné rozhodnutie o tom, že sa zamestnancovi vyplátí peňažné plnenie pri príležitosti jeho pracovného výročia u zamestnávateľa (napr. 5 rokov, 10 rokov a pod.).

Príklad: *Považuje sa plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného jubilea za mzdu?*

Podľa § 118 ods. 3 ZP **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.**

Z uvedeného vyplýva, že takéto plnenie sa považuje za mzdu (t. j. peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu). Výnimkou je prípad, ak sa takéto plnenie poskytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu (tvoreného podľa zákona o sociálnom fonde).

2.6.2 Odchodné nad rámec zákona

Podľa § 76a ZP zamestnávateľ musí za podmienok stanovených v § 76a poskytnúť zamestnancovi odchodné. Výška odchodného je v sume najmenej priemerného zárobku zamestnanca. V pracovnej zmluve, alebo kolektívnej zmluve, možno dohodnúť, že odchodné sa poskytne vo vyššej sume, ako je priemerný zárobok zamestnanca (napr. dvojnásobok, trojnásobok).

Odchodné nad rámec Zákonníka práce nemá povahu mzdy (viď. § 118 ods. 2 ZP).

Príklad: *Stanovuje Zákonník práce nejaké pravidlá pre priznanie vyššieho odchodného?*

Zákonník práce nestanovuje pravidlá pre poskytnutie vyššieho odchodného. Zamestnávateľ môže preto poskytovať vyššie odchodné napríklad podľa dĺžky trvania pracovného pomeru (napríklad, ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov – dvojnásobok, najmenej 20 rokov – trojnásobok). Takéto pravidlá musia byť nediskriminačné (napr. nemožno stanoviť rozdielne odchodné pre ženy a mužov – výnimkou by mohli byť objektívne dôvody – viď. aj čl. 1, § 13 Zákonníka práce a antidiskriminačný zákon). Zamestnávateľ by mohol stanoviť aj rozdielne odchodné pre iné profesie, musel by však na to mať objektívne dôvody, pretože zamestnancom v jednej profesii poskytuje iné odchodné ako iným zamestnancom.

2.6.3 Mzdové zvýhodnenie za odpracované roky, za prácu v sobotu a nedeľu

Zákonník práce neupravuje otázku poskytovania zvýšenej mzdy v závislosti od odpracovaných rokov. Zákonník práce však nezakazuje dohodnúť ďalšie mzdové plnenia nad rámec zákona, či už v pracovnej zmluve, alebo v kolektívnej zmluve. V tejto súvislosti potom zamestnávateľ môže zhodnocovať dĺžku trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa, napr. mzdovým zvýhodnením za odpracované roky (napr. 1 % za každý odpracovaný rok, určí z akého základu – napr. zo základnej zložky mzdy, sa vypočíta, a pod.).

Zákonník práce na, rozdiel od napr. výkonu práce vo verejnom záujme, nestanovuje povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi mzdové zvýhodnenie (príplatok) za prácu v sobotu a v nedeľu. Zákonník práce však nezakazuje dohodnúť ďalšie mzdové plnenia nad rámec zákona, či už v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Výška takéhoto mzdového zvýhodnenia (napr. 50 %) je predmetom dojednania. Takéto plnenie by v zmysle § 118 ods. 1 ZP (aj vo väzbe na negatívne vymedzenie pojmu mzda v § 118 ods. 2 ZP) malo povahu mzdy.

2.6.4 Dôchodkové sporenie (III. pilier)

Zamestnávateľ môže zamestnancovi prispievať aj na doplnkové dôchodkové sporenie (III. pilier). Doplnkové dôchodkové sporenie upravuje zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2.6.4.1 Fakultatívne prispievanie zamestnávateľom

Podľa § 12 ods. 1 zákona príspevky platí

- a) účastník, ak tento zákon neustanovuje inak,
- b) **zamestnávateľ za zamestnanca, ktorý je účastníkom podľa § 5 ods. 1 písm. a), ak zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58.**

2.6.4.2 Povinné prispievanie zamestnávateľom

Podľa § 12 ods. 2 zákona:

- za zamestnanca, ktorý vykonáva **práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva zaradené do kategórie 3 alebo 4** (podľa zákona č. 355/2007 Z. z.), a
- za zamestnanca, ktorý je **umelec vykonávajúci profesiu tanečníka** bez ohľadu na štýl a techniku v divadlách a súboroch, alebo za zamestnanca, ktorý je **hudobný umelec vykonávajúci profesiu hráča na dychový nástroj**.

K 3. a 4. kategórii prác viď. zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (§ 31) a vyhláška č. 447/2008 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií.

Z uvedeného vyplýva, že ak ide o tieto kategórie zamestnancov, zamestnávateľ je povinný prispievať im do III. piliera. Okrem toho si môže prispievať aj sám zamestnanec (účastník).

Zákon tu stanovuje povinnosť (§ 5 ods. 2) zamestnávateľovi uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu do 30 dní odo dňa, keď zamestnanec začal vykonávať prácu podľa § 2 ods. 2 písm. b). Zamestnanec, ktorý vykonáva prácu podľa § 2 ods. 2 písm. b), je povinný uzatvoriť do 30 dní od začatia výkonu tejto práce účastnícku zmluvu. Ak zanikne účastnícka zmluva zamestnanca vykonávajúceho prácu podľa § 2 ods. 2 písm. b), je tento zamestnanec povinný uzatvoriť novú účastnícku zmluvu do 30 dní.

2.6.4.3 Výška príspevkov a spôsob platenia účastníka

Podľa § 13 ods. 1 zákona príspevky sa platia na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky určený výlučne na účely prijímania platieb od účastníkov a zamestnávateľov do okamihu identifikácie účastníka, ktorého sa platba týka (ďalej len „účet nepriradených platieb“).

Zamestnávateľ je povinný elektronicky zasielať doplnkovej dôchodkovej spoločnosti rozpis príspevkov za zamestnancov, ktorí sú účastníkmi, v lehote dohodnutej v zamestnávateľskej zmluve. Ak zamestnávateľ platí príspevky za zamestnanca, ktorý vykonáva prácu podľa § 2 ods. 2 písm. b), je povinný tieto platby v rozpise označiť spôsobom, ktorý vyjadruje skutočnosť, že ide o zamestnanca, ktorý vykonáva prácu podľa § 2 ods. 2 písm. b) a umožní jej osobitnú evidenciu, ako aj označiť obdobie, za ktoré platí príspevky.

Zamestnávateľ uvedený v § 12 ods. 2 platí príspevky vo výške a spôsobom dohodnutými v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však vo výške 2 % z

- a) vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na dôchodkové poistenie podľa osobitného predpisu, 4) (*Odkaz 4 je na § 138, 139b a 139c zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov*).
- b) príjmu zúčtovaného na výplatu, ak ide o zamestnanca, ktorý nie je povinne dôchodkovo poistený.

2.6.4.4 Účastnícka zmluva

Základom právneho vzťahu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou je **tzv. účastnícka zmluva** (§ 57). Účastník môže uzatvoriť s tou istou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou jednu alebo viac účastníckych zmlúv.

V účastníckej zmluve sa **doplnková dôchodková spoločnosť zaväzuje** umožniť účastníkovi platiť príspevky za podmienok dohodnutých v tejto zmluve a zaväzuje sa účastníkovi vyplácať dávky alebo previesť majetok zodpovedajúci aktuálnej hodnote osobného účtu účastníka do poisťovne 7) (*Odkaz 7 je na zákon č. 8/2008 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*), ak si účastník zvolil vyplácanie doživotného doplnkového starobného dôchodku, alebo doživotného doplnkového výsluhového dôchodku.

2.6.4.5 Zamestnávateľská zmluva

Zamestnávateľskú zmluvu vymedzuje § 58 zákona. § 58 ods. 1 zákona vymedzuje záväzky dvoch zmluvných strán.

Zamestnávateľskou zmluvou sa:

- 1) **zamestnávateľ zaväzuje** platiť a odvádzať príspevky za podmienok, vo výške, v lehote splatnosti a spôsobom určeným touto zmluvou za svojich zamestnancov, ktorí sú účastníkmi a plniť ďalšie povinnosti, ktoré mu vyplývajú zo zamestnávateľskej zmluvy, a
- 2) **doplnková dôchodková spoločnosť sa zaväzuje** plniť povinnosti, ktoré jej vyplývajú zo zamestnávateľskej zmluvy voči zamestnávateľovi.

Podľa § 58 ods. 3 zákona zamestnávateľ, ktorý uzatvoril s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu, je povinný **zrozumiteľným spôsobom infor-**

movať o obsahu zamestnávateľskej zmluvy zamestnancov tak, aby získali potrebné informácie o možnostiach a podmienkach ich účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení.

2.6.4.6 Kontrola povinnosti zamestnávateľa prispievať

Zákon ustanovuje **doplnkovej dôchodkovej spoločnosti povinnosť poskytnúť súčinnosť Národnému inšpektorátu práce**. Doplnková dôchodková spoločnosť je povinná poskytnúť na požiadanie Národnému inšpektorátu práce súčinnosť pri výkone dozoru nad dodržiavaním ustanovení tohto zákona upravujúcich doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca vykonávajúceho prácu podľa § 2 ods. 2 písm. b) (§ 67a zákona).

Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov **inšpekcia práce je**

- a) **dozor nad dodržiavaním** osobitného predpisu 3a) (*Pozn. odkaz 3a smeruje na § 5 ods. 2, § 12 ods. 2, § 13 ods. 3 a § 14 zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*) zamestnávateľom v rozsahu jeho povinností uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnanca vykonávajúceho práce zaradené orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu; 3b) (*Odkaz 3b smeruje na § 31 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov*) a za zamestnanca, ktorý vykonáva práce tanečného umelca alebo hudobného umelca, ktorý vykonáva profesiu hráča na dychový nástroj,

2.6.4.7 Zoznam doplnkových dôchodkových spoločností

Podľa § 22 zákona **doplnková dôchodková spoločnosť** je akciová spoločnosť so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorej predmetom činnosti je vytváranie a správa doplnkových dôchodkových fondov na účel vykonávania doplnkového dôchodkového sporenia, a to na **základe povolenia** na vznik a činnosť doplnkovej dôchodkovej spoločnosti (ďalej len „povolenie“) **udeleného Národnou bankou Slovenska**.

Zoznam doplnkových dôchodkových spoločností vedie Národná banka Slovenska.

<http://www.nbs.sk/sk/dohlad-nad-financnym-trhom/dohlad/dochodkove-sporenie/doplnkove-dochodkove-sporenie>

K 1.3.2016 zoznam uvádzal štyri spoločnosti.

3 Pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov

Zákonník práce upravuje osobitnú ochranu najmä trom skupinám zamestnancov:

- 1) osoby so zdravotným postihnutím,
- 2) ženy a muži starajúci sa o deti,
- 3) mladiství.

V Zákonníku práce samozrejme možno nájsť ochranné prvky aj voči niektorých ďalším zamestnancom (napr. člen odborového orgánu, zamestnanec dlhodobovo uvoľnený na výkon verejnej funkcie a odborovej funkcie, a pod.), tieto tri skupiny však požívajú osobitnú ochranu prierezovo v prípade rôznych inštitútov (ako pracovný čas, skončenie pracovného pomeru).

Základným východiskom ochrany je čl. 38 Ústavy SR. Podľa čl. 38 ods. 1 Ústavy SR ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na **zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky**. Podľa čl. 38 ods. 2 Ústavy SR mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú **právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie**. Podľa čl. 38 ods. 3 Ústavy SR podrobnosti o právach podľa odsekov 1 a 2 ustanoví zákon.

3.1 Zamestnanec so zdravotným postihnutím

Zákonník práce osobitne chráni zamestnanca so zdravotným postihnutím.

Právna regulácia vychádza z nasledujúcich dokumentov:

- Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (2006)²⁷ – čl. 27 (Práca a zamestnanie)

Podľa čl. 27: „1. Zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými; zahŕňa to právo na možnosť živiť sa slobodne zvolenou prácou alebo prácou prijatou na trhu práce a právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so zdravotným postihnutím. Zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu, a to aj osobám, ktoré sa stali zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania, prijímaním primeraných opatrení, a to aj legislatívnych, ktorými okrem iného a) zakážu diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia vo všetkých otázkach týkajúcich sa ktorejkoľvek formy zamestnávania, vrátane podmienok náboru, prijímania do práce a zamestnávania, trvania zamestnania, kariérneho postupu, ako aj bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; b) budú chrániť na rovnakom základe s ostatnými práva osôb so zdravotným postihnutím na spravodlivé a uspokojivé

²⁷ Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 317/2010 Z. z. Dohovor nadobudol platnosť 3. mája 2008 v súlade s článkom 45 ods. 1. Pre Slovenskú republiku dohovor nadobudol platnosť 25. júna 2010 v súlade s článkom 45 ods. 2.

pracovné podmienky, vrátane rovnakých príležitostí a rovnakého odmeňovania za prácu rovnakej hodnoty, na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, vrátane ochrany pred obťažovaním a práva na nápravu ujmy; c) zabezpečia, aby osoby so zdravotným postihnutím mohli uplatňovať svoje pracovné a odborárske práva na rovnakom základe s ostatnými; d) umožnia osobám so zdravotným postihnutím účinný prístup k programom všeobecného technického a odborného poradenstva, k službám sprostredkovania práce, k odbornej príprave na výkon povolania a k ďalšiemu vzdelávaniu; e) budú podporovať tvorbu pracovných príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím a ich kariérny postup na trhu práce, ako aj asistenciu pri hľadaní, získavaní a udržiavaní si zamestnania a pri návrate do zamestnania; f) budú podporovať príležitosti na samostatnú zárobkovú činnosť, podnikanie, rozvoj družstiev a začatie vlastného podnikania; g) budú zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore; h) budú podporovať zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v súkromnom sektore prostredníctvom primeranej politiky a primeraných opatrení, medzi ktoré môžu patriť programy pozitívnych opatrení, motivačné a iné opatrenia; i) zabezpečia, aby sa pre osoby so zdravotným postihnutím na pracovisku realizovali primerané úpravy; j) budú podporovať, aby osoby so zdravotným postihnutím nadobúdali pracovné skúsenosti na otvorenom trhu práce; k) budú podporovať pracovnú a profesijnú rehabilitáciu osôb so zdravotným postihnutím a programy zamerané na udržanie si pracovného miesta a na uľahčenie návratu do práce.

2. Zmluvné strany zabezpečia, aby osoby so zdravotným postihnutím neboli držané v podmienkach otroctva a nevoľníctva a aby boli chránené na rovnakom základe s ostatnými pred nútenou a povinnou prácou.“

- Revidovaná Európska sociálna charta – čl. 9 (Právo na poradenstvo pri voľbe povolania), čl. 15 (Právo osôb so zdravotným postihnutím na nezávislosť, na sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti)

Podľa čl. 9: „Na zabezpečenie účinného výkonu práva na poradenstvo pri voľbe povolania sa zmluvné strany zaväzujú podľa potreby zabezpečiť alebo podporiť služby na pomoc všetkým osobám, vrátane osôb so zdravotným postihnutím, pri riešení problémov týkajúcich sa výberu povolania alebo postupu v ňom, so zreteľom na osobné predpoklady a na vzťah medzi nimi a možnosťami na trhu práce. Takáto pomoc by sa mala poskytovať bezplatne mladistvým, vrátane školopovinných detí, ako aj dospelým.“

Podľa čl. 15: „Na zabezpečenie účinného výkonu práva na nezávislosť, sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti osobám so zdravotným postihnutím všetkých vekových kategórií, bez ohľadu na povahu a pôvod ich zdravotného postihnutia sa zmluvné strany zaväzujú predovšetkým: 1. prijíť potrebné opatrenia na poskytovanie poradenstva, vzdelávania a odbornej prípravy osobám so zdravotným postihnutím v rámci všeobecného systému všade, kde je to možné alebo, ak to nie je možné, prostredníctvom špecializovaných verejných alebo súkromných inštitúcií, 2. podporiť ich prístup k zamestnaniu každým opatrením, ktoré nabáda

zamestnávateľov zamestnať a udržať v zamestnaní osoby so zdravotným postihnutím v obvyklom pracovnom prostredí, a prispôbiť pracovné podmienky potrebám osôb so zdravotným postihnutím alebo, ak to nie je možné z dôvodu ich zdravotného postihnutia, snažiť sa o to úpravou alebo vytvorením chránených zamestnaní podľa stupňa zdravotného postihnutia. V určitých prípadoch to môže znamenať nutnosť obrátiť sa na špecializované umiestňovacie a podporné služby, 3. podporovať ich plnú sociálnu integráciu a účasť na živote spoločnosti hlavne opatreniami, vrátane technickej pomoci, ktoré sa snažia preklenúť komunikačné prekážky a prekážky mobility, a ktoré im umožnia prístup k dopravným prostriedkom, bývaniu, kultúrnym činnostiam a zábave.“

- Charta základných práv EÚ: čl. 26 (Integrácia osôb so zdravotným postihnutím) Podľa čl. 26: „*Únia uznáva a rešpektuje právo osôb so zdravotným postihnutím využívať opatrenia, ktoré sú určené na zabezpečenie ich nezávislosti, sociálnej integrácie a integrácie v zamestnaní a účasti na spoločenskom živote.“*

V podmienkach SR je základom Ústava SR. Podľa čl. 38 ods. 1 Ústavy SR osoby zdravotne postihnuté majú právo na **zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky**. Podľa čl. 38 ods. 2 Ústavy SR ... osoby zdravotne postihnuté majú **právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie**. Podľa čl. 38 ods. 3 Ústavy SR podrobnosti o právach podľa odsekov 1 a 2 ustanoví zákon.

Na články Ústavy SR pre oblasť pracovného práva a práce nadväzuje: Zákonník práce, zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ako aj zákon o službách zamestnanosti.

Podľa čl. 8 Základných zásad Zákonníka práce zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav.

Podľa § 3 písm. c) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci **osobitné skupiny zamestnancov** sú tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy, mladiství a zamestnanci so zdravotným postihnutím.

Podľa § 8 písm. h) zákona o službách zamestnanosti znevýhodnený uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je uchádzač o zamestnanie, ktorý je h) občan so zdravotným postihnutím.

3.1.1 Pojem zamestnanec so zdravotným postihnutím

Podľa čl. 1 Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím²⁸ osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu sa do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.

28 Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí č. 317/2010 Z. z.

Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely Zákonníka práce je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku (§ 40 ods. 8 ZP).

Osobitným predpisom je zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Podľa § 71 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení „**Poistenec je invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.**“. Podľa § 71 ods. 2 zákona o sociálnom poistení „**Dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav je taký zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ktorý má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať dlhšie ako jeden rok.**“.

V § 70 zákona o sociálnom poistení sa upravujú „**Podmienky nároku na invalidný dôchodok**“.

Podľa § 70 ods. 1 zákona o sociálnom poistení „**Poistenec má nárok na invalidný dôchodok, ak sa stal invalidný, získal počet rokov dôchodkového poistenia uvedený v § 72 a ku dňu vzniku invalidity nespĺňa podmienky nároku na starobný dôchodok, alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.**“.

Podľa § 70 ods. 2 zákona o sociálnom poistení „**Fyzická osoba má nárok na invalidný dôchodok aj vtedy, ak sa stala invalidnou v období, v ktorom je nezaopatreným dieťaťom a má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt. Nárok na invalidný dôchodok tejto fyzickej osobe vzniká najskôr odo dňa dovŕšenia 18 rokov veku. Nárok na invalidný dôchodok má aj fyzická osoba, ktorá sa stala invalidnou počas doktorandského štúdia v dennej forme, nedovŕšila 26 rokov veku a má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt.**“.

3.1.2 Práca poberateľa invalidného dôchodku na plný úväzok

Zákonník práce neobmedzuje zamestnanca, ktorému bol priznaný invalidný dôchodok vo vykonávaní práce na plný pracovný úväzok.

3.1.3 Povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi so zdravotným postihnutím

Zákonník práce upravuje viaceré povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi so zdravotným postihnutím:

- **Zákaz diskriminácie** (čl. 1 a § 13 ods. 2) - v pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu ... nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia... výnimky: 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.
- **Súhlas s výpoveďou** (§ 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)²⁹ a e)³⁰ ZP. *Ochrana sa teda týka len skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, a to výpoveďou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b), c), d).*³¹

Podľa § 13 ods. 1 písm. e) bod 3 zákona o službách zamestnanosti do pôsobnosti úradu práce, sociálnych vecí a rodiny SR patrí udelenie alebo neudelenie predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, alebo na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím,...

- **Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času** (§ 87 ods. 3) - Zamestnancovi so zdravotným postihnutím ... možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním (*bez dohody možno rozvrhnúť pracovný čas len rovnomerne podľa § 86 ZP*).
- **Konto pracovného času** (§ 87a ods. 1) - Na zavedenie konta pracovného času u zamestnanca uvedeného v § 87 ods. 3 (*t. j. aj u zamestnanca so zdravotným postihnutím*) sa vyžaduje aj dohoda s týmto zamestnancom.
- **Všeobecné povinnosti pre zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi so zdravotným postihnutím** (§ 158),
- **Povinnosť rekvalifikácie** (§ 159).

29 Písm. a): zamestnávateľ sa alebo jeho časť

1. zrušuje alebo

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

30 Písm. e): u zamestnanca sú 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.

31 Písm. b): sa zamestnanec stane nadbytočným 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,

Písm. c): zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolenia alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

Písm. 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,

3.1.3.1 Všeobecné povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi so zdravotným postihnutím

Zamestnávateľ je povinný (§ 158 ods. 1 ZP):

- zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach (t. j. takým druhom práce a na takom mieste, kde môže vzhľadom na svoje zdravotné postihnutie skutočne vykonávať prácu plnohodnotne),
- umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie (ak ju nemá – zaškolenie, zaučenie), ako aj starat' sa o jej zvyšovanie (v kontexte § 153 až § 155 ZP; možno sa domnievať, že pôjde primárne o prehlbovanie kvalifikácie, samotné zvyšovanie kvalifikácie môže prísť do úvahy len v prípade vzájomnej dohody),
- 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.

Podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) [písm. d) vid. ďalej] zákona o službách zamestnanosti zamestnávateľ je povinný

- a) zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,
- b) vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania,
- c) viest' evidenciu občanov so zdravotným postihnutím, ...

Chránená dielňa a chránené pracovisko

Pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť **chránenú dielňu alebo chránené pracovisko** (§ 158 ods. 2 ZP).

Ide teda o situáciu, keď zamestnanca so zdravotným postihnutím nemožno zamestnať na bežnom pracovisku, a to ani vykonaním jeho úprav. V tejto súvislosti možno poznamenať, že hoci zákon o službách zamestnanosti ustanovuje povinnosť zamestnávateľa zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, zamestnávateľ si môže svoju povinnosť splniť aj alternatívne (zadaním zákazky, povinným odvodom). Utvorenie chránenej dielne a chráneného pracoviska nie je povinnosť.

Povinnosti zamestnávateľa súvisiace so zamestnávaním zamestnanca so zdravotným postihnutím uvedené v § 159 odsekoch 1 a 2 podrobnejšie upravujú osobitné predpisy (§ 158 ods. 3 ZP).

Otázku chránených dielní a chránených pracovísk upravuje zákon o službách zamestnanosti (viď. § 55).

Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, na ktorých sú zamestnaní občania so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu, a na ktorých sú pracovné podmienky, vrátane nárokov na pracovný výkon, prispôbené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím.

Za chránenú dielňu sa na účely zákona o službách zamestnanosti považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba, alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím.

Za chránené pracovisko sa na účely zákona o službách zamestnanosti považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba, alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a pracovné miesto sa nevytvára v chránenej dielni. Za chránené pracovisko sa považuje aj pracovisko, na ktorom občan so zdravotným postihnutím prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím.

Za chránenú dielňu alebo chránené pracovisko podľa zákona o službách zamestnanosti sa považuje aj výrobné družstvo invalidov, ak spĺňa podmienky podľa zákona o službách zamestnanosti.

Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska priznáva úrad práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Chránená dielňa a chránené pracovisko sú určené predovšetkým na pracovné uplatnenie občanov so zdravotným postihnutím, ktorým zamestnávateľ nemôže poskytnúť vhodné zamestnanie na iných pracoviskách. V chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku môžu pracovať aj občania, ktorým sa poskytuje získanie odborných zručností alebo príprava na pracovné uplatnenie, a zamestnanci, ktorí pre ohrozenie zdravia nie sú dočasne spôsobilí vykonávať doterajšie zamestnanie, ak pre nich zamestnávateľ nemá iné vhodné zamestnanie.

Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá má priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, **je povinná**

- a) zamestnávať v chránenej dielni najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím počas obdobia, na ktoré má priznané postavenie chránenej dielne,
- b) viesť osobitnú evidenciu nákladov, výkonov a hospodárskeho výsledku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- c) oznámiť úradu každú zmenu súvisiacu s priznaným postavením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa uskutočnenia zmeny,
- d) oznámiť úradu zmenu sídla chránenej dielne alebo chráneného pracoviska najneskôr 30 kalendárnych dní pred uskutočnením plánovanej zmeny.

Okrem toho uvedený zákon upravuje napr. aj **príspevok** na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (§ 56), príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní (§ 56a), agentúru podporovaného zamestnávania (§ 58), príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59), príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§ 60).

3.1.3.2 Rekvalifikácia zdravotne postihnutých zamestnancov

§ 159 ZP upravuje povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k vzdelávaniu (rekvalifikácia, udržanie v pracovnom procese) zamestnanca so zdravotným postihnutím.

Zamestnávateľ **umožní** zamestnancovi so zdravotným postihnutím teoretickú prípravu (*napr. kurzy, škola*) alebo praktickú prípravu (*napr. priamo v prevádzke zaučením na stroji*) (**t. j. rekvalifikáciu**) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu, alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere.

Rekvalifikácia, ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca so zdravotným postihnutím, sa uskutočňuje **na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom**.

Rekvalifikácia zamestnanca so zdravotným postihnutím:

- uskutočňuje sa **v pracovnom čase** (mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia),
- **je prekážkou v práci na strane zamestnanca**,
- zamestnancovi za tento čas (prekážky v práci) patrí náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku (§ 134 ZP).

Zamestnancovi v tomto prípade podľa § 152 ZP nepatrí právo na zabezpečenie stravovania, keďže nejde o výkon práce na pracovisku viac ako 4 hodiny.

Pokiaľ by išlo o prehlbovanie kvalifikácie, t. j. nie o rekvalifikáciu, bude sa spravovať ustanoveniami § 154 ZP (je to považované za výkon práce za mzdu).

3.1.3.3 Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov

Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP):

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (*napr. úpravy pracovísk, noriem spotreby práce*),
- zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

Kto je konkrétnym zástupcom zamestnancov vyplýva z § 11a, § 229 ods. 7 a § 232 ZP.

3.1.3.4 Povinné zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím alebo plnenie alternatívnej povinnosti

Podľa § 9 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti občan so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je občan uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu.¹⁴⁾ (§ 71 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 310/2006 Z. z. Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.)

Podľa § 9 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím, alebo oznámením Sociálnej poisťovne, alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia podľa osobitného predpisu.¹⁶⁾ (Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.).

a) Povinné zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím

Podľa § 63 ods. 1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti je zamestnávateľ povinný **zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím**. Uvedená povinnosť je viazaná na dve podmienky:

1. zamestnávateľ **zamestnáva najmenej 20 zamestnancov** (pozn. zamestnanec na účely zákona o službách zamestnanosti v zmysle § 4 ods. 1 je fyzická osoba v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu),
2. **úrad práce v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím** (pričom podľa zákona o službách zamestnanosti má ísť o občana).

Počet takýchto zamestnancov je potom stanovený ako **3,2 %** (povinnosť je vlastne viazaná k najmenej 3,2 %) **z celkového počtu jeho zamestnancov**.

Podľa § 63 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti celkový počet zamestnancov na tieto účely [§ 63 ods. 1 písm. d)] je **priemerný** evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách **za kalendárny rok**. Do celkového počtu zamestnancov sa **nezapočítavajú** príslušníci Policajného zboru, príslušníci Slovenskej informačnej služby, príslušníci Národného bezpečnostného úradu, príslušníci Zboru väzenskej a justičnej stráže, príslušníci Hasičského a záchranného zboru, príslušníci Horskej záchranej služby, colníci a profesionálni vojaci, ktorí vykonávajú štátnu službu podľa osobitných predpisov, 60b) (Zákon č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov, Zákon č. 200/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov, Zákon č. 315/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, Zákon č. 346/2005 Z. z.³² v znení neskorších predpisov) a zamestnanci, ktorí

32 V súčasnosti zákon č. 281/2015 Z. z.

plnia úlohy zamestnávateľa v zahraničí. 61) (*Zákon č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 403/2010 Z. z.*).

Zákon o službách zamestnanosti v § 63 ods. 2 uvádza, že v prípade, ak zamestnávateľ-zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivú zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, na účely plnenia povinného podielu zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím podľa § 63 ods. 1 písm. d) sa zamestnávateľovi započítava, ako keby zamestnával **troch takých občanov**.

Zistený počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať, a skutočný počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnávateľ zamestnáva, sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor.

Podľa § 63 ods. 5 zákona o službách zamestnanosti sa **preukazovanie plnenia povinného podielu** počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov za príslušný kalendárny rok deje so spätnou platnosťou (*za rok 2015 v roku 2016, za rok 2016 v roku 2017*) a **do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka** na tlačive predpísanom Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny. Ide o tlačivo „**Ročný výkaz o plnení povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím za rok 20..** .

b) odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva určený povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. d) má povinnosť vykonať tzv. **odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím**. Túto povinnosť zákon stanovuje splniť **najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka**.

Odvod sa vykonáva **na účet úradu práce**. *Podrobnosti zverejňujú úrady práce na svojich webových sídlach.*

Zároveň zákon určuje **výšku odvodu**. **Výška odvodu za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu** počtu občanov so zdravotným postihnutím je 0,9-násobku celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti (celková cena práce na účely zákona o službách zamestnanosti je súčet priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za príslušné obdobie a úhrady preddavku na poisťné na zdravotné poisťenie, poisťného na sociálne poisťenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom) vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza. Výsledná suma, vypočítaná podľa predchádzajúcej vety, sa zaokrúhľuje na euro nadol.

Vypočítanie celkovej ceny práce

Priemerná mzda zamestnanca v hospodárstve SR za 1. až 3. štvrtrok roku

- + *preddavok na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie platené zamestnávateľom*
- + *poistné na sociálne poistenie platené zamestnávateľom*
 - (v tom je poistné na nemocenské poistenie
 - + poistenie na poistenie v nezamestnanosti
 - + poistné na invalidné poistenie
 - + poistenie na úrazové poistenie
 - + poistenie na garančné poistenie
 - + *rezervný fond solidarity*
 - + *poistenie na starobné poistenie*

Táto suma sa vynásobí 0,9 násobkom (celková cena práce x 0,9).

Ak úrad viedol v evidencii uchádzačov o zamestnanie občanov so zdravotným postihnutím **len časť kalendárneho roka**, odvod podľa § 65 ods. 1 **sa znižuje o sumu**, ktorá je súčinom 0,3-násobku celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ odvod podľa § 65 ods. 1 odvádza, polovice počtu mesiacov, počas ktorých úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie nevedol občanov so zdravotným postihnutím počas kalendárneho roka, za ktorý zamestnávateľ neplnil povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím a počtu občanov so zdravotným postihnutím chýbajúcich do splnenia povinného podielu podľa § 63 ods. 1 písm. d).

Zákon umožňuje aj alternatívne plnenia:

- **zadávanie zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím (§ 64).** *Povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu podľa § 63 ods. 1 písm. d) môže zamestnávateľ plniť aj zadaním zákazky vhodnej na zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím alebo zadaním zákazky občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje, alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť (povinnosti upravujú ods. 2 až 9).*
- **kombinácia plnení – zamestnávanie, odvod, zákazka (§ 65a).** *Povinnosť zamestnávateľa zamestnávať povinný podiel občanov so zdravotným postihnutím môže zamestnávateľ plniť aj vzájomnou kombináciou plnenia povinnosti podľa § 63 ods. 1 písm. d), § 64 alebo § 65.*

3.2 Pracovné podmienky mužov a žien starajúcich sa o deti

Zákonník práce upravuje osobitne ochranu žien a mužov starajúcich sa o deti (u ženy aj v čase jej tehotenstva).

Cieľom ochrany ženy je na začiatku snaha preventívne zabezpečiť bezproblémový priebeh tehotenstva a materstva, (t. j., aby v istej fáze riziká vyplývajúce z pracovného prostredia, resp. aj individuálne riziká) nemali vplyv na narodenie dieťaťa a jeho vývoj v počiatočnej fáze (*materská dovolenka*). Chráni sa tu biologický vzťah ženy k dieťaťu. V ďalšej fáze sa chráni žena vo väzbe na prehlbovanie starostlivosti o dieťa (*rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP*) a vybalansovanie rodinného a pracovného života a zabezpečenie výchovy dieťaťa rodičmi, čo je v spoločenskom záujme.

Cieľ ochrany muža je predovšetkým v tom, aby si mohol tiež plniť úlohu rodiča a zabezpečovať starostlivosť o narodené dieťa (*rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 ZP*). V neskoršej fáze ide o ochranu prehlbovania starostlivosti o dieťa (*rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP*) a vybalansovanie rodinného a pracovného života a zabezpečenie výchovy dieťaťa rodičmi, čo je v spoločenskom záujme.

Zákonník práce zabezpečuje ochranu ženy a muža starajúceho sa o dieťa, pričom zákon stanovuje podmienky, za ktorých sa ochrana poskytuje aj mužom a ženám v prípade, ak nejde o ich biologické dieťa.

3.2.1 Právna úprava ochrany žien a mužov starajúcich sa o deti

Z hľadiska medzinárodného práva a európskeho práva sú relevantné napríklad:

- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach³³: čl. 10 ods. 2,
Podľa č. 10 ods. 2: „Osobitná ochrana by sa mala poskytovať matkám v priebehu primeraného obdobia pred narodením a po narodení dieťaťa. Počas tohto obdobia by sa pracujúcim matkám mala poskytnúť platená dovolenka alebo dovolenka so zodpovedajúcimi požitkami zo sociálneho zabezpečenia.“
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 183 z roku 2000 o revidovaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva (revidovaného) z roku 1952,³⁴
- Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 191 z roku 2000 o ochrane materstva: bod 3,

33 Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Z. z. 10. mája 1976 o Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach a Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

34 Dohovor Slovenská republika ratifikovala – Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 190/2002 Z. z. Dohovor nadobudol platnosť 7. februára 2002 podľa článku 15 odseku 2 a článku 17 odseku 2 dohovoru. Pre Slovenskú republiku dohovor nadobudol platnosť 7. februára 2002 podľa článku 15 odseku 2 dohovoru.

- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156 z roku 1981,³⁵
- Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 165 z roku 1981,
- Revidovaná Európska sociálna charta: čl. 8 (Právo zamestnaných žien na ochranu materstva), čl. 16 (Právo rodiny na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu), čl. 27 (Právo pracovníkov s rodinnými záväzkami na rovnaké príležitosti a zaobchádzanie),³⁶

Podľa čl. 8: „Na zabezpečenie účinného výkonu práva na ochranu materstva sa zmluvné strany zaväzujú: 1. zabezpečiť zamestnaným ženám pred pôrodom a po ňom čerpanie celkovo najmenej štrnásť týždňovej dovolenky formou platenej dovolenky, primeranými dávkami sociálneho zabezpečenia alebo dávkami z verejných fondov, 2. považovať za nezákonné, ak zamestnávateľ dá výpoveď žene v období začínajúcom sa dňom, keď oznámila svojmu zamestnávateľovi, že je tehotná, a končiacom sa koncom jej materskej dovolenky, alebo v čase, keď by výpovedná doba uplynula v čase takejto neprítomnosti, 3. zabezpečiť dojčiacim matkám nárok na dostatočne dlhé prestávky na dojčenie, 4. predpisom upraviť nočnú prácu tehotných žien, žien, ktoré nedávno porodili, a žien, ktoré dojčia svoje deti, 5. zakázať prácu tehotných žien, žien, ktoré nedávno porodili, a žien, ktoré dojčia, v podzemných prácach v baniach a v iných nebezpečných, zdraviu škodlivých alebo ťažkých prácach, a prijať vhodné opatrenia na ochranu práv týchto žien v zamestnaní.“

Podľa čl. 16: „Na zabezpečenie nevyhnutných podmienok na plný rozvoj rodiny ako základnej jednotky spoločnosti, sa zmluvné strany zaväzujú podporovať hospodársku, právnu a sociálnu ochranu rodinného života prostredníctvom sociálnych a rodinných dávok, finančnými opatreniami, výstavbou bytov na bývanie rodín, pomocou mladým manželstvám alebo inými vhodnými opatreniami.“

Podľa čl. 27: „Na zabezpečenie účinného výkonu práva na rovnaké príležitosti a zaobchádzanie pre pracovníkov oboch pohlaví s rodinnými záväzkami a medzi pracovníkmi s rodinnými záväzkami a inými pracovníkmi sa zmluvné strany zaväzujú: 1. prijať primerané opatrenia s cieľom: a) umožniť pracovníkom s rodinnými záväzkami vstúpiť do zamestnania, zotrvať v ňom, alebo sa do neho vrátiť po neprítomnosti spôsobenej rodinnými záväzkami, vrátane opatrení v oblasti poradenstva pri výbere povolania a odborného vzdelávania, b) brať do úvahy ich potreby, týkajúce sa podmienok zamestnania a sociálneho zabezpečenia, c) roz-

35 Oznámenie č. 205/2003 Z. z.

36 Pristúpenie SR – Oznámenie MZV SR č. 273/2009 Z. z.: Článok 8 Právo zamestnaných žien na ochranu materstva (odseky 1 – 5), Článok 16 Právo rodiny na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu, Článok 27 Právo pracovníkov s rodinnými zodpovednosťami na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie (odseky 1, 2 a 3).

víjať alebo podporovať verejné alebo súkromné služby, najmä služby na stráženie detí a iné opatrenia na starostlivosť o deti, 2. pre každého rodiča stanoviť možnosť získať po období materskej dovolenky rodičovské voľno na starostlivosť o dieťa, ktorého dĺžka a podmienky by mali byť stanovené vnútroštátnym zákonodarstvom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou, 3. zabezpečiť, aby rodinné záväzky nepredstavovali platný dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.“

- **Charta základných práv EÚ** – čl. 34 (Rodina a pracovný život)
Podľa čl. 34 ods. 1 Charty – „Rodina požíva právnu, ekonomickú a sociálnu ochranu.“ Podľa čl. 34 ods. 2 Charty – „Na účely zosúladenia rodinného a pracovného života má každý právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.“
- **sčasti smernica č. 92/85/EHS** 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 ods. 1 smernice 89/391/EHS).
T. j. táto smernica nadväzuje na smernicu 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci a jej článok 16 ods. 1.³⁷ Účelom 92/85/EHS smernice bolo vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok.
- **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),
- **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.³⁸

Ochranu v podmienkach SR upravuje:

- Ústava SR – čl. 38, čl. 41.
Podľa čl. 38 ods. 1 Ústavy SR ženy ...majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Podľa čl. 38 ods. 3 Ústavy SR podrobnosti o právach podľa odsekov 1 a 2 ustanoví zákon.

37 Článok 16 Samostatné smernice — zmeny a doplnky

Všeobecný rozsah tejto smernice

1. Rada na návrh Komisie podľa článku 118a zmluvy prijme samostatné smernice, medzi iným, v oblastiach uvedených v zozname v prílohe.

Vzťah smernice 89/391/EHS a smernice 92/85/EHS je vymedzený v čl. 1 ods. 2

38 Na zrušenú smernicu Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC odkazuje celý rad prípadov pred Súdnyh dvorom EÚ.

Podľa čl. 41 Ústavy SR, napr. rodičovstvo a rodina sú pod ochranou zákona. Zaručuje sa osobitná ochrana detí a mladistvých. Žene v tehotenstve sa zaručuje osobitná starostlivosť, ochrana v pracovných vzťahoch a zodpovedajúce pracovné podmienky. Starostlivosť o deti a ich výchova je právom rodičov; deti majú právo na rodičovskú výchovu a starostlivosť. Rodičia, ktorí sa starajú o deti, majú právo na pomoc štátu. Podrobnosti o týchto právach ustanoví zákon.

- Zákonník práce: najmä čl. 6, § 40 ods. 6, § 40 ods. 7, § 55, § 58 ods. 11, § 64, § 68 ods. 3, § 72 ods. 1, § 87 ods. 3, § 87a ods. 1, § 90 ods. 3 písm. d), § 161, § 162, § 164, § 224 ods. 3,
- Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci - § 3 písm. c), § 6 ods. 1 písm. m) a r),
- Nariadenie vlády č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.

V princípe ženy majú priznanú väčšiu ochranu ako muži. Muž vo fáze po narodení dieťaťa (*rodičovská dovolenka, v čase starostlivosti o dieťa*), žena v čase tehotenstva (*a to aj v stanovení prác a pracovísk, na ktorých je jej práca zakázaná, ako aj v zákaze práce po individuálnom posúdení rizika ďalšieho vykonávania práce na jej tehotenstvo*), vo fáze po narodení dieťaťa (*rodičovská dovolenka, v čase starostlivosti o dieťa, ako aj v zákaze práce po individuálnom posúdení rizika ďalšieho vykonávania práce na jej materstvo*).

3.2.2 Pojem tehotná žena (zamestnankyňa) – osobný rozsah ochrany

Tehotná zamestnankyňa na účely Zákonníka práce je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie (§ 40 ods. 6 ZP).

Zákonník práce požaduje splnenie dvoch podmienok: informovanie o stave a predloženie lekárskeho potvrdenia od lekára o tehotenstve.

V čl. 2 písm. a) smernice 92/85/EHS na účely tejto smernice:

- a) tehotnou pracovníčkou sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;

Vedomosť zamestnávateľa o tehotenstve

V praxi však ochrana tehotnej ženy je daná už skutočnosťou tehotenstva – viď. 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“.

Konateľka spoločnosti

V prípade C-232/09 Dita Danosa/LKB Lízings SIA sa Súdny dvor EÚ vyjadril k otázke osobnému rozsahu podľa tejto smernice, a to:

- „1. **Konateľka kapitálovej spoločnosti, ktorá vykonáva pre túto spoločnosť činnosť a je jej pevnou súčasťou, sa musí považovať za osobu v postavení „pracovníčky“ na účely smernice 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 ods. 1 smernice 89/391/EHS), ak svoju činnosť vykonáva počas určitého obdobia pod vedením, alebo kontrolou iného orgánu tejto spoločnosti a ak za túto činnosť dostáva odmenu.** Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť skutkové okolnosti potrebné na posúdenie, či o takýto prípad ide vo veci, v ktorej rozhoduje.
2. Článok 10 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je úprava vo veci samej, podľa ktorej možno odvolať konateľku kapitálovej spoločnosti bez obmedzenia, ak je dotknutá osoba v postavení „tehotnej pracovníčky“ v zmysle tejto smernice, a rozhodnutie o odvolaní, prijaté v súvislosti s ňou, je založené predovšetkým na jej tehotenstve. Aj keby dotknutá konateľka takéto postavenie nemala, platí, že odvolanie konateľky, ktorá vykonáva svoje úlohy, ako sú opísané vo veci samej, z dôvodu tehotenstva alebo z dôvodu založenom predovšetkým na tehotenstve, sa môže týkať iba žien a predstavuje tak priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ktorá je v rozpore s článkom 2 ods. 1 a 7 a článkom 3 ods. 1 písm. c) smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002.“

Oploďnenie in vitro

- V prípade C-506/06 Oberster Gerichtshof (Rakúsko) sa Súdny dvor EÚ vyslovil, že:
- „1. 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 ods. 1 smernice 89/391/EHS) a najmä zákaz prepustenia tehotných pracovníčok stanovený v článku 10 ods. 1 tejto smernice sa má vykladať v tom

zmysle, že sa nevzťahuje na pracovníčku, ktorá sa podrobí oplodneniu in vitro, ak v čase oznámenia o prepustení už boli jej vajíčka oplodnené spermiami jej partnera, a teda už existovali oplodnené embryá, ktoré však ešte neboli prenesené do jej maternice.

2. Článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, však odporuje prepustenie pracovníčky, ktorá sa za okolností, akými sú okolnosti vo veci samej, nachádza v pokročilom štádiu oplodnenia in vitro, teda v štádiu medzi punkciou folikulov a bezprostredným prenesením oplodnených embryí do maternice tejto pracovníčky, pokiaľ je preukázané, že hlavným dôvodom tohto prepustenia je skutočnosť, že dotknutá osoba sa podrobila takémuto zákroku.“

Tehotenstvo pred prijatím do zamestnania

Pokiaľ ide o tehotenstvo pred prijatím do zamestnania, možno rozlíšiť dve situácie:

- 1) nevedomosť ženy o svojom tehotenstve,
- 2) vedomosť ženy o svojom tehotenstve.

Tehotná žena má podľa právnych predpisov zvýšenú ochranu v pracovnom pomere a Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi plnenie dodatočných povinností. Podľa § 41 ods. 6 ZP „Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie ... a) o tehotenstve,“

Zamestnávateľ nemôže otázku o možnom tehotenstve ženy počas pohovoru položiť. Zamestnankyňa na uvedenú otázku odpovedať nemusí, môže mlčať, resp. upozorniť zamestnávateľa, že ide o zakázanú (diskriminačnú) otázku. Ak by dôvodom neprijatia zamestnankyne bolo jej tehotenstvo, zamestnankyňa môže podať žalobu na diskrimináciu z dôvodu tehotenstva (čo v praxi spraví len zriedkavo).

Na druhej strane podľa § 41 ods. 7 ZP „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.“ Zákón teda vyžaduje od ženy, aby oznámila všetky skutočnosti, ktoré bránia výkonu práce (tehotenstvo by mohlo brániť – „mohlo“, ak by išlo o individuálne príčiny“ a bránilo, „ak by išlo o zakázané práce a pracoviská“).

Tu nastupuje priam shakespeareovská otázka „oznámiť, či neoznámiť“. Aj porušenie § 41 ods. 6 a 7 ZP, hoci ide o tzv. predzmluvné vzťahy, predstavuje porušenie pracovnoprávnych predpisov, a teda spadá pod rámec zodpovednosti podľa Zákonníka práce.

Z konštrukcie § 41 ZP vyplýva, že iniciatíva je na strane ženy. Samotná zamestnankyňa by túto skutočnosť mala oznámiť, ak by zamestnávateľovi mohla vzniknúť ujma (škoda). Zamestnávateľ má právo na jej náhradu, ak ujma (škoda) vznikla. Ide napr.

o situáciu, že zamestnankyňa je na rizikovom tehotenstve, už má zdravotné komplikácie, prípadne sa uchádza o prácu, kde je práca tehotných žien zakázaná (*tu je však na zvážení ženy a na zvážení súdu, či by neoznámenie tejto skutočnosti bolo porušením § 41 ods. 7 ZP*), a to osobitne, ak by nemohla plniť od začiatku, t. j. nemohla by nastúpiť už prvý deň v práci (pretože ide na materskú dovolenku, alebo ide o prácu tehotnej žene zakázanú). Nemožno zabudnúť ani na § 166 ods. 3 ZP, podľa ktorého žena písomne oznámila zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku t. j. možno sa domnievať, že ak sa uvedená povinnosť vzťahuje na ženu v pracovnom pomere, mala by sa primerane vzťahovať aj na ženu, ktorá sa uchádza o zamestnanie, a to v kontexte § 41 ods. 6 – oznámiť skutočnosť, ktorá bráni nástupu do práce.

Záverom možno uviesť, že situácia sa musí posúdiť prípad od prípadu. V tomto kontexte možno poukázať na prípad, ktorý sa riešil v ČR³⁹ a ide v podstate o hraničný prípad, kde tehotenstvo bolo vedome zatajené s cieľom získať výhody. Išlo o situáciu, keď žena vedela pri pohovore, že je tehotná a týždeň po nástupe do zamestnania nastúpila na materskú dovolenku. Išlo o pozíciu vedúcej predajne s pracovnou zmluvou na neurčitý čas. V tomto prípade išlo skôr o trestnoprávnu zodpovednosť, keďže v uvedenom prípade: „V úmyslu obohatiť se, měla na začátku srpna roku 2012 uzavřít s firmou pracovní smlouvu na pozici vedoucí prodejny, která byla uzavřena na dobu neurčitou,“ uvedla zástupkyňe karlovarské policie Zuzana Týřová. „Smlouvu uzavřela i přesto, že si byla vědoma, že je již těhotná a vzhledem k předěšlým zdravotním komplikacím patří do rizikové skupiny, u které vzniká nárok na dočasnou pracovní neschopnost, kdy nebude schopna vykonávat žádnou pracovní činnost.“. Toto řešení situace pak bylo umocněno tím, že si žena uvědomovala fakt, že jakožto nezaměstnaná nevzniká nárok na výplatu podpory v pracovní neschopnosti. Podle policie tak nebylo pochyb o vědomém jednání osoby, za což jí v případě prokázání viny hrozí až odnětí svobody na pět let.„Za toto období jí byla vyplacena výplata nemocenského při pracovní neschopnosti více jak 80 tisíc korun. Dalších více jak 140 tisíc korun jí bylo vyplaceno na základě podané žádosti o výplatu peněžité pomoci v mateřství,“ dodala Týřová.“

3.2.3 Pojem zamestnankyňa krátko po pôrode - zamestnankyňa do konca deviateho mesiaca po pôrode

Ochrana podľa práva EÚ sa má poskytovať aj „zamestnankyni krátko po pôrode“. V podmienkach SR sa používa spojenie „matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode“ a zvýšená ochrana sa poskytuje tejto zamestnankyni. 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. V kontexte právnej úpravy SR nárok na mater-

39 Cit. 8.2.2016. Dostupné na: [http://echo24.cz/a/wWiGN/zena-zatajila-pri-pohovoru-tehotenstvi-hrozí-ji-vezení]

skú dovolenku nevyžaduje žiadne kvalifikačné obdobie z hľadiska trvania pracovného pomeru.

V zmysle čl. 2 písm. b) smernice 92/85/EHS na účely tejto smernice:

- b) pracovničkou krátko po pôrode sa rozumie pracovníčka, ktorá je krátko po pôrode v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou

Zafixovanie ochrany je dané (pôjde o dobu):

- Začiatok – deň pôrodu (napr. pondelok - 15. 6. 2015),
- Koniec – posledný deň doby deviatich mesiacov po pôrode (napr. nedeľa - 13. 3. 2016 – 14. 3. je 9 mesiacov a deň).

3.2.4 Pojem dojčiaca žena

Dojčiaca zamestnankyňa na účely Zákonníka práce je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti (§ 40 ods. 7 ZP).

V tomto prípade stačí len informácia od ženy, že dojčí.

V čl. 2 písm. c) smernice 92/85/EHS na účely tejto smernice:

- c) dojčiacou pracovničkou sa rozumie pracovníčka, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

3.2.5 Pojem žena a muž starajúci sa o dieťa

Zákonník práce neobsahuje vymedzenie pojmu „žena a muž starajúci sa o dieťa“. 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 tento pojem Zákonník práce nevymedzuje, ale tiež sa spravuje osobitnými predpismi.

3.2.6 Sociálne zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy

§ 160 ZP upravuje všeobecné pravidlo, že zamestnávateľ je povinný zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy.

Vid' aj nariadenie vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko. Napr. bod 12 prílohy č. 2, bod 17 príloha č. 1:

Tehotné ženy a dojčiacie matky: Tehotné ženy a dojčiacie matky musia mať možnosť oddychovať poležiaci v primeraných podmienkach podľa bodu 16.2.⁴⁰

3.2.7 Zákaz prác a pracovísk

Ochrana určitých kategórií žien

Podľa § 6 ods. 1 písm. r) „Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný dbať na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u 3. osobitných skupín zamestnancov, predovšetkým vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie.“

Podľa § 3 písm. c) zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia „osobitné skupiny zamestnancov sú tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacie ženy, mladiství a zamestnanci so zdravotným postihnutím.“

§ 161 ZP upravuje zákaz práce pre niektoré druhy žien, v dvoch prípadoch: všeobecnom a individuálnom.

1) **zákaz** pôsobí na všetky ženy s určitým statusom.

Tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacie ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne **fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu**.

V prvom prípade ide o práce, ktoré sú určitej skupine zamestnancov zakázané (sú nimi: a) tehotná žena – podľa § 40 ods. 6 ZP: „*tehotná zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie*“; b) matka do konca deviateho mesiaca po pôrode; c) dojčiacia žena – podľa § 40 ods. 7 ZP: „*dojčiacia zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti*“). V tomto prípade ide o aplikáciu nariadenia vlády SR č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiacie ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní týchto žien.

2) **zákaz** pôsobí na ženu len v individuálnom prípade zistenom na základe lekárskeho posudku.

⁴⁰ 16.2 Oddychové miestnosti musia byť dostatočne veľké, dostatočne osvetlené, vetrané a musia byť vybavené dostatočným počtom stolov, stoličiek s operadlami a vešiakov pre daný počet zamestnancov; musia zabezpečovať zrakovú a tepelnú pohodu pre zamestnancov.

Ak slúžia zároveň na jedenie a zabezpečenie pitného režimu podľa osobitného predpisu,⁷⁾ (v súčasnosti smeruje dôraz na vyhlášku č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci) musia byť vybavené umývadlom, kuchynským drezom s výtokom teplej a studenej vody, varičom na zohrievanie jedál a nápojov a chladničkou.

Tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena nesmie byť zamestnávaná **pracami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe.**

Musí ísť o lekársky posudok (t. j. na základe posúdenia lekára – všeobecnú právnu úpravu lekárskeho posudku upravuje § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.⁴¹). Pre tieto účely nebude dostačujúca lekárska správa, ani všeobecné odporúčajúce konštatovanie lekára (napr., ak lekár konštatuje nevhodnosť práce pre zamestnanca a odporúča zväziť preradenie zamestnanca na inú prácu).

V uvedenom prípade v zmysle Zákonníka práce musí lekár konštatovať jednoznačný záver, že výkon ďalšej práce by mal zdravotné dôvody, resp. sú tu zdravotné dôvody, ktoré by pri vykonávaní práce ohrozovali tehotenstvo tejto ženy.

Napr. v tomto prípade 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).

Zoznam prác a pracovísk

Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám má ustanovovať nariadenie vlády Slovenskej republiky. Ide o nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiaci ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.

41 Podľa § 16 ods. 1 uvedeného zákona **lekársky posudok** na účely tohto zákona (pozn. vzhľadom na to, že Zákonník práce neobsahuje vlastné vymedzenie na základe analógie sa použije toto ustanovenie) **je výsledok posúdenia**

a) **zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti,**

b) **zdravotného stavu v súvislosti s priznaním choroby z povolania,**

c) **bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.**¹⁷ (odkaz 17 smeruje na zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia).

Zákon č. 576/2004 Z. z. ďalej ustanovuje, že lekársky posudok vydáva poskytovateľ (vid. § 4 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov) a posudzovanie podľa § 16 odseku 1 vykonáva poskytovateľom určený lekár. Podľa § 16 ods. 3 predmetného zákona lekársky posudok sa vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať, **alebo** na žiadosť právnickej osoby (pozn. aj zamestnávateľa; v tejto súvislosti tu chýba fyzická osoba – zamestnávateľ) so súhlasom takejto osoby.

Zákazy prác a pracovísk a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Tieto obmedzenia a zákazy sa netýkajú len pracovného pomeru, ale aj dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Podľa § 224 ods. 3 ZP 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 (t. j. dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru).

Dve skupiny prác a pracovísk

V rámci tohto nariadenia sú dve skupiny prác a pracovísk:

- 1) zoznam prác a pracovísk, ktoré sú **zakázané** tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám - príloha č. 1 nariadenia vlády. Takáto práca, resp. pracovisko je pre takúto ženu zakázané, t. j. ani dodatočné opatrenia neumožňujú takúto ženu touto prácou alebo na tomto pracovisku zamestnávať.
- 2) zoznam prác a pracovísk, spojených **so špecifickým rizikom** pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy - príloha č. 2 nariadenia vlády.
Ide o také práce, alebo o prácu na takom pracovisku, kedy je možné urobiť prípadné úpravy a takáto žena môže naďalej vykonávať takúto prácu, alebo pracovať na takomto pracovisku.

Podľa § 2 nariadenia vlády zamestnávateľ plní povinnosti podľa nariadenia vlády voči tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám **aj pri iných prácach a pracoviskách, ako sú uvedené v prílohách č. 1 a 2.**

To jest mal by zhodnocovať účinky iných prác a pracovísk na tehotenstvo, dojčenie, či starostlivosť o dieťa do deviatich mesiacov po pôrode na ženu.

3.2.8 Posúdenie a vyhodnotenie „rizík“, prijatie opatrení

Zamestnávateľ je povinný pri **všetkých prácach a na pracoviskách, spojených so špecifickým rizikom vystavenia** tehotnej ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej ženy pôsobeniu škodlivých faktorov, vplyvov, procesov alebo pracovných podmienok, **posúdiť charakter, stupeň a trvanie takého vystavenia** (§ 3 nariadenia vlády).

Podľa § 6 ods. 1 písm. m) zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci „zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk

1. *zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám,*
2. *spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy, ...“*

Zamestnávateľ v zmysle nariadenia:

- **vyhodnotí všetky riziká pre ich bezpečnosť a zdravie a**
- **na základe odborného posúdenia zdravotnej spôsobilosti z hľadiska možných účinkov na tehotenstvo alebo dojčenie takej ženy príslušným lekárom rozhodne o prijatí potrebných opatrení.¹⁾ (zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).**

3.2.9 Zákaz nútenia k vykonávaniu práce

Tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu **ne-možno za žiadnych okolností nútiť, aby vykonávala práce**, pri ktorých sa zistilo možné ohrozenie jej bezpečnosti a zdravia a možné účinky na jej tehotenstvo alebo dojčenie (§ 4).

Informovanie o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach

Zamestnávateľ informuje:

- tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacu ženu
- a zástupcov zamestnancov,
 - o výsledkoch posúdenia rizika (*napr. zákaze práce, potrebe dočasne upraviť pracovné podmienky*) a
 - o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (*napr. zmení polohu – státie na polohu – sedenie pri výkone práce*).

3.2.10 Tehotenstvo, materstvo a ďalší výkon práce

V nadväznosti na vyššie uvedené môžu nastať tieto situácie:

1. žena naďalej môže vykonávať pôvodnú prácu,
2. je potrebné a možné vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok,
3. žena sa musí, a je to možné, preradiť na výkon práce v rámci druhu práce podľa pracovnej zmluvy,
4. žena sa musí, a je to možné, (a súhlasí s tým), preradiť na výkon práce na iný druh práce,
5. nie je možné ženu preradiť, pretože zamestnávateľ ju nemá kam preradiť,
6. žena nemôže vykonávať žiadnu prácu.

Pravidlá a postupnosť krokov podľa § 162 Zákonníka práce

V zákone možno identifikovať čiastočnú duplicitu § 55 ZP a § 162 ZP. Zákonník práce priamo nevymedzuje vzťah medzi § 55 ZP a § 162 ZP, ale v princípe je tu úprava

lex specialis v § 162 ZP, keďže § 162 ZP sa uplatní prednostne pred § 55 ZP, ktorý pokrýva všeobecne celý rad situácií.⁴²

§ 55	§ 162
<p>Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak</p> <p>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,</p> <p>Práca, na ktorú zamestnávateľ preraduje zamestnanca podľa odseku 3, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnúť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.</p>	<p>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.</p> <p>Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinienia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.</p> <p>Žena = Tehotné ženy, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena.</p>
<p>Práca zodpovedá zdravotnej spôsobilosti, prihliada sa na vhodnosť z hľadiska schopnosti a kvalifikácie.</p>	<p>Práca je vhodná a žena môže dosahovať rovnaký zárobok. Zdravotná spôsobilosť je daná cez skutočnosť, že ak táto žena vykonáva prácu, ktorá je jej zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, dojčenie, materstvo, je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok.</p>

Samotný § 162 ZP upravuje pravidlá pre dočasnú úpravu pracovných podmienok, ak tehotná žena, matka do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonávala prácu, ktorá je jej zakázaná (viď. § 161 ZP), alebo tehotná žena vykonáva prácu, ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo. Je tu daná postupnosť, ktorú zamestnávateľ musí rešpektovať.

42 Viď. aj KRAJČO, J., SUČANSKÁ, D., PREISINGER M.: Zákonník práce: Komentár. IURA EDITION, 2002, str. 526.

Dôvody preradenia

Zamestnávateľ je povinný **preradiť zamestnanca na inú prácu**, ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať, alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie.

1) Dočasná úprava pracovných podmienok na pôvodnom mieste

Podľa § 162 ods. 1 ZP ak tehotná žena (v zmysle ods. 5 aj matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena) vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo [pozn. pri porovnaní s § 55 ods. 1 písm. b) ZP tu chýba slovo „materské poslanie“], je zamestnávateľ povinný vykonať **dočasnú úpravu pracovných podmienok**.

Dočasnou úpravou pracovných podmienok sa myslí taká úprava, že zamestnankyňa môže naďalej vykonávať prácu na svojom mieste (napr. 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

Podľa § 162 ods. 2 ZP 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

Podľa zákona „ak to nie je možné“, t. j. preradenie v rámci druhu práce, preradí zamestnávateľ zamestnankyňu po dohode s ňou aj **na prácu iného druhu**.

V odbornej literatúre sa uvádza, že „ako preradenie na inú prácu sa na tieto účely, napriek tomu, že formálnoprávne 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“.⁴³

Podľa § 162 ods. 3 ZP 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 (týmto osobitným predpisom je zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení - vid. § 44 – 47 tzv. vyrovnávací dávka). V princípe cieľom je vyjadriť skutočnosť, že vyrovnávací dávka má patriť zamestnankyni vtedy, ak bola z vyššie uvedených dôvodov preradená na inú prácu a tam bez svojho zavinenia dosahuje nižší zárobok. V tejto súvislosti je poukazané⁴⁴ na nesprávne umiestnenú čiarku v § 162 ods. 3 ZP „**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**“, pričom správne má byť „**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**“. Preferencia však má byť daná výkladu účelom ustanovenia, nie gramatickému výkladu.

V prípade C-471/08 Sanna Maria Parviainen proti Finnair Oyj sa Súdny dvor EÚ zjednodušene **zaoberal otázkou, či je potrebné preradenej žene zachovať všetky zložky platu, v princípe teda by mala poberať mzdu, ktorú v priemere poberala pred preradením**. Súdny dvor EÚ sa vyjadril, že „článok 11 bod 1 smernice 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 ods. 1 smernice 89/391/EHS) sa má vykladať v tom zmysle, že tehotná pracovníčka, ktorá bola v súlade s článkom 5 ods. 2 tejto smernice z dôvodu svojho tehotenstva dočasne preradená na pracovné miesto, na ktorom vykonáva iné úlohy, ako vykonávala pred týmto preradením, **nemá nárok na mzdu, ktorú v priemere poberala pred týmto preradením**. Okrem zachovania svojej základnej mzdy má takáto pracovníčka na základe uvedeného článku 11 bodu 1 nárok na zložky mzdy alebo príplatky, ktoré súvisia s jej profesijným postavením, ako sú príplatky za riadenie, za odpracované roky a za odbornú kvalifikáciu. Hoci článok 11 bod 1 smernice 92/85 nebráni použitiu metódy výpočtu mzdy, ktorá sa má vyplácať takejto pracovníčke, založenej na priemernej hodnote príplatkov súvisiacich s pracovnými podmienkami všetkého personálu na palubách lietadiel, patriaceho počas daného referenčného obdobia do tej istej mzdovej skupiny, nezohľadnenie uvedených zložiek mzdy alebo uvedených príplatkov sa musí považovať za také, ktoré je v rozpore s týmto ustanovením.“

43 KRAJČO, J., SUČANSKÁ, D., PREISINGER M.: Zákonník práce: Komentár. IURA EDITION, 2002, str. 529.

44 KRAJČO, J., SUČANSKÁ, D., PREISINGER M.: Zákonník práce: Komentár. Tamtiež, str. 531.

V prípade **C-194/08** Susanne Gassmayr proti Bundesminister für Wissenschaft und Forschung sa Súdny dvor EÚ vyslovil, že „I. článok 11 body 1 až 3 smernice 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 ods. 1 smernice 89/391/EHS) má priamy účinok a spôsobuje vznik práv v prospech jednotlivcov, ktoré si títo jednotlivci môžu uplatniť voči členskému štátu, ktorý neprebral túto smernicu do vnútroštátneho práva, alebo ktorý ju prebral nesprávne, pričom tieto práva je vnútroštátny súd povinný chrániť.

2. Článok 11 bod 1 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že v rozpore s ním nie je vnútroštátna právna úprava stanovujúca, že **tehotná pracovníčka dočasne oslobodená od práce z dôvodu svojho tehotenstva, má právo na odmenu ekvivalentnú priemernej mzde**, ktorú dostávala počas referenčného obdobia predchádzajúceho jej tehotenstvu, **s výnimkou príplatku za služobnú pohotovosť**.

3. Článok 11 body 2 a 3 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že v rozpore s ním nie je vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje, že **pracovníčka na materskej dovolenke má právo na odmenu ekvivalentnú priemernej mzde**, ktorú dostávala počas referenčného obdobia predchádzajúceho začiatku jej materskej dovolenky, s výnimkou príplatku za služobnú pohotovosť.“

Prekážka v práci s náhradou mzdy

Podľa § 162 ods. 4 ZP **ak nemožno** tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu preradiť na **pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu**, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej **pracovné voľno s náhradou mzdy**.

V tejto súvislosti možno poznamenať, že ak žena nesúhlasí s preradením, kde sa mení pracovná zmluva, je potrebné aplikovať § 64 ZP. Podľa § 64 ods. 1 ZP zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to ... c) 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**, ... Určité výnimky sú potom vymedzené v § 64 ods. 3 ZP, pričom tieto sú spojené so zrušením zamestnávateľa.

3.2.11 Úprava pracovného času

3.2.11.1 Zaradovanie do pracovných zmien

V § 164 ods. 1 ZP⁴⁵ sa upravuje pravidlo, že zamestnávateľ je povinný **prihliadať** pri **zaradovaní 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: 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 (§ 90 ods. 4). 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 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 odvieť deti do školy, resp. umožnenie individuálneho (skoršieho, neskoršieho) nástupu týchto rodičov do práce (iný začiatok pracovnej zmeny).

3.2.11.2 Kratší pracovný čas alebo iná vhodná úprava pracovného času

Oprávnenými podľa § 164 ods. 2 a § 165 ZP sú:

1. tehotná žena,
2. žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov,
3. zamestnanec, ktorý sa osobne stará o blízku osobu⁴⁶, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb⁴⁷ alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení.⁴⁸

45 Čl. 6 ods. 1 Rámcovej dohody „Vzáujme podpory lepšieho zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života členské štáty a/alebo sociálni partneri prijímajú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby pracovníci mohli pri návrate z rodičovskej dovolenky požiadať o zmenu dĺžky alebo rozvrhnutia pracovného času na stanovené obdobie. Zamestnávateľa tieto žiadosti zvažujú a reagujú na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov, ako aj pracovníkov. Pravidlá v súvislosti s týmto odsekom sa stanovujú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou.“

46 Podľa § 116 OZ „Blízkou osobou je príbuzný v priamom rade, súrodenec a manžel; iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby sebe navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu.“

47 Otázku sociálnych služieb upravuje zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov. § 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 – vid. formy sociálnej služby § 13.

48 Ústavnú starostlivosť upravuje zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov - vid. § 9.

Títo môžu žiadať o:

- a) kratší pracovný čas (§ 49) alebo
- b) inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času (napr. úprava zmien, zmena príchodu a odchodu do práce, pružný pracovný čas, atď.).

V danom prípade zamestnávateľ je **povinný žiadosti vyhovieť**, ak tomu nebránia **vážne prevádzkové dôvody**. **Vážne prevádzkové dôvody** v ČR riešil NS ČR – 21 Cdo 612/2006, 21 Cdo 1561/2003 „*Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu ustanovení ... zák. práce je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání ze stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.*“. Podľa judikátu **R 75/1967** „*pre posúdenie vážnosti prevádzkových dôvodov je nevyhnutné objektívne zistiť v každom konkrétnom prípade jednak rozsah, organizáciu a funkčnú náplň i rozsah práce, ktorú vykonáva zamestnankyňa dovoľávajúca sa úpravy pracovného času, jednak prevádzkové pomery zamestnávateľa, t. j. charakter jeho činnosti, možnosť zabezpečiť zastupovanie zamestnancom, ktorý vykonáva v podniku rovnakú funkciu, finančné možnosti i vzťah a nadväznosť práce zamestnancov v jednotlivých útvaroch podniku.*“.

Existuje aj možnosť, že zamestnávateľ zamestnancovi jednostranne povolí kratší pracovný čas, takéto povolenie je zamestnávateľ oprávnený vziať späť.

V praxi ide predovšetkým o žiadosť zamestnanca, aby napr. mohol do práce prísť neskôr, pretože potrebuje odvieť 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.

3.2.11.3 Práca nadčas a pracovná pohotovosť

§ 164 ods. 3 ZP upravuje **obmedzenia pre prácu nadčas a pre pracovnú pohotovosť**.

Chránené osoby sú:

- tehotná žena,
- žena a 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 a
- v zmysle § 165 ZP aj 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.

Obmedzenie: prácu nadčas (§ 97 ZP) im nie je možné jednostranne nariadiť a § 164 ods. 3 ZP ustanovuje, že tieto osoby sa môžu pracou nadčas zamestnávať len s ich súhlasom.

V prípade **pracovnej pohotovosti** (§ 96 ZP) im pracovná pohotovosť nemôže byť nariadená, ale sa s nimi môže iba dohodnúť.

3.2.12 Prestávky na dojčenie

Matke, ktorá dojčí svoje dieťa⁴⁹, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie (§ 170 ods. 1 ZP). To znamená, že táto žena má nárok na prestávku v práci, ako aj prestávku na dojčenie. Ide o takú ženu, ktorá dojčí a začala vykonávať prácu, t. j. nie je na materskej dovolenke a nenastúpila na rodičovskú dovolenku. V princípe môže ísť takú situáciu, že dieťa je napr. v podnikových jasliach, resp. v jasliach v dostupnosti od miesta vykonávania práce, alebo jej priamo so ženou na pracovisku.

Prestávky na dojčenie:

- **započítavajú sa do pracovného času ženy**,
- poskytujú sa za ne **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** (t. j. na rozdiel od prestávky v práci je ich možné poskytnúť aj na začiatku pracovnej zmeny a aj na jej konci).

V tejto súvislosti možno poznamenať, že hoci práca nadčas sa nepovažuje za súčasť pracovnej zmeny, zamestnávateľ by **nemal brániť matke v dojčení aj počas výkonu práce nadčas**.

Zákonník práce odvodzuje nárok ženy na rozsah prestávky na dojčenie:

- od dĺžky trvania pracovnej zmeny a
- od veku dieťaťa.

A) Matka, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas

Ide o maximálny zákonný pracovný čas, alebo maximálny pracovný čas u zamestnávateľa.

1. Matka do konca šiesteho mesiaca veku dieťaťa

Prvý prípad sa týka matky do konca šiesteho mesiaca veku dieťaťa. Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria na každé dieťa **dve polhodinové pre-**

49 Pozn. dojčiacej žene v zmysle definície podľa § 40 ods. 7 ZP.

stávky na dojčenie za pracovnú zmenu (§ 90 ods. 1 ZP). Uvedené znamená, že matka má k dispozícii 2 x 30 minút na každé dojčené dieťa.

V princípe sa možno zároveň domnievať, že ide o špecifickú prestávku v práci vo väzbe na potrebu dieťaťa, t. j. tieto prestávky nemusia byť vnímané úplne rigidne, a teda možno sa domnievať, že rozsah 2x30 minút je celkový nárok ženy a túto prestávku možno aj rozdeliť (zákon hovorí priamo len o zlučovaní), ak na dojčenie postačuje kratší čas (uvedené samozrejme závisí aj od povahy prevádzky).

2. Matka počas ďalších šiestich mesiacov veku dieťaťa

Tento prípad sa týka matky po uplynutí šiestich mesiacov veku dieťaťa. Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patrí **jedna polhodinová prestávka na dojčenie za pracovnú zmenu**. Uvedené znamená, že matka má k dispozícii 1x30 minút (na všetky dojčené deti spolu) za pracovnú zmenu.

Zatriedovanie a pridelovanie prestávok na dojčenie

Ak má matka viac prestávok na dojčenie, možno ich zlúčiť. Napr. na jedno dieťa má 2x30 min. = poskytnú sa jej 1x 60 minút. Prestávky na dojčenie možno poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny.

B) matka, ktorá pracuje po kratší pracovný čas, ktorý je aspoň polovica určeného týždenného pracovného času

Ide o matku, ktorá pracuje po kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času (druhá veta § 85 ods. 8 – vymedzuje, čo je určený pracovný čas) (napr. 25 hodín, ak je určený pracovný čas na konkrétny týždeň 40 hodín). Tejto matke patrí jej jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku. Napr. na jedno dieťa 1x30 minút za pracovnú zmenu, na dve deti 1x30 minút + 1x30 minút za pracovnú zmenu. Aj u tejto ženy, hoci v zákone ide o tretiu vetu § 174 ods. 2, možno prestávky na dojčenie zlúčiť, ako aj poskytnúť ich na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny.

C) matka, ktorá pracuje po kratší pracovný čas, ktorý je menej ako polovica určeného týždenného pracovného času

Napríklad 15 hodín pri určenom pracovnom čase 40 hodín v konkrétnom týždni. Takáto matka nemá nárok na prestávku na dojčenie.

3.2.13 Prekážky v práci

3.2.13.1 Pracovné voľno na predpôrodné prehliadky

Zákonník práce zjednodušene povedané upravuje pracovné voľno na predpôrodné prehliadky⁵⁰, a to v § 141 ods. 2 písm. c) ZP. Je to dôležitá osobná prekážka v práci na strane zamestnanca s tým, že v potvrdení o prekážke by malo byť zdôraznené, že ide o tento typ prekážky, aby ju zamestnávateľ mohol správne kvalifikovať.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie 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 ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie 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 ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

V bode 3 ide o **osobitnú kategóriu pracovného voľna** na vyšetrenie, ktorá sa nezapočítava do rozsahu podľa bodu 1 a 2, a teda nie je obmedzená rozsahom v kalendárnom roku a poskytuje sa za ňu náhrada mzdy v sume priemerného zárobku (§ 134 ZP).

3.2.13.2 Prekážky v práci z dôvodu starostlivosti o dieťa

Zákonník práce upravuje aj prekážky v práci z dôvodu starostlivosti o dieťa.⁵¹ Ide o dôležité osobné prekážky v práci podľa § 141 ods. 1 a 2. Zákonník práce pozná dve skupiny dôležitých prekážok v práci (okruhy sú vymedzené v ods. 1 a v ods. 2).

50 Ide aj o transpozíciu čl. 9 smernice 92/85/EHS (Pracovné voľno na predpôrodné lekárske prehliadky) „Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby tehotné pracovníčky v zmysle článku 2 písm. a) mali v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou nárok na pracovné voľno bez straty mzdy na predpôrodné prehliadky v prípade, že sa tieto prehliadky musia uskutočniť počas pracovného času.“

51 Ide aj o transpozíciu smernice 2010/18/EÚ – v čl. 7 ods. 2 bod 1 Rámцovej dohody sa ustanovuje, že „1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri prijímú v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou potrebné opatrenia na to, aby sa pracovníkom zaručilo právo na pracovné voľno z dôvodu vyššej moci v dôsledku naliehavých rodinných dôvodov v prípadoch choroby alebo úrazu, pri ktorých je bezprostredná prítomnosť pracovníka nevyhnutná.“ V čl. 7 ods. 2 bod 2 sa ustanovuje, že „Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu upresniť podmienky vzniku uvedeného práva a podrobné pravidlá uplatňovania článku 7 ods. 1 a obmedziť tento nárok na určité časové obdobie za rok a/alebo za prípad.“

1. skupina dôležitých osobných prekážok v práci

§ 141 ods. 1 ZP upravuje prvú skupinu dôležitých osobných prekážok v práci. Tieto je zamestnávateľ povinný **ospravedlniť bez ohľadu na dĺžku ich trvania** (pri niektorých sa sleduje, či sa nemohli vykonať mimo pracovného času). Za tieto prekážky nepatrí náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Ide o ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca v práci za čas (okrem iného):

...

2. počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166),

...

4. ošetrovania chorého člena rodiny⁵² a

5. 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,⁵³ alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie)⁵⁴, prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení⁵⁵, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

V tejto súvislosti sa NS ČR v prípade 21 Cdo 1655/2000 vyjadril, že „*Předpokladem, s nímž uvedené zákonné ustanovení spojuje vznik této překážky v práci, je, aby dítě bylo jinak*“ v péči detského výchovného zariadenia a aby zde byly důležité důvody, které v tom brání. Z těchto hledisek také vychází zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, (ve znění vyhlášeném pod č. 103/1996 Sb.), jímž je upravován nárok na hmotné zabezpečení (srov. rovněž § 127 odst. 1, část druhé věty za středníkem zák. práce). Podpora při ošetrování člena rodiny náleží podle ustanovení § 25 odst. 1, bod 2. cit. zákona zaměstnanci (muži nebo ženy), který nemůže pracovat, protože musí pečovat o dítě mladší 10 let z toho důvodu, že a) detské výchovné zariadenie, v jehož péči dítě jinak je, nebo škola, do které chodí, byly uzavřeny z rozhodnutí příslušných orgánů, nebo b) dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči detského výchovného zariadenia

52 Tzv. „očeerka“. § 39 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení ustanovuje, že „Poistenc má nárok na ošetrovanie, ak osobne a celodenne

a) ošetruje choré dieťa, chorého manžela, chorú manželku, chorého rodiča alebo chorého rodiča manžela (manželky), ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou, alebo ...“

53 Judikát R 37/1979 „Na ospravedlnenie neprítomnosti pracovníka v práci ..., 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.“

54 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., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení v § 18 vymedzuje karanténne opatrenia. Podľa § 18 ods. 1 osobe podozrivej z nákazy možno nariadiť zvýšený zdravotný dozor, lekársky dohľad alebo karanténu; tieto opatrenia zahŕňajú súbor organizačných opatrení, ktoré obmedzujú kontakt osoby podozrivej z nákazy s okolím a určujú sledovanie a vyšetrovanie jej zdravotného stavu.

55 § 7 zákona č. 578/2004 Z. z.

nebo docházet do školy. Jde tedy o situace, kdy je možnost rodiče dítěte plnit osobně povinnosti vyplývající z pracovního poměru dočasně znemožněna, neboť dítě, způsobilé být jinak“ v péči dětského výchovného zařízení, je z ní vyloučeno vnějšími, jeho zdravotním stavem nepodmíněnými okolnostmi. **Jestliže však zdravotní stav dítěte, který nemá povahu onemocnění, je podle posouzení lékaře dlouhodobě natolik nepříznivý, že zcela vylučuje jeho pobyt v péči dětského výchovného zařízení, nemůže se již z tohoto důvodu jednat o překážku v práci** ve smyslu ustanovení § 127 odst. 1 zák. práce (pozn. v právné úpravě SR § 141 ods. 1 ZP), **nýbrž o důležitý důvod týkající se osoby zaměstnance, pro který - jak bylo uvedeno výše - zaměstnavatel může (ale nemusí) poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy** (srov. § 128 zák. práce); bez ohledu na to, zda má zaměstnavatel možnost volno poskytnout, anebo zda je z tohoto důvodu pracovní poměr rozvázán, přísluší při splnění zákonných podmínek rodiči, který osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř, resp. sedmi let věku rodičovský příspěvek (srov. § 30 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře).“.

2. skupina důležitých osobných překážek v práci

§ 141 ods. 2 ZP upravuje druhú skupinu překážek v práci – písmená a) až i). Pri týchto prekážkach v práci sa pracovné voľno poskytuje buď **na nevyhnutne potrebný čas** (napr. čas vyšetrenia) **alebo** v presne stanovenom rozsahu (napr. dva dni v prípade pohrebu). V niektorých prípadoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy.

Spadá sem aj prekážka v práci z dôvodu:

2. narodenia dieťaťa zamestnancovi,⁵⁶
3. sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie a zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy,

Zároveň zamestnávateľ môže **poskytnúť zamestnancovi:**

- a) **ďalšie** pracovné voľno **z dôvodov § 141 podľa 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),
- 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 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 a bez ohľadu na žiadosť zamestnanca, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr).

⁵⁶ pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,

V tejto súvislosti ide o povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno (v niektorých prípadoch s väzbou „ak sa nemohol/hla/hlo vykonať mimo pracovného času“). V tejto súvislosti sa súd v **judikáte R 6/1986** vyslovil, že „Odmítne-li organizace poskytnout pracovní volno pracovníkovi s poukazem na to, že pracovník má vskutku možnost uskutečnit návštěvu zdravotnického zařízení jindy než v pracovní době, nejde z její strany o pokyn učiněný v rozporu s právními předpisy. Odmítne-li však organizace bezdůvodně poskytnout pracovní volno k vyšetření nebo ošetření pracovníka ve zdravotnickém zařízení ... a nařídí-li výkon práce, jde tu o pokyn, který je v rozporu s právními předpisy ... , pracovníku tu nemůže být za nepřítomnosti v práci, jež je nutná k vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, uloženo kárné opatření. (Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 27. 12. 1984, 6 Cz 68/64).“

Narodenie dieťaťa zamestnancovi

Zamestnanec má nárok na pracovné voľno v prípade, ak sa mu narodí dieťa [§ 141 ods. 2 písm. b) ZP]. V princípe rozhodujúce je v tomto prípade otcovstvo, nie právny vzťah k matke dieťaťa. Táto prekážka sa aplikuje na mužov, keďže žena má nárok na materskú dovolenku (prekážka podľa § 141 ods. 1 ZP). Uvedené pracovné voľno je s náhradou mzdy a poskytne sa na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť. Z uvedeného vyplýva, že prekážka patrí v deň odvozu zamestnankyne do zdravotníckeho zariadenia, ako aj v deň odvozu zamestnankyne zo zdravotníckeho zariadenia.

V praxi môže vyvstať otázka, ak síce zamestnanec ženu odvezie do nemocnice, ale žena neporodí. To na začiatku zamestnanec nemusí vedieť (*zároveň ani nemusí vedieť vopred, v ktorý deň svoju ženu bude viesť do nemocnice, keďže žena môže nastúpiť do nemocnice aj skôr; deň odchodu z nemocnice tiež závisí od niekoľkých faktorov*). Možno sa domnievať, že zamestnancovi by náhradné voľno patrilo, aj ak bude musieť ženu odviešť späť domov, ak nakoniec neporodila. Samotný § 141 ods. 2 písm. b) ZP síce v úvode uvádza „narodenie dieťaťa zamestnancovi“ (t. j. je zřejmý účel, že nejde o každý prevoz), ale v ďalšej časti už výslovne neustanovuje, že žena nevyhnutne musela porodiť.

Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia

Zákonník práce v prípade tejto prekážky rieši otázku sprevádzania inej osoby na vyšetrenie, ošetrovanie alebo do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy. Na rozdiel od § 141 ods. 2 písm. a) ZP ide v tomto prípade o zdravotný stav inej osoby.

V prípade tohto ustanovenia ide o dve skutočnosti:

1. prevádzanie rodinného príslušníka (*pojmem vymedzuje § 40 ods. 5 ZP*) do zdravotníckeho zariadenia⁵⁷ na vyšetrenie, alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení, alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie.

⁵⁷ § 7 ods. 1 zákona č. 578/2004 Z. z.

V tomto prípade sa pracovné voľno poskytuje s náhradou mzdy, a poskytne sa 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. sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa⁵⁸ do zariadenia sociálnej starostlivosti⁵⁹ alebo špeciálnej školy⁶⁰.

V tomto prípade sa pracovné voľno poskytne s náhradou mzdy a poskytne sa len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku.

Príklad: 80 hodín za kalendárny rok, ak ide o 10 dní pri pracovnom pomere v trvaní 40 hodín týždenne (deň má teda dĺžku 8 hodín).

3.2.14 Zákaz prepustenia

3.2.14.1 Obmedzenie skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe

V skúšobnej dobe môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec, skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu (§ 72 ods. 1 ZP) s jednou výnimkou. V prípade skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe sa vo všeobecnosti nestanovuje povinnosť uviesť dôvod skončenia pracovného pomeru (t. j. prečo jedna zo zmluvných strán tento pracovný pomer končí). Uvedené nevyklučuje, aby sa tento dôvod uviedol (pozn. zamestnanec má v zmysle § 75 ZP právo na vydanie pracovného posudku aj pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe).

Výnimka platí v prípade skončenia pracovného pomeru **v skúšobnej dobe s tehotnou ženou** (§ 40 ods. 6 ZP), **dojčiacou ženou** (§ 40 ods. 7 ZP) a matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, ktoré:

- musí byť písomné,

58 Slovenská legislatíva nepozná definíciu pojmu osoba so zdravotným postihnutím. Zdravotné postihnutie môžeme definovať ako akúkoľvek duševnú, telesnú, dočasnú, dlhodobú alebo trvalú poruchu, alebo handicap, ktorý osobám so zdravotným postihnutím bráni prispôbovať sa bežným nárokom života. Zdravotné postihnutie zahŕňa množstvo funkčných obmedzení, ktoré sa vyskytujú v spoločnosti v každej krajine na svete. Môže byť telesné, psychické a kombinované. Dohovor OSN o právach ľudí so zdravotným postihnutím definuje **osoby so zdravotným postihnutím ako osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami**, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými. Cit. bývalá internetová stránka MPSVR SR, Dostupné na internete [<http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/kontaktne-miesto-prava-osob-so-zdravotnym-postihnutim/zdravotne-postihnutie.html>], 5. 6. 2015.

59 Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

60 § 27 ods. 2 písm. f) zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov - školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.

- vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom a
- náležite písomne odôvodnené.

inak je takéto skončenie neplatné (viď. § 17 ods. 2 ZP – doložka neplatnosti).

Tento text v princípe vychádza z čl. 10 smernice 92/85/EHS (zákaz prepustenia), pričom je rozdiel medzi českou a slovenskou jazykovou verziou smernice.

Slovenská jazyková verzia	Česká jazyková verzia
<p style="text-align: center;">Zákaz prepustenia</p> <p>Aby sa pracovníckam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok v zmysle článku 2 počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1 okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povolujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax a kde to je uplatniteľné, pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán; 2. ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 v období uvedenom v bode 1, musí písomne uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia; 3. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na ochranu pracovníčok v zmysle článku 2 pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 protiprávne. 	<p style="text-align: center;">Zákaz výpovědi</p> <p>K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na bezpečnost a ochranu zdraví uznaných podle tohoto článku se stanoví, že:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. členské státy přijmou nezbytná opatření k zakazu výpovědi dané zaměstnankyním ve smyslu článku 2 po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas; 2. je-li zaměstnankyni ve smyslu článku 2 dána výpověď během doby uvedené v bodu 1, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně; 3. členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň ve smyslu článku 2 před následky výpovědi, která je na základě bodu 1 protiprávní.

Z porovnania je zreteľné, že v českej verzii smernice sa zákaz vzťahuje na výpoveď a v slovenskej verzii na každé prepustenie.

3.2.14.2 Zákaz výpovede a ochranná doba

Zákonník práce upravuje výnimky z možnosti dať zamestnancovi výpoveď, aj keď má zamestnávateľ jeden z výpovedných dôvodov podľa § 63 ods. 1 ZP. Ide o **tzv. zákaz výpovede a plynutie ochrannej doby** podľa § 64 ZP, ktoré majú vplyv na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a na uplynutie výpovednej doby.

Ochranná doba

Ochranná doba je doba, v ktorej sa zamestnanec chráni pred tým, aby mu zamestnávateľ v tomto čase dal výpoveď z dôvodu, že nastali niektoré zákonom vymedzené skutočnosti (napr. tehotenstvo, materská dovolenka), pri ktorých by výpoveď mala na zamestnanca negatívny vplyv, a to až do ich skončenia, a to aj ak sú plnené všetky podmienky na to, aby mohol byť skončený pracovný pomer výpoveďou.

Zákaz výpovede (ochranná doba) zamestnanca nechráni vo všetkých situáciách, ale len v zákonom presne stanovených prípadoch (výnimky v § 64 ods. 3 ZP).

Ochranná doba pôsobí, aj keď zamestnávateľ **nemá ešte vedomosť o tom, že začala plynúť** (v tejto súvislosti existuje mierny rozpor medzi Zákonníkom práce – podľa § 40 ods. 6 ZP tehotná zamestnankyňa získava svoj status od písomného oznámenia svojho stavu a judikatúry súdu - R 74/1967 „*rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy pracovníčka je tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve vedel*“).

Zákaz výpovede v čase trvania ochrannej doby

V § 64 ods. 1 ZP sa upravuje zákaz výpovede zamestnancovi počas trvania ochrannej doby. Zákonník práce ustanovuje, že „*zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to ...*“. Za „a to“ sa vymedzujú prípady, kedy sa zakazuje skončiť pracovný pomer výpoveďou zamestnancovi.

Z prvej časti vety možno vyvodiť niekoľko záverov:

1. zákaz sa týka len zamestnávateľa

V prípade plynutia ochrannej doby nemôže skončiť pracovný pomer výpoveďou len zamestnávateľ. Zamestnanec môže skončiť pracovný pomer výpoveďou aj v čase plynutia ochrannej doby.

2. zákaz sa týka len skončenia výpoveďou zo strany zamestnávateľa

Z uvedeného vyplýva, že zákaz sa vzťahuje len na inštitút skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa (nie na skončenie v skúšobnej dobe, okamžité skončenie, skončenie dohodou alebo skončenie uplynutím určitej doby).

3. zákaz sa týka len skončenia pracovného pomeru

§ 64 ods. 1 ZP sa vzťahuje len na skončenie pracovného pomeru a nevzťahuje sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 ZP a nasl.).

4. ochranná doba musela už začať plynúť, a ešte neuplynula

Z tohto hľadiska, ak sa napr. začne proces skončenia pracovného pomeru výpoveďou ešte pred začatím plynutia ochrannej doby, ale výpoveď je zamestnancovi daná (doručená) v čase plynutia ochrannej doby, takáto výpoveď porušuje zákaz výpovede podľa § 64 ods. 1 ZP.

V prípade urobenia právneho úkonu skončenia pracovného pomeru výpoveďou v ochrannej dobe, ide o **tzv. relatívnu neplatnosť právneho úkonu – výpovede** (zamestnanec by sa jej musel dovolať podľa § 77 ZP).

Výpoveď zamestnancovi pred začatím plynutia ochrannej doby

Ochranná doba môže začať plynúť aj po tom, čo zamestnancovi bola daná výpoveď. V tomto prípade je potrebné posúdiť dve možné situácie:

1. ochranná doba by uplynula skôr ako výpovedná doba

V tomto prípade plynutie ochrannej doby nebude mať vplyv na uplynutie výpovednej doby. Ochranná doba nespôsobí, že by sa o čas jej trvania predĺžil pracovný pomer so zamestnancom.

Obdobne to platí aj pre prípad, ak by ochranná doba začala plynúť skôr, ako by mala začať plynúť výpovedná doba. Začatie plynutia ochrannej doby nespôsobí odloženie plynutia výpovednej doby.

2. ochranná doba by uplynula neskôr ako výpovedná doba

Odlíšna situácia nastáva, ak by ochranná doba uplynula neskôr, ako výpovedná doba. Situáciu upravuje (§ 64 ods. 2 ZP). 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** (napr. návratom ženy z rodičovskej dovolenky) okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

Z uvedeného vyplývajú dve možnosti:

- a) **zamestnanec netrvá na predĺžení pracovného pomeru:** Ak zamestnanec netrvá na predĺžení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby a nepredĺži sa. Zákonník práce neupravuje ani formu (pisomná, ústna), ani spôsob, akým zamestnanec vyjadrí to, že „netrvá“ na predĺžení pracovného pomeru. Nemusí ísť vždy o výslovné vyhlásenie, ale uvedená skutočnosť môže byť odvodená aj z konania zamestnanca. Zamestnanec môže aj výslovné vyhlásiť, že trvá na skončení pracovného pomeru uplynutím výpovednej doby.
- b) **zamestnanec „trvá“ na predĺžení pracovného pomeru:** Všeobecne ide o prípad, ak sa zamestnanec nevyjadrí vôbec (o nepredĺžení výpovednej doby sa musí vyjadriť). Zamestnanec môže aj vyhlásiť, že trvá na tom, aby sa výpovedná doba predĺžila. V danom prípade platí, že **pracovný pomer sa skončí až uplynutím**

posledného dňa ochrannej doby. K tomuto dátumu sa viažu aj povinnosti vo vzťahu k odhláseniu zamestnanca zo Sociálnej poisťovne a zo zdravotnej poisťovne, ako napr. otázka vyplatenia odstupného (pri skončení pracovného pomeru), odchodného, vydania potvrdenia o zamestnaní a pracovného posudku.

Príklad: Ochranná doba zamestnanca začala plynúť 5. 8. a uplynula 9. 11. Zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď 5. 9. Skončenie plynutia ochrannej doby je 9. 11. (posledný deň) a jej uplynutie nemá za následok, že účinky výpovede začnú pôsobiť od 10. 11., alebo že by výpovedná doba začala plynúť od začiatku kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, v ktorom uplynula ochranná doba. § 64 ods. 1 ZP zakazuje dať výpoveď zamestnancovi počas plynutia ochrannej doby. § 64 ods. 1 ZP tak neodkladá účinky výpovede. Pracovný pomer by sa skončil, hoci bola výpoveď daná v ochrannej dobe. Zamestnanec by musel napadnúť platnosť skončenia pracovného pomeru na súde.

Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe v rozpore so zákonom, napr. 5. 9. s tým, že výpoveď by začala plynúť od 1. 10. a mala by uplynúť 30. 11., ale ochranná doba plynie (žena je stále na materskej dovolenke), pracovný pomer sa nekončí, ale predlžuje sa až do skončenia ochrannej doby. Hoci takúto situáciu Zákonník práce priamo neupravuje (počíta len s tým, že ochranná doba nastala po výpovedi), možno ju analogicky odvodiť z § 64 ods. 2 ZP, pretože ak sa ochrana poskytuje aj „platnej“ výpovedi danej pred začatím plynutia ochrannej doby, ktorá trvanie pracovného pomeru predlží, v prípade závažnejšej situácie, ako je danie výpovede počas trvania ochrannej doby (porušenie zákona), musí byť táto ochrana tiež priznaná. Lehota na napadnutie platnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77 ZP sa bude viazať na skončenie pracovného pomeru skončením ochrannej doby (aj keby skutočnosť predĺženia pracovného pomeru o ochrannú dobu zamestnávateľ neuznal).

Plány na prepustenie počas ochrannej doby – doručenie výpovede po skončení ochrannej doby

V tejto súvislosti sa Súdny dvor EÚ v prípade C-460/06 Nadine Paquay proti Société d'architectes Hoet + Minne SPRL vyslovil, že „**1. Článok 10 smernice 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 ods. 1 smernice 89/391/EHS) sa má vykladať v tom zmysle, že zakazuje nielen doručenie rozhodnutia o prepustení z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa počas ochrannej doby uvedenej v odseku 1 tohto článku, ale tiež prijatie prípravných opatrení na takéto rozhodnutie pred uplynutím tejto doby.**

2. Rozhodnutie o prepustení z dôvodu tehotenstva a/alebo narodenia dieťaťa je v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 smernice Rady 76/207/EHS z 9.

februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, **bez ohľadu na to, kedy je toto rozhodnutie o prepustení doručené, a to aj vtedy, keď je doručené po uplynutí ochranného obdobia stanoveného článkom 10 smernice 92/85. Keďže takéto rozhodnutie o prepustení je v rozpore s článkom 10 smernice 92/85, ako aj s článkom 2 ods. 1 a článkom 5 ods. 1 smernice 76/207, potom opatrenie, ktoré si zvolil členský štát na základe článku 6 uvedenej smernice s cieľom uložiť sankcie za porušenie týchto ustanovení, musí byť prinajmenšom rovnocenné sankcii, ktorú vnútroštátne právo stanovuje v súlade s uplatnením článkov 10 a 12 smernice 92/85.**“

V kontexte uvedeného prípadu (zamestnávateľ už v ochrannej dobe plánoval prepustiť zamestnankyňu a zverejnil aj výberové konanie na jej miesto, ale ešte jej nedoručil výpoveď, ktorú doručil po skončení ochrannej doby), ako aj v kontexte právnej úpravy je zjavné, že postup, kedy zamestnávateľ s doručením výpovede, ktorú si naplánoval počas tehotenstva a materskej dovolenky a s doručením si počkal po skončení ochrannej doby, je v rozpore s právom EÚ. Slovenské súdy sú viazané judikatúrou Súdneho dvora EÚ.

Situácie, ktoré sú chránené pred skončením pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa z hľadiska ochrany v čase tehotenstva, materstva a rodičovstva

§ 64 ods. 1 písm. d) ZP zahŕňa:

- **dobu, kedy je zamestnankyňa tehotná**

Ide o situáciu, keď je zamestnankyňa tehotná, ale ešte nie je na materskej dovolenke. Tehotná zamestnankyňa je vymedzená v § 40 ods. 6 ZP. Podľa judikatúry súdu (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“. Z uvedeného hľadiska teda na ochranu postačuje samotná skutočnosť, že zamestnankyňa je tehotná, a to bez ohľadu na to, či o tom zamestnávateľ, alebo dokonca zamestnankyňa, vie.

Tehotná zamestnankyňa okamihom nástupu na materskú dovolenku bude chránená ako žena na materskej dovolenke.

- **dobu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke a keď je zamestnanec na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1**

Nástup a trvanie materskej dovolenky ženy (pred narodením dieťaťa a po narodení dieťaťa) a trvanie rodičovskej dovolenky muža (po narodení dieťaťa) sa určuje na základe § 166 ods. 1 a § 167 až § 169 ZP. V tomto prípade nebude rozhodujúca skutočnosť, či by žena ešte mohla byť na materskej dovolenke (žena sa už vrátila do práce), alebo či by muž mohol ešte (alebo už) byť na rodičovskej dovolenke, ale či žena na tej materskej dovolenke, alebo či muž na tej rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 **skutočne je („keď je“)**.

- **dobu, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2**

Pravidlá na poskytovanie rodičovskej dovolenky upravuje § 166 ods. 2 ZP. V tomto prípade nebude rozhodujúca skutočnosť, či by žena alebo muž ešte mohli byť na rodičovskej dovolenke, ale či žena alebo muž na tej rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2 ZP **skutočne sú („keď sú“)**. Ak by dal zamestnávateľ výpoveď pred nástupom, nie je splnená podmienka, že je žena na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2 ZP. Platí tu však čl. 1, § 13 ZP a antidiskriminačný zákon, ktorý zakazuje diskrimináciu takýchto osôb. V čase, keď je prerušená materská alebo rodičovská dovolenka v zmysle § 168 ZP, zamestnankyňa alebo zamestnanec ju nečerpá, a teda ani nie je chránený zákazom výpovede podľa § 64 ZP a ochranná doba neplynie.

- **dobu, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky**

Musia tu byť splnené dve podmienky: 1. musí ísť o osamelú zamestnankyňu alebo osamelého zamestnanca (§ 40 ods. 1 a 2 ZP), 2. osoba sa musí starať o dieťa mladšie ako tri roky.

Podľa § 40 ods. 1 ZP „*Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.*“. Podľa § 40 ods. 2 ZP „*Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.*“.

Výnimky zo zákazu výpovede z hľadiska ochrany v čase tehotenstva, materstva a rodičovstva

Zákaz výpovede, ktorú by dal zamestnávateľ zamestnancovi, nie je absolútny. Výnimky upravuje 64 ods. 3 ZP. Ide o:

- **výnimky 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

Výnimka sa vzťahuje na celý bod 1 v písmene a) § 63 (t. j. **zamestnávateľ alebo časť sa zrušuje**).

V prípade bodu 2 (zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa sa premiestňuje) sa nachádzajú dve skupiny osôb:

1. prvá skupina, ktorá v čase, keď zamestnávateľ zisťuje, či sa zamestnanec premiestni alebo nie, nepracuje z dôvodu prekážky v práci (napr. materská dovolenka, rodičovská dovolenka a podobne) – tejto skupiny zamestnáva-

teľ v čase prekážky v práci sa ani nemal spýtať, či súhlasia, alebo nesúhlasia s premiestnením, a túto otázku by mal riešiť až po ich návrate do práce.

2. **druhá skupina**, ktorá v čase, keď zamestnávateľ zisťuje, či sa zamestnanec premiestni alebo nie, vykonáva prácu (napr. osamelý zamestnanec, ktorý sa stará o dieťa do troch rokov veku). V tomto prípade, keďže zamestnanci spravidla naďalej vykonávajú prácu, táto možnosť existuje. V prípade osamelej zamestnankyne alebo osamelého zamestnanca, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako tri roky, zamestnávateľ môže uplatniť výpovedný dôvod podľa druhého bodu § 63 ods. 1 písm. a) ZP, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou miesta výkonu práce.

- **výnimka z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer**

Ide o prípady, keď by sa aplikoval § 63 ods. 1 písm. e) ZP, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer [nadväznosť na dôvody podľa § 68 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP – **výpoveď namiesto okamžitého skončenia pracovného pomeru**].

Z uvedeného ustanovenia **platí výnimka. Zákaz výpovede (namiesto okamžitého skončenia pracovného pomeru)** bude chrániť:

- zamestnankyňu na materskej dovolenke a
- zamestnanca na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 ZP.

S týmito osobami zamestnávateľ nemôže skončiť pracovný pomer ani okamžite, a ani im nemôže dať výpoveď.

Ustanovenie teda nechráni: tehotnú ženu, dojčiacu ženu, ženu do deviateho mesiaca po pôrode (ak nie je na materskej dovolenke), ani zamestnanca a zamestnankyňu na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2 ZP.

Zákonník práce stanovuje 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 materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku** tak, že by **výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky** - výpovedná doba sa skončí súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou (pozn. s jej skončením).

- **výnimka pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e) ZP]**

V tomto prípade ide o výnimku zo zákazu výpovede, ak ide o prípád menej závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP, (závažné porušenie pracovnej disciplíny sem nespadá - „iné porušenie pracovnej disciplíny

ny“, iné ako závažné, ktoré je riešené v predchádzajúcej výnimke. V tomto prípade (pre menšiu závažnosť) platí už širší rozsah **výnimiek**. Ide o:

1. tehotnú zamestnankyňu,
2. zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnanca na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1,
3. zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2.

S týmito osobami nemožno skončiť pracovný pomer výpoveďou pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Ustanovenie teda nechráni: dojčiacu ženu, ženu do deviateho mesiaca po pôrode (ak nie je na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke).

- **výnimka v prípade, ak zamestnanec z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona**

V tomto prípade ide o situáciu, kedy by mohol zamestnávateľ skončiť pracovný pomer z dôvodu, že zamestnanec nemá predpoklady na výkon dohodnutej práce, ktoré musí mať podľa osobitného predpisu (napr. zdravotný predpoklad, psychický predpoklad alebo iný predpoklad) a tieto stratil z vlastnej viny (napr. nie následkom pracovného úrazu, kde by nešlo o jeho zavinenie). Z tohto ustanovenia neexistujú výnimky, a teda platí všeobecne. Pri uplatňovaní tohto dôvodu však musí ísť o tie predpoklady, ktoré zamestnanec skutočne na výkon práce potreboval podľa osobitného predpisu.

Ustanovenie sa teda netýka nespĺňania požiadaviek zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 ZP (zamestnanec nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise).

3.2.14.3 Zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru

Okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 68 až § 70 ZP) je jedným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru (§ 59 ods. 1 ZP). Pracovný pomer sa končí okamžite, t. j. doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru druhej zmluvnej strane (bez určenia výpovednej doby).

Dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa upravuje § 68 ods. 1 ZP. Ide o **taxatívne dôvody, ktoré nemožno rozširovať. 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.

V niektorých prípadoch Zákonník práce zamestnávateľovi zakazuje skončiť so zamestnancom pracovný pomer okamžite (§ 68 ods. 3 ZP). Zamestnávateľ **nemôže** okamžite skončiť pracovný pomer:

1. s tehotnou zamestnankyňou,
2. so zamestnankyňou na materskej dovolenke,
3. so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 a 2 ZP),
4. s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky,
5. 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 zamestnancom na rodičovskej dovolenke (len § 166 ods. 1 ZP) **skončiť pracovný pomer výpoveďou**.

3.2.15 Materská a rodičovská dovolenka

3.2.15.1 Materská dovolenka ženy a rodičovská dovolenka muža podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

3.2.15.1.1 Pojem materská dovolenka a rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

Materská dovolenka je právny inštitút pracovného práva a predstavuje aj dobu – „dovolenku“, ktorá patrí žene v súvislosti:

1. s pôrodom (t. j. pred pôrodom) a
2. so starostlivosťou o narodené dieťa (po pôrode).

Ide o individuálne neprenosné právo zamestnankyne.

Rodičovská dovolenka muža podľa § 166 ods. 1 ZP je právny inštitút pracovného práva a predstavuje aj dobu – „dovolenku“, ktorá patrí mužovi v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa, ak sa stará o narodené dieťa (iba po pôrode).

Ide o individuálne neprenosné právo zamestnanca.

3.2.15.1.2 Posúdenie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce z hľadiska iných ustanovení Zákonníka práce

Materská dovolenka, aj rodičovská dovolenka sú prekážkami v práci podľa § 141 ods. 1 ZP, a teda **dôležitými osobnými prekážkami v práci**.

Podľa § 141 ods. 1 ZP zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci ... počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166),...

Za čas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Podľa §

156 ZP zabezpečenie zamestnanca ... pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, ... upravujú osobitné predpisy. Ide primárne o zákon č. 461/2003 Z. z., zákon č. 383/2013 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa.

Posúdenie, či ide, alebo nejde o výkon práce, upravuje § 144a ZP (viď. ďalej).

Z hľadiska pracovnej zmluvy a pracovného pomeru, tento naďalej trvá, ale „spočívá“, t. j. dochádza k suspenzii väčšiny práv a povinností zamestnanca a väčšiny práv a povinností zamestnávateľa.

3.2.15.1.3 Otcovská dovolenka

V súčasnosti sa občas diskutuje aj o zavedení tzv. otcovskej dovolenky, t. j. platenej dovolenky otca z dôvodu starostlivosti o narodené dieťa. V princípe rodičovská dovolenka muža podľa § 166 ods. 1 ZP je formou otcovskej dovolenky, avšak neplatenej (s výnimkou prípadov ustanovených zákonom o sociálnom poistení).⁶¹

3.2.15.1.4 Okruh oprávnených osôb podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

Pojem materská dovolenka a rodičovská dovolenka sa primárne spája s pojmami matka, rodič (matka, otec), t. j. s biologickým vzťahom k dieťaťu. Zároveň ale Zákonník práce v § 169 ZP priznáva túto materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku „náhradným rodičom“ (t. j. z právneho hľadiska sú pojmy matka, otec, rodič širšie).

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,**
- žena a muž, ktorý **prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do pestúnskej starostlivosti,**

61 Vid. § 49. Podľa § 49 ods. 1 zákona o sociálnom poistení „Iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti a ktorý sa o toto dieťa stará, má nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti v období 28 týždňov od vzniku nároku na materské. Osamelý iný poistenec, ktorý sa stará o dieťa prevzaté do svojej starostlivosti, má nárok na materské v období 31 týždňov od vzniku nároku na materské a iný poistenec, ktorý prevzal do starostlivosti dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, má nárok na materské 37 týždňov od vzniku nároku na materské. Iný poistenec má nárok na materské najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa, ak v posledných dvoch rokoch pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti bol nemocensky poistený najmenej 270 dní.“ Podľa § 49 ods. 2 zákona o sociálnom poistení „Iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti, je

- a) **otec dieťaťa, ak matka dieťaťa zomrela,**
- b) **otec dieťaťa, ak sa podľa lekárskeho posudku matka o dieťa nemôže starať alebo nesmie starať pre svoj nepriaznivý zdravotný stav, ktorý trvá najmenej jeden mesiac, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok, s výnimkou, keď dieťa bolo zverené matke rozhodnutím súdu,**
- c) **manžel matky dieťaťa, ak sa matka podľa lekárskeho posudku o dieťa nemôže starať, alebo nesmie starať pre svoj nepriaznivý zdravotný stav, ktorý trvá najmenej jeden mesiac, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,**
- d) **otec dieťaťa, po dohode s matkou dieťaťa, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,**
- e) **manželka otca dieťaťa, ak sa stará o dieťa, ktorého matka zomrela, alebo**
- f) **fyzická osoba, ak sa stará o dieťa na základe rozhodnutia príslušného orgánu.“**

- žena a muž, ktorý **prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov dieťa**, ktorého matka zomrela.

Problémom § 169 ods. 1 ZP môže byť súlad terminológie s právnymi predpismi, upravujúcimi otázku „náhradnej starostlivosti“. V tejto súvislosti sa dá uvažovať, že nárok na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku bude mať každý muž alebo žena, ktorý prevzal dieťa na základe rozhodnutia príslušného orgánu a začal sa o neho starať⁶², ako aj na základe rozhodnutia súdu. Základom pre účely Zákonníka práce je starostlivosť o dieťa z dôvodu narodenia (v kontexte § 166 – novonarodené, prehĺbenie starostlivosti).

Podľa § 44 ods. 1 zákona o rodine **náhradnou starostlivosťou** je viacero osobitne usporiadaných, na seba nadväzujúcich a vzájomne sa podmieňujúcich dočasných opatrení, ktoré nahrádzajú osobnú starostlivosť rodičov o maloleté dieťa v prípadoch, ak ju rodičia nezabezpečujú alebo nemôžu zabezpečiť.

Podľa § 44 ods. 2 zákona o rodine náhradná starostlivosť, na ktorej základe vznikajú vzťahy medzi maloletým dieťaťom a inou osobou, môže vzniknúť len rozhodnutím súdu a jej obsah tvoria práva a povinnosti vymedzené zákonom alebo súdnym rozhodnutím.

Podľa § 44 ods. 3 zákona o rodine náhradnou starostlivosťou je

- a) zverenie maloletého dieťaťa do osobnej starostlivosti inej fyzickej osoby než rodiča (ďalej len „**náhradná osobná starostlivosť**“),
- b) pestúnska starostlivosť a
- c) ústavná starostlivosť.

62 Podľa § 49 ods. 1 zákona o sociálnom poistení „*Iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti a ktorý sa o toto dieťa stará, má nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti v období 28 týždňov od vzniku nároku na materské. Osamelý iný poistenec, ktorý sa stará o dieťa prevzaté do svojej starostlivosti, má nárok na materské v období 31 týždňov od vzniku nároku na materské a iný poistenec, ktorý prevzal do starostlivosti dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, má nárok na materské 37 týždňov od vzniku nároku na materské. Iný poistenec má nárok na materské najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa, ak v posledných dvoch rokoch pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti bol nemocensky poistený najmenej 270 dní.*“

Podľa § 49 ods. 2 zákona o sociálnom poistení „*Iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti, je*

- a) otec dieťaťa, ak matka dieťaťa zomrela,
- b) otec dieťaťa, ak sa podľa lekárskeho posudku matka o dieťa nemôže starať, alebo nesmie starať pre svoj nepriaznivý zdravotný stav, ktorý trvá najmenej jeden mesiac, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok, s výnimkou, keď dieťa bolo zverené matke rozhodnutím súdu,
- c) manžel matky dieťaťa, ak sa matka podľa lekárskeho posudku o dieťa nemôže starať, alebo nesmie starať pre svoj nepriaznivý zdravotný stav, ktorý trvá najmenej jeden mesiac, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,
- d) otec dieťaťa po dohode s matkou dieťaťa, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,
- e) manželka otca dieťaťa, ak sa stará o dieťa, ktorého matka zomrela, alebo
- f) fyzická osoba, ak sa stará o dieťa na základe rozhodnutia príslušného orgánu.“

Náhradná osobná starostlivosť

Podľa § 45 ods. 4 zákona o rodine **osoba, ktorej bolo maloleté dieťa zverené do náhradnej osobnej starostlivosti**, je povinná vykonávať osobnú starostlivosť o maloleté dieťa v rovnakom rozsahu, v akom ju vykonávajú rodičia.

Pestúnska starostlivosť

Podľa § 50 ods. 1 zákona o rodine **pestún** je povinný vykonávať osobnú starostlivosť o maloleté dieťa v rovnakom rozsahu, v akom ju vykonávajú rodičia.

Podľa § 56 ods. 1 zákona o rodine, ak obaja rodičia maloletého dieťaťa zomreli, boli pozbavení výkonu rodičovských práv a povinností, bol pozastavený výkon ich rodičovských práv a povinností alebo nemajú spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu, súd ustanoví maloletému dieťaťu poručníka, ktorý bude zabezpečovať jeho výchovu, zastupovať ho a spravovať jeho majetok.

Poručník

Podľa § 56 ods. 2 zákona o rodine **poručník** nie je povinný osobne sa starať o maloleté dieťa. Ak sa poručník o maloleté dieťa osobne stará, má nárok na príspevky podľa osobitného predpisu.

Opatrovník

Podľa § 60 ods. 1 zákona o rodine, okrem prípadov podľa § 39 ods. 3 a § 57 ods. 4, súd ustanoví maloletému dieťaťu **opatrovníka** aj vtedy, ak je to potrebné z iných dôvodov a zároveň je to v záujme maloletého dieťaťa.

Zákon pozná majetkového opatrovníka, kolízneho opatrovníka. Opatrovník sa osobne nestará o dieťa.

Osvojenie

Podľa § 97 ods. 1 zákona o rodine **osvojením** vzniká medzi **osvojiteľom** a osvojencom rovnaký vzťah, aký je medzi rodičmi a deťmi. Medzi osvojencom a príbuznými osvojiteľa vzniká osvojením príbuzenský vzťah. Osvojitelia majú pri výchove detí rovnakú zodpovednosť a rovnaké práva a povinnosti ako rodičia.

3.2.15.1.5 Dĺžka (výmera) materskej dovolenky ženy a rodičovskej dovolenky muža podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

Zákonník práce upravuje výmeru materskej dovolenky ženy a rodičovskej dovolenky muža podľa § 166 ods. 1 ZP.

a) materská dovolenka ženy

Materská dovolenka sa poskytuje v rozsahu:

- a) **34 týždňov**, ak žena porodila jedno dieťa,
- b) **37 týždňov**, ak ide o osamelú ženu (§ 40 ods. 1 a 2 ZP),
- c) **43 týždňov**, ak žena porodila zároveň dve alebo viac detí,
- d) **14 týždňov**, ak sa dieťa narodilo mŕtve,
- e) **28 týždňov**, ak ide o prevzatie dieťaťa podľa § 169 ods. 1 ZP (*prevzatie dieťaťa na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela*),
- f) **31 týždňov**, ak ide o prevzatie dieťaťa podľa § 169 ods. 1 ZP a ide o osamelú ženu,
- g) **37 týždňov**, ak ide o prevzatie dieťaťa podľa § 169 ods. 1 ZP a ide o prevzatie dvoch alebo viacerých detí.

Pri prevzatí dieťaťa platí zároveň obmedzenie, že materská dovolenka z tohto dôvodu plynie len **najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku**.

Počítanie začne dňom nástupu na túto dovolenku. Ide o dobu/výmeru.

Minimálny rozsah materskej dovolenky

Materská dovolenka **v súvislosti s pôrodom** nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a ne-môže sa skončiť, ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu (§ 168 ods. 5 ZP).

Smrť dieťaťa v čase materskej a rodičovskej dovolenky

V § 168 ods. 5 ZP sa upravuje prípad smrti dieťaťa v dobe, keď je žena na materskej dovolenke a žena a muž na rodičovskej dovolenke. 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.

3.2.15.1.6 Dĺžka (výmera) - rodičovská dovolenka muža podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

Podľa tretej vety § 166 ods. 1 ZP, v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa, patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka **v rovnakom rozsahu**, ak sa stará o narodené dieťa.

Podmienkou pre priznanie je starostlivosť o dieťa.

Počítanie rozsahu rodičovskej dovolenky muža

Možno sa domnievať, že keďže mužovi nepatrí rodičovská dovolenka na starostlivosť o dieťa pred pôrodom, ale len o narodené dieťa, **rozsah jeho dovolenky by sa mal**

odvodit' 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. Platí tu, že v zmysle tretej vety § 166 ods. 1 ZP v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka **v rovnakom rozsahu**, ak sa stará o narodené dieťa. V odbornej literatúre existuje na vec aj iný názor, t. j. že sa mužovi „neodôvodnene priznáva dlhšie obdobie čerpania rodičovskej dovolenky po narodení dieťaťa“⁶³ a teda, že rovnaký rozsah vyjadruje zhodu v dĺžke v celom rozsahu. V tomto kontexte však stojí za úvahu vykladať ustanovenie v súlade s jeho účelom, t. j. starostlivosť o narodené dieťa a nediskriminovanie ženy v porovnaní s mužom, alebo naopak nezvýhodňovanie muža v porovnaní so ženou.

Rodičovská dovolenka muža podľa § 166 ods. 1 ZP by mala kopírovať z hľadiska dĺžky materskú dovolenku matky. Z tohto dôvodu bude žene, ktorá si vyčerpala materskú dovolenku pred narodením dieťaťa v rozsahu 7 týždňov ešte patriť rozsah dovolenky 34 týždňov mínus 7 týždňov = 27 týždňov, a teda rodičovská dovolenka muža od narodenia dieťa (od narodenia dieťaťa v rovnakom rozsahu) bude v dĺžke 27 týždňov (pretože v technickom zmysle sa o dieťa nemohol starať, pretože ešte nebolo narodené – rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 ZP sa mužovi priznáva za starostlivosť o narodené dieťa, nie za starostlivosť o matku s nenarodeným dieťaťom).

Rozsah sa odvodzuje zároveň aj od toho, či sa narodí jedno alebo dve a viac detí alebo, či ide o osamelého muža.

3.2.15.2 Rodičovská dovolenka ženy a muža podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce

3.2.15.2.1 Pojem materská dovolenka a rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

Rodičovská dovolenka ženy a rodičovská dovolenka muža podľa § 166 ods. 2 ZP je právny inštitút pracovného práva a predstavuje aj dobu – „dovolenku“, ktorá patrí žene a mužovi po skončení materskej dovolenky ženy podľa § 166 ods. 1 ZP a rodičovskej dovolenky muža podľa § 166 ods. 1 ZP **na prehĺbenie starostlivosti o dieťa** (po skončení materskej dovolenky ženy alebo po skončení rodičovskej dovolenky muža podľa § 166 ods. 1 ZP). Má sa preto čerpať až po skončení materskej dovolenky v prípade ženy, alebo po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP v prípade muža.

Právna regulácia rodičovskej dovolenky na úrovni EÚ je všeobecná a stanovuje len niektoré konkrétne požiadavky (ako je napr. minimálna dĺžka tejto dovolenky), v ostatných prípadoch stanovuje len rámce, v ktorých by sa mala pohybovať právna úprava členských štátov.

Rodičovská dovolenka sa spomína aj v odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce č. 191 z roku 2000 o ochrane materstva. V bode 3 sa uvádza, že zamestnaná matka

63 KRAJČO, J., SUČANSKÁ, D., PREISINGER M.: Zákonník práce: Komentár. IURA EDITION, 2002, str. 548.

alebo zamestnaný otec dieťaťa majú právo (nárok) na rodičovskú dovolenku počas obdobia po uplynutí materskej dovolenky.

3.2.15.2 Individuálne právo na rodičovskú dovolenku a prenositeľnosť práva

Ide o individuálne právo zamestnanca. Vzhľadom na to, že ide o individuálne právo, mali by si ho muž a žena uplatňovať samostatne (žena za seba, muž za seba). To znamená, že ak pracujú obaja rodičia u jedného zamestnávateľa, každý z nich by mohol podať samostatnú žiadosť o poskytnutie rodičovskej dovolenky, resp. z ich spoločnej žiadosti by malo vyplývať, že si uplatňujú právo na rodičovskú dovolenku každý za seba, a nie spoločne.

Podľa čl. 2 rámcovej dohody (súčasť smernice 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) „*Táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníčkam **individuálne právo na rodičovskú dovolenku** z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, **aby sa mohli o toto dieťa starať do dosiahnutia veku, ktorý stanovia členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov.***“ V bode 16 úvodných ustanovení rámcovej dohody sa uvádza, že „*keďže právo na rodičovskú dovolenku podľa tejto dohody je **individuálnym právom, ktoré je v zásade neprenosné, ale členské štáty môžu povoliť jeho prenosnosť.** Zo skúseností vyplýva, že neprenosnosť tejto dovolenky môže pôsobiť ako pozitívny stimul na čerpanie dovolenky zo strany otcov, európski sociálni partneri sa preto dohodli na neprenosnosti časti tejto dovolenky;*“

V kontexte pracovného práva SR otázka prenosnosti rodičovskej dovolenky nie je podstatná. V podmienkach SR sú nositeľmi práva na čerpanie rodičovskej dovolenky obidvaja rodičia. Ak čerpá jeden, môže aj druhý.

V kontexte práva sociálneho zabezpečenia SR však táto „prenosnosť“ môže nastať. Rodičovský príspevok v zmysle zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva oprávnenej osobe na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa. Podľa § 3 ods. 5 zákona, ak sa riadne stará o to isté dieťa viac oprávnených osôb, nárok na rodičovský príspevok má len jedna oprávnená osoba určená podľa ich dohody. To platí rovnako, ak súd zverí maloleté dieťa do striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov podľa osobitného predpisu^{9a)} (§ 24 ods. 2 zákona č. 36/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov), alebo súd schváli dohodu rodičov podľa osobitného predpisu.^{9b)} (§ 24 ods. 3 zákona č. 36/2005 Z. z.) v znení neskorších predpisov.

Právna úprava SR uvedený prenos rodičovskej dovolenky neumožňuje, t. j. neumožňuje dohodu, kde by sa muž vzdal rodičovskej dovolenky a preniesol by na ženu svoju rodičovskú dovolenku. Právna úprava SR neumožňuje, aby napr. žena čerpala čiastočnú rodičovskú dovolenku a muž čerpal čiastočnú rodičovskú dovolenku a spoločne by vyčerpali čas jednej rodičovskej dovolenky.

3.2.15.2.3 Súbeh nárokov oboch rodičov

Nárok na rodičovskú dovolenku patrí obom rodičom a môžu si ju uplatniť obaja rodičia súbežne, a to aj ak pracujú u jedného zamestnávateľa.

V prípade **C-222/14** (Konstantinos Maïstrellis proti Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton) sa Súdny dvor EÚ vyjadril, že „*Ustanovenia smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC, zmenenej a doplnenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997, ako aj smernice 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, sa majú vykladať v tom zmysle, že **bránia** vnútroštátnej právnej úprave, **podľa ktorej úradník nemá nárok na rodičovskú dovolenku, ak jeho manželka nie je zamestnaná alebo nevykonáva nijaké povolanie, s výnimkou prípadu, keď sa považuje za nespôsobilú plniť úlohy súvisiace so starostlivosťou o dieťa z dôvodu závažného ochorenia alebo postihnutia.***“

3.2.15.2.4 (Ne)podmienenosť nároku na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času

V podmienkach SR zákon nestanovuje, že by zamestnanec musel odpracovať určitý čas u zamestnávateľa, aby mu vznikol nárok na rodičovskú dovolenku.

3.2.15.2.5 Ďalšie dieťa rodiča a rodičovská dovolenka

Zákonník práce nelimituje poskytovanie rodičovskej dovolenky vo vzťahu k ďalším narodeným deťom. Rodič má právo požiadať o rodičovskú dovolenku na každé ďalšie dieťa. Napríklad, ak rodič čerpa rodičovskú dovolenku na prvé dieťa a narodí sa mu ďalšie dieťa, má právo čerpať rodičovskú dovolenku do troch rokov veku (resp. do šiestich rokov veku) aj na druhé dieťa.

3.2.15.2.6 Viac pracovných pomerov a rodičovská dovolenka

Zamestnanec môže požiadať o poskytnutie rodičovskej dovolenky každého zamestnávateľa. Ak má zamestnanec viac pracovných pomerov, zamestnanec sa môže rozhodnúť, že u jedného zamestnávateľa nebude čerpať rodičovskú dovolenku, a u druhého zamestnávateľa rodičovskú dovolenku čerpať bude. Je potrebné si uvedomiť, že rodičovská dovolenka sa poskytuje za účelom prehlbenia starostlivosti o dieťa, tzn. že žena, resp. muž by nemali vykonávať taký druh práce, alebo prácu v takom rozsahu pre iného zamestnávateľa, u ktorého nežiadali o poskytnutie rodičovskej dovolenky, pretože by nemuseli naplniť účel poskytnutia rodičovskej dovolenky pre prvého zamestnávateľa (t. j. starostlivosť o dieťa).

3.2.15.2.7 Čiastočná rodičovská dovolenka

Podľa čl. 3 ods. 1 písm. a) Rámcovej dohody (súčasť smernice 2010/18/EÚ) „*Podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné pravidlá jej uplatňovania sa stano-*

vujú zákonom a/alebo kolektívnou zmluvou v členských štátoch, pričom sa musia rešpektovať minimálne požiadavky uvedené v tejto dohode. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu najmä: rozhodnúť, či sa rodičovská dovolenka poskytuje v rozsahu celého pracovného času alebo jeho časti, po častiach, alebo systémom časových úverov s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov i zamestnancov;“.

Uvedené ustanovenie umožňuje, aby členské štáty rozhodli, že rodičovská dovolenka a práca sa vylučujú, alebo aby umožnili žene/mužovi čerpať čiastočnú rodičovskú dovolenku a popritom pracovať na skrátenej úväzok (kratší pracovný čas).

Zo znenia Zákonníka práce vyplýva, že nepočíta s čiastočnou rodičovskou dovolenkou. To znamená, že zamestnanec buď čerpá rodičovskú dovolenku u zamestnávateľa a pre tohto zamestnávateľa nepracuje, alebo nečerpá rodičovskú dovolenku a pracuje pre tohto zamestnávateľa.

Ak chce žena/muž pracovať popri starostlivosti o dieťa, môže sa so zamestnávateľom **dohodnúť na vhodnej úprave pracovného času, na kratšom pracovnom čase** (napr. na 4 hodiny denne) podľa § 164 ods. 2 ZP, popr. o to zamestnávateľa požiadať a zamestnávateľ má povinnosť takejto žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

3.2.15.2.8 Súbeh čerpania rodičovskej dovolenky a výkonu práce

Zákonník práce priamo neobmedzuje, aby žena čerpala rodičovskú dovolenku u jedného zamestnávateľa a pracovala (napr. na skrátenej úväzok, dohodu) u druhého zamestnávateľa. Zákonník práce sa nevyjadruje k danej situácii. Zároveň pracovný pomer/pracovnoprávny vzťah s každým zamestnávateľom sa posudzuje osobitne.

Na druhej strane rodičovská dovolenka má svoj stanovený účel (prehĺbenie starostlivosti o dieťa), ktorý musí zostať zachovaný. Ak zamestnanec čerpá rodičovskú dovolenku u jedného zamestnávateľa, avšak pracuje pre iného zamestnávateľa, výkon tejto práce môže byť za určitých okolností v rozpore s účelom poskytnutej rodičovskej dovolenky (napr. pri 40 hodinovom týždennom pracovnom čase na pracovisku druhého zamestnávateľa). Čerpanie rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP je dôležitou osobnou prekážkou v práci na strane zamestnanca a zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za tento čas (t.j. čas, kedy by sa inak vykonávala práca u zamestnávateľa). Zamestnávateľ ho musí ospravedlniť, pretože muž alebo žena sa chce starať o dieťa. Ak zamestnanec tento čas využíva na výkon práce a z tohto dôvodu sa nestará o dieťa, a teda nenaplnuje účel poskytnutého voľna na tento čas, nemôže ísť o skutočné čerpanie rodičovskej dovolenky (analogicky zamestnanec nemôže porušovať liečebný režim pri dočasnej pracovnej neschopnosti a pracovať pre iného zamestnávateľa; uvedené platí aj vtedy, ak žena čerpá rodičovskú dovolenku, nepracuje ale o dieťa sa nestará). Z tohto hľadiska je potrebné vždy prípad od prípadu posúdiť, či sa rodičovská dovolenka používa na účel, na ktorý bola poskytnutá.

Vo vzťahu k práci pre iného zamestnávateľa nemožno zabúdať na § 83 ods. 1 ZP, podľa ktorého „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.“ Uvedené platí aj pre čas, keď zamestnanec čerpá rodičovskú dovolenku.

3.2.15.2.9 Právo dieťaťa na rodičovskú dovolenku

Súdny dvor EÚ v prípade **C-149/10** v bode 1 uviedol, že „*Doložka 2.1 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 14. decembra 1995, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC, zmenenej a doplnenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997, sa nemôže vykladať v tom zmysle, že dieťaťu priznáva individuálne právo na rodičovskú dovolenku.*“

3.2.15.2.10 Prerušenie rodičovskej dovolenky inou dovolenkou

V rozsudku vo veci **C519/03**, ktorej predmetom je žaloba o nesplnenie povinnosti podľa článku 226 ES (Komisia Európskych spoločenstiev, žalobkyňa proti Luxemburskému veľkovojuvodstvu, žalovanému), Súdny dvor EÚ dospel k záveru, že **rodičovská dovolenka sa nemôže skrátiť, ak je prerušená inou dovolenkou, ktorá má iný účel ako rodičovská dovolenka, ako je napr. materská dovolenka.**

Súdny dvor EÚ už predtým rozhodol, že dovolenka zaručovaná právom Spoločenstva nemôže mať vplyv na právo čerpať inú dovolenku zaručovanú týmto právom. Súdny dvor EÚ rozhodol v prípade **C342/01** Merino Gómez (bod 41), že čerpanie materskej dovolenky nemá vplyv na právo na celoročnú dovolenku.

V uvedenom prípade Luxemburské veľkovojuvodstvo stanovilo, že rodičovská dovolenka sa obligatórne končí k dátumu, ku ktorému je prerušená materskou dovolenkou alebo dovolenkou z dôvodu osvojenia si dieťaťa bez možnosti, aby si rodič odložil časť uvedenej rodičovskej dovolenky, ktorú nemohol využiť.

Súdny dvor EÚ konštatoval, že Luxemburské veľkovojuvodstvo nezabezpečilo rodičovskú dovolenku všetkým rodičom počas obdobia najmenej troch mesiacov. Tento členský štát si tak nesplnil povinnosti, ktoré mu vyplývali zo smernice 96/34. Podľa Súdneho dvora EÚ tento záver nespochybňovala ani skutočnosť, že je malá pravdepodobnosť, že materská dovolenka alebo dovolenka z dôvodu osvojenia si dieťaťa by mohla predčasne ukončiť rodičovskú dovolenku. Podľa Súdneho dvora EÚ táto skutočnosť nie je relevantná pre existenciu vyčítaného nesplnenia povinnosti, ale len pre jeho rozsah. Z tohto hľadiska Súdny dvor EÚ vo svojom rozsudku v prípade **C209/88** Komisia/Taliansko v bode 14 uviedol, že nerešpektovanie povinnosti uloženej ustanovením práva Spoločenstva samo osebe predstavuje nesplnenie povinnosti a že úvaha, že toto nerešpektovanie nemalo negatívne následky, nie je relevantná.

Súdny dvor EÚ preto vydal toto rozhodnutie „*Luxemburské veľkovojuvodstvo tým, že stanovilo, že právo na materskú dovolenku alebo na dovolenku z dôvodu osvojenia dieťaťa, ktorá zasahuje do priebehu rodičovskej dovolenky, ju nahrádza a táto rodičovská*

dovolenka sa teda musí skončiť bez toho, aby rodič si mohol odložiť časť rodičovskej dovolenky, ktorú nemohol vyčerpať ... si nesplnilo povinnosti, ktoré mu vyplývajú zo smernice Rady 96/34/ ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC.“

V podmienkach SR platí, že rodičovská dovolenka patrí vždy do troch (šiestich) rokov veku dieťaťa a nástupom na materskú dovolenku sa preruší. Po jej skončení sa potom môže čerpať pôvodná rodičovská dovolenka alebo rodičovská dovolenka na ďalšie dieťa.

3.2.15.2.11 Rozdiel medzi materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou v judikatúre Súdneho dvora EÚ

Súdny dvor EÚ v rozsudku vo veci **C519/03**, ktorej predmetom je žaloba o nespĺnenie povinnosti podľa článku 226 ES (prípád Komisia Európskych spoločenstiev, žalobkyňa proti Luxemburskému veľkovojuvodstvu, žalovaný) **odlíšil rodičovskú dovolenku od materskej dovolenky** (odkazuje na bod 9 Všeobecných úvah rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke).

Rodičovská dovolenka sa podľa Súdneho dvora EÚ poskytuje rodičom, aby sa mohli starať o svoje dieťa. Túto dovolenku je možné čerpať do určitého veku dieťaťa, najviac do veku ôsmich rokov (podľa smernice).

Materská dovolenka má podľa Súdneho dvora EÚ iný účel. Jej zmyslom je zabezpečiť ochranu biologického stavu ženy a osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom v priebehu obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode, a zabraňuje narušeniu týchto vzťahov kumulovaním povinností vyplývajúcich zo súčasného výkonu profesijnej činnosti (Súdny dvor EÚ odkazuje na rozsudok C366/99 Griesmar, bod 43).

Pri rodičovskej dovolenke je zdôrazňovaný jej fakultatívny charakter. V bode 60 právnej veci **C-220/02 (Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten** proti Wirtschaftskammer Österreich) Súdny dvor EÚ uviedol, že *„rodičovská dovolenka je dovolenkou, ktorú čerpá zamestnanec na základe svojho slobodného rozhodnutia na účely výchovy svojho dieťaťa. Tento dobrovoľný charakter nemožno zmeniť skutočnosťou, že nie sú voľné kapacity v zariadeniach predškolského veku, napriek tomu, že ide o polutovaniahodnú situáciu.“* Zároveň podľa Súdneho dvora *„táto dovolenka 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.“*

3.2.15.2.12 Pojem rodič - okruh oprávnených osôb podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce

O okruhu osôb, ktorému vznikne právo na čerpanie rodičovskej dovolenky možno povedať to isté ako o okruhu osôb, ktorému vznikne právo na čerpanie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP.

Pojem materská dovolenka a rodičovská dovolenka sa primárne spája s pojmami matka, rodič (matka, otec), t. j. s **biologickým vzťahom k dieťaťu** (viď. zákon o rodine). Zároveň ale Zákonník práce v § 169 ZP priznáva túto materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku „náhradným rodičom“.

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,**
- žena a muž, ktorý **prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do pestúnskej starostlivosti,**
- žena a muž, ktorý **prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktorého matka zomrela.**

Problémom § 169 ods. 1 ZP môže byť súlad terminológie s právnymi predpismi upravujúcimi otázku „náhradnej starostlivosti“. V tejto súvislosti sa dá uvažovať, že nárok na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku bude mať každý muž alebo žena, ktorí prevzali dieťa na základe rozhodnutia príslušného orgánu a začali sa o neho starať⁶⁴, ako aj na základe rozhodnutia súdu. Základom pre účely Zákonníka práce je starostlivosť o dieťa z dôvodu narodenia (v kontexte § 166 – novonarodené, prehĺbenie starostlivosti).

Podľa § 44 ods. 1 zákona o rodine **náhradnou starostlivosťou** je viacero osobitne usporiadaných, na seba nadväzujúcich a vzájomne sa podmieňujúcich dočasných opatrení, ktoré nahrádzajú osobnú starostlivosť rodičov o maloleté dieťa v prípadoch, ak ju rodičia nezabezpečujú, alebo nemôžu zabezpečiť.

64 Podľa § 49 ods. 1 zákona o sociálnom poistení „Iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti a ktorý sa o toto dieťa stará, má nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti v období 28 týždňov od vzniku nároku na materské. Osamelý iný poistenec, ktorý sa stará o dieťa prevzaté do svojej starostlivosti, má nárok na materské v období 31 týždňov od vzniku nároku na materské a iný poistenec, ktorý prevzal do starostlivosti dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, má nárok na materské 37 týždňov od vzniku nároku na materské. Iný poistenec má nárok na materské najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa, ak v posledných dvoch rokoch pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti bol nemocensky poistený najmenej 270 dní.“

Podľa § 49 ods. 2 zákona o sociálnom poistení „Iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti, je

- a) otec dieťaťa, ak matka dieťaťa zomrela,
- b) otec dieťaťa, ak sa podľa lekárskeho posudku matka o dieťa nemôže starať, alebo nesmie starať pre svoj nepriaznivý zdravotný stav, ktorý trvá najmenej jeden mesiac, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok, s výnimkou, keď dieťa bolo zverené matke rozhodnutím súdu,
- c) manžel matky dieťaťa, ak sa matka podľa lekárskeho posudku o dieťa nemôže starať, alebo nesmie starať pre svoj nepriaznivý zdravotný stav, ktorý trvá najmenej jeden mesiac, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,
- d) otec dieťaťa po dohode s matkou dieťaťa, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,
- e) manželka otca dieťaťa, ak sa stará o dieťa, ktorého matka zomrela, alebo
- f) **fyzická osoba, ak sa stará o dieťa na základe rozhodnutia príslušného orgánu.“**

Podľa § 44 ods. 2 zákona o rodine náhradná starostlivosť, na ktorej základe vznikajú vzťahy medzi maloletým dieťaťom a inou osobou, môže vzniknúť len rozhodnutím súdu a jej obsah tvoria práva a povinnosti vymedzené zákonom alebo súdnym rozhodnutím.

Podľa § 44 ods. 3 zákona o rodine náhradnou starostlivosťou je

- a) zverenie maloletého dieťaťa do osobnej starostlivosti inej fyzickej osoby než rodiča (ďalej len „**náhradná osobná starostlivosť**“),
- b) pestúnska starostlivosť a
- c) ústavná starostlivosť.

Náhradná osobná starostlivosť

Podľa § 45 ods. 4 zákona o rodine **osoba, ktorej bolo maloleté dieťa zverené do náhradnej osobnej starostlivosti**, je povinná vykonávať osobnú starostlivosť o maloleté dieťa v rovnakom rozsahu, v akom ju vykonávajú rodičia.

Pestúnska starostlivosť

Podľa § 50 ods. 1 zákona o rodine **pestún** je povinný vykonávať osobnú starostlivosť o maloleté dieťa v rovnakom rozsahu, v akom ju vykonávajú rodičia.

Podľa § 56 ods. 1 zákona o rodine, ak obaja rodičia maloletého dieťaťa zomreli, boli pozbavení výkonu rodičovských práv a povinností, bol pozastavený výkon ich rodičovských práv a povinností, alebo nemajú spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu, súd ustanoví maloletému dieťaťu poručníka, ktorý bude zabezpečovať jeho výchovu, zastupovať ho a spravovať jeho majetok.

Poručník

Podľa § 56 ods. 2 zákona o rodine **poručník** nie je povinný osobne sa starať o maloleté dieťa. Ak sa poručník o maloleté dieťa osobne stará, má nárok na príspevky podľa osobitného predpisu.

Opatrovník

Podľa § 60 ods. 1 zákona o rodine okrem prípadov podľa § 39 ods. 3 a § 57 ods. 4 súd ustanoví maloletému dieťaťu **opatrovníka** aj vtedy, ak je to potrebné z iných dôvodov a zároveň je to v záujme maloletého dieťaťa.

Zákon pozná majetkového opatrovníka, kolízneho opatrovníka. Opatrovník sa osobne nestará o dieťa.

Osvojenie

Podľa § 97 ods. 1 zákona o rodine **osvojením** vzniká medzi **osvojiteľom** a osvojencom rovnaký vzťah, aký je medzi rodičmi a deťmi. Medzi osvojencom a príbuznými

osvojiteľa vzniká osvojením príbuzenský vzťah. Osvojitelia majú pri výchove detí rovnakú zodpovednosť a rovnaké práva a povinnosti ako rodičia.

Zákonník práce je transpozíciou smernice 2010/18/ES, kde podľa čl. 2 ods. 2 Rámcovej dohody „*Táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby sa mohli o toto dieťa starať do dosiahnutia veku, ktorý stanovia členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov.*“

3.2.15.2.13 Posúdenie rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce z hľadiska iných ustanovení Zákonníka práce

Rodičovská dovolenka je prekážka v práci podľa § 141 ods. 1 ZP, a teda **dôležitá osobná prekážka v práci**.

Podľa § 141 ods. 1 ZP zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci ... počas rodičovskej dovolenky (§ 166),...

Za čas ... rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Podľa § 156 ZP zabezpečenie zamestnanca ... pri tehotenstve, materstve a rodičovstve, ... upravujú osobitné predpisy. Ide primárne o zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Posúdenie, či ide, alebo nejde o výkon práce, upravuje § 144a ZP (viď. ďalej).

Z hľadiska pracovnej zmluvy a pracovného pomeru, tento naďalej trvá, ale „spochívá“, t. j. dochádza k suspenzii väčšiny práv a povinností zamestnanca a väčšiny práv a povinností zamestnávateľa.

Rámcová dohoda v tejto súvislosti pre túto dobu v čl. 6 ods. 2 ešte ustanovuje, že „*V záujme uláhčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke sa pracovníci a zamestnávateľia vyzývajú, aby v priebehu rodičovskej dovolenky zostali v kontakte a aby sa zúčastnené strany dohodli na vhodných opatreniach zameraných na opätovné zapojenie pracovníka do pracovného procesu s prihliadnutím na vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy a/alebo zaužívanú prax.*“

3.2.15.2.14 Dĺžka (výmera) rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce

Rodičovskú dovolenku poskytuje zamestnávateľ až do:

- a) dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku,
- b) dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku – dieťa, ktorého dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav vyžaduje osobitnú starostlivosť.

Od 1. 4. 2011 sa spresnilo, že rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP patrí **do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku** a toto je posledný možný deň čerpania rodičovskej dovolenky. V prípade, ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, ide o **deň, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku**.

Ak by zamestnanec mohol byť zaradený do nočnej pracovnej zmeny zo dňa, keď dieťa dovŕši tri roky veku na deň, ktorý po ňom nasleduje, zamestnanec nie je povinný nastúpiť na takúto zmenu (táto zmena napr. 22:00 - 6:00 bude spravidla vnímaná ako zmena, ktorá sa ešte radí do dňa, v ktorom dieťa dosiahlo tri roky veku – viď. § 95).

Ak dieťa dovŕši tri roky veku napr. 4. 2. 2016, tento deň je posledným dňom 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).

Zákonník práce nevymedzuje, čo je dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav vyžadujúci osobitnú starostlivosť. Nemalo by ísť len o konštatovanie zamestnanca, ale má ísť o konštatovanie lekára dieťaťa.

Otázku dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu upravuje zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ale pre účely poskytovania prídavku na dieťa [Príslušný orgán na posudzovanie dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu dieťaťa je úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „platiteľ“) podľa miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu oprávnenej osoby.]

Podľa § 5 ods. 1 zákona o prídavku na dieťa „Dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa je choroba a stav uvedený v prílohe osobitného predpisu,¹³⁾ (odkaz na Prílohu č. 2 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení) ktoré podľa poznatkov lekárskej vedy trvajú viac ako dvanásť po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov, alebo je predpoklad, že budú trvať viac ako dvanásť po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov, a vyžadujú osobitnú starostlivosť podľa tejto prílohy.“). Podľa § 5 ods. 2 zákona o prídavku na dieťa „Dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa je aj choroba a stav vyžadujúce osobitnú starostlivosť podľa odseku 1, ak choroba a stav vylučujú schopnosť sústavne sa pripravovať na povolanie a vykonávať zárobkovú činnosť.“.

3.2.15.2.15 Rodičovská dovolenka a viac detí

Súdny dvor EÚ v prípade **C-149/10** v bode 2 uviedol, že „Doložka 2.1 tejto rámcovej dohody sa nemá vykladať v tom zmysle, že **narodenie dvojčiat zakladá právo na počet rodičovských dovolení rovnajúci sa počtu narodených detí**. Táto doložka vykladaná vo svetle zásady rovnosti zaobchádzania však ukladá vnútroštátnemu zákonodarcovi povinnosť, aby zaviedol režim rodičovskej dovolenky, ktorý v závislosti od situácie existujúcej v dotknutom členskom štáte, zabezpečuje rodičom dvojčiat zaobchádzanie, ktoré náležite prihliada na ich špecifické potreby. Je úlohou vnútroštátneho súdu preskúmať, či vnútroštátna právna úprava zodpovedá tejto požiadavke, a prípadne vykladať vnútroštátnu právnu úpravu v maximálnej možnej miere v súlade s právom Únie.“.

Aj v podmienkach SR je rodičovská dovolenka len jedna. Ak sa deti narodia postupne, je možné čerpať na každé z nich rodičovskú dovolenku do troch (šiestich) rokov jeho veku.

3.2.15.2.16 Rodičovská dovolenka a smrť dieťaťa

Ak dieťa zomrie v dobe, keď je zamestnanec na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa mu táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok (§ 168 ods. 5 ZP). Prvým dňom je deň úmrtia a vypočíta sa posledný deň doby. Možno sa domnievať, že ide o dobu, podľa § 37 ZP - doba, na ktorú boli obmedzené práva (boli obmedzené na dva týždne), ktorá sa začína prvým dňom určenej doby (deň úmrtia dieťaťa) a skončí sa posledným dňom určenej doby (o dva týždne).

3.2.15.2.17 Rodičovská dovolenka pri „náhradnej starostlivosti“

Rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP sa poskytuje v trvaní troch rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety § 169 ods. 1 ZP 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 dlhodobou 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 § 169 ods. 1 ZP alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.

3.2.15.2.18 Presun rodičovskej dovolenky

Novela č. 257/2011 Z. z. v § 166 ods. 4 ZP s účinnosťou od 1. 9. 2011 zaviedla možnosť čerpať rodičovskú dovolenku až do piateho roku veku dieťaťa (bez zmeny celkovej dĺžky rodičovskej dovolenky, t. j. tri roky). Rodičovskú dovolenku, ktorú si zamestnanec mohol čerpať do troch rokov veku, ale nečerpал, napr. preto, že pracoval u zamestnávateľa, ktorý ho potreboval, si bude môcť čerpať po dohode so zamestnávateľom až do piatich rokov veku dieťaťa. Využitie tejto možnosti je viazané na dohodu zamestnanca a zamestnávateľa. Pri dieťati s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom sa môže táto možnosť využiť až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku. Obdobne to platí aj v prípade náhradných rodičov podľa § 169 ZP.

Presun rodičovskej dovolenky pri „náhradnej starostlivosti“

Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že ak ide o dieťa s dlhodobou 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 § 169 odseku 2 tretej vety nečerpala.

3.2.15.3 Nástup na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

3.2.15.3.1 Nástup ženy na materskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

Žena nastupuje na materskú dovolenku **spravidla** od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, **najskôr** však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.

Normálny pôrod podľa Svetovej zdravotníckej organizácie⁶⁵ 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. (259 do 293 dní) *tarchavosti. Predčasný pôrod je menej ako 37 dovršených týždňov (menej ako 259 dní) tarchavosti.*⁶⁶

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.

3.2.15.3.2 Nástup muža na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

Muž nastupuje na svoju rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP až od momentu narodenia sa dieťaťa. Z technického hľadiska muž sa v plánovaní nástupu viaže na očakávaný deň pôrodu, ktorý sa v praxi môže meniť, ale jeho právo mu patrí až od skutočného dňa pôrodu. Z hľadiska Zákonníka práce teda nemôže nastúpiť skôr, a z technického hľadiska nevie ani ovplyvniť svoju povinnosť nahlásiť zmenu najmenej mesiac vopred (§ 166 ods. 3 ZP). Muž spravidla oznámi očakávaný deň nástupu na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP a potom zmenu. Z praktického hľadiska muž si môže v dostatočnom predstihu požiadať na dobu okolo pôrodu dovolenku.

3.2.15.3.3 Nástup ženy a muža na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2

Vzhľadom na to, že rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP je určená na prehlbenie starostlivosti o dieťa, nástup na ňu môže byť až po ukončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP. O nástupe sa zamestnanec rozhoduje slobodne. Ide o rodičovskú dovolenku do zákonom stanoveného veku dieťaťa a zamestnanec sa rozhoduje o „manažmente“ času stráveného v práci alebo na rodičovskej dovolenke. Zákonník práce nepozná pojem čiastočná rodičovská dovolenka, a teda nemožno kumulovať status vykonávania práce aj čerpania rodičovskej dovo-

65 Safe Motherhood, Care in Normal Birth: a practical guide. World Health Organisation. Geneva.1996. Dostupné na internete: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/63167/1/WHO_FRH_MSM_96.24.pdf]

66 <http://data.nczisk.sk/old/infozz/mkch/mkch-10/cast2400.pdf>

lenky. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť rodičovskú dovolenku v rozsahu, v ktorom o ňu rodič žiada.

3.3.15.4 Minimálna výmera rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce

Minimálna výmera rodičovskej dovolenky, ktorá sa rodičovi poskytne, bude v takom rozsahu, v akom rodič požiada. Podľa § 166 ods. 2 ZP táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.

Ak rodič neuvedie v žiadosti, o akú rodičovskú dovolenku žiada, predpokladá sa, že požiadal o celú výmeru rodičovskej dovolenky.

3.3.15.5 Dispozičné právo muža a ženy

Dispozičné právo ohľadom rodičovskej dovolenky majú muž a žena (zamestnanci). Z uvedeného dispozičného práva vyplýva, že:

1. majú právo rozhodnúť sa, že požiadajú o poskytnutie rodičovskej dovolenky, alebo nepožiadajú o poskytnutie rodičovskej dovolenky zamestnávateľa,
2. majú právo určiť v súlade so Zákonníkom práce, kedy nastúpia na rodičovskú dovolenku,
3. môžu si určiť, v akom rozsahu požiadajú o poskytnutie rodičovskej dovolenky,
4. môžu sa rozhodnúť o skoršom skončení rodičovskej dovolenky a o nastúpení do práce,
5. môžu oznámiť predĺženie rodičovskej dovolenky v rozsahu do troch rokov (popr. šiestich rokov) veku dieťaťa,
6. môžu opätovne nastúpiť na rodičovskú dovolenku.

3.3.15.6 Oznámenie nástupu na materskú a rodičovskú dovolenku, zmien v čerpaní a ich skončenie

Zamestnávateľ musí mať **dostatočnú vedomosť o termíne nástupu** na materskú a rodičovskú dovolenku zamestnanca. V § 166 ods. 3 ZP sa stanovuje povinnosť informovania zamestnávateľa, aby sa zamestnávateľ mohol pripraviť na zmenenú situáciu (odchod zamestnanca na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, alebo návrat zamestnanca z materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky).

Od 1. 4. 2011 (novela č. 48/2011 Z. z.) sa v § 166 ods. 3 zaviedla oznamovacia povinnosť vo vzťahu k oznámeniu:

- predpokladaného dňa nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1,
- predpokladaného dňa prerušenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1,
- predpokladaného dňa skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1,

- zmien týkajúcich sa nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ,
- zmien týkajúcich sa prerušenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1,
- zmien týkajúcich sa skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1,
- predpokladaného dňa nástupu na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2,
- predpokladaného dňa prerušenia rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
- predpokladaného dňa skončenia rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
- zmien týkajúcich sa nástupu na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2,
- zmien týkajúcich sa prerušenia rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
- zmien týkajúcich sa skončenia rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2.

Forma tohto oznámenia musí byť **písomná**.

Oznámenie sa musí urobiť **najmenej jeden mesiac vopred**.

§ 166 ods. 3 ZP je lex specialis k § 144 ods. 1 ZP. V § 144 ods. 1 ZP sa ustanovuje, že 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. § 166 ods. 3 ZP ustanovuje presný čas, kedy sa najneskôr musí urobiť oznámenie.

Ak by sa zmenil predpoklad (predpokladaný deň), zamestnanec je povinný zmenu ohlásiť. Možno sa domnievať, že v prípade, ak by nastal taký objektívny dôvod, že sa zmena nemohla ohlásiť vopred, alebo by zamestnávateľ zmenu sám vyvolal, nepôjde o porušenie pracovnoprávných predpisov (pôjde o kumuláciu § 161 ods. 3 ZP a § 141 ods. 1 ZP).

Zamestnávateľ musí akceptovať aj neskoré oznámenie zamestnanca. Ak by porušením Zákonníka práce vznikla zamestnávateľovi škoda, má právo na jej náhradu.

Zamestnávateľ musí akceptovať nástup zamestnanca/zamestnankyne na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku a nemôže odložiť nástup s odôvodnením na prevádzkové dôvody zamestnávateľa.

3.3.15.7 Čerpanie materskej dovolenky

Primárne sa vychádza z toho, že žena vyčerpá celý rozsah materskej dovolenky. Zároveň sa vychádza z toho, že žena 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 materskej dovolenky sa jej zachováva, alebo nezachováva právo na dočerpanie do šiestich týždňov (a teda dochádza ku skráteniu alebo neskráteniu celkovej dĺžky materskej dovolenky).

a) predčasný pôrod

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 ZP – zachová sa jej celý rozsah (napr. 34 týždňov – 5 + 29 týždňov).

b) iný dôvod ako predčasný pôrod

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 (napr. 5 + 28 týždňov),
- osamelej žene sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 31 týždňov,
- žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 37 týždňov.

3.3.15.8 Prerušenie materskej a rodičovskej dovolenky

V § 168 ods. 1 ZP sa upravuje prípad, pri ktorom sa materská dovolenka a rodičovská dovolenka **preruší**.

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** (*t. j. zostatok*) 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.

Ak teda odpadne dôvod prerušenia, materská a rodičovská dovolenka sa za podmienok podľa ods. 1 poskytne (bude pokračovať), až kým sa nevyčerpá (s tým, že hranicou sú tri roky veku dieťaťa).

3.3.15.9 Strata nároku na časť materskej a rodičovskej dovolenky

V § 168 ods. 2 ZP sa upravuje prípad, pri ktorom zamestnanec stráca nárok na materskú alebo rodičovskú dovolenku.

- 1) žene a mužovi, ktorý sa **prestal starať o narodené dieťa** a ktorého dieťa **bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov** (*viď. zákon o rodine*),
- 2) 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.

T. j. v tomto prípade čas z hľadiska počítania plynie, ale materská a rodičovská dovolenka im za tento čas nepatrí a neodkladá sa do budúcnosti.

3.3.15.10 Deň nástupu do práce po skončení materskej a rodičovskej dovolenke

Deň nástupu po materskej dovolenke závisí od celkovej dĺžky materskej dovolenky, resp. od jej dĺžky po narodení dieťaťa

V prípade rodičovskej dovolenky možno deň nástupu do práce odvodiť exaktnejšie. Rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP patrí **do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku** a toto je posledný možný deň čerpania rodičovskej dovolenky. V prípade, ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, ide o **deň, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku**.

Nastúpiť do práce musí zamestnanec v deň, ktorý nasleduje po tomto dni. V prípade, ak ide o sobotu, nedeľu, sviatok (resp. ak ide o deň, keď sa u zamestnávateľa nepracuje, alebo kedy sa síce u zamestnávateľa pracuje, ale zamestnanec by nemal pracovať) zamestnanec je povinný nastúpiť najbližší nasledujúci pracovný deň.

Od nástupu do práce je potrebné odlíšiť deň, keď už zamestnanec nečerpá rodičovskú dovolenku. Jeho postavenie ako zamestnanca v pracovnom pomere, ktorý nečerpá rodičovskú dovolenku, by sa malo obnoviť už v deň, ktorý nasleduje po dni, keď skončila jeho rodičovská dovolenka, pretože rodičovská dovolenka sa zo zákona končí v deň, keď dieťa dovŕšilo tri roky veku, a nie až keď zamestnanec nastúpi do práce.

Uvedené znamená, že ak by deň po dni, keď sa končí rodičovská dovolenka zamestnanca bol sviatkom, ktorý pripadol na obvyklý pracovný deň (napr. na stredu), t. j. bol by dňom, kedy by inak zamestnanec pracoval, tento deň by sa u zamestnanca mal považovať za odpracovaný tak, ako sa bude považovať za odpracovaný u ostatných zamestnancov (viac pozri. § 122 ods. 3 ZP).

Ak by zamestnanec mohol byť zaradený **do nočnej pracovnej zmeny** zo dňa, keď dieťa dovŕši tri roky veku na deň, ktorý po ňom nasleduje, zamestnanec nie je povinný nastúpiť na takúto zmenu (táto zmena napr. 22:00 - 6:00 bude spravidla vnímaná ako zmena, ktorá sa ešte radí do dňa, v ktorom dieťa dosiahlo tri roky veku – vid. § 95 ZP).

Ak dieťa dovŕši tri roky veku napr. 4. 2. 2016, tento deň je posledným dňom rodičovskej dovolenky („až do dňa“ = vrátane). Ak sa dieťa narodilo 29. 2. 2016, posledným dňom bude 28. 2. 2019.

Zamestnávateľ nie je povinný vyzvať zamestnanca, aby nastúpil do práce po tom, čo jeho dieťa dosiahlo vek troch rokov. Súčinnosť medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa odporúča aj vzhľadom na časové obdobie, ktoré mohlo uplynúť od posledného výkonu práce zamestnanca vo vzťahu k jeho zaradeniu (napr. v prevádzke, kde sa pracuje na zmeny).

V prípade „rodiča“ podľa § 169 ZP (t. j. 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) je rodičovská dovolenka určená na základe § 169 ods. 2 ZP. Týmto osobám sa rodičovská dovolenka poskytuje v trvaní **troch rokov odo dňa prevzatia dieťaťa** a **v trvaní šesť rokov odo dňa prevzatia dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujú-**

cim osobitnú starostlivosť. Maximálna hranica je určená „*najdlhšie do dňa, kým dieťa dosiahne šesť rokov veku.*“ Z uvedeného teda vyplýva, že je tu určené iné kritérium, t. j. tri roky od prevzatia (napr. prevzatie vo veku dva roky znamená možnosť čerpania rodičovskej dovolenky počas ďalších troch rokov, a teda nie do veku troch rokov dieťaťa).

3.3.15.11 Vplyv čerpania materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky na nárok na dovolenku

§ 109 ZP upravuje situáciu, keď sa môže, resp. má, rozsah dovolenky zamestnanca z rôznych dôvodov krátiť.

Krátiť možno len dovolenku, na ktorú vznikol nárok. Ak zamestnancovi v kalendárnom roku nevznikol nárok na dovolenku, nie je možné nič krátiť. Zároveň dovolenku podľa § 109 ods. 7 ZP za príslušný kalendárny rok (napr. za rok 2016) možno krátiť len z dôvodov, ktoré vznikli v tom istom kalendárnom roku (2016). Uvedené platí aj pri presune dovolenky z kalendárneho roka 2016 do ďalšieho kalendárneho roka.

V prípade § 109 ods. 1 ZP sa vychádza z **tzv. zameškaných (pracovných) dní**. Ide o tie dni – pracovné dni, kedy by zamestnanec pracoval, ale z dôvodu napr. rodičovskej dovolenky ich neodpracoval. Takýmto dňom môže byť aj sobota, nedeľa a aj sviatok (*ak by išlo o pracovný deň podľa rozvrhu zamestnanca, ktorý by mal, ak by nebol na rodičovskej dovolenke*).

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.

Tu je potrebné rozlíšiť:

- a) **ak 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) **ak 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** (*napr. materská dovolenka*).

- rozsah krátenia dovolenky

Východiskom krátenia je rozsah dovolenky, na ktorý zamestnancovi vznikol nárok. Napríklad 4 týždne pri 5 dňovom pracovnom týždni založí nárok zamestnanca na dovolenku za kalendárny rok v rozsahu 20 pracovných dní dovolenky.

Následne sa určí (vypočíta) rozsah dní krátenia dovolenky. Podľa § 109 ods. 1:

- za **prvých 100 zameškaných pracovných dní sa nárok kráti o 1/12**, (*pozn. v kalendárnom roku, ak je zamestnanec na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2 ZP, napr. od 11. 11. 2015 do 5. 5. 2016, úsek 11. 11. do 31. 12. sú zameškané dni v roku 2015, úsek od 1. 1. do 5. 5. sú zameškané dni v roku 2016*),
- za každých ďalších **21 zameškaných pracovných dní o 1/12**.

3.3.15.12 Zastupovanie zamestnanca na materskej a rodičovskej dovolenke

Podľa § 48 ods. 2 ZP „*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.*“. Podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP „*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, ...*“.

Dojednanie pracovného pomeru z hľadiska predĺženia alebo opätovného dohodnutia nad dva roky (aj do dvoch rokov) je teda možné aj z týchto dôvodov:

- zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky,
- zastupovanie zamestnanca počas rodičovskej dovolenky,
- zastupovanie zamestnanca počas dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku.

Právny problém, ktorý v praxi nastáva, súvisí s formuláciou ustanovenia „nad dva roky“. V praxi sa diskutuje, či je možné od začiatku dojednať zastupovanie na celý čas trvania materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, alebo je možné len dojednanie na 2 roky a potom sa musí pracovná zmluva predĺžiť.

Možno sa domnievať, že právo je potrebné vykladať nielen výslovne gramaticky, ale aj logicky a z hľadiska účelu. Účel je: 1) zachovanie pracovného miesta pre zastupovanú zamestnankyňu (má zvýšenú ochranu), a preto 2) len dočasný výkon práce zamestnanca na pracovnom mieste zastupovaného zamestnanca. Ak zákon priamo vymedzuje, že táto dočasnosť je daná objektívnou skutočnosťou (zamestnávateľ o dĺžke materskej a rodičovskej dovolenky nerozhoduje) a táto môže byť dlhšia ako 2 roky, je účelné aj zastupovanie formulovať na dlhšie ako dva roky. Ak totiž zastupujúca zamestnankyňa odmietne predĺžiť pracovnú zmluvu, zamestnávateľ musí hľadať náhradu.

V praxi však časť odbornej verejnosti argumentuje gramatickým výkladom (t. j. že maximálna dĺžka môže byť vždy dojednaná len najviac 2 roky a až potom môže dôjsť k predĺženiu), a preto je potrebné pri formulovaní konkrétneho zastupovania byť opatrný.

Príklad: *Návrat z materskej/rodičovskej dovolenky a zastupovanie*

Zamestnávateľ má zamestnankyňu A, ktorá pôjde na materskú dovolenku. Z tohto dôvodu zamestnávateľ na jej zastupovanie zamestná zamestnankyňu B, s ktorou uzatvoril pracovnú zmluvu na určitú dobu - do návratu zamestnankyne A z materskej/rodičovskej dovolenky.

Počas tejto doby však aj zamestnankyňa B odchádza na materskú dovolenku. Zamestnávateľ uzatvorí so zamestnankyňou C, ktorá bude zastupovať zamestnankyňu B, pracov-

nú zmluvu na určitú dobu zastupovanie zamestnankyne B do návratu zamestnankyne B z materskej/rodičovskej dovolenky.

Aké sú právne následky návratu do práce zamestnankyne A? V zmysle dohodnutej určitej doby sa skončí pracovný pomer zamestnankyne B. Čo ale zamestnankyňa C? Skončí sa jej pracovný pomer tiež v zmysle dohodnutej určitej doby? Zamestnankyňa B sa ale nevrátila do práce, zostala na materskej dovolenke a skončil jej pracovný pomer - čiže je možná aj interpretácia, že určitá doba pre C pokračuje? Bolo by možné vyšpecifikovať určitú dobu zamestnankyne C tak, že „Určitá doba je do návratu zamestnankyne B z materskej/rodičovskej dovolenky, alebo do jej skončenia pracovného pomeru, pokiaľ nastane skôr?“.

Ak sa zamestnankyňa A vráti do práce, skončí sa jej zastupovanie zamestnankyňou B, a tým aj zastupovanie zamestnankyňou C.

Podľa § 48 ods. 1 ZP „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.“.

V zmysle § 48 ods. 1 ZP je v prípade zastupovania zamestnanca na materskej a rodičovskej dovolenke možné aj také dojednanie, ktoré je **dostatočne určiteľné**, t. j. vyplýva z neho, že keď sa žena vráti z materskej dovolenky/rodičovskej dovolenky, pracovný pomer na určitú dobu zamestnanca sa končí (§ 166 ods. 3 ZP určuje žene na materskej dovolenke/rodičovskej dovolenke určitú oznamovaciu povinnosť vopred a následne potom, čo sa to dozvie zamestnávateľ, informuje aj zastupovaného zamestnanca vopred).

V pracovnej zmluve zamestnankyne C by mala byť zmienka o tom, že ide o zastupovanie zamestnankyne B na materskej/rodičovskej dovolenke a pracovný pomer sa skončí skončením zastupovania zamestnankyne B. V princípe, ak už nie je koho zastupovať, nie je potrebné riešiť vzťah B a A. Ak je potrebné to však spresniť (s cieľom právnej istoty zamestnávateľa a zamestnanca C), môže sa uviesť v pracovnej zmluve aj doplnenie, že pracovný pomer sa končí, aj ak sa z dôvodu návratu zamestnankyne A končí pracovný pomer zamestnankyne B.

Podľa § 48 ods. 1 ZP je „pracovný pomer ... dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania ...“ (napr. v právnej úprave ČR – § 39 ods. 1 ZP ČR stanovuje, že pracovný pomer trvá po dobu neurčitú, ak nebola výslovne dohodnutá doba trvania). To znamená, že v pracovnej zmluve sa musí výslovne určiť doba trvania pracovného pomeru. Zároveň je potrebné posúdiť, čo znamená „výslovné určenie doby trvania“.

Pracovnoprávna teória umožňuje vymedziť dobu trvania pracovného pomeru aj inak, ako presným stanovením doby trvania (napr. od 1. 1. do 31. 12. alebo na 1 rok). Zamestnávateľ môže dobu zastupovania vymedziť v pracovnej zmluve so zamestnancom aj vymedzením na dobu zastupovania zamestnanca na rodičovskej dovolenke. V danom prípade ide o také vymedzenie, ktoré v prípade, ak nastane skutočnosť, ktorá má spôsobiť skončenie pracovného pomeru (nástup zamestnanca z rodičovskej dovo-

lenky), umožňuje identifikovať presný dátum skončenia pracovného pomeru, t. j. má ísť o dostatočne objektívne zistiteľnú skutočnosť.

NS ČR v rozsudku zo dňa 5. 9. 2000, sp. zn. **21 Cdo 1990/2000 (R41/2000)** (pozn. tento prípad má význam, pretože vychádza z judikatúry, ktorá sa aplikovala v bývalom Česko-Slovensku) sa vyjadril, že „*doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, přímým časovým údajem (t. j. uvedením pevného data podle kalendáře) nebo dobou trvání určitých prací, popř. účelem a povahou práce, kterou se zaměstnanec zavázal vykonávat (např. u sezónní práce), popřípadě i jinými objektivně zjistitelnými skutečnostmi.*“.

Z uvedeného vyplýva, že dobu trvania stačí určiť objektívne zistiteľnými skutočnosťami. Z tohto dôvodu NS ČR konštatuje, že „*pracovní poměr na dobu určitou je tedy nejen pracovní poměr, jehož skončení bylo předem určeno přesným datem, ale i takový pracovní poměr, který má podle pracovní smlouvy (dohody účastníků) trvat jen po určitý, i když zatím konkrétním datem neohraničený čas, o jehož skutečné délce účastníci při uzavření pracovní smlouvy (dohody o změně sjednaných pracovních podmínek) nemusí mít ani jistotu.*“

Pri uzatváraní pracovného pomeru nemusia mať zmluvné strany vedomosť, ako dlho bude v skutočnosti pracovný pomer trvať.

NS ČR ďalej uvádza, že „*v těchto zvláštních případech, kdy je pracovní poměr uzavírán na dobu přechodné potřeby k nahrazení dlouhodobě nepřítomného zaměstnance, může být tedy trvání pracovního poměru vymezeno skutečnostmi, jejichž délka trvání je již předem známa (např. při zastupování vojenské služby a pod.), ale i takovými skutečnostmi, jejichž přesné časové ohraničení není předem vůbec známo (např. při zastupování po dobu nemoci určitého zaměstnance).*“.

NS ČR sa ďalej vyjadruje ku skončeniu takéhoto pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu, ak jeho konkrétne časové ohraničenie nie je vopred známe. Podľa NS ČR „*nastoupí-li znovu do práce zaměstnanec, k jehož zastupování byl nový zaměstnanec přijat, dojde ihned ke skončení pracovního poměru sjednaného se zastupujícím zaměstnancem.*“ Podľa NS ČR nie je dôležitý okamih, kedy sa tak stane, t. j. či zamestnanec nastúpi skôr, alebo neskôr, ako sa jeho nastúpenie očakávalo, pretože ku skončeniu dôjde aj „*tehdy, když původně předpokládaná doba trvání pracovního poměru dosud neprošla (např. proto, že zaměstnankyně se předčasně vrátila z mateřské dovolené).*“.

Dôležitou podmienkou pre takého vymedzenie doby trvania pracovného pomeru je, že „*musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.*“ Z pracovnej zmluvy teda musí byť zřejmé, že nástupom zamestnanca, ktorý čerpal rodičovskú dovolenku, do práce, sa končí pracovný pomer zastupujúceho zamestnanca.

V tejto súvislosti si možno poznamenať nasledovné: pretože rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP má trvať maximálne do troch (šiestich) rokov veku dieťaťa, očakávanie, kedy zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru, by nemalo v prípade rodičovskej dovolenky presahovať deň, keď dieťa dovŕši tri roky veku (popr. šesť rokov veku). Ak by zamestnávateľ poskytol neplatené pracovné voľno zamestnancovi-rodičovi nad

rámec troch rokov veku dieťaťa, pracovný pomer zamestnanca by sa skončil v deň, keď mal zamestnanec nastúpiť z rodičovskej dovolenky [§ 48 ods. 4 písm. a) ZP upravuje iba zastupovanie na čas dovolenky, ktorú si zastupovaný zamestnanec bezprostredne čerpá (bezprostredne nadväzujúca) po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky]. Musela by sa teda riešiť zmena pracovnej zmluvy, alebo uzatvoriť nová pracovná zmluva, pretože zastupujúci zamestnanec bol prijatý iba na zastupovanie počas rodičovskej dovolenky, avšak táto rodičovská dovolenka už uplynula, a to bez ohľadu na to, že zamestnanec z rodičovskej dovolenky do práce nenastúpil. Zároveň, ak bol prekročený rozsah dĺžky trvania pracovného pomeru na určitú dobu, nie je možné v takomto prípade uzatvoriť pracovný pomer na určitú dobu ale len na ne určitý čas [výnimku na zastupovanie počas „neplateného voľna“ zákon neupravuje; výnimku by bolo možné zaviesť kolektívnou zmluvou na základe § 48 ods. 4 písm. d) ZP].

Podľa rozhodnutia NS ČR „*není-li ujednání o době trvání pracovního poměru platné (např. pro jeho neurčitost nebo nesrozumitelnost), není z tohoto důvodu neplatná celá pracovní smlouva (dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek); ujednání o tom, zda jde o pracovní poměr na dobu neurčitou nebo zda má trvat jen po určitou dobu, není totiž podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a lze jej oddělit od ostatního obsahu pracovní smlouvy. Takto sjednaný pracovní poměr je pak třeba považovat ve smyslu ustanovení § 30 odst. 1 zák. práce za pracovní poměr na dobu neurčitou.*“ (Pozri aj rozhodnutie Krajského súdu - R5/1960).

NS ČR sa v rozsudku zo dňa 20.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 (R 19/2004) aj v nadväznosti na vyššie uvedené rozhodnutie z roku 2000 vyslovil, že „**uvedeným požadavkům na vymezení doby trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou neodpovídá ujednání, podle něhož dohodnutá doba (její uplynutí) není ohraničena přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjizitelnou skutečností vymezenou v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy), protože předpokládá a současně umožňuje, aby doba trvání pracovního poměru skončila (mohla skončit) na základě takové skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru.**“

NS ČR tu dôvodí, že „*v takovém případě totiž nebyla doba trvání pracovního poměru určena v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy) objektivně zjizitelným způsobem, který nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí, ale - aniž by bylo z pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy) vůbec zřejmé, na základě čeho doba trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou uplyne - je ponechána na vůli jednoho účastníka pracovního poměru; na tomto účastníku pak záleží, zda, popřípadě kdy učiní právní úkon nebo jiný projev vůle, v důsledku kterého má skončit pracovní poměr uplynutím doby jeho trvání, nebo že takový projev vůle nikdy neučiní.* Ve svých důsledcích to znamená, že trvání pracovního poměru ve skutečnosti nebylo v pracovní smlouvě (dohodě o změně pracovní smlouvy) vymezeno určitým časem, ale že bylo ponecháno na vůli účastníka, zda vůbec a kedy se rozhodne pracovní poměr ukončit.“

Z uvedeného vyplýva, že musí ísť o objektívne zistiteľnú skutočnosť. Objektívne zistiteľná skutočnosť je taká skutočnosť, ktorá nezávisí od vôle jedného účastníka pracovného pomeru. Ide napr. o nastúpenie zamestnanca, ktorý čerpal rodičovskú dovolenku, do práce, pretože táto osoba nie je účastníkom pracovného pomeru. Rozhodnutie o trvaní pracovného pomeru zastupujúceho zamestnanca tu nezávisí od účastníka pracovného pomeru, ale od zamestnanca na rodičovskej dovolenke. Obdobne to platí o plynutí času, pretože je možné zistiť, kedy čas uplynie. Naopak vôľa účastníka pracovného pomeru predstavuje subjektívnu právnu skutočnosť, pretože neumožňuje druhej osobe, a ani iným osobám určiť, kedy sa môže pracovný pomer skončiť.

Riziko v prípade zastupovania znáša zastupujúci zamestnanec, pretože rodič sa môže rozhodnúť, že skončí čerpanie rodičovskej dovolenky skôr. Zamestnanec-rodič má dispozičné právo ohľadom rodičovskej dovolenky. Z uvedeného vyplýva aj dispozičné právo s dĺžkou a zmenami v trvaní rodičovskej dovolenky. Zamestnanec má právo oznámiť zamestnávateľovi, že nastúpi do pracovného pomeru skôr. V nadväznosti na to má zamestnanec právo na zaradenie do pracovného procesu, pretože jeho pracovný pomer trvá, t. j. zamestnanec má právo na pridelovanie práce. Zamestnanec by mal zamestnávateľovi oznámiť vopred, že chce nastúpiť do pracovného procesu (viď. aj povinnosť podľa § 166 ods. 3 ZP).

3.3.15.13 Materská dovolenka a rodičovská dovolenka a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Z hľadiska Zákonníka práce zamestnancovi pracujúcemu na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nepatrí materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka. Od 1. januára 2013 sa však upravuje aj otázka neprítomnosti zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na základe jednej z dohôd v práci. V § 223 ods. 2 ZP sa stanovuje povinnosť zamestnávateľa, aby ospravedlnil neprítomnosť zamestnanca v práci v čase, v ktorom mal podľa určenia zamestnávateľa vykonávať prácu. Odmena ani náhrada odmeny za tento čas zamestnancovi nepatrí. Zo znenia § 223 ods. 2 ZP teda vyplýva, že ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g) (pozn. dôležité osobné prekážky v práci), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce (pozn. zamestnávateľ neurčuje rozvrh pracovného času, ani pracovné zmeny), zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí. Do okruhu § 141 ods. 1 ZP patrí aj materská dovolenka a rodičovská dovolenka (§ 166).

3.3.15.14 Prenesenie dovolenky z dôvodu materskej a rodičovskej dovolenky

V prípade materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky 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).

Súdny dvor EÚ sa v prípade C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging proti Staat der Nederlanden vyslovil, že „*Positívne účinky tejto dovolenky na bezpečnosť a zdravie pracovníka sa istotne môžu úplne rozvinúť, ak sa dovolenka čerpá v roku, na ktorý je určená, teda v práve prebiehajúcom roku. Predsa však čas odpočinku z tohto hľadiska nestráca na svojom význame, ak sa čerpá v neskoršom období. (bod 30)*“, „*Pretože dovolenka v zmysle smernice, ak sa čerpá v priebehu neskoršieho roka, môže rovnako prispieť k bezpečnosti a zdraviu pracovníka, treba konštatovať, že aj vtedy spadá pod úpravu smernice (bod 31)*“. „*Možnosť vyplatenia finančnej náhrady za prenesenú dobu minimálnej dovolenky za rok v každom prípade by bola podnetom, aby sa pracovníci zriekli svojej dovolenky na odpočinok, alebo aby boli podnecovaní sa jej zrieknuť, čo je nezlučiteľné s cieľmi smernice. (bod 32)*“.⁶⁷

Súdny dvor EÚ sa v prípade C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Spolková krajina Tirolsko vyjadril, že „*Doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 14. decembra 1995, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC, zmenenej a doplnenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997, sa má vykladať v tom zmysle, že jej odporuje vnútroštátne ustanovenie, ako je § 60, posledná veta zákona spolkovej krajiny Tirolsko o zmluvných zamestnancoch z 8. novembra 2000 v znení platnom do 1. februára 2009, podľa ktorého pracovníci, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku v dĺžke dvoch rokov, strácajú po ukončení tejto dovolenky právo na platenú riadnu dovolenku nadobudnuté počas roku pred narodením dieťaťa.*“

Pri presune (prenesení) dovolenky ide o nasledujúce dôvody:

- **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,
- **zamestnankyňa (zamestnanec) si nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky** (§ 166 ZP) ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, - nevyčerpanú dovolenku jej (mu) zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.⁶⁸

67 Súdny dvor EÚ sa preto vyjadril, že „*Z toho vyplýva, že článku 7 ods. 2 smernice odporuje, keď sa namiesto minimálnej doby platenej dovolenky za rok vypláca peňažná náhrada v prípade prenosu tejto dovolenky na neskorší rok.*“

68 **Vzťah materskej dovolenky a dovolenky** bol riešený v prípade C-342/01 Merino - Gómez. Súdny dvor EÚ tu uviedol, že „*pracovník/pracovnička musí byť schopný/á čerpať jej ročnú dovolenku počas obdobia iného, ako je jej materská dovolenka, vrátane prípadu, v ktorom sa obdobie materskej dovolenky zhoduje s kolektívnou zmluvou zafixovanou všeobecnou dobou ročnej dovolenky pre celú pracovnú silu.*“ [neoficiálny preklad]. V bode 24 rozsudku C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging proti Staat der Nederlanden sa Súdny dvor EÚ vyslovil, že „*Súdny dvor už rozhodol, že dovolenka zaručená právom Spoločenstva nemôže mať vplyv na inú dovolenku zaručenú týmto právom (pozri rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko, C519/03, Zb. s. I3067, bod 33). Tak sa v prípade kumulácie viacerých dôb dovolení zaručovaných právom Spoločenstva na konci roka nedá vyhnúť prenosu dovolenky za rok alebo jej časti na nasledujúci rok.*“

(V tejto súvislosti sa Súdny dvor EÚ v prípade spojených vecí **C-350/06 a C-520/06**⁶⁹ vyslovil, že „*Je isté, že 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. Posledné uvedené právo sa pracovníkovi priznáva na účely zotavenia sa z choroby. (bod 25)*“.)⁷⁰

Podľa § 113 ods. 3 ZP „*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.*“.

3.3.15.15 „Stret“ materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky a dovolenky

Zákaz určenia čerpania dovolenky

Zákonník práce obmedzuje určenie čerpania dovolenky na určité dni (v určitých prípadoch), pretože by sa nenaplnil účel čerpania dovolenky – zotavenie zamestnanca.

§ 112 ods. 2 ZP ustanovuje, že zamestnávateľ **nesmie určiť čerpanie dovolenky** na obdobie,

aj....

b) počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke.

Prerušenie čerpania dovolenky

Prerušenie čerpania dovolenky je upravené z podobného dôvodu, ako zákaz určenia čerpania dovolenky na určitý deň. Zamestnanec už je na dovolenke, ale nastane určitá skutočnosť, kedy má prednosť iná skutočnosť podľa zákona (napr. dočasná pracovná

69 Gerhard Schultz-Hoff proti Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) a Stringer a i. proti Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06).

70 V rozsudku sa Súdny dvor EÚ vyjadril, že „1. Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, v zmysle ktorých pracovník, ktorý je na nemocenskej dovolenke, nemá právo čerpať platenú ročnú dovolenku počas obdobia trvania nemocenskej dovolenky. 2. Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, ktoré stanovujú, že právo na platenú ročnú dovolenku zanikne uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky upraveného vnútroštátnym právom, aj keď pracovník bol na nemocenskej dovolenke počas celého referenčného obdobia alebo počas jeho časti a jeho práceneschopnosť trvala až do skončenia pracovného pomeru, a preto nemal možnosť vykonať svoje právo na platenú ročnú dovolenku. 3. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, ktoré stanovujú, že peňažná náhrada za nevyčerpanú platenú ročnú dovolenku sa pri skončení pracovnej zmluvy nevypláti, ak bol pracovník na nemocenskej dovolenke celé referenčné obdobie a/alebo obdobie na prenesenie dovolenky alebo ich časť, a preto nemal možnosť vykonať svoje právo na platenú ročnú dovolenku. Pre výpočet tejto peňažnej náhrady je rozhodujúca bežná odmena pracovníka, ktorá mu musí byť naďalej vyplácaná počas obdobia pracovného odpočinku zodpovedajúceho platenej ročnej dovolenke.“.

neschopnosť, materská dovolenka). V tomto prípade sa na základe § 114 ZP prerušuje čerpanie dovolenky. Dovolenka sa **prerušuje**:

... aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1 ZP).⁷¹

3.3.15.16 Nepridelovanie práce po návrate z rodičovskej dovolenky

Zamestnávateľ je povinný po tom, čo zamestnanec nastúpil do práce po skončení rodičovskej dovolenky, pridelovať mu prácu podľa pracovnej zmluvy. Ak zamestnávateľ zamestnancovi túto prácu neprideluje, pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP ods. 3, podľa ktorého „*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.*“ Náhrada mzdy by mala vychádzať z pravdepodobného zárobku zamestnanca.

3.4 Mladiství zamestnanci

3.4.1 Právna úprava ochrany mladistvých zamestnancov

Ak ide o pracovné podmienky mladistvých zamestnancov, je potrebné sa zaoberať otázkou, kto je mladistvý zamestnanec, otázkou minimálnej vekovej hranice práce pre výkon práce, ochranou bezpečnosti a zdravia pri práci mladistvých zamestnancov a ich pracovnými podmienkami.

Právna úprava v SR vychádza z viacerých zdrojov:

- Dohovor OSN o právach dieťaťa (1989)⁷²,
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1966)⁷³: Čl. 10 ods. 3

Podľa čl. 10 ods. 3: „*3. Osobitné opatrenia by sa mali robiť na ochranu a pomoc všetkým deťom a mládeži bez akejkoľvek diskriminácie na základe rodinného pôvodu alebo iných podmienok. Deti a mládež by sa mali ochraňovať pred hospodárskym a sociálnym vykorisťovaním. Ich zamestnávanie prácou, ktorá by škodila ich morálke alebo zdraviu, alebo by bola nebezpečná ich životu, alebo by mohla brzdiť ich normálny vývoj, by sa mali trestať podľa zákona. Štáty by mali tiež určiť vekovú hranicu, pod ktorou by detská námezdná práca mala byť zakázaná a trestaná podľa zákona.*“

71 Chýba tu uvedenie § 166 ods. 2 ZP - nástup na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2 ZP. Zároveň však v prípade zákazu určenia čerpania dovolenky, na čas rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP nemožno určiť čerpanie dovolenky.

72 Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 104/1991 Zb.

73 Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Z. z. 10. mája 1976 o Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach a Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o zákaze a o okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce **č. 182 z roku 1999**,⁷⁴
- Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o zákaze a o okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce **č. 190 z roku 1999**,
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o minimálnom veku na prijatie do zamestnania **č. 138 z roku 1973**,⁷⁵
- Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o minimálnom veku na prijatie do zamestnania **č. 146 z roku 1973**,
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o nočnej práci mladých osôb zamestnaných v priemysle **č. 90 z roku 1948**,⁷⁶
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o lekárskom vyšetrení detí a mladých osôb a o ich spôsobilosti na zamestnanie v mimo priemyselných povolaniach **č. 78 z roku 1946**,⁷⁷
- Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o lekárskom vyšetrení detí a mladých osôb a o ich spôsobilosti na zamestnanie **č. 79 z roku 1946**,
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o lekárskom vyšetrení mladých osôb a o ich spôsobilosti na zamestnanie pod zemou v baniach **č. 124 z roku 1965**,⁷⁸
- Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o podmienkach zamestnania mladých osôb pod zemou v baniach **č. 125 z roku 1965**,
- Bod 2 Deklarácie Medzinárodnej organizácie práce o základných zásadách a právach pri práci a jej následné opatrenia z roku 1998 – záväzok účinného zrušenia detskej práce, napr. aj Rezolúcia o odstránení detskej práce, ktorú Medzinárodná konferencia práce prijala na svojom 83. zasadnutí v roku 1996,
- Revidovaná Európska sociálna charta (1996): čl.7 (Právo detí a mladistvých na ochranu), čl. 9 (Právo na poradenstvo pri voľbe povolania), čl. 10 (Právo na odbornú prípravu),⁷⁹

Podľa čl. 7: „Na zabezpečenie účinného výkonu práva detí a mladistvých na ochranu sa zmluvné strany zaväzujú: 1. ustanoviť minimálny vek na prijatie do zamestnania na 15 rokov veku s výnimkami pre deti zamestnané v určených ľahších prácach, ktoré nepoškodzujú ich zdravie, morálku ani výchovu, 2. ustanoviť minimálny vek na prijatie do zamestnania pre určené povolania pokladané za nebezpečné alebo škodlivé zdraviu na 18 rokov, 3. ustanoviť, že osoby, ktoré podliehajú

74 Dohovor Slovenská republika ratifikovala – Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č 38/2001 Z. z.

75 Slovenská republika dohovor ratifikovala (Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 341/1998 Z. z., redakčné oznámenie o oprave tlačovej chyby v oznámení č. 341/1998 Z. z. – čiastka č. 140/1998 Z. z.).

76 Oznámenie č. 460/1990 Zb. a 31. bod oznámenia č. 110/1997 Z. z. Tento dohovor reviduje Dohovor MOP o nočnej práci mladých osôb zamestnaných v priemysle č. 6 z roku 1919.

77 Vyhláška č. 24/1981 Zb. a 26. bod oznámenia č. 110/1997 Z. z.

78 Vyhláška č. 25/1981 Zb. a 43. bod oznámenia č. 110/1997 Z. z.

79 Oznámenie č. 273/2009 Z. z.: Článok 7 Právo detí a mladistvých na ochranu (odseky 1 – 10), Článok 9 Právo na poradenstvo pri voľbe povolania, Článok 10 Právo na odborné vzdelávanie a prípravu (odseky 1 – 5).

povinnnej školskej dochádzke, nie sú zamestnávané takými prácami, ktoré by im bránili v plnom rozsahu sa vzdelávať,“

- Charta základných práv EÚ: čl. 32,
Podľa čl. 32 Charty základných práv EÚ (Zákaz detskej práce a ochrana mladistvých pri práci) „*Detská práca sa zakazuje. Minimálny vek na prijatie do zamestnania nesmie byť nižší ako minimálny vek na ukončenie povinnej školskej dochádzky bez toho, aby boli dotknuté pravidlá, ktoré môžu byť výhodnejšie pre mladistvých, a okrem vymedzených výnimiek.*“ a „*Mladiství prijatí do zamestnania musia mať zabezpečené pracovné podmienky primerané ich veku a musia byť chránení pred ekonomickým vykorisťovaním alebo akoukoľvek prácou, ktorá by mohla ohroziť ich bezpečnosť, zdravie alebo telesný, psychický, morálny alebo sociálny vývoj, alebo ohroziť ich vzdelávanie.*“
- Smernica 94/33/ES o ochrane mladých ľudí pri práci
Čl. 4 smernice 94/33/ES (Zákaz detskej práce) v ods. 1 ustanovuje, že „*Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz detskej práce.*“
Podľa čl. 4 ods. 2 smernice „*S prihliadnutím na ciele stanovené v článku 1 môžu členské štáty prijať ustanovenia zákonov alebo iných právnych predpisov, ktoré zo zákazu detskej práce vylúčia:*
a) deti, ktoré vykonávajú činnosti ustanovené v článku 5;
b) deti, ktoré majú najmenej 14 rokov a pracujú v rámci systému teoretickej a/alebo praktickej prípravy kombinujúceho prácu s odbornou prípravou alebo v rámci systému vnútropodnikového zaškoľovania, pod podmienkou, že sa táto práca vykonáva v súlade s podmienkami stanovenými príslušným orgánom;
c) deti, ktoré majú najmenej 14 rokov a vykonávajú inú ľahkú prácu, ako je práca uvedená v článku 5; inú ľahkú prácu, ako je práca uvedená v článku 5, však môžu vykonávať aj deti vo veku od 13 rokov určitý obmedzený počet hodín týždenne, ak ide o kategórie prác vymedzené vnútroštátnymi právnymi predpismi.“

Podľa čl. 5 ods. 3 členské štáty, ktoré použijú možnosť uvedenú v odseku 2 písm. c), určia — podľa ustanovení tejto smernice — **pracovné podmienky pre túto ľahkú prácu.**

V podmienkach SR je to:

- Ústava SR: čl. 38, čl. 41,
Podľa čl. 38 ods. 1 Ústavy SR ... **mladiství ... majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.** Podľa čl. 38 ods. 2 Ústavy SR **mladiství ... majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie.** Podľa čl. 38 ods. 3 Ústavy SR podrobnosti o právach podľa odsekov 1 a 2 ustanoví zákon.
Podľa čl. 41 ods. 1 Ústavy SR zaručuje sa osobitná ochrana detí a mladistvých.
Podľa čl. 41 ods. 6 Ústavy SR **podrobnosti o právach podľa odsekov 1 až 5 ustanoví zákon.**

- Zákonník práce: najmä čl. 7, § 5, § 11, § 40 ods. 3 a 4, § 41 ods. 3, 4, 7, § 47 ods. 2, § 53, § 58 ods. 11, § 69 ods. 2, § 85 ods. 7, § 91 ods. 1, § 92 ods. 1, § 93, § 109 ods. 4, § 144a ods. 1 písm. g), § 171 - § 176, § 223 ods. 2 a 3, § 224 ods. 3,
- Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

3.4.2 Pojem detská práca a minimálny vek na prijatie do zamestnania

Podľa prvej vety § 11 ods. 4 ZP je **zakázaná**:

- práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo
- práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky. (*k výnimkám viď. ďalej*).

V tomto kontexte práca zakázaná mladistvým v uvedených dvoch prípadoch predstavuje detskú prácu.

Podľa čl. 1 Dohovoru MOP č. 138 „Každý člen, pre ktorého je tento dohovor v platnosti, sa zaväzuje uskutočňovať vnútroštátnu politiku určenú na zabezpečenie účinného odstránenia detskej práce a postupne zvyšovať minimálny vek na prijatie do zamestnania alebo do práce na úroveň zodpovedajúcu najúplnejšiemu fyzickému a duševnému vývoju mladých osôb.“

Na účely dohovoru MOP č. 182 sa výraz „dieťa“ vzťahuje na všetky osoby, ktoré nedovršili 18 rokov veku – je to pre účel odstránenia najhorších foriem detskej práce.⁸⁰

3.4.3 Pojem mladistvý zamestnanec – veková hranica výkonu práce

Mladistvý zamestnanec je definovaný v § 40 ods. 3 ZP - Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov.

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že podľa čl. 3 písm. a) smernice 94/33/ES „**mladou osobou**“ sa rozumie každá osoba mladšia ako 18 rokov uvedená v článku 2 ods. 1. Podľa čl. 3 písm. c) smernice „**mladistvým**“ sa rozumie každá mladá osoba vo veku najmenej 15, ale menej ako 18 rokov, na ktorú sa podľa vnútroštátneho práva už nevzťahuje riadna povinná školská dochádzka. A podľa čl. 3 písm. b) smernice „**dieťaťom**“ sa rozumie každá mladá osoba mladšia ako 15 rokov alebo osoba, na ktorú sa podľa vnútroštátneho práva ešte vzťahuje riadna povinná školská dochádzka.

⁸⁰ Na účely tohto dohovoru výraz „najhoršie formy detskej práce“ zahŕňa (čl. 3):

- a) všetky formy otroctva alebo podobné praktiky otroctva, také, ako sú predaj a obchodovanie s deťmi, služba pre dlhy a nevoľníctvo, nútená alebo povinná práca, vrátane núteného alebo povinného náboru detí, s cieľom využívať ich v ozbrojených konfliktoch,
- b) využívanie, získavanie alebo ponúkajúce dieťaťa na prostitúciu, na výrobu pornografie alebo na pornografické predstavenia,
- c) využívanie, získavanie a ponúkajúce dieťaťa na nezákonnú činnosť, najmä na takú činnosť, akou je výroba a obchodovanie s omamnými a psychotropnými látkami a ako ju definujú príslušné medzinárodné zmluvy,
- d) prácu, ktorá by svojou povahou alebo okolnosťami, za ktorých sa vykonáva, mohla ohroziť zdravie, bezpečnosť alebo morálku dieťaťa.

Z tohto hľadiska je potrebné aj definíciu podľa § 40 ods. 3 ZP prepojiť s:

- § 11 ods. 2 ZP – **spôsobilosť mať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká (ak Zákonník práce ďalej neuvádza inak – uvádza inak, napr. pri dohode o hmotnej zodpovednosti § 11 ods. 3 ZP) dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku⁸¹ (avšak deň nástupu do práce nemôže byť dohodnutý ako deň, ktorý by predchádzal skončeniu povinnej školskej dochádzky)** a s
- § 11 ods. 4 a 5 ZP – zákazom práce fyzickej osobe vo veku do 15 rokov alebo práce fyzickej osobe staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky (s výnimkou povolenej ľahkej práce).

3.4.4 Pracovnoprávna spôsobilosť

3.4.4.1 Pracovnoprávna spôsobilosť všeobecne

Zákonník práce (§ 11 ods. 2) upravuje **právnú subjektivitu zamestnanca. Mať práva a povinnosti ako zamestnanec** má osoba, ktorá dovŕši 15 rokov veku (ak Zákonník práce nestanovuje ďalej inak).

§ 11 ods. 2 ZP zároveň upravuje aj **spôsobilosť na právne úkony zamestnanca**. Zamestnanec môže **vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch** dňom, v ktorom dovŕši 15 rokov veku. To znamená, že v tento deň môže samostatne uzatvoriť pracovnú zmluvu. Platí však, že napriek tomu, že zamestnanec uzatvoril pracovnú zmluvu, 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. To znamená, že deň nástupu do práce sa môže zhodovať s dňom skončenia povinnej školskej dochádzky [viď. § 19 a nasl. zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov].

3.4.4.2 Pracovnoprávna spôsobilosť na uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti

V § 11 ods. 3 ZP sa ustanovuje výnimka z ods. 2. Spôsobilosť na uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti vzniká až dovŕšením 18. roku veku. Prvý deň, kedy sa takáto dohoda môže uzatvoriť je deň, keď zamestnanec dovŕši 18 rokov veku.

81 V prípade R 30/1988 súd riešil hranicu 18 rokov – dohoda o hmotnej zodpovednosti „Dohoda o hmotnej zodpovednosti by bola podľa ustanovení neplatná, jestliže by ji pracovník uzavřel před dovršením osmnácti let, tedy před nabytím zletilosti. Tuto věkovou hranici zakotvuje také ustanovení vykládáno je v praxi soudů tak, že 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.“

3.4.4.3 Povinná školská dochádzka

Právnu úpravu povinnej školskej dochádzky upravuje zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v § 19 - § 26.

Všeobecné pravidlo:

- povinná školská dochádzka je desaťročná,
- trvá najviac do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 16. rok veku,
- povinná školská dochádzka začína začiatkom školského roka, ktorý nasleduje po dni, keď dieťa dovŕši šiesty rok veku a dosiahne školskú spôsobilosť.

Osobitné pravidlá:

- dieťa nedosiahlo školskú spôsobilosť - *ak dieťa po dovŕšení šiesteho roku veku nedosiahlo školskú spôsobilosť, riaditeľ školy rozhodne o odklade začiatku plnenia povinnej školskej dochádzky dieťaťa o jeden školský rok alebo o zaradení dieťaťa do nultého ročníka základnej školy, a to vždy na žiadosť zákonného zástupcu. Súčasťou žiadosti zákonného zástupcu je odporúčenie všeobecného lekára pre deti a dorast a odporúčenie príslušného zariadenia výchovného poradenstva a prevencie. Riaditeľ školy môže rozhodnúť o odklade začiatku plnenia povinnej školskej dochádzky dieťaťa alebo o jeho zaradení do nultého ročníka aj na návrh materskej školy, ktorú dieťa navštevuje, a na základe predchádzajúceho odporúčenia zariadenia výchovného poradenstva a prevencie, a to vždy s informovaným súhlasom zákonného zástupcu. Zákonný zástupca má právo rozhodnúť o tom, či dieťa s odloženou školskou dochádzkou bude navštevovať materskú školu alebo nultý ročník.*
- *dodatočné zistenie, že dieťa nedosiahlo školskú spôsobilosť - Ak sa u žiaka prvého ročníka základnej školy, ktorý nemal odložený začiatok povinnej školskej dochádzky a neabsolvoval nultý ročník základnej školy, v prvom polroku prvého ročníka dodatočne zistí, že nedosiahol školskú spôsobilosť, môže riaditeľ školy za podmienok podľa odseku 4 rozhodnúť o dodatočnom odložení plnenia povinnej školskej dochádzky alebo o jeho zaradení do nultého ročníka. Zákonný zástupca má právo rozhodnúť o tom, či dieťa s dodatočne odloženou školskou dochádzkou bude navštevovať materskú školu alebo nultý ročník.*

Ak dieťa ani po odložení začiatku povinnej školskej dochádzky alebo po dodatočnom odložení plnenia povinnej školskej dochádzky nedosiahlo školskú spôsobilosť, najneskôr však 1. septembra, ktorý nasleduje po dni, v ktorom dieťa dovŕšilo ôsmy rok veku, bude zaradené do prvého ročníka alebo so súhlasom zákonného zástupcu do nultého ročníka základnej školy.

- predčasný nástup do školy - Ak zákonný zástupca dieťaťa požiada o to, aby bolo na plnenie povinnej školskej dochádzky výnimočne prijaté dieťa, ktoré nedovŕšilo šiesty rok veku, je povinný k žiadosti predložiť súhlasné vyjadrenie príslušného zariadenia výchovného poradenstva a prevencie a súhlasné vyjadrenie všeobecného lekára pre deti a dorast.

Skončenie plnenia povinnej školskej dochádzky: Žiak skončil plnenie povinnej školskej dochádzky, ak:

- od začiatku plnenia povinnej školskej dochádzky absolvoval desať rokov vzdelávania v školách podľa zákona o výchove a vzdelávaní (školský zákon) alebo
- dňom 31. augusta príslušného školského roka, v ktorom žiak dovŕšil 16. rok veku.

Žiakovi ôsmeho ročníka vzdelávacieho programu základnej školy, ktorý dovŕšil 16 rokov veku, riaditeľ školy umožní ukončiť deviaty ročník a získať nižšie stredné vzdelanie, ak je predpoklad úspešného ukončenia najneskôr do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 17. rok jeho veku.

Žiakovi s ťažkým zdravotným postihnutím môže riaditeľ školy umožniť vzdelávanie v základnej škole až do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 18. rok veku.

3.4.5 Zákonný zástupca mladistvého

Pojem zákonný zástupca mladistvého vymedzuje § 40 ods. 4 ZP „Kto je zákonný zástupca mladistvého zamestnanca, ustanovuje osobitný predpis.“

Zároveň podľa § 27 ods. 1 OZ „Kto je zákonným zástupcom maloletého dieťaťa, upravuje Zákon o rodine.“

Ide o:

- **rodičov**, pričom títo vykonávajú svoje rodičovské práva a povinnosti.
- **jedného z rodičov:** Podľa § 38 ods. 1 zákona o rodine však „Ak súd rozhodol o obmedzení alebo pozbavení výkonu rodičovských práv a povinností, alebo o pozastavení ich výkonu iba vo vzťahu k jednému z rodičov, vykonáva rodičovské práva a povinnosti v plnom rozsahu **druhý rodič**.“
- **poručníka:** podľa § 38 ods. 2 zákona o rodine „Ak rodičovské práva a povinnosti nemôže vykonávať ani jeden z rodičov, alebo ak súd rozhodol podľa § 38 ods. 1 alebo 4 vo vzťahu k jedinému žijúcemu rodičovi, ustanoví vo svojom rozhodnutí maloletému dieťaťu **poručníka**.“
- **opatrovníka:** podľa § 38 ods. 3 zákona o rodine „Ak súd rozhodol o obmedzení výkonu rodičovských práv a povinností vo vzťahu k obidvom rodičom alebo k jedinému žijúcemu rodičovi, ustanoví vo svojom rozhodnutí maloletému dieťaťu **opatrovníka** podľa § 60.“

Zároveň podľa § 44 ods. 3 zákona o rodine „Náhradnou starostlivosťou je

- a) zverenie maloletého dieťaťa do osobnej starostlivosti inej fyzickej osoby než rodiča (ďalej len „náhradná osobná starostlivosť“),
- b) pestúnska starostlivosť a
- c) ústavná starostlivosť.“

Náhradná osobná starostlivosť

Podľa § 45 ods. 3 zákona o rodine – „V rozhodnutí súd vymedzí osobe, ktorej bolo maloleté dieťa zverené do náhradnej osobnej starostlivosti, jej rozsah práv a povinností k maloletému dieťaťu“. Podľa § 45 ods. 4 zákona o rodine – „Osoba, ktorej bolo maloleté dieťa zverené do náhradnej osobnej starostlivosti, je povinná vykonávať osobnú starostlivosť o maloleté dieťa v rovnakom rozsahu, v akom ju vykonávajú rodičia. Právo zastupovať maloleté dieťa a spravovať jeho majetok má iba v bežných veciach. Ak táto osoba predpokladá, že rozhodnutie zákonného zástupcu maloletého dieťaťa v podstatných veciach nie je v súlade so záujmom maloletého dieťaťa, môže sa domáhať, aby tento súlad pri konkrétnom rozhodnutí zákonného zástupcu preskúmal súd.“ Podľa § 45 ods. 5 zákona o rodine – „Na správu majetku maloletého dieťaťa sa primerane použijú ustanovenia § 32 a 33.“ Podľa § 45 ods. 6 zákona o rodine – „Rodičia maloletého dieťaťa vykonávajú práva a povinnosti vyplývajúce z rodičovských práv a povinností len v rozsahu, v akom nepatria osobe, ktorej bolo maloleté dieťa zverené do náhradnej osobnej starostlivosti. Rodičia majú právo stykať sa s maloletým dieťaťom, ktoré bolo zverené do náhradnej osobnej starostlivosti. Ak sa s osobou, ktorej bolo maloleté dieťa takto zverené, nedohodnú o výkone tohto práva, rozhodne na návrh niektorého z rodičov alebo tejto osoby súd.“

Pestúnska starostlivosť – pestún

Podľa § 50 ods. 1 zákona o rodine – „Pestún je povinný vykonávať osobnú starostlivosť o maloleté dieťa v rovnakom rozsahu, v akom ju vykonávajú rodičia. Právo zastupovať maloleté dieťa a spravovať jeho majetok má iba v bežných veciach. Ak pestún predpokladá, že rozhodnutie zákonného zástupcu maloletého dieťaťa v podstatných veciach nie je v súlade so záujmom maloletého dieťaťa, môže sa domáhať, aby tento súlad pri konkrétnom rozhodnutí zákonného zástupcu preskúmal súd.“ Podľa § 50 ods. 2 zákona o rodine – „Na správu majetku maloletého dieťaťa sa primerane použijú ustanovenia § 32 a 33.“ Podľa § 50 ods. 4 zákona o rodine – „Maloleté dieťa, ktoré žije v domácnosti s pestúnom, je povinné podieľať sa osobnou pomocou, a ak má príjem z vlastnej práce, aj príspevkom z tohto príjmu na spoločných potrebách rodiny“. Podľa § 50 ods. 5 zákona o rodine – „Počas výkonu pestúnskej starostlivosti rodičia maloletého dieťaťa vykonávajú svoje rodičovské práva a povinnosti len v rozsahu, v akom nepatria pestúnovi. Rodičia majú právo stykať sa s maloletým dieťaťom, ktoré bolo zverené do pestúnskej starostlivosti. Ak sa s pestúnom nedohodnú o výkone tohto práva, rozhodne na návrh niektorého z rodičov alebo pestúna súd.“ Podľa § 50 ods. 6 zákona o rodine „Ustanovenia odsekov 1 až 5 sa primerane použijú aj na dočasné zverenie maloletého dieťaťa podľa § 49.“

Ústavná starostlivosť

Podľa § 54 ods. 3 zákona o rodine – „Ak súd nerozhodol podľa § 39 ods. 2 a 3 alebo podľa § 56, sú rodičia maloletého dieťaťa naďalej jeho zákonnými zástupcami a spravujú jeho majetok.“

3.4.6 Ľahká práca

3.4.6.1 Pojem ľahká práca a okruh ľahkých prác

Z hľadiska právnej úpravy SR sa pojem ľahká práca spája s okruhmi vymedzenými v § 11 ods. 4. Fyzické osoby vo veku do 15 rokov alebo staršie ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky 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, (napr. divadelná hra, film, dabing – detská postava, vystúpenie detského súboru, a pod.),
- b) športových podujatiach, (napr. športové družstvo, zberači loptičiek),
- c) reklamných činnostiach. (napr. televízna reklama na detské produkty).

Podľa čl. 3 písm. d) smernice 94/33/ES d) „*ľahkou prácou*“ sa rozumie akákoľvek práca, ktorá vzhľadom na vnútornú povahu úloh, ktoré zahŕňa a osobitné podmienky, za akých sa vykonávajú:

- i) *nedáva predpoklad, že by mohla ohroziť bezpečnosť, zdravie alebo vývoj detí, a*
- ii) *nie je taká, aby mohla ohroziť ich školskú dochádzku, ich účasť na príprave na povolanie alebo učebných programoch schválených príslušným orgánom alebo ich spôsobilosť mať úžitok z poskytovanej výučby;*

V tejto súvislosti čl. 5 (Kultúrne alebo podobné činnosti) smernice 94/33/ES v ods. 1 ustanovuje, že: „*Zamestnávanie detí na účely výkonu kultúrnych, umeleckých, športových alebo reklamných činností podlieha predchádzajúcemu schváleniu príslušným orgánom v každom jednotlivom prípade.*“

Podľa čl. 5 ods. 2 smernice: „*Členské štáty v prípadoch uvedených v článku 1 ustanovia prostredníctvom ustanovenia zákonov alebo iných právnych predpisov pracovné podmienky pre deti, ako aj náležitosti predchádzajúceho schvalovacieho postupu pod podmienkou, že ich činnosti:*

- i) *nedávajú predpoklad, že by mohli ohroziť bezpečnosť, zdravie alebo vývoj detí, a*
- ii) *nie sú také, že by mohli ohroziť ich školskú dochádzku, ich účasť na príprave na povolanie alebo učebných programoch, schválených príslušným orgánom, alebo ich spôsobilosť mať úžitok z poskytovanej výučby.*“

Podľa čl. 5 ods. 3 smernice: „*Prostredníctvom výnimky z postupu ustanoveného v odseku 1 môžu členské štáty v prípade detí vo veku najmenej 13 rokov povoliť prostredníctvom ustanovenia zákonov alebo iných právnych predpisov v súlade s podmienkami, ktoré určia, zamestnávanie detí na účely výkonu kultúrnych, umeleckých, športových alebo reklamných činností.*“

3.4.6.2 Povolenie výkonu ľahkých prác

Podľa § 11 ods. 5 ZP výkon ľahkých prác uvedených v § 11 odseku 4 povoľuje na žiadosť zamestnávateľa **príslušný inšpektorát práce**⁸² po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (ďalej len „orgán verejného zdravotníctva“).

Podľa XIII. ČASŤ (BEZPEČNOSŤ PRÁCE A TECHNICKÉ ZARIADENIA), Poľožka 202 zákona č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch je poplatok za vydanie povolenia na výkon ľahkých prác fyzickou osobou podľa osobitného predpisu 20,- eur.

3.4.6.3 Podmienky vykonávania ľahkých prác

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.

3.4.7 Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov

3.4.7.1 Príprava na povolanie a priaznivé pracovné podmienky

Všeobecne Zákonník práce v čl. 7 Základných zásad vymedzuje, že „*Mladiství mají právo na přípravu na povolání a zabezpečení pracovních podmínek umožňujících rozvoj ich tělesných a duševných schopností.*“. Podľa § 171 ods. 1 ZP „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.“

3.4.7.2 Uzatvorenie a skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom

Uzatvorenie pracovného pomeru

Zákonník práce obsahuje časť právnej úpravy vo všeobecných ustanoveniach a časť v právnej úprave časti týkajúcej sa mladistvých zamestnancov.

Podľa § 41 ods. 3 ZP zamestnávateľ **môže uzatvoriť pracovnú zmluvu** s mladistvým **iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení** mladistvého.

Podľa § 41 ods. 4 ZP **na uzatvorenie pracovnej zmluvy** s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu.

⁸² V správe o stave ochrany práce a o činnosti orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce v roku 2013 sa na strane 21 uvádza, že v roku 2013 bolo vydaných 18 povolení ľahkých prác mladistvých v rozsahu 180 hodín. http://www.safework.gov.sk/?id_fa=590&ins=np

Malo by ísť o vyjadrenie pred vznikom pracovného pomeru. Opomenutie tejto povinnosti je porušením Zákonníka práce, ale nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu (viď. § 17 ods. 2 ZP).

Podľa § 41 ods. 7 ZP 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.

Podľa § 47 ods. 2 ZP 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 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.

V prípade dohôd sa v § 223 ods. 3 ZP uvádza, že s mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

Skončenie pracovného pomeru

Podľa prvej vety § 172 ZP **výpoveď** daná mladistvému zamestnancovi i **okamžité skončenie pracovného pomeru** s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa sa musia dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi.

Podľa druhej vety § 172 ZP, 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.

Podľa § 69 ods. 2 ZP mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, **ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.**

Status mladistvého zamestnanca nie je dôvodom pre ochranu v prípade § 64 ZP.

3.4.7.3 Pracovný čas a odpočinok mladistvých zamestnancov

V prípade pracovného času mladistvých zamestnancov, ako aj ich odpočinku, sa upravujú niektoré odchýlky.

Maximálny týždenný pracovný čas mladistvého zamestnanca

Mladistvý zamestnanec (§ 85 ods. 7 ZP) má pracovný čas najviac

- **30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov** – ak je mladší ako 16 rokov, má pracovný čas

- **najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov**
- ak je starší ako 16 rokov.

Pracovný čas u viacerých zamestnávateľov **sa sčítava** (a z tohto hľadiska je mladistvému zamestnancovi uložená aj oznamovacia povinnosť podľa § 41 ods. 7 ZP, ktorú je potrebné vykladať nielen v kontexte novo uzatváraného pracovného pomeru, ale aj existujúceho pracovného pomeru, t. j. oznámiť pracovný čas zamestnávateľovi má aj voči existujúcemu zamestnávateľovi aj voči tomu zamestnávateľovi, ktorý ho bude zamestnávať súbežne. Zároveň by zamestnanec mal oznámiť (aj keď to zákon priamo neustanovuje) aj zmenu v pracovnom čase u iného zamestnávateľa (zvýšenie, zníženie), a teda aj skončenie tohto pracovného pomeru, keďže to môže mať vplyv na celkový možný rozsah pracovného času).

Problém právnej úpravy je v tom, že toto ustanovenie o sčítavaní sa priamo nevzťahuje na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (v kontexte práva EÚ a MOP – ochrana mladistvých – by sa mala).

V prípade **dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** je maximálny pracovný čas v týždni daný druhom dohody:

- dohoda o pracovnej činnosti – maximálne 10 hodín týždenne,
- dohoda o brigádnickej práci študentov – maximálne 20 hodín týždenne v priemere (priemer doba trvania dohody, najviac 12 mesiacov)
- dohoda o vykonaní práce – priamo ustanovuje len 350 hodín v kalendárnom roku.

Maximálny pracovný čas v priebehu 24 hodín

Pracovný čas mladistvého zamestnanca v pracovnom pomere **nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín**.

V prípade **dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru pracovný čas u mladistvého zamestnanca** v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín (§ 223 ods. 2 ZP).

Práca nadčas mladistvých zamestnancov

Pokiaľ ide o prácu nadčas (§ 97 ZP) mladistvých zamestnancov, § 85 ods. 9 ZP síce ustanovuje, že priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca, vrátane práce nadčas, nesmie prekročiť 48 hodín, ale je ho potrebné vykladať v kontexte § 174 ZP. V § 174 ods. 1 ZP sa ustanovuje, že zamestnávateľ **nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas**.

Uvedené sa týka postupu podľa § 97 ZP, t. j. nariadenia alebo dohodnutia práce vykonávanej na príkaz zamestnávateľa, alebo s jeho súhlasom, nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykoná-

vanej mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Tento zákaz 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.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, všeobecne nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť prácu nadčas (§ 223 ods. 2 ZP).

Pracovná pohotovosť mladistvých zamestnancov

V zmysle § 174 ods. 1 ZP zamestnávateľ nesmie mladistvým zamestnancom nariadiť, alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť (§ 96 ZP).

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, všeobecne nemožno nariadiť, ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť (§ 223 ods. 2 ZP).

Nočná práca mladistvých zamestnancov

Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou (§ 98 ZP).

Zákoník práce v § 174 ods. 1 stanovuje všeobecný zákaz nočnej práce pre mladistvých s výnimkou. Zamestnávateľ **nesmie** zamestnávať mladistvých zamestnancov ... nočnou prácou...

Výnimočne môžu mladiství zamestnanci vykonávať nočnú prácu za nasledovných podmienok:

- je starší ako 16 rokov,
- nočná práca nepresahuje jednu hodinu,
- 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. (*technicky teda ide o bezprostrednú nadväznosť na prácu pred 22:00 hodinou, a nie prácu pred 6 hodinou.*)

Praktickou otázkou je aplikácia § 174 ZP na dohody. § 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 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 nedovršili 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.*“

Prestávka v práci mladistvého zamestnanca

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 (druhá veta § 91 ods. 1 ZP).

V prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa aplikuje § 91 ZP.

Právo na odpočinok mladistvých zamestnancov

1) nepretržitý denný odpočinok

Pracovný čas mladistvého zamestnanca **nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín** (§ 85 ods. 7 ZP).

Zároveň zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby mladistvý zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní aspoň **14 hodín v priebehu 24 hodín** (§ 92 ods. 1 ZP).

V prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa aplikuje § 92 ZP.

2) nepretržitý týždenný odpočinok

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal **raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku**, ktoré musia **prípadť na sobotu a nedeľu, alebo na nedeľu a pondelok** (§ 93 ods. 1 ZP).

Výnimky podľa § 93 ods. 2 až 5 ZP sa môžu aplikovať len na zamestnanca staršieho ako 18 rokov.

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.

Vytvára tu skôr praktická otázka, že ak ide len o prácu v sobotu a v nedeľu, či mladiství zamestnanec na dohodu môže takto 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.

3) právo na odpočinok v roku (zotavenie po práci – dovolenka)

Základná výmera dovolenky zamestnanca je najmenej štyri týždne (§ 103 ods. 3 ZP). Keďže ide o mladistvého zamestnanca, vyššia výmera dovolenky (ktorá sa viaže

na vek 33 rokov) mu bude patriť, len ak je to v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve dohodnuté.

V prípade krátenia dovolenky sa poskytuje vyššia ochrana mladistvému zamestnancovi (§ 109 ods. 4 ZP) - pri krátení dovolenky podľa odseku 1⁸³ sa musí **mladistvému zamestnancovi**, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka, poskytnúť (aspoň) **v dĺžke dvoch týždňov**.

3.4.7.4 Evidencia mladistvých zamestnancov

Zamestnávateľ je povinný viesť **evidenciu mladistvých zamestnancov**, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere (§ 171 ods. 2 ZP). Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov (§ 171 ods. 2 ZP).

Na toto ustanovenie neodkazuje ani § 223 ods. 2 ZP, ani žiadne ustanovenie o dohodách. V českej odbornej literatúre sa ale povinnosť aplikácie tejto evidencie na dohody uvádza.⁸⁴ A je uvedená aj v čl. 9 ods. 3 Dohovoru MOP č. 138 „*Vnútroštátne zákony alebo predpisy, alebo príslušné úrady stanovia registre alebo iné dokumenty, ktoré uchováva a sprístupňuje zamestnávateľ; také registre alebo dokumenty vždy obsahujú mená aj riadne overený vek alebo dátum narodenia osôb, ktoré zamestnáva, alebo ktoré preňho pracujú a ktoré sú mladšie ako 18 rokov.*“, ktorý má prednosť pred zákonom.

3.4.7.5 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci mladistvých zamestnancov

3.4.7.5.1 Práce vhodné pre mladistvého zamestnanca

Zamestnávateľ **môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami** (§ 173 ZP), ktoré:

- sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju,
- neohrozujú ich mravnosť.

Fyzická primeranosť súvisí s fyzickou náročnosťou práce a rozumová primeranosť súvisí s schopnosťou rozumového posúdenia vykonávaných činností, ako napr. pochopenie zadania, samostatnosť rozhodovania, zodpovednosť, potreba prijať rozhodnutie, zložitost' úloh a problémov, dôležitosť skúseností, praxe, vzdelania, prítomnosť

83 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

- výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
- dľhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2,
- dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).

84 BĚLINA, M. a kolektív: Zákonník práce. Komentář. Praha: C.H.Beck. 1.vydání. 2012. Str. 912.

stresu, následky prípadnej chyby, a pod. Uvedené sa podľa odbornej literatúry neposudzuje na individuálnom základe ale vo všeobecnosti.⁸⁵

Pokiaľ ide o ohrozenie mravnosti, ide aj o potenciálne ohrozenie tejto mravnosti.

Zamestnávateľ poskytuje mladistvým zamestnancom **pri práci zvýšenú starostlivosť** (§ 173 ZP).

Podľa Zákonníka práce to isté platí aj pre školy a občianske združenia podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých.

3.4.7.5.2 Nemožnosť vykonávania práce

Ak zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože

- je jej **výkon mladistvým zamestnancom zakázaný** (vid'. ďalej práce a pracoviská zakázané mladistvým) **alebo**
- **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** (§ 174 ods. 3 ZP).

V druhom prípade musí ísť o lekársky posudok (t. j. na základe posúdenia lekára – lekársky posudok vid'. § 16 zákona č. 576/2004 Z. z.) Pre tieto účely nebude dostačujúca lekárska správa ani všeobecné odporúčajúce konštatovanie lekára (napr. ak lekár konštatuje nevhodnosť práce pre zamestnanca a odporúča zväziť preradenie zamestnanca na inú prácu). Všeobecnú právnu úpravu lekárskeho posudku upravuje § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.⁸⁶

Zákon v § 174 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

85 BĚLINA, M. a kolektív: Zákonník práce. Komentár. Tamtiež, str. 908.

86 Podľa § 16 ods. 1 uvedeného zákona **lekársky posudok** na účely tohto zákona (pozn. vzhľadom na to, že Zákonník práce neobsahuje vlastné vymedzenie na základe analógie, sa použije toto ustanovenie) **je výsledok posúdenia**

a) zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti,

b) zdravotného stavu v súvislosti s priznaním choroby z povolania,

c) bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.17) (pozn. 17 odkazuje na zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia).

Zákon č. 576/2004 Z. z. ďalej ustanovuje, že lekársky posudok vydáva poskytovateľ (vid'. § 4 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov) a posudzovanie podľa § 16 odseku 1 vykonáva poskytovateľom určený lekár. Podľa § 16 ods. 3 predmetného zákona lekársky posudok sa vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať, **alebo** na žiadosť právnickej osoby (pozn. aj zamestnávateľa; v tejto súvislosti tu chýba fyzická osoba – zamestnávateľ) so súhlasom takejto osoby.

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) alebo možnosť výpovede (§ 63 ods. 1 písm. c), musí ísť o dlhodobú nespôsobilosť na výkon práce.

§ 174 ZP nepoužíva pojem „preradenie“ na inú prácu, ale „poskytnutie“ inej práce.

3.4.7.5.3 Spôsob odmeňovania a vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Zamestnávateľ nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol **pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov** (§ 174 ods. 2 ZP).

To jest nastavovať výkonnostnú zložku odmeny tak, aby mohla viesť k ohrozeniu života a zdravia.

3.4.7.5.4 Práce a pracoviská zakázané mladistvým

Podľa § 6 ods. 1 písm. m) zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci „*zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk*

...3. zakázaných mladistvým zamestnancom,“.

Podľa § 6 ods. 1 písm. r) „*Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný dbať na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u*

....3. *osobitných skupín zamestnancov, predovšetkým vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie,*“.

Podľa § 3 písm. c) zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia „*osobitné skupiny zamestnancov sú tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacie ženy, mladiství a zamestnanci so zdravotným postihnutím,*“.

V § 175 ZP sa vymedzujú **práce zakázané mladistvým**. Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami:

- 1) pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní,
- 2) ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé,
- 3) pri ktorých je vystavený zvýšenému nebezpečenstvu úrazu, alebo pri ktorých výkone by mohol vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.

Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom má ustanoviť nariadenie vlády (§ 175 ods. 3 ZP). Ide o nariadenie vlády SR č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov. Uvádza ich príloha č. 1 (zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom).

Zákaz prác a pracovísk v prípade dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Podľa § 223 ods. 4 ZP zákazy prác a pracovísk pre ... mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe týchto dohôd.

3.4.7.5.5 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 lekárskej preventívnym prehliadkam a povinnosť zamestnávateľa riadiť sa pri ukladaní pracovných úloh mladistvým zamestnancom aj lekárskeymi posudkami.

Zároveň všeobecne platí, že podľa § 41 ods. 3 ZP zamestnávateľ **môže uzatvoriť pracovnú zmluvu** s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého.

Podľa § 176 ods. 1 ZP 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.

Mladistvý zamestnanec je **povinný podrobiť sa** určeným lekárskeymi preventívnymi prehliadkami vo vzťahu k práci (§ 176 ods. 2 ZP).

Pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi sa zamestnávateľ riadi aj lekárskeymi posudkami (§ 176 ods. 3 ZP).

3.4.7.5.6 Vyhodnotenie rizík a prijatie potrebných opatrení (na ochranu mladistvého zamestnanca)

Podľa § 3 nariadenia vlády č. 286/2004 Z. z. zamestnávateľ je povinný:

- **vyhodnotiť všetky riziká** pre bezpečnosť a zdravie mladistvého zamestnanca
- a na základe odborného posúdenia príslušného lekára o zdravotnej spôsobilosti mladistvého zamestnanca **rozhodnúť o prijatí potrebných opatrení**.

Robí tak pri všetkých prácach a na pracoviskách spojených so špecifickým rizikom vystavenia mladistvého zamestnanca škodlivému pôsobeniu fyzikálnych, chemických, biologických faktorov, vplyvov a procesov.

Zamestnávateľ v zmysle § 3 ods. 2 nariadenia vlády plní povinnosti podľa § 3 ods. 1 nariadenia vlády:

- **pred zaradením** mladistvého zamestnanca na prácu a

- **pri podstatnej zmene pracovných podmienok**, pričom *osobitne zohľadní* najmä
 - a) vybavenie a usporiadanie pracoviska alebo pracovného miesta,
 - b) charakter, stupeň a trvanie vystavenia fyzikálnym, biologickým a chemickým faktorom a vplyvom,
 - c) druh, rozsah a spôsob používania pracovných prostriedkov, strojov, zariadení, látok a materiálov,
 - d) usporiadanie pracovných procesov, postupov a organizáciu práce,
 - e) úroveň jeho odbornej prípravy a výučby.

3.4.7.5.7 Zákaz pridelenia práce a výnimka zo zákazu

Zamestnávateľ podľa § 3 ods. 3 nariadenia vlády **nesmie pridelať mladistvému zamestnancovi prácu**, ak by

- a) objektívne presahovala jeho fyzické a psychické schopnosti,
- b) bol vystavený škodlivému pôsobeniu nebezpečných chemických látok a nebezpečných chemických zmesí, najmä toxických, karcinogénnych, mutagénnych, ktoré môžu spôsobiť genetické poškodenie, poškodenie nenarodeného dieťaťa, ohrozenie jeho budúceho reprodukčného vývoja alebo ktoré môžu mať iný chronický vplyv na jeho zdravie,
- c) bol vystavený škodlivému žiareniu,
- d) existovalo riziko, o ktorom možno predpokladať, že ho mladistvý zamestnanec nedokáže rozpoznať, alebo sa mu vyhnúť, pretože nevenuje dostatočnú pozornosť bezpečnosti pri práci alebo nemá dostatočné skúsenosti alebo odbornú prípravu,
- e) bol vystavený nadmernej záťaži chladom alebo teplom,
- f) bol vystavený nadmernému huku alebo vibráciám.

Podľa § 3 ods. 4 nariadenia vlády mladistvý zamestnanec môže vykonávať prácu podľa § 3 ods. 3 **s výnimkou prác s karcinogénnymi a mutagénnymi faktormi, ak ide o práce, ktoré sú nevyhnutné z hľadiska jeho odbornej prípravy, a ak je zabezpečená dostatočná ochrana jeho zdravia**

- a) potrebnou teoretickou prípravou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- b) sústavným odborným dozorom pri práci,
- c) vhodnou organizáciou režimu práce a
- d) inými opatreniami, napríklad používaním osobných ochranných pracovných prostriedkov, obmedzením práce na dobu nevyhnutnú na získanie potrebných skúseností a správnych pracovných návykov.

3.4.7.5.8 Informačná povinnosť zamestnávateľa o výsledkoch posúdenia rizika a prijatých opatreniach

Zamestnávateľ v zmysle § 4 nariadenia vlády **informuje:**

- mladistvého zamestnanca a
- zástupcov zamestnancov o:
 - výsledkoch posúdenia rizika (*napr. zákaz práce, nevhodnosť práce pre neho*) a
 - všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

4 Zamestnávanie po návrate do práce

Zákonník práce v § 157 upravuje aj ochranu zamestnanca pri tzv. návrate do práce v prípade niektorých prekážok v práci na strane zamestnanca. Dôraz je na dlhodobé prekážky v práci na strane zamestnanca. Ide o situácie, keď zamestnanec z rôznych dôvodov nevykonával prácu a cieľom je obnoviť stav, ktorý bol v čase pred tým, ako nastala táto situácia. V niektorých prípadoch je aj cieľom zachovať výhody, akoby zamestnanec naďalej pracoval. § 157 ZP sa týka predovšetkým pracovného zaradenia zamestnanca a ods. 1 a 2 aj zachovania práv a ods. 1 aj práv, ktoré by zamestnanec mal v čase svojej neprítomnosti.

Ďalšie aspekty neprítomnosti v práci z hľadiska posúdenia nárokov sú dané cez § 144 ZP, a cez ustanovenia o prekážkach v práci.

Ide o nasledujúce situácie:

- návrat po materskej dovolenke a po rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1,
- návrat po rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2,
- návrat po skončení výkonu verejnej funkcie,
- návrat po skončení činnosti pre odborovú organizáciu,
- návrat po školení,
- návrat po skončení mimoriadnej služby, alternatívnej služby, dobrovoľnej vojenskej prípravy, pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl,
- návrat po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti,
- návrat po skončení karantény (karanténneho opatrenia).

4.1 Návrat do práce po skončení materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

Od 1. 4. 2011 (novela č. 48/2011 Z. z.) došlo k zmenám v obsahu § 157, ktorý upravuje návrat ženy z materskej dovolenky a návrat muža z rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP do práce (viď. aj čl. 15 smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania a čl. 2 ods. 7 predchádzajúcej smernice 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky).

Podľa čl. 15 smernice 2006/54/ES (Návrat z materskej dovolenky) *„Žena na materskej dovolenke má právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala nárok počas svojej neprítomnosti v práci.“*

Podľa § 157 ZP žena na materskej dovolenke (v SR z tohto hľadiska aj muž na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1, t. j. na rodičovskej dovolenke zodpovedajúcej materskej dovolenke ženy) má tri oprávnenia.

4.1.1 Prvé oprávnenie ženy (resp. muža)

Podľa § 157 ods. 1 ZP „*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.*“.

V prípade, ak sa takýto zamestnanec vracia do práce, zamestnávateľ je povinný **zaradiť ho na jeho pôvodnú prácu** (týka sa druhu práce) a **pracovisko** (týka sa miesta výkonu práce).

Pôvodná práca sa týka 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.

Napríklad 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 sa týka 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.

Od 1. 4. 2011 zmena nastala v druhej vete § 157 ods. 1 ZP - „*ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.*“ Od 1. 4. 2011 sa slová „ak to nie je možné preto, že práca sa nevykonáva, alebo pracovisko je zrušené“ nahradili slovami „ak to nie je možné“ bez špecifikácie, že ide o dôvod, že práca sa nevykonáva, alebo pracovisko je zrušené.

Zákonník práce vyžaduje garantovanie návratu na pôvodnú prácu a pôvodné pracovisko. 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 ju podľa pracovnej zmluvy.

Objektívny dôvod

Možno sa domnievať, že má ísť o **objektívny dôvod**, prečo zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné.

Príklad: Ak má zamestnávateľ oddelenie s 10 zamestnancami a v čase trvania materskej dovolenky sa znížil počet zamestnancov na oddelení na 5 a medzi nimi aj miesto zamestnankyne na materskej dovolenke, pričom miesto bolo presunuté na iné oddelenie a takýto presun bol urobený, napr. na základe auditu práce z hľadiska vyťaženia oddelení a je predpoklad, že je daný objektívny dôvod, prečo nie je možné zaradenie zamestnankyne na pôvodnú prácu a pracovisko.

Príklad: Ak má zamestnávateľ oddelenie s 10 zamestnancami a v čase trvania materskej dovolenky zamestnávateľ na miesto zamestnankyne príjme 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).

V princípe obsadenie miesta iným zamestnancom natrvalo predstavuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, t. j. 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.⁸⁷

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.

Sám zamestnanec nemúsí 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).

Podľa § 43 ods. 1 ZP sa v pracovnej zmluve dohodne druh práce, ktorý sa má vykonávať, ako aj miesto výkonu práce. Z tohto hľadiska sú zmeny ohľadom pracoviska a pôvodnej práce prípustné len pokiaľ zodpovedajú miestu výkonu práce zamestnanca a druhu práce dohodnutému v pracovnej zmluve.

⁸⁷ Vid' aj právny názor KRAJČO, J., SUČANSKÁ, D., PREISINGER M.: *Zákonník práce: Komentár*. IURA EDITION, 2002, str. 514.

Môžu tu nastať tieto možnosti:

1. zamestnávateľ si splní svoju povinnosť a zamestnanec odmietne prijať inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.
V tomto prípade je zamestnanec 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 dovoliť sa pridelovania práce podľa pracovnej zmluvy, ak mu takáto práca nie je pridelovaná, 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 za podmienok § 63 ods. 2 ZP, ktorá sa však viaže na rovnaké miesto výkonu práce. V nadväznosti na to, ak zamestnanec zmenu prijme, menia sa podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (druh práce, miesto výkonu práce alebo oboje). Ak zamestnanec zmenu neakceptuje, zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP. Ak pracovný pomer zamestnávateľ neskončí a zamestnancovi neprideluje 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.

4.1.2 Druhé oprávnenie ženy (resp. muža)

Podľa druhej vety § 157 ods. 1 ZP „zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyniu 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.“

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. V pôvodnom návrhu smernice Európskej komisie sa navrhoval návrat pri zachovaní „rovnakých pracovných podmienok“, ale na základe pripomienky, že uvedené znenie by bolo „príliš nepružné a rigidné“, bol návrh smernice zmenený na „nie menej priaznivé pracovné podmienky“. Z uvedeného vyplýva, že podmienky návratu (podľa druhého oprávnenia) nemusia byť rovnaké, ale musia byť najmenej rovnako priaznivé.

Priaznivosť sa viaže na stav, ktorý je v niektorých prvkoch (napr. tarifná mzda) rozdielny, ale vo výsledku rovnako priaznivý (napr. zamestnávateľ zmení pomer vý-

konnostnej zložky a tarifnej mzdy, pretože očakáva, že z dôvodu starostlivosti o dieťa bude zamestnankyňa podávať nižší výkon, tak posilní zložku pevnú mzdy).

Nevylučujú sa ani dojednania o lepších pracovných podmienkach (resp. viac priaznivých podmienkach). Lepšie pracovné podmienky môžu vyplývať z iných skutočností.

4.1.3 Tretie oprávnenie ženy (resp. muža)

Podľa druhej časti druhej vety § 157 ods. 1 ZP „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.“

Zlepšenie sa týka napríklad započítania obdobia materskej dovolenky do obdobia seniority (služobného veku - pre služobný postup u zamestnávateľa) pre účel zvýšenia mzdy, t. j. zamestnávateľ musí započítať všetko, na čo by žena, resp. muž mal nárok, ak by na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP nenastúpil.

Právo mať úžitok z akéhokoľvek zlepšenia, na ktoré by zamestnankyňa a zamestnanec mali právo, môže vyplývať napríklad z právneho predpisu, kolektívnych zmlúv, politiky spoločnosti, obvyklých postupov, atď.

Napríklad podľa rozhodnutia Súdneho dvora EÚ v právnej veci Sarkatzis Herrero (C-294/04) ide o započítanie obdobia materskej dovolenky do výpočtu obdobia, ktoré je rozhodujúce pre získanie „seniority“ (služobného postupu) v podniku.

Z § 157 ZP vyplýva, že:

- žena (resp. muž) bude mať 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,
- ak by sa žene (resp. mužovi) valorizáciou zvýšila mzda v čase, kedy by bola pracoval(a), ale nepracuje, pretože je na materskej dovolenke, resp. rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 ZP, bude mať právo na zvýšenú mzdu po návrate do práce,
- od zamestnávateľa sa nevyžaduje, aby žene (resp. mužovi), ktorá sa vrátil(a) z materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP zamestnávateľ vyplatil odmenu, ktorú dostali zamestnanci počas jej 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,
- od zamestnávateľa sa nevyžaduje, aby zamestnankyni, ktorá sa vrátila z materskej dovolenky alebo zamestnancovi, ktorý sa vrátil z rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP zamestnávateľ automaticky vyplatil „13. plat“. Z hľadiska priznávania ďalšej mzdy v kalendárnom roku („13. plat“) platí, že podmienky sú spravídla určené v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise zamestná-

vatela. Zamestnanec bude mať právo na takúto mzdu vtedy, ak splní podmienky pre jej priznanie, ktoré vo všeobecnosti ustanovil zamestnávateľ.

Problematiku upravuje aj judikatúra Súdneho dvora EÚ (napr. bod 25 rozhodnutia C-184/83, bod 21 rozhodnutia C-421/92, bod 20 rozhodnutia C-32/93), ktorá sa týka návratu ženy po materskej dovolenke a návratu muža po rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 ZP, ako aj čl. 8 ods. 2⁸⁸ Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 183 z roku 2000, ktorý Slovenská republika ratifikovala.

V prípade C-333/97 Lewen Súdny dvor riešil otázku nenárokovateľných plnení v kontexte čl. 11 ods. 2 písm. b) smernice 92/85/EHS. Súdny dvor rozhodol, že „vianočný bonus“ (v kontexte uvedeného prípadu) je mzdou (pay) v zmysle vtedajšieho čl. 119 Zmluvy o ES, aj keď je platený dobrovoľne zamestnávateľom a aj keď je platený hlavne a výlučne ako stimul pre budúcu prácu alebo lojalitu k podniku (alebo pre oba dôvody). Avšak nespadá do rozsahu konceptu „výplata“ (payment) podľa čl. 11 ods. 2 písm. b) smernice 92/85/EHS.⁸⁹

4.2 Návrat do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce

Od 1. 4. 2011 (novela č. 48/2011 Z. z.) došlo k zmenám v obsahu § 157 ZP, ktorý upravuje návrat ženy a muža z rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP do práce.

4.2.1 Prvé oprávnenie ženy a muža

Podľa § 157 ods. 2 ZP „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.“

V prípade, ak sa takýto zamestnanec vracia do práce, zamestnávateľ je povinný **zaradiť ho na jeho pôvodnú prácu** (týka sa druhu práce) a **pracovisko** (týka sa miesta výkonu práce).

Pôvodná práca sa týka druhu práce, ktorý ma 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 rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2 ZP.

88 Podľa čl. 8 ods. 2 Dohovoru MOP č. 183 „Žene sa zaručuje právo vrátiť sa po skončení materskej dovolenky na to isté pracovné miesto alebo na rovnocenné pracovné miesto platené v tej istej výške.“

89 Podľa čl. 11 ods. 2 písm. b) smernice 92/85/EHS: „Aby sa pracovníckam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

... 2. v prípade uvedenom v článku 8 sa musia zabezpečiť:

a) práva spojené s pracovnou zmluvou pracovníčok v zmysle článku 2 popri právach uvedených nižšie pod písmenom b);

b) zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky v zmysle článku 2.“

Napríklad 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 sa týka 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.

V nadväznosti na to druhá veta § 157 ods. 2 ZP stanovuje, že „*ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.*“.

Zákonník práce vyžaduje garantovanie návratu na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak nie je možné zaradiť zamestnankyňu alebo zamestnanca na pôvodné pracovisko a na pôvodnú prácu, je potrebné zamestnankyni alebo zamestnancom poskytnúť prácu z dôvodu, že má so zamestnankyňou alebo zamestnancom uzatvorenú pracovnú zmluvu s určitým druhom práce a miestom výkonu práce, t. j. zaradiť ju (ho) podľa pracovnej zmluvy.

Objektívny dôvod

Možno sa domnievať, že má ísť o **objektívny dôvod**, prečo zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné.

Príklad: Ak má zamestnávateľ oddelenie s 10 zamestnancami a v čase trvania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP sa znížil počet zamestnancov na oddelení na 5 a medzi nimi aj miesto zamestnankyne na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2 ZP, pričom miesto bolo presunuté na iné oddelenie a takýto presun bol urobený napr. na základe auditu práce z hľadiska vyťaženia oddelení a je predpoklad, že je daný objektívny dôvod, prečo nie je možné zaradenie zamestnankyne na pôvodnú prácu a pracovisko.

Príklad: Ak má zamestnávateľ oddelenie s 10 zamestnancami a v čase trvania rodičovskej 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, iným zamestnancom a je predpoklad, že tak spravil len z dôvodu, že žena išla na rodičovskú dovolenku (v tom spočíva aj diskriminácia zamestnankyne, že keby nešla na rodičovskú dovolenku, vykonávala by prácu na svojom pracovnom mieste).

V princípe obsadenie miesta iným zamestnancom natrvalo predstavuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, t. j. zamestnanec má právo na zaradenie na pôvodné miesto a pôvodnú prácu a zlé organizačné rozhodnutie zamest-

návateľa nemôže spôsobiť ujmu zamestnancovi, ktorý môže odmietnuť prejsť na inú prácu alebo pracovisko.⁹⁰

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, ale pretože nový zamestnanec vykonáva rovnakú činnosť, t. j. dôvodom takéhoto postupu bolo diskriminovať ženu/muža z dôvodu jej/jeho rodičovstva. Tu v prípade žaloby zamestnanca platí obrátené dôkazné bremeno, zamestnávateľ musí preukázať, že dôvodom organizačnej zmeny bola jeho reálna potreba, nie diskriminovanie zamestnankyne (zamestnanca), ktorá(ý) sa stará o dieťa.

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).

Podľa § 43 ods. 1 ZP sa v pracovnej zmluve dohodne druh práce, ktorý sa má vykonávať, ako aj miesto výkonu práce. Z tohto hľadiska sú zmeny ohľadom pracoviska a pôvodnej práce prípustné len pokiaľ zodpovedajú miestu výkonu práce zamestnanca a druhu práce dohodnutom v pracovnej zmluve.

Môžu tu nastať tieto možnosti:

1. zamestnávateľ si splní svoju povinnosť a zamestnanec odmietne prijať inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

V tomto prípade je zamestnanec 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 dovoliť sa pridelovania práce podľa pracovnej zmluvy, ak mu takáto práca nie je pridelovaná (a môže byť skutočne ponúknutá), 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 za podmienok § 63 ods. 2 ZP, ktorá sa však viaže na rovnaké miesto výkonu práce. V nadväznosti na to, ak zamestnanec zmenu prijme, menia sa podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (druh práce, miesto výkonu práce alebo oboje). Ak zamestnanec zmenu neakceptuje, zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP. Ak pracovný pomer zamestnávateľ neskončí a zamestnancovi neprideluje

90 KRAJČO, J., SUČANSKÁ, D., PREISINGER M.: Zákoník práce: Komentár. IURA EDITION, 2002, str. 514

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.

4.2.2 Druhé oprávnenie muža a ženy

Podľa tretej vety § 157 ods. 2 ZP „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.“. 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 skrúti výmera dovolenky) alebo kolektívnych zmlúv (napr. sa znížia tarify) alebo zaužívanej praxe. Zachová sa napr. kalkulácia už odpracovaného obdobia u zamestnávateľa pre ďalšie účely, zachová sa ich výška mzdy pri výpočte odstupného - *Súdny dvor EÚ riešil prípad, kde zamestnankyňa pracovala počas tzv. čiastočne rodičovskej dovolenky a zamestnávateľ jej vypočítal odstupné z polovice príjmu. Súdny dvor 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 nepriznávajú.

Príklady

1. v priebehu rodičovskej dovolenky sa zvýši minimálna mzda a zamestnankyňa mala minimálnu mzdu – zvýši sa jej mzda minimálne cez doplatok (viď. zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde) = nemôže mať mzdu nižšiu ako minimálnu mzdu,
2. v priebehu rodičovskej dovolenky sa zníži mzda v tarifnej triede – zamestnankyňa bola zaradená do tarifnej triedy – zníži sa jej mzda (a naopak),
3. v priebehu rodičovskej dovolenky sa zvýši mzda jej kolegyne, napr. na základe výkonu – automaticky sa nezvýši sa mzda zamestnankyni, ktorá sa vracia po rodičovskej dovolenke (zachovanie práva na mzdu podľa pracovnej zmluvy),
4. zamestnávateľ si môže vo vnútorných predpisoch upraviť vlastný mechanizmus zvyšovania mzdy, poskytovania bonusov a zlepšovania odmeňovania pre konkrétnu pozíciu (odpracované roky, výkon),
5. znenie § 157 ods. 2 ZP **nepočíta s automatickým navýšením** mzdy zamestnankyne na takú mzdu, akú by mala (mohla) mať, keby neodišla na rodičovskú dovolenku.

Návrat z rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 bol riešený aj v **judikatúre Súdneho dvora EÚ** (napr. C-116/08 Meerst).

Príklad: Zachovanie práv a odstupné (výklad doložky 2 bodu 6 a 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke z roku 1996)

Ide o rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci **C116/08** Christel Meerts proti Proost NV.

Spor vo veci samej: Návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Meertsovou a jej bývalým zamestnávateľom Proost NV, respektíve žalobkyňou a žalovaným vo veci samej, vo veci výpovede danej pani Meertsovej počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky.

Pani Meertsová bola zamestnaná na plný úväzok od septembra 1992 v Proost NV na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú. Od novembra 1996 využívala rôzne formy prerušenia kariéry a od 18. novembra 2002 **pracovala na polovičný úväzok z dôvodu rodičovskej dovolenky**, ktorá mala skončiť 17. mája 2003. Dňa 8. mája 2003 dostala pani Meertsová okamžitú výpoveď (*pozn. ide o oficiálny preklad do slovenčiny; slovné spojenie okamžitá výpoveď je chybné, pretože buď ide o výpoveď alebo o okamžité skončenie pracovného pomeru*) s **vyplatením odstupného** vo výške desaťmesačného platu, ktoré bolo **vypočítané zo mzdy, ktorú poberala v okamihu, keď mzda bola znížená na polovicu** z dôvodu ekvivalentného zníženia pracovného úväzku.

Pani Meertsová **výšku tohto odstupného napadla** na Arbeidsrechtbank van Turnhout (pracovný súd v Turnhout) a **navrhovala zaviazat** Proost NV **na zaplatenie odstupného vypočítaného na základe mzdy za plný úväzok**, ktorú by poberala v prípade, keby jej pracovný úväzok nebol znížený z dôvodu jej rodičovskej dovolenky.

Pani Meertsová argumentovala, že jej mzda bola znížená z dôvodu rodičovskej dovolenky a zamestnávateľ pri výpočte odstupného vychádzal z tejto zníženej mzdy, avšak mal vychádzať z celej mzdy, ktorú dostávala pred nástupom na rodičovskú dovolenku.

Návrh pani Meertsovej bol zamietnutý rozsudkom z 22. novembra 2004. V odvolacom konaní Arbeidshof te Antwerpen (pracovný súd v Antverpách) potvrdil tento rozsudok nižšieho súdu. V odvolaní pani Meertsová uvádzala, že súd prvého stupňa, ako aj odvolací súd vykladal vnútroštátne právo bez toho, aby zohľadnil ustanovenia smernice 96/34. Za týchto okolností Hof van Cassatie (kasačný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto **prejudiciálnu otázku**: „*Majú sa ustanovenia doložky 2 bodov 4 až 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke... vykladať tak, že v prípade jednostranného skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom bez naliehavých dôvodov, alebo bez toho, aby bola zamestnávateľom dodržaná zákonná výpovedná lehota v okamihu, keď pracovník využíva systém zníženia pracovného úväzku, sa odstupné dlhované pracovníkovi vypočíta na základe základnej mzdy tak, ako keby pracovník neznižil rozsah svojho pracovného úväzku ako spôsobu čerpania rodičovskej dovolenky v zmysle doložky [2] bodu 3 písm. a) [tejto] rámcovej dohody?*“

Vnútroštátny súd sa v tomto prípade pýtal na výklad smernice č. 34/1996/ES a na otázku, či je východiskom pre výpočet odstupného mzda poskytovaná v čase nástupu na rodičovskú dovolenku alebo v čase čerpania rodičovskej dovolenky?

Význam prípadu v kontexte práva SR: Tento prípad má význam z hľadiska práva SR v tom, že rieši otázku práv (nárokov) zamestnanca počas a po skončení rodičovskej dovolenky [napr. k určeniu, aké má byť odstupné v prípade, ak zamestnávateľ prepustí zamestnanca počas trvania rodičovskej dovolenky (či už platne alebo neplatne), popr., aké má byť odstupné v prípade, ak zamestnávateľ prepustí zamestnanca po skončení rodičovskej dovolenky, a pod.].

Zamestnanec v čase čerpania rodičovskej dovolenky nedostáva od zamestnávateľa mzdu a pri výpočte odstupného podľa 76 ZP sa vychádza z **priemerného mesačného zárobku, resp. jeho násobkov**. Vnútroštátna úprava rieši uvedenú otázku tak, že ak nie je možné aplikovať § 134 ods. 1 ZP o priemernom zárobku, aplikuje sa § 134 ods. 3 ZP o pravdepodobnom zárobku.

Právna úprava alebo výklad právnych noriem, ktorý by neumožňoval ochranu práv zamestnanca podľa doložky 2 bod 6, by bola v rozpore s právom EÚ.

Záver Súdneho dvora EÚ: Súdny dvor EÚ konštatuje, že svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, „*či sa doložka 2 body 6 a 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby v prípade jednostrannej výpovede pracovnej zmluvy, ktorú dal zamestnávateľ bez naliehavých dôvodov alebo bez toho, aby bola dodržaná zákonná výpovedná lehota, pracovníkovi zamestnanému na dobu neurčitú a na plný úväzok počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky, bolo odstupné, ktoré sa má vyplatiť tomuto pracovníkovi, vypočítané na základe zníženej mzdy poberanej pracovníkom v okamihu výpovede.*“

Ide tu prípad, kedy výpoveď nebola daná bez naliehavých dôvodov alebo bez toho, aby bola dodržaná zákonná výpovedná doba. Dôležité je, že ide o výpoveď zamestnávateľa, pretože pri výpovedi danej zamestnancom by podľa vnútroštátneho práva (ako je tomu aj v SR) nemuselo vzniknúť právo na odstupné.

Výklad doložky 2 bod 6 rámcovej dohody

Podľa doložky 2 bod 6 rámcovej dohody „**práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovávajú** v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky. Po skončení rodičovskej dovolenky tieto práva platia vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv alebo praxe.“

Súdny dvor EÚ (bod 39) v rozsudku uviedol, že zo znenia doložky 2 bodu 6, ako aj z kontextu, v ktorom sa nachádza, vyplývajú tieto **ciele**:

1. **zabrániť strate alebo obmedzeniu práv** vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré zamestnanec nadobudol alebo nadobúda na začiatku rodičovskej dovolenky,

2. a **zabezpečiť, že po skončení tejto dovolenky sa bude nachádzať**, pokiaľ ide o tieto práva, **v rovnakej situácii**, v akej sa nachádzal pred začatím tejto dovolenky.

Súdny dvor tu odkazuje na rozsudok v prípade C537/07 (Gómez-Limón Sánchez-Camacho, bod 39).

Keďže rámcová dohoda **nedefinuje rozsah pojmu „práva, na ktoré pracovník mal, alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“**, Súdny dvor EÚ sa zaoberal otázkou, či to znamená, že rozsah tohto pojmu si môžu definovať členské štáty. V bode 40 rozsudku Súdny dvor EÚ konštatuje, že *„je pravda, že pojem „práva, na ktoré pracovník mal, alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“ uvedený v tejto doložke 2 bode 6, nie je definovaný v rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke a uvedená dohoda v súvislosti s definíciou tohto pojmu ani neodkazuje na právo členských štátov“*, ale ako uvádza ďalej Súdny dvor EÚ v bode 41 rozsudku *„z požiadaviek jednotného uplatňovania práva Spoločenstva a zo zásady rovnosti vyplýva, že znenie ustanovenia práva Spoločenstva, ktoré neobsahuje žiadny výslovný odkaz na právo členských štátov s cieľom určiť jeho zmysel a rozsah pôsobnosti, si v zásade vyžaduje autonómny a jednotný výklad v celom Európskom spoločenstve, ktorý musí zohľadňovať kontext ustanovenia a cieľ sledovaný príslušnou právnu úpravou.“* V danom prípade musí byť ustanovenie vykladané v komunitárnom zmysle, aby sa zabezpečil jeho jednotný výklad a uplatňovanie v rámci EÚ a dosiahnutie cieľa, pre ktorý sa právna norma prijala.

Keďže smernica nedefinuje rozsah tohto pojmu a pojem má mať komunitárny zmysel a rozsah pôsobnosti, Súdny dvor EÚ podáva výklad pojmu **„práva, na ktoré pracovník mal, alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“** v zmysle doložky 2 bodu 6 rámcovej dohody. Podľa Súdneho dvora *„sa vzťahuje na všetky práva a výhody, peňažné alebo vecné, vyplývajúce priamo alebo nepriamo z pracovnoprávneho vzťahu, na ktoré pracovník má nárok voči zamestnávateľovi pri nástupe na rodičovskú dovolenku“* (bod 43 rozsudku). Súdny dvor tu podáva čo najširší výklad tohto pojmu.

K **právam a výhodám** Súdny dvor EÚ radí *„všetky práva a výhody súvisiace s pracovnými podmienkami, ako napr. právo pracovníka zamestnaného na plný úväzok, ktorý čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku, na výpovednú lehotu v prípade jednostranného vypovedania zmluvy na dobu neurčitú zamestnávateľom, ktorej dĺžka závisí od odpracovanej doby v podniku a jej cieľom je uľahčiť hľadanie nového zamestnania“* (bod 44 rozsudku).

Výklad doložky 2 bod 7 rámcovej dohody

V uvedenom rozsudku Súdny dvor EÚ podáva aj výklad doložky 2 bodu 7 rámcovej dohody, pretože má význam pre posúdenie významu doložky 2 bod 6 rámcovej dohody. Podľa doložky 2 bod 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke *„členské štáty a/alebo sociálni partneri vymedzia status pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky.“*

Podľa Súdneho dvora EÚ „*teleologický a systematický výklad vedie k záveru, že tento odkaz sa má chápať v tom zmysle, že ním nie je dotknutý bod 6 tejto doložky...*“ Súdny dvor EÚ tu rozhodol, že **stanovenie statusu podľa bodu 7 musí byť v súlade s podmienkami bodu 6**, pretože „*všetky tieto práva a výhody by boli ohrozené.*“

Súdny dvor EÚ a generálna advokátka poukazujú na riziká, ktoré by mala vnútroštátna právna úprava, ktorá by viedla k redukcii práv vyplývajúcich z pracovného pomeru v prípade rodičovskej dovolenky. Takáto úprava by: 1. mohla **odradiť pracovníka** od čerpania tejto dovolenky, 2. mohla **podnecovať zamestnávateľa**, aby dal prednostne výpoveď tým pracovníkom, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku. Súdny dvor EÚ konštatuje, že uvedené „*by bolo priamo v rozpore s účelom rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, v ktorej jedným z cieľov je lepšie zosúladiť pracovný a rodinný život.*“

Z uvedeného vyplýva, že ak by sa povolil výklad s nezachovaním práv, znamenalo by to, že prijatá rámcová dohoda by bola vlastne zbytočná.

V prípade dodala belgická vláda spresnenie, kde analyzovala dve odlišné situácie:

1. ak by pracovník zamestnaný na plný úväzok, ktorý čerpá plnú rodičovskú dovolenku v maximálnej dĺžke troch mesiacov, dostal okamžitú výpoveď, stanovilo by sa odstupné na základe mzdy uvedenej v zmluve,
2. v prípade výpovede danej pracovníkovi takisto zamestnanému na plný úväzok, ale čerpajúcemu čiastočnú rodičovskú dovolenku v rozsahu polovice alebo pätiny normálneho pracovného času, sa vychádza zo mzdy, ktorá sa mu vypláca počas tejto dovolenky.

Belgická vláda tu argumentovala tým, že zmluva takéhoto zamestnanca na plný úväzok sa zmenila na zmluvu na čiastočný úväzok. Zároveň argumentovala, že by išlo o diskrimináciu, ak by dvaja pracovníci zamestnaní na plný úväzok, z ktorých jeden čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku a druhý pracuje na plný úväzok, mali v prípade výpovede právo na rovnaké odstupné, pretože by sa s dvoma rôznymi situáciami zaobchádzalo rovnakým spôsobom.

Súdny dvor EÚ takúto argumentáciu neprijal. Podľa Súdneho dvora EÚ „*je síce pravda, že počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky pracovník zamestnaný podľa pracovnej zmluvy na plný úväzok nepracuje rovnaký počet hodín ako pracovník, ktorý pracuje na plný pracovný čas. Táto okolnosť však neznamená, že sa obaja nachádzajú v rôznej situácii vo vzťahu k pôvodnej pracovnej zmluve uzavretej so zamestnávateľom*“ (ďalšie argumenty vid. body 52-55 rozsudku).

Na základe vyššie uvedených argumentov Súdny dvor EÚ rozhodol, že „*doložka 2 body 6 a 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, uzavretej 14. decembra 1995, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC, zmenenej a doplnenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby v prípade jednostrannej výpovede pracovnej zmluvy, ktorú dal zamestnávateľ bez naliehavých dôvodov alebo bez toho, aby bola dodržaná zákonná výpovedná lehota, pracovníkovi*

zamestnanému na dobu neurčitú a na plný úväzok počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky, bolo odstupné, ktoré sa má vyplatiť tomuto pracovníkovi, vypočítané na základe zníženej mzdy poberanej pracovníkom v okamihu výpovede.“

Pri tomto prípade je nutné si všimnúť, že ide o prípad, kde:

1. bola zamestnávateľom daná jednostranná výpoveď pracovnej zmluvy bez naliehavých dôvodov alebo bez toho, aby bola dodržaná zákonná výpovedná lehota, (t. j. nejde o prípady výpovede danej zamestnancom, alebo prípady skončenia pracovného pomeru dohodou, pretože tu vnútroštátna právna úprava nemusí stanovovať právo na odstupné),
2. ide o pracovníka zamestnaného na dobu neurčitú a na plný úväzok počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky (aj keď jeho úväzok počas čerpania rodičovskej dovolenky bol kratší),
3. výpoveď bola daná počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky.

Súdny dvor EÚ v tomto prípade rozhodol, že východiskom pre určenie odstupného bude mzda, ktorú poberal zamestnanec v čase, keď začal čerpať rodičovskú dovolenku, a to na základe toho, že sa mu zachovávajú práva, ktoré mal v čase nastúpenia na rodičovskú dovolenku.

Z uvedeného vyplýva, že ak by napríklad zamestnávateľ skončil so zamestnancom na rodičovskej dovolenke pracovný pomer na základe § 63 ods. 1 písm. a) ZP, musel by mu poskytnúť odstupné vychádzajúce z výšky, ktorá by znamenala zachovanie práva zamestnanca počas trvania rodičovskej dovolenky, t. j. zo mzdy, na ktorú by mal nárok, ak by nenastúpil na rodičovskú dovolenku, resp. zo mzdy, ktorú mal v čase nástupu na rodičovskú dovolenku.

Možnosť dovolať sa doložky 2 bodu 6 rámcovej dohody jednotlivcom

Prípad vo veci **C537/07** Evangelina GómezLimón SánchezCamacho proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), Alcampo SA sa týka hlavne otázok práva sociálneho zabezpečenia, ale možno tu identifikovať aj otázku so vzťahom k pracovnému právu. Ide o druhú časť prvej otázky, kde sa vnútroštátny súd podľa Súdneho dvora EÚ v podstate pýta, **„či sa môžu jednotlivci odvolávať na doložku 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke pred vnútroštátnym súdom voči verejným orgánom.“**

Súdny dvor EÚ v odpovedi na túto otázku uvádza, že **„je možné, aby sa ustanovení smernice dovolala fyzická osoba. Podmienkou je, aby išlo situáciu, kde sa ustanovenia smernice z hľadiska ich obsahu zdajú byť bezpodmienečné a dostatočne presné. V danom prípade sa jednotlivci môžu na ne odvolávať voči štátu, predovšetkým ak je v postavení zamestnávateľa.“** Súdny dvor tu odkazuje najmä na rozsudky z 26. februára 1986, Marshall, 152/84, Zb. s. 723, body 46 a 49; z 20. marca 2003, KutzBauer, C187/00, Zb. s. I2741, body 69 a 71, ako aj z 15. apríla 2008, Impact, C268/06, Zb. s. I2483, bod 57.

V ďalšej časti Súdny dvor EÚ posudzuje, či je možné tento záver uplatniť na dohody, ktoré ako rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke vychádzajú z dialógu vedeného na základe článku 139 ods. 1 Zmluvy o ES sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva a ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť smernice, ktorú Rada Európskej únie prijala na ich vykonanie podľa odseku 2 tohto článku. Súdny dvor EÚ **rozhodol, že je to možné**. Odkazuje aj na rozsudky Impact, C268/06, Zb. s. I2483, bod 58, a z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C378/07 až C380/07, bod 195.

Podľa Súdneho dvora EÚ je **doložka 2 bod 6 rámcovej dohody** o rodičovskej dovolenke **dostatočne presná na to, aby sa na ňu mohli jednotlivci odvolávať a aby ju mohol sudca uplatniť**.

Súdny dvor zhrnul svoje závery tak, že rozhodol, že „*jednolivci sa pred vnútroštátnym súdom môžu odvolávať na doložku 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 14. decembra 1995, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavrenej medzi UNICE, CEEP a ETUC.*“

Zachovanie odmeny

Išlo návrh na posúdenie prejudiciálnej otázky: výklad smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania a smernice 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode, alebo dojčiacich pracovníčok v kontexte ustanovenia kolektívnej zmluvy, podľa ktorého sa nárok pracovníčok na vyplácanie mzdy v plnej výške počas materskej dovolenky viaže na podmienku, že boli zamestnané bez prerušenia najmenej tri mesiace pred nastúpením na materskú dovolenku. Išlo o otázku nevyplácania mzdy počas materskej dovolenky upravenej touto kolektívnou zmluvou pracovníckam, ktoré na ňu nastúpia ihneď po neplatení rodičovskej dovolenke.

Súdny dvor EÚ v prípade **C-512/11 a C-513/11**⁹¹ rozhodol, že: „*Smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavrenej medzi UNICE, CEEP a ETUC sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu právnomu ustanoveniu, aké upravujú kolektívne zmluvy dotknuté vo veci samej, podľa ktorého tehotná pracovníčka, ktorá preruší neplatenú rodičovskú dovolenku v zmysle tejto smernice, aby mohla ihneď čerpať materskú dovolenku v zmysle smernice 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 ods. 1 smernice 89/391/EHS), nemá právo na zachovanie odmeny, na ktorú by mala právo, ak by sa pred touto materskou dovolenkou aspoň na minimálnu dobu vrátila do práce.*“

91 Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry/Terveyspalvelualan Liitto ry (C-512/11), Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry/Teknologiategollisuus ry, Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11).

Prepustenie ženy na rodičovskej dovolenke po jej opätovnom návrate na pôvodné pracovné miesto, hodnotenie výkonnosti ženy na rodičovskej dovolenke

V prípade C-7/12 išlo o posúdenie prejudiciálnej otázky, ktorá sa týkala smernice 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky a smernice 96/34/ES o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC, a to o prepustenie ženy na rodičovskej dovolenke po jej opätovnom návrate na pôvodné pracovné miesto, o opatreniach prijatých na účely optimalizácie počtu štátnych zamestnancov z dôvodu vnútroštátnych ekonomických ťažkostí a o hodnotenie výkonnosti ženy na rodičovskej dovolenke, ktoré zohľadňuje posledné ročné hodnotenie práce zamestnankyne pred nástupom na rodičovskú dovolenku v porovnaní s hodnotením iných štátnych zamestnancov, ktorí pokračovali vo výkone svojich funkcií.

Súdny dvor EÚ tu rozhodol, že: „*Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, za predpokladu, že rodičovskú dovolenku čerpá omnoho väčší počet žien ako mužov, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, a rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá 14. decembra 1995, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC, zmenenej a doplnenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997, sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia:*

— *tomu, aby vzhľadom na hodnotenie pracovníkov v rámci rušenia pracovných miest úradníkov z dôvodu vnútroštátnych ekonomických ťažkostí bol pracovník, ktorý čerpal rodičovskú dovolenku, ohodnotený vo svojej neprítomnosti na základe zásad a kritérií hodnotenia, ktoré ho znevýhodňujú v porovnaní s pracovníkmi, ktorí takú dovolenku nečerpali; na overenie, či to tak je, musí vnútroštátny súd predovšetkým zabezpečiť, aby sa hodnotenie týkalo všetkých pracovníkov, ktorí môžu byť dotknutí zrušením pracovného miesta, aby bolo založené na kritériách, ktoré sú úplne identické s kritériami uplatňovanými na pracovníkov v činnnej službe, a aby použitie týchto kritérií nepredpokladalo fyzickú prítomnosť pracovníkov, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku, a*

— *tomu, aby pracovníčka, ktorá bola po skončení rodičovskej dovolenky a v dôsledku tohto hodnotenia preložená na iné pracovné miesto, bola prepustená z dôvodu zrušenia tohto nového pracovného miesta, pokiaľ jej zamestnávateľ nebol v takej situácii, že jej nemohol prideliť predchádzajúce pracovné miesto, alebo ak práca, ktorá jej bola pridelená, nebola rovnocenná alebo podobná práci v súlade s jej pracovnou zmluvou či pracovnoprávnym vzťahom, predovšetkým z dôvodu, že v okamihu preloženia zamestnávateľ vedel, že toto nové miesto sa bude rušiť, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.“*

4.3 Návrat do práce v ďalších prípadoch

Ide o:

- návrat po skončení výkonu verejnej funkcie,
- návrat po skončení činnosti pre odborovú organizáciu,
- návrat po školení,
- návrat po skončení mimoriadnej služby, alternatívnej služby, dobrovoľnej vojenskej prípravy, pravidelného cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl,
- návrat po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti,
- návrat po skončení karantény (karanténneho opatrenia).

Výkon verejnej funkcie

Výkon verejnej funkcie upravuje § 137 ZP. Podľa § 137 ods. 1 ZP „*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.*“

Z uvedeného možno odvodiť, že ide o určenie na účely tohto zákona, t. j. pre účely používania týchto pojmov Zákonníkom práce. Zároveň ide o činnosť, o ktorej to stanovuje Zákonník práce (viď. § 137 ods. 2, 4 a 5) alebo osobitný predpis (v ktorom sa uvedie, že napr. nejaká činnosť je verejná funkcia, občianska povinnosť alebo iný úkon vo všeobecnom záujme).⁹²

Základná definícia je obsiahnutá v § 137 ods. 2 ZP. **Výkonom 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.

Z tohto hľadiska pojem výkon verejnej funkcie má tieto prvky:

- je to plnenie **povinností vyplývajúcich z funkcie** (má ísť teda o určitú funkciu),
- táto funkcia je vymedzená **funkčným obdobím** alebo **časovým obdobím** (t. j. obmedzené trvanie funkcie),
- funkcia je obsadzovaná na základe **priamej voľby** alebo **nepriamej voľby**, alebo **vymenovaním** podľa osobitných predpisov (t. j. spôsob obsadzovania tejto funkcie; v tomto prípade teda nevystupuje zmluvný základ).

Definícia v § 137 ods. 1 ZP obsahuje kumulatívnu podmienku - vymedzenie funkčným alebo časovým obdobím a obsadenie priamou alebo nepriamou voľbou, alebo vymenovaním. Napr. **verejnou funkciou je prezident SR**, pretože plní povinnosti vyplývajúce z funkcie (prezidenta) a táto funkcia je vymedzená v tomto prípade funkčným

92 § 26 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva - „Účasť na príprave a osobných úkonoch v civilnej ochrane sa považuje za iný úkon vo všeobecnom záujme, za ktorý sa poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku.29)“. (Odkaz 29 smeruje na § 124 Zákonníka práce a § 17 zákona č. 1/1992 Zb. - v súčasnosti je to § 134 ZP).

obdobím (na päť rokov - podľa čl. 101 ods. 2 Ústavy SR „*Prezidenta volia občania Slovenskej republiky v priamych voľbách tajným hlasovaním na päť rokov*“) a táto funkcia je obsadzovaná na základe priamej voľby („*Prezidenta volia občania Slovenskej republiky v priamych voľbách tajným hlasovaním na päť rokov*“).

Obdobne sem spadá aj funkcia - predseda vlády SR, pretože podľa čl. 110 ods. 1 Ústavy SR „*Predseda vlády vymenúva a odvoláva prezident Slovenskej republiky.*“, pričom funkčné obdobie možno odvodiť z pravidelného vykonávania volieb do NR SR a následného zostavovania novej vlády.

Zákony spravidla uvádzajú, že určitá činnosť je (verejnou) funkciou. Napr. § 11 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení - funkcia poslanca obecného zastupiteľstva, § 13 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení - funkcia starostu obce.

Činnosť pre odborovú organizáciu

Ide o takú činnosť pre odborovú organizáciu, ktorá sa nepovažuje za výkon práce v zmysle Zákonníka práce. Nepôjde o situáciu podľa § 240 ods. 1 ZP. Môže ísť o situáciu podľa § 136 ods. 2 a 3 a § 240 ods. 2 a 3 ZP.

Školenie

Ide o také školenie, ktoré nie je výkonom práce (výkon práce je aj zaškolenie a zaúčenie, ako aj prehlbovanie kvalifikácie). O výkon práce nejde v prípade § 140 ods. 1 a 2 ZP.

Mimoriadna služba, alternatívna služba, dobrovoľná vojenská príprava, pravidelné cvičenie alebo plnenie úloh ozbrojených síl

Otázku brannej povinnosti upravuje zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ten istý zákon upravuje aj **výkon mimoriadnej služby**, kde v § 2 ods. 1 písm. c) vymedzuje pojem „mimoriadna služba“ - mimoriadnou službou sa rozumie vojenská služba vykonávaná v služobnom pomere, **ktorú je v období krízovej situácie** 1) [odkaz 1 smeruje na čl. 1 ods. 4 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu] povinný vykonať vojak mimoriadnej služby (toho vymedzuje § 2 ods. 1 písm. e).

Krízovou situáciou v zmysle čl. 1 ods. 4 zákona č. 227/2002 Z. z. je obdobie, počas ktorého je bezprostredne ohrozená alebo narušená bezpečnosť štátu a ústavné orgány môžu po splnení podmienok ustanovených v tomto ústavnom zákone na jej riešenie vypovedať vojnu, vyhlásiť vojnový stav, alebo výnimočný stav, alebo núdzový stav.

Alternatívnu službu upravuje zákon č. 569/2005 Z. z. Podľa § 2 písm. a) predmetného zákona **alternatívna služba** je iná služba namiesto mimoriadnej služby, 2) [odkaz 2 smeruje na § 2 písm. c) zákona č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov] ktorú je registrovaný občan alebo vojak v zálohe (ďalej len

„evidovaný občan“) povinný vykonať v čase vojny a vojnového stavu, ak podal písomné vyhlásenie o odopretí výkonu mimoriadnej služby 2) z dôvodu, že jej výkon je v rozpore s jeho svedomím alebo náboženským vyznaním 5) (odkaz 5 smeruje na čl. 25 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky) (ďalej len „vyhlásenie“).

Pojem **dobrovoľná vojenská príprava** upravuje zákon č. 376/2015 Z. z. o **dobrovoľnej vojenskej príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov** [„Dobrovoľná vojenská príprava je činnosť, ktorou sa vojak dobrovoľnej vojenskej prípravy v stave bezpečnosti (čl. 1 ods. 3 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu) pripravuje na obranu Slovenskej republiky.“].

Dočasná pracovná neschopnosť

Dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca pre chorobu alebo úraz je kvalifikovaná ako prekážka v práci na strane zamestnanca. Uvedená prekážka je radená medzi tzv. dôležité osobné prekážky v práci podľa § 141 ZP, pričom je zaradená medzi skupinu prekážok v práci podľa ods. 1. Podľa § 141 ods. 1 ZP „zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, ... Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“

Otázku dočasnej pracovnej neschopnosti upravuje § 12a zákona č. 576/2004 Z. z.

Dočasnú pracovnú neschopnosť osoby **posudzuje a rozhoduje o nej** príslušný ošetrojúci lekár, ktorým je

- a) všeobecný lekár (§ 8 ods. 3) alebo lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore gynekológia a pôrodníctvo, s ktorým má osoba uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti podľa § 12, ak ide o posudzovanie a rozhodovanie o dočasnej pracovnej neschopnosti osoby pri poskytovaní ambulantnej starostlivosti, alebo
- b) lekár zdravotníckeho zariadenia ústavnej starostlivosti určený poskytovateľom, ak ide o posudzovanie a rozhodovanie o dočasnej pracovnej neschopnosti osoby pri poskytovaní ústavnej starostlivosti.

Ak príslušný ošetrojúci lekár rozhodol o dočasnej pracovnej neschopnosti osoby, **vystaví potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti na predpísanom tlačive** 14a) (Odkaz 14a smeruje Napríklad § 233 ods. 2 písm. d) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 43/2004 Z. z.) a **určí osobe liečebný režim**.

Dočasná pracovná neschopnosť **sa začína dňom**, v ktorom príslušný ošetrojúci lekár zistil chorobu podľa prílohy č. 1, ktorá vyžaduje dočasnú pracovnú neschopnosť. Ak sa zdravotná starostlivosť poskytne zamestnancovi po odpracovaní jeho pracovnej zmeny, dočasná pracovná neschopnosť sa začína nasledujúcim kalendárnym dňom.

Príslušný ošetrojúci lekár môže uznať osobu za dočasne práceneschopnú späť na najviac tri kalendárne dni na základe lekárskeho nálezu lekárskej služby prvej pomoci alebo ústavnej pohotovostnej služby, ak v § 12a odsekoch 14 a 15 nie je ustanovené inak.

Karanténa (karanténneho opatrenia)

Podľa § 2 ods. 1 písm. n) zákona č. 355/2007 Z. z. **karanténneho opatrenia** sú karanténa, zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad. V nadväznosti na to vyhláška MZ SR č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení v § 18 vymedzuje karanténne opatrenia. Podľa § 18 ods. 1 **osobe podozrivej z nákazy** možno nariadiť zvýšený zdravotný dozor, lekársky dohľad alebo karanténu; tieto opatrenia zahŕňajú súbor organizačných opatrení, ktoré **obmedzujú kontakt osoby podozrivej z nákazy s okolím** a určujú sledovanie a vyšetrovanie jej zdravotného stavu.

4.3.1 Oprávnenie zamestnanca

Podľa § 157 ods. 3 ZP „*Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby 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.*“

V prípade, ak sa takýto zamestnanec vracia do práce, zamestnávateľ je povinný **zaradiť ho na jeho pôvodnú prácu** (týka sa druhu práce) a **pracovisko** (týka sa miesta výkonu práce).

Pôvodná práca sa týka 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 predtým.

Pôvodné pracovisko sa týka 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.

V nadväznosti na to druhá veta § 157 ods. 3 ZP stanovuje, že „ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.“. Ak nie je možné zaradiť zamestnanca na pôvodné pracovisko, alebo na pôvodný druh práce, je potrebné zamestnancovi poskytnúť prácu z dôvodu, že zamestnanec má so zamestnancom uzatvorenú pracovnú zmluvu s určitým druhom práce a miestom výkonu práce. Podľa § 43 ods. 1 ZP sa v pracovnej zmluve dohodne druh práce, ktorý sa má vykonávať, ako aj miesto výkonu práce. Z tohto hľadiska sú zmeny ohľadom pracoviska a pôvodnej práce prípustné len pokiaľ zodpovedajú miestu výkonu práce zamestnanca a druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve.

Môžu tu nastať tieto možnosti:

1. zamestnávateľ si splní svoju povinnosť a zamestnanec odmietne prijať inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

V tomto prípade je zamestnanec povinný akceptovať zmenu, pretože sa deje v rozsahu pracovnej zmluvy, a teda nejde o zmenu pracovnej zmluvy a preradenie podľa § 55 ZP.

2. zamestnávateľ si nespĺní svoju povinnosť ponúknuť inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Zamestnanec má právo dovoliť sa pridelovania práce podľa pracovnej zmluvy, ak mu takáto práca nie je ponúknutá (a môže byť skutočne ponúknutá), 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 za podmienok § 63 ods. 2 ZP, ktorá sa však viaže na rovnaké miesto výkonu práce. V nadväznosti na to, ak zamestnanec zmenu akceptuje, menia sa podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (druh práce, miesto výkonu práce alebo oboje). Ak zamestnanec zmenu neakceptuje, zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP. Ak pracovný pomer zamestnávateľ neskončí a zamestnancovi neprideluje 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.

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). Pri zaradovaní zamestnanca a pri stanovovaní pracovných podmienok zamestnanca je potrebné rešpektovať pracovnú zmluvu.

4.4 Prekážky v práci neuvedené v § 157 Zákonníka práce

§ 157 ZP neobsahuje vymedzenie všetkých prekážok v práci, v kontexte návratu zamestnanca po ich skončení na pôvodnú prácu a pracovisko. Primárnym cieľom § 157 ZP je riešiť dlhodobé prekážky v práci. Neuvedenie návratu po krátkodobej prekážke v práci však neospravedlňuje zamestnávateľa nezaraadiť zamestnanca na pôvodnú prácu a pracovisko. Napríklad zamestnanec má prekážku v práci na pohreb 2 dni. Ide o takú krátkodobú prekážku v práci, že zamestnávateľ „ani nemá uvažovať o tom“, že by miesto dočasne obsadil iným zamestnancom.

4.5 Návrat do práce a určenie čerpania dovolenky

Zamestnankyňa (zamestnanec) si nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 166 ZP) ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka (t. j. dovolenku z napr. z roku 2014 si nemohli vyčerpať ani do konca roku 2015) - nevyčerpanú dovolenku jej (mu) zamestnávateľ poskytne **po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky**.⁹³

V tejto súvislosti sa Súdny dvor EÚ v prípade spojených vecí **C-350/06 a C-520/06**⁹⁴ vyslovil, že „*Je isté, že 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. Posledné uvedené právo sa pracovníkovi priznáva na účely zotavenia sa z choroby. (bod 25)*“.⁹⁵

Spojenie „po skončení dovolenky“ znamená, že z praktického hľadiska (napr. na miesto bol prijatý zamestnanec na zastupovanie^(*)) žena čerpá dovolenku, ktorá priamo nadväzuje na čerpanie materskej a rodičovskej dovolenky.

Nemožno vylúčiť, že bude existovať určitý odstup od nástupu do práce a čerpania dovolenky. Avšak v tomto prípade by sa dovolenka mala čerpať „čo najskôr“. Nepriamo možno použiť aj pravidlo kalendárneho roka, že táto dovolenka sa má čerpať

93 **Vzťah materskej dovolenky a dovolenky** bol riešený v prípade C-342/01 Merino - Gómez. Súdny dvor EÚ tu uviedol, že „*pracovník/pracovníčka musí byť schopný/á čerpať jeho/jej ročnú dovolenku počas obdobia iného, ako je jeho/jej materská dovolenka, vrátane prípadu, v ktorom sa obdobie materskej dovolenky zhoduje s kolektívnou zmluvou zafixovanou všeobecnou dobou ročnej dovolenky pre celú pracovnú silu*“.[neoficiálny preklad]. V bode 24 rozsudku C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging proti Staat der Nederlanden sa Súdny dvor EÚ vyslovil, že „*Súdny dvor už rozhodol, že dovolenka zaručená právom Spoločenstva nemôže mať vplyv na inú dovolenku zaručenú týmto právom (pozri rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko, C519/03, Zb. s. I3067, bod 33). Tak sa v prípade kumulácie viacerých dôb dovoleniek zaručovaných právom Spoločenstva na konci roka nedá vyhnúť prenosu dovolenky za rok alebo jej časti na nasledujúci rok.*“

94 Gerhard Schultz-Hoff proti Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) a Stringer a i. proti Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06).

95 V rozsudku sa Súdny dvor EÚ vyjadril, že „1. Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, v zmysle ktorých pracovník, ktorý je na nemocenskej dovolenke, nemá právo čerpať platenú ročnú dovolenku počas obdobia trvania nemocenskej dovolenky. 2. Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, ktoré stanovujú, že právo na platenú ročnú dovolenku zanikne uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky upraveného vnútroštátnym právom, aj keď pracovník bol na nemocenskej dovolenke počas celého referenčného obdobia, alebo počas jeho časti a jeho práceneschopnosť trvala až do skončenia pracovného pomeru, a preto nemal možnosť vykonať svoje právo na platenú ročnú dovolenku. 3. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, ktoré stanovujú, že peňažná náhrada za nevyčerpanú platenú ročnú dovolenku sa pri skončení pracovnej zmluvy nevypláti, ak bol pracovník na nemocenskej dovolenke celé referenčné obdobie a/alebo obdobie na prenesenie dovolenky alebo ich časť, a preto nemal možnosť vykonať svoje právo na platenú ročnú dovolenku. Pre výpočet tejto peňažnej náhrady je rozhodujúca bežná odmena pracovníka, ktorá mu musí byť naďalej vyplácaná počas obdobia pracovného odpočinku zodpovedajúceho platenej ročnej dovolenke.“

v kalendárnom roku (t. j. v roku, kedy skončila materská dovolenka a rodičovská dovolenka), keďže táto dovolenka už bola prenesená a neexistuje dôvod na jej prenesenie. Výnimkou by bola situácia, keď napr. žena nastúpi do práce 15. 12. a do konca roka by nevyčerpala zostatok dovolenky, bude ju čerpať plynulo aj v ďalšom kalendárnom roku.

5 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Zákonník práce umožňuje okrem pracovnej zmluvy, zakladajúcej pracovný pomer, uzatvoriť zamestnávateľovi s fyzickou osobou aj osobitné dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 - § 228a ZP). Tieto dohody majú charakter pracovnoprávneho vzťahu (ide o výkon závislej práce podľa § 1 ods. 2 ZP). Z hľadiska terminológie:

- ak ide o pracovný pomer, myslí sa tým pomer založený pracovnou zmluvou a
- ak ide o pracovnoprávny vzťah, myslí sa tým vzťah založený pracovnou zmluvou, aj vzťah založený jednou z dohôd.

Dohodou sa zakladá dvojstranný pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Keďže zákon 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 (napr. dohoda o pracovnej činnosti zo dňa 24. 3. 2016, ktorá sa uzatvára od 1. 4. 2016 do 31. 5. 2016).

5.1 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a vzťah k pojmu závislá práca

Dôležité je diskutovať o znakoch jednotlivých dohôd a ich „kompatibilitu“ s pojmom závislá práca vymedzeným v § 1 ods. 2 ZP.

Novela Zákonníka práce č. 361/2012 Z. z. účinná od 1. 1. 2013 zmenila znaky závislej práce. Podľa § 1 ods. 2 ZP *„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.“*

Závislá práca má teda nasledovné znaky:

1. nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca (**nerovný – hierarchický vzťah**),
2. osobný výkon práce zamestnancom pre zamestnávateľa (**nezastupiteľnosť**),
3. práca podľa pokynov zamestnávateľa (**riadenie práce**),
4. práca v mene zamestnávateľa (**pod menom zamestnávateľa, nie vo svojom mene**),
5. práca v pracovnom čase určenom zamestnávateľom (**časové určenie práce**).

Vo všeobecnosti možno uviesť, že po novele Zákonníka práce a osobitne aj po novele zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (novela č. 252/2012 Z. z. v tejto časti účinná od 1. 1. 2013) sa ukázalo, že **nie všetky osoby vykonávajúce prácu na dohodu musia/majú mať status zamestnanca**. Práve u osôb, ktoré využívali status zamestnanca

a zamestnávateľa s cieľom využívať odvodové „úľavy“ (symbolické odvody na sociálne poistenie zo strany zamestnávateľa a žiadne zo strany zamestnanca), začali po zavedení odvodov na dohody prehodnocovať pracovnoprávny status. Išlo predovšetkým o osoby, ktoré na dohodu o vykonaní práce vykonávali prednáškovú činnosť a o prípad domových dôverníkov - zástupca vlastníkov zvolený na schôdzi vlastníkov bytov a nebytových priestorov v dome (§ 8a ods. 5 zákona č. 182/1993 Z. z. o vlastníctve bytov a nebytových priestorov), u ktorých sa objavil najväčší počet otázok ohľadom kvalifikácie ich vzťahu. V niektorých prípadoch teda zmeny prispeli k správne prekvalifikovaniu zmluvných, resp. aj bezzmluvných vzťahov (zástupca vlastníkov bytov je volený vlastníkmí bytov), t. j. smerom od pracovnoprávneho statusu.

Paralelne, oproti vyňatiu určitej skupiny prác z pracovnoprávneho statusu, naďalej pretrvávajú; minimálne právno-teoretická pochybnosť ohľadom podradenia predmetu jednej z dohôd pod pracovnoprávny status, a teda aj pod závislú prácu. Ide o dohodu o vykonaní práce. Kým v prípade dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov sa tieto znaky závislej práce naplňali a naplňajú, v prípade dohody o vykonaní práce, minimálne do zmeny definície závislej práce (do 31. 12. 2012), vyvstávali pochybnosti o tom, či sú znaky závislej práce, vymedzené zákonom, naplnené. Z hľadiska historickej genézy dohoda o vykonaní práce pred rokom 1989 bola konštruovaná ako náhrada za zrušenú zmluvu o dielo⁹⁶, a teda logicky vykazuje niektoré jej znaky, čo ju viac približuje k občianskemu právu alebo obchodnému právu a vzdaluje od závislej práce a pracovného práva. Závislá práca je najmä zameraná na druhové opakovanie činnosti (kvalitný výsledok sa tu zhodnocuje, napr. v odmeňovaní zamestnanca alebo aj v prepustení zamestnanca z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh) a nie na činnosť vymedzenú výsledkom (kde až pri preberaní výsledku sa zhodnocuje, či výsledok zodpovedá požiadavkám zadávateľa). Po znížení počtu znakov závislej práce sa dohoda o vykonaní práce síce navonok, pri porovnávaní znakov dohody o vykonaní práce a znakov závislej práce, viac priblížila definícii závislej práce (pozn. je tu však stále problém so znakom „práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom“), avšak naďalej pretrvávajú pochybnosti, či má, alebo nemá ísť o vzťah zakladaný v oblasti pracovného práva. Je samozrejmé, že aj v pracovnom práve možno trvanie pracovnoprávneho vzťahu podmieniť určitým výsledkom, a ak ide o výkon práce v nadriadenosti a podriadenosti (dôležité je, kto riadi vzťah a v akom rozsahu – subordinácia) a práca sa vykonáva na zodpovednosť zamestnávateľa, malo by ísť o vzťah podradený pod pracovné právo. Zároveň aj druhovo určený výkon práce (napr. činnosť zberu úrody) môže byť z hľadiska trvania vymedzený výsledkom (práca sa skončí splnením úlohy – ak je zozbieraný sad, zamestnávateľ už nemá dôvod, aby zamestnanca zamestnával – zamestnávateľ aj odmeňovanie zamestnanca nastaví motivačne – výkonnosťou zložkou mzdy/odmeny).

96 vid. napr. BĚLINA, M. a kolektív: Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck. 1. vydání. 2012, str. 454.

Voľba statusu – pracovnoprávny status alebo iný status?

Po novele Zákonníka práce, účinnej od 1. 1. 2013, sa objavilo veľa otázok (a kritiky) práve v súvislosti s dohodou o vykonaní práce, kde sa zaviedli viaceré nové pravidlá, ako je evidencia vykonanej práce, či aplikácia ustanovení o pracovnom čase. V tejto súvislosti je však potrebné uviesť, že voľba statusu, v tomto prípade pracovnoprávny status, predurčuje následne aj splnenie požiadaviek, ktoré sú viazané k takémuto statusu. V prípade prác zameraných na výsledok je možnosť istej voľby. Zmluvné strany si volia:

- **Pracovnoprávny status**, t. j. dohoda o vykonaní práce = musia byť dodržané podmienky Zákonníka práce, ako aj práva EÚ, MOP, atď., t. j. ochrana slabšej zmluvnej strany; uvedené znamená, že je na zmluvných stranách, ktoré uprednostnili pracovnoprávny status, aby dodržali pravidlá, ktoré sú na neho naviazané (vzťah zároveň musí vykazovať znaky závislej práce, pod právnou úpravu Zákonníka práce by sa nemali podradovať vzťahy, ktoré ich nenapĺňajú),
- **Občianskoprávny alebo obchodnoprávny status** = zmluva o dielo = dodržanie podmienok OZ a ObZ; keďže nedošlo k voľbe pracovnoprávneho statusu, ale statusu, kde sa vychádza z rovnosti zmluvných strán, aj požiadavky zákonodarcu sú menšie, pretože nie je potrebné vyvažovať postavenie tak, aby sa slabšia strana stala rovnou so silnejšou zmluvnou stranou, keďže z hľadiska zákona je rovná,
- **Autorský status** = ide o vytvorenie diela v kontexte Autorského zákona (dielo na objednávku), resp. je tu aj licenčná zmluva = dodržanie podmienok pre Autorský zákon (zároveň podľa § 223 ods. 4 ZP: „*Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona.*“ + zároveň platí, že Autorským zákonom sa musia spravovať zmluvy, u ktorých ide o dielo podľa Autorského zákona, t. j. v tomto prípade nemôže ísť o voľbu iného statusu).

5.2 Zmluvné typy príbuzné dohodám v iných štátoch

Niekedy sa uvádza, že dohody ako inštitút existujú len v SR a ČR. Tento výrok, možno priznať, je pravdivý z hľadiska označenia inštitútu, nie však z hľadiska jeho obsahu. Vzhľadom na to, že potreby zamestnávateľov a niektoré vzorce potreby práce sa v rôznych štátoch až tak nelíšia (dalo by sa povedať, že sú skoro rovnaké), nie je logické predpokladať, že by sa aj v iných štátoch nevytvorili obdobné právne inštitúty (vzťahy), ktoré však nie sú pomenované ako dohody. Z hľadiska názvu teda naozaj okrem SR a ČR dohody nemožno nájsť, ale z hľadiska obsahu tieto formy v rámci štátov EÚ existujú.

Obdobný inštitút, ako dohody, je aj v iných štátoch, len tak nie je označený, napr.:

- príležitostná práca (Maďarsko),
- zero-hours contracts, práca na zavolanie (Holandsko),
- mini-jobs (Nemecko).

Riziká nemeckého vzoru a diskusia o jeho výhodách a nevýhodách

Dohody v SR možno istým spôsobom prirovnať k mini-jobs v Nemecku. Nemecký model mini-jobs sa občas uvádza ako vzor pre SR z hľadiska riešenia určitej malej práce (či už príjmovovo malej alebo malého rozsahu). V prípade mini-jobs v Nemecku možno zjednodušene uviesť tieto pravidlá: ak sa dosahuje nižší príjem, ako je určitá suma, platia sa z neho nižšie odvody, žiadna daň, resp. nižšia daň. Zo slova „mini“ možno odvodiť, že ide v podstate o príležitostné práce a práce malého rozsahu.

Vzhľadom na to, že ide o inštitút, ktorý je v Nemecku dlhšie uplatňovaný, existujú už skúsenosti s jeho aplikáciou, ktoré sa dajú aj relevantne vyhodnotiť. Vo väzbe na skúsenosti s mini-jobs v Nemecku, v zahraničnej periodickej tlači sa objavili aj do značnej miery kritické články poukazujúce na riziká práce v takejto forme.

1) Financial Times (1. 3. 2013, str.2): „*Plight of low-paid overshadows German labour market*“ (Neprijemná/prekérna situácia s nízkymi príjmami zatienuje nemecký pracovný trh“)

Denník Financial Times uverejnil článok ohľadom skúseností s mini-jobs v Nemecku. Z tohto článku možno vyextrahovať niekoľko základných myšlienok, ktoré je vhodné preniesť aj do diskusie v SR:

- od reformy (2005) možno sledovať rast atypickej práce o 1/5 (celkový rast zamestnanosti),
- v mini-jobs (forma oslobodená od dane, príjem je do 450 eur) pracuje 7,4 milióna zamestnancov + okrem toho je tu ďalších 900 tis. zmluvných zamestnancov (pozn. pravdepodobne myslené do 450 eur mimo mini-jobs),
- slabo platená práca tvorí 22 % pracovnej sily, o 2 % viac ako v roku 2005 a o 5 % viac ako priemer EÚ (Eurostat),
- 1/3 zamestnancov pracuje v baroch a reštauráciách a v prípade predavačiek je v mini-jobs s neregulovanou mzdou 1/4 zamestnancov,
- uvádza sa, že zamestnanci sa z nízkoplatenej práce nemôžu dostať, model mini-jobs umožňuje nízkokvalifikovaným zamestnancom nájsť si prácu, avšak problém je, že nedochádza k prechodu na viac platenú prácu, čo vytvára riziko sociálnych problémov, (t. j. *padá tu vlastne základná argumentácia pre výhody mini-jobs, ako prestupnej stanice na získanie pracovných návykov a získanie stabilnejšieho zamestnania s vyššou kvalitou*),
- dochádza k vykorisťovaniu nízkokvalifikovaných zamestnancov,

- v článku sa cituje aj z časopisu STERN, kde sa konštatovalo, že „politici zmenili prácu na tovar, ktorý nie je odlišný od konského mäsa“, (pozn. *zjavná narážka na škandál s konským mäsom v EÚ*),
- odborové organizácie v Nemecku sú zatiaľ neúspešné so zavedením minimálnej mzdy pre túto prácu (pozn. v SR sa *podarilo zaviesť aplikáciu minimálnej mzdy na dohody od 1. 1. 2013*). Po voľbách v Dolnom Sasku Sociálno-demokratická strana a Zelení majú väčšinu v Hornej komore a majú plán na zavedenie minimálnej mzdy, (pozn. *už došlo k jej zavedeniu od 1. 1. 2015*),
- existujú plány aj kancelárky Merkelovej urobiť rozšírenie pokrytia minimálnej mzdy na ďalšie sektory, ale naráža to na odpor zamestnávateľov (zvyšovanie nákladov v čase krízy), (pozn. *už došlo k jej zavedeniu od 1. 1. 2015*).

2) Denník Guardian (21. 8. 2012): **„Mini-jobs‘ don’t work in Germany, and they won’t work in Britain“** („**Minipráce nefungujú v Nemecku, a nebudú fungovať ani v Británii**“).

Obdobne sa otázke mini-jobs venuje aj britský denník Guardian, ktorý sa zameriava na snahu „importovať“ tento model do Veľkej Británie. V článku sa kriticky zhodnocuje skutočnosť, prečo mini-jobs nefungujú v Nemecku, a zároveň sa konštatuje, že nebudú fungovať ani vo Veľkej Británii. Z článku možno uviesť viaceré myšlienky, ktoré sú veľmi podobné myšlienkám publikovaným v denníku Financial Times:

- na mini-jobs pracuje 7,3 milióna osôb (09/2010), čo je nárast z 1,6 milióna osôb (2003), ide o takmer 1/5 trhu,
- je to forma privyrobenia si pre 2,4 mil. osôb (2010), a ide o nárast z 1,3 mil. osôb (2003),
- takmer 2/3 mini-jobs tvoria ženy,
- väčšinou ide o nízkokvalifikované pracovné sily (služby, catering, sociálne služby, stavebníctvo),
- štúdia Univerzity v Duisburgu uvádza, že tu vzniká pasca nízkej mzdy – malá perspektíva prechodu, dokonca aj do nízkooplateného zamestnania,
- v praxi sú tieto osoby platené menej, než je štandard (aj keď platí antidiskriminačný zákon),
- problémom je, že tieto osoby si nešetria na dôchodok a majú zníženú nemocenskú,
- *Nemecko nemá zákonnú minimálnu mzdu* (pozn. *už došlo k jej zavedeniu od 1. 1. 2015*), len 10 sektorov cca 6,53 - 11,53 eura (2012),
- reálna mzda poklesla medzi rokmi 2004 - 2011 o 2,9 %,
- v roku 2012 sa objavila iniciatíva SPD (sociálno-demokratická strana) v Hornej komore s cieľom obmedziť rozsah práce na 12 hodín/týždenne; snaha skončila neúspechom,
- chudoba sa zvyšuje a rastie príjmová nerovnosť, v Nemecku rýchlejšie, ako v ktorejkoľvek inej západoeurópskej ekonomike,

- hospodársky rast v rokoch 1999 - 2008 bol len 1,7 %,
- v rokoch 2009 - 2010 nemecká vláda dala na fiškálne stimuly 60 mld. eur,
- nízkooplatená práca priamo v Nemecku je konkurenciou pre južnú Európu,
- ekonómovia preto dospeli v tejto súvislosti k záveru, že Nemecko naopak potrebuje „maxijobs“, nie minijobs (je potrebný rast reálnych miezd, spotreby, príjmovej rovnosti).

Denník Guardian z tohto vyvodzuje závery pre Veľkú Britániu:

- Veľká Británia má minimálnu mzdu, ako aj hranicu pre daň (je cca 2x vyššia ako v Nemecku),
- mohlo by tu vzniknúť riziko natlačenia osôb do nízkooplatenej práce bez benefitov,
- Veľká Británia prichádza neskoro („behind the times“), pretože v Nemecku rastie opozícia a už aj kancelárka Merkelová sa musela zaoberať týmito otázkami (aj pre voľby v roku 2013 nebola táto otázka zatiaľ riešená),
- kríza je krízou dôvery v budúcnosť, mzdy sú nákladom pre zamestnávateľa, ale aj príjmom, za ktorý si zamestnanec kupuje tovar = zamestnanci potrebujú decentné živobytie.

Z týchto dvoch článkov možno vyvodiť aj poučenie pre SR, ktoré by bolo identické, t. j. že zvyšovaním chudoby cez mini-jobs nemožno bojovať proti jej celkovému zníženiu a je potrebné do úvahy brať aj riziká a negatívne následky mini-jobs, ktoré sa objavili v Nemecku.

5.3 Vznik pracovnoprávneho vzťahu na dohody

§ 1 ods. 5 ZP viaže vznik pracovnoprávneho vzťahu z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru na čas najskôr od uzatvorenia dohody, ak Zákoník práce alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

Na uzatváranie dohôd sa nevzťahujú ustanovenia o tzv. predzmluvných vzťahoch (§ 41), ale vzťahujú sa naň ustanovenia zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon).

5.4. Charakteristika dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

§ 223 ods. 1 ZP upravuje podmienky pre uzatvorenie dohôd a popisuje aj ich všeobecné charakteristiky. Podľa tohto ustanovenia môže „zamestnávateľ 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)...“ Zákonodarca považuje použitie dohôd za nástroj, ktorý sa nemá uplatňovať štandard-

ne („výnimočne“, „príležitostná činnosť vymedzená druhom práce“ u dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov).

V prípade:

- dohody o vykonaní práce ide o „**prácu, ktorá je vymedzená výsledkom**“,
- dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov ide o „**príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce**“.

5.4.1 „Na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb“

Slovné spojenie „**na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb**“ je dostatočne široké na to, aby pod neho bola podradená takmer akákoľvek činnosť z hľadiska druhu práce definovaného v týchto dohodách, avšak túto možnosť je potrebné vnímať v kontexte zásady výnimočnosti použitia dohôd. Dohody možno uzatvárať len na výkon/zabezpečenie úloh zamestnávateľa a potrieb zamestnávateľa, kde je zachovaný charakter výnimočného použitia.

Z tohto hľadiska sa ako problematickí javia zamestnávateľia, u ktorých je veľký počet zamestnancov vykonávajúcich prácu na dohody zamestnávaných na prácu, ktorá tvorí hlavnú činnosť zamestnávateľa. V minulosti sa argumentovalo použitím dohôd 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).

Možno odlíšiť dve situácie:

1. tam, kde dochádza k nadmernému používaniu dohôd, a teda aj pravdepodobne k zneužívaniu ustanovení Zákonníka práce o dohodách a
2. tam, kde je tento počet zamestnancov limitovaný a zamestnávateľ sa snaží využiť (viac, či menej úspešne) dohody v obmedzenom rozsahu, a teda akceptuje, že dohody sú obmedzené výnimočnosťou ich použitia (napriek tomu, že v niektorých prípadoch možno hranicu možného/prípustného využitia prekročiť – pozn. aj pohľad na to, čo je výnimočné, a čo už nie je, t. j. hranice môžu byť rôznymi subjektmi vnímané rôzne – o konkrétnom prípade môže rozhodnúť s konečnou platnosťou len súd).

V minulosti Zákonník práce ustanovoval, že zamestnávateľ je povinný zabezpečovať prevažujúci predmet činnosti zamestnancami v pracovnom pomere (vypustené v roku 2007). – Toto ustanovenie bolo vypustené, t. j. okrem zásady výnimočnosti, Zákonník práce neustanovuje pravidlo, či možno aj na prevažujúci predmet činnosti používať zamestnancov na dohodu. V kontexte právnej úpravy de lege lata možno vychádzať z toho, že právna úprava nezakazuje zamestnávateľovi, aby aj na hlavný (prevažujúci) predmet svojej činnosti prijal zamestnanca na dohodu, ak splní kritérium výnimočnosti (ako istý opak pravidelnosti) a u dohody o pracovnej činnosti/dohodu o brigádnickej práci štu-

dentov podmienku príležitostnej povahy práce vymedzenej druhom práce (napr. bývalý zamestnanec – poberateľ starobného dôchodku je pre prípad potreby zavolaný na výkon práce na dočasné zastupovanie).

Pre porovnanie Zákonník práce ČR v § 74 ods. 1 stanovuje, že „zamestnávateľ ma zaisťovať plnenie svojich úloh predovšetkým zamestnancami v pracovnom pomere“. V tejto súvislosti možno uviesť aj jedno rozhodnutie Najvyššieho súdu v ČR (vo väzbe na § 74 ZP ČR) - **21 Cdo 2137/2004 (R 30/2006)**: „Aby se jednalo o činnost, která musí být zajišťována zaměstnanci, které zaměstnavatel k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce, musí jít o takovou činnost, kterou lze ve smyslu ustanovení § 1 odst. 6 zákona č. 1/1991 Sb. posoudit jako běžný úkol, který vyplývá z předmětu činnosti zaměstnavatele (zapsaném v obchodním rejstříku, stanoveném zákonem a pod.), a aby tyto běžné úkoly souvisely se zajištěním předmětu činnosti zaměstnavatele přímo. V případě vzdálenější souvislosti s předmětem činnosti je již věcí úvahy zaměstnavatele, založené kupř. na posouzení úrovně efektivnosti práce, jakým způsobem bude tyto činnosti, které mohou být pro fungování jeho podniku důležité, či dokonce nezbytné, zajišťovat. Proto lze kupříkladu úklidové práce, které jsou jinak zcela běžné a jejich stálá potřeba vzniká průběžně, zajišťovat jak zaměstnanci v pracovním poměru, tak i dodavatelsky, neboť - obecně vzato - tyto práce nejsou nijak závislé na vlastním předmětu činnosti zaměstnavatele. Obdobný indifferenční vztah k předmětu činnosti zaměstnavatele může mít využití právních služeb podle zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, nebo daňového poradenství podle zákona č. 523/1992 Sb., o daňovém poradenství a Komoře daňových poradců České republiky, a nepochybně též využívání služeb v oblasti silniční motorové dopravy (srov. zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů) poskytovaných kupř. jako koncesovaná živnost na základě zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů“.

5.4.2 Výnimočnost uzatvorenia dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

V súvislosti s dohodami, ale aj v celkovom kontexte toho, na čo a akému cieľu by mali dohody slúžiť, je potrebné sa zaoberať aj otázkou výnimočnosti dohôd. Má byť vôbec toto kritérium uplatnené? Nemalo by skôr dôjsť k pretransformovaniu dohôd na príležitostnú prácu (obmedzenie cez kvantitatívne kritérium), než riešiť, kedy ide a kedy nejde o výnimočné použitie? Malo by sa osobitne pristupovať k práci, ktorá je viac-menej marginálna (z hľadiska príjmu, či jej rozsahu)? Uvedené myšlienkové pochody možno budovať práve na posúdení otázky „výnimočnosti“.

Zákonník práce nevymedzuje, kedy ide o výnimočné prípady. Kritérium výnimočnosti môže byť vnímané rôzne:

- **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*).

V prípade dohôd by ich použitie mala odôvodniť skutočnosť, že **použitie pracovného pomeru na tieto práce by nebolo efektívne (t. j. účelné)**⁹⁷, **resp. racionálne zdôvodniteľné alebo by bolo nadmerne byrokratické**, preto dochádza k určitým úľavám z hľadiska ochrany zamestnanca, ako aj povinností zmluvných strán. V zahraničných úpravách existuje v tejto súvislosti tzv. príležitostná práca, v Maďarsku aj zjednodušené zamestnania a príležitostné pracovné vzťahy, v Nemecku mini-jobs, v Holandsku zmluvy o pracovnej pohotovosti. Tieto vzťahy sú však v zahraničí obmedzované z hľadiska ich použitia, napr. ich dĺžkou, rozsahom, opakovaním, a pod.

- 1) Z charakteru výnimočnosti by malo vyplývať, že by v zásade nemalo ísť o také činnosti, ktoré sa vykonávajú dlhodobo. Použitie dohody na dlhodobé práce by muselo byť objektívne odôvodnené vo väzbe, že ide o ich výnimočné použitie a že nejde o pravidelný (sústavný) výkon práce na túto dohodu (napr. každý týždeň alebo pravidelne v určitých cykloch).
- 2) Z charakteru výnimočnosti by malo vyplývať, že počet takto zamestnaných by mal byť obmedzený (vysoký počet – objektívne dôvody, ktoré odôvodnili použitie vysokého počtu dohôd). V praxi nie je možné nastaviť automatické kritérium, napr. maximálne 10 % zamestnancov, pretože každý konkrétny prípad je potrebné posudzovať osobitne (niekde bude aj 5 % zamestnancov na dohodu veľa, v niektorých prípadoch môže byť objektívne odôvodniteľných aj 30 % zamestnancov – napr. v čase snehovej kalamity jednorazovo na dva dni zamestnávateľ prijal 10 zamestnancov na dohodu o vykonaní práce).
- 3) Z charakteru výnimočnosti by malo vyplývať, že v princípe ide v zásade o ich použitie na podporné činnosti (ak sú objektívne dôvody, nemožno vylúčiť, že aj v prípade hlavnej činnosti niekedy pôjde o zamestnanca na dohodu ako krátkodobé, prechodné riešenie, záskok zamestnanca v prípade výpadku, nie však na dlhodobé zamestnávanie zamestnancov na hlavný predmet činnosti – na uvedený účel slúži pracovný pomer na kratší pracovný čas – ak rozsah práce nepokrýva plný úväzok, alebo pracovný pomer na dobu určitú – ak rozsah práce pokrýva plný úväzok, ale ide o prácu, ktorá je dočasná, resp. ich kombinácia).
Je však otázne, či činnosti, ktoré nie sú hlavné, ale sú nevyhnutné pre zabezpečovanie chodu činnosti u zamestnávateľa – upratovačky, kurič, vrátnici, ochrana

97 Napr. BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. Doplňené a podstatně přepracované vydání, C.H. Beck, Praha, 2012, str. 431.

objektu, majú byť vykonávané na dohody, keďže ide o trvalú činnosť, ktorá je predvídaná.

- 4) Z hľadiska rozsahu práce v týždni – čím dlhšie sa práca vykonáva pravidelný počet hodín v týždni, resp. v určitom cykle, tým viac ide o pravidelnú činnosť, a nie o činnosť príležitostnú = táto skutočnosť sa dá zistiť z evidencie pracovného času/práce.
- 5) Z hľadiska dĺžky trvania pracovnoprávneho vzťahu na dohodu, resp. jej opakovania – čím dlhšie trvá dohoda, resp. ak je dohoda uzatvorená napr. na 12 mesiacov a uzatváraná opakovane (posúdenie súčtu dĺžky), tým ide viac o činnosť, ktorá nie je príležitostná.

Nepochybne je možné nájsť aj ďalšie kritériá limitujúce použitie.

Podľa judikátu **R 22/1980** „Pro posouzení otázky, zda pracovník vykonává práce na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 223 a násl. Zákonníka práce), nebo zda pracovník pracuje u organizace ve vedlejší pracovní poměru (pozn. Zákonník práce už nerozlišuje), **nelze vycházet jen z označení písemné dohody uzavřené účastníky, nýbrž z jejího obsahu.**“

Z vyššie uvedeného možno dedukovať, že v Zákonníku práce sú **tri formy práce** z hľadiska **rozsahu práce/trvania**:

Forma práce	Forma zmluvy
1) Príležitostná práca	Príležitostný zmluvný typ - dohody
2) Dočasná práca	Pracovný pomer na určitú dobu
3) Trvalá práca	Pracovný pomer na neurčitý čas

Po vykonaní analýzy postupov, ktoré sa uplatňujú v praxi, možno identifikovať zásadný problém s posúdením výnimočnej povahy dohôd, a preto sa javí vhodnejšie opustiť model „výnimočnosti“ a skôr sa vydať cestou zadefinovania príležitostnej povahy práce a zadefinovať ju (aj keď je to komplikované) ďalšími kritériami (napriek tomu, čo bolo uvedené vyššie; je možné totiž kritériá napasovať na viacero faktických situácií, aby sa ponechala potrebná flexibilita). Pri príležitostnej povahe práce by postačila aj najnižšia úroveň ochrany zamestnanca a „byrokracie“ pre zamestnávateľa. Príležitostná povaha sa teda musí jasnejšie odlišiť od práce, ktorá je pravidelná (či už s dočasným alebo trvalým charakterom, kde sa musí uzatvoriť úplná, v zmysle bez oslabených prvkov, pracovná zmluva). Zároveň možno skonštatovať, že v prípade hlavného predmetu činnosti (možno s výnimkou veľmi krátkodobého zastupovania – kde by mali byť skôr

úvahy smerované k pohotovostným zmluvným typom) by nemalo ísť o prácu príležitostného charakteru.

5.5 Možné riziká používania dohôd a zistenia v praxi

Pri analýze a skúmaní praxe aplikovania dohôd možno identifikovať **celý rad rizík a problémov** v praxi:

- **používanie dohôd v rozpore s pravidlom výnimočnosti** (napr. zamestnávateľ má desiatky zamestnancov na dohody bez objektívneho dôvodu),
- **dohody o vykonaní práce nie sú dohodované na výsledok, ale na druhovo určenú činnosť, resp. v prípade dohody o vykonaní práce je dojednané odmeňovanie nie na výsledok, ale na druhovo určenú prácu,**
- **namiesto pracovného pomeru sa uzatvorí viac dohôd** o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a v dohode sa jeden druh práce delí na viacero činností (uvedené je obchádzaním zákona, čo má za následok neplatnosť právneho úkonu v zmysle § 39 OZ),
- používanie dohody agentúrami dočasného zamestnávania (znižujúci sa trend) alebo subjektmi (s. r. o./a. s.) bez povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania, ako tzv. poskytovanie služieb, hoci zo znakov konania je zřejmé, že ide o dočasné pridelenie (kde môže byť dojednaný len pracovný pomer). *(V tejto súvislosti od 1. 3. 2015 platí novela Zákonníka práce, ktorá v § 58 ods. 2 zaviedla tzv. prezumpciu dočasného pridelenia),*
- **nesúlad evidencie so skutočným rozsahom práce** - evidencia pracovného času/práce nezodpovedá skutočnosti, t. j. v skutočnosti sa vykonáva práca vo väčšom rozsahu (napr. aj 40 hodín týždenne), ale eviduje sa práca len 10 hodín týždenne, *(túto skutočnosť možno preukázať, napr. cez posúdenie nárokov na vykonávanie práce v konkrétnej prevádzke – napr. v prípade reštaurácie je nesúlad medzi potrebou práce vyplývajúcej z potreby pripraviť jedlá, zabezpečiť suroviny, podávať ich zákazníkom a počtom zamestnancov a dĺžkou ich vykazovaného pracovného času),*
- používanie dohôd o vykonaní práce („provedení práce“) podľa Zákonníka práce ČR s cieľom obísť aplikovateľné predpisy SR ohľadom sociálneho poistenia (V ČR sú úľavy na sociálnom poistení),
- v niektorých dohodách sú odpísané ustanovenia z pracovných zmlúv (a priamo sa v nich používajú slová ako pracovná zmluva).

V prípade dohôd je tu aj **vysoké sociálne riziko**. Ak je dohoda jediný zdroj príjmu, nemusí zabezpečiť dôstojnú životnú úroveň.

Možné prínosy používania dohôd

Používanie dohôd môže mať v niektorých prípadoch aj prínosy:

- môže slúžiť ako štartovacia „zmluva“ – získanie pracovných návykov,

- pre niektoré skupiny môže slúžiť ako forma privyrobenia si (napr. študenti, dôchodcovia),
- v praxi je potrebné pokryť aj práce malého rozsahu (príležitostná práca) – napr. sťahovanie, upratovanie, u ktorých nie je vždy efektívne kontrahovať úplný pracovný pomer (v zmysle so všetkými pravidlami), pracovnú zmluvu s pracovnými zmluvami.

V prípade dohôd by malo ísť o nástroj na obmedzené použitie, prax je však iná, a preto vyvstáva potreba účinnej kontroly.

5.6 Rozdiel medzi dohodou o pracovnej činnosti, dohodou o brigádnickej práci študentov a dohodou o vykonaní práce

§ 223 ods. 1 ZP ďalej špecifikuje, že má ísť: v prípade dohody o vykonaní práce o „**prácu, ktorá je vymedzená výsledkom**“, v prípade dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov o „**príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce**.“

V prípade dohody o vykonaní práce ide o **prácu, ktorá je vymedzená výsledkom individuálne a konkrétne**.

V dohode o vykonaní práce sa:

- **dohodne výsledok**, ktorý sa má dosiahnuť (ušitie šiat, pokosenie trávnik, vypracovanie rešerší, analýzy⁹⁸) a
- **dohodne doba, v ktorej sa má úloha vykonať** a
- **dohodne aj počet hodín/rozsah práce, na ktorý sa dohoda uzatvára**.

Výsledok by mal byť stanovený jeden (ušitie jedných šiat, poprípade kolekcie šiat na základe jedného zadania na začiatku), nie však opakovane (pravidelné šitie šiat na základe opakovaného zadávania zákaziek). K tomuto jednému výsledku môže viesť aj sled rôznych krokov. V prípade dohody o vykonaní práce je dôležitý výsledok, ktorý sa má v určitom čase dosiahnuť.

Dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov sa zameriava na **príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce**. V danom prípade sa **druhovo vymedzí činnosť, ktorá sa bude opakovať** - pôjde o opakované šitie šiat na základe pokynov zamestnávateľa, opakovanú starostlivosť o zeleň a rôzne iné práce, ktorých charakter možno určiť druhovo (napr. manipulačné práce v sklade, sťahovacie práce).

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.

98 Malo by ísť o takú analýzu, ktorá nespadá pod Autorský zákon.

5.7 Vzťah právnej úpravy dohôd k právnej úprave ostatných častí Zákonníka práce

Podľa § 223 ods. 2 ZP „*Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až § 95, § 98, § 119 ods. 1 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. 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.*“ . V uvedenom zmysle ide o:

1. použitie ustanovení Občianskeho zákonníka na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Osobitne ide o § 1 ods. 4 ZP, podľa ktorého „*ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa ods. 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.*“ . Z uvedeného vyplýva, že **na dohody sa vzťahujú aj ustanovenia Občianskeho zákonníka** nasledujúcim spôsobom:

1. Ak otázku **upravujú ustanovenia § 223 - § 228a ZP**, bude mať táto právna úprava prednosť pred inou právnou úpravou (lex specialis právnej úpravy dohôd voči ostatným ustanoveniam Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka).
2. Ak otázku **neupravujú ustanovenia § 223 - § 228a ZP**, budú mať prednosť ustanovenia Zákonníka práce (na základe odkazu normy v § 223 ods. 2 ZP, resp. tie, ktoré sú priamo aplikovateľné na dohody – napr. § 153 ZP o úschove zvrškov).
3. **Ak otázku neupravuje Zákonník práce** (ako lex specialis), **a predmetná otázka je upravená v Občianskom zákonníku (§ 1 ods. 4 ZP sa vzťahuje aj na dohody)**, uplatnia sa ustanovenia Občianskeho zákonníka na základe odkazu právnej normy v § 1 ods. 4 ZP.

Uplatnenie odkazu právnej normy § 1 ods. 4 ZP znamená, že:

1. právna úprava Zákonníka práce má prednosť pred právnou úpravou Občianskeho zákonníka (ako lex specialis ku lex generalis),
2. právna úprava Občianskeho zákonníka sa v prípade právnych vzťahov uvedených v Zákonníku práce **môže týkať len otázok, ktoré sú predmetom Zákonníka práce**,

3. v prípade možnej aplikácie Občianskeho zákonníka, možno aplikovať na Zákonník práce **len všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka** („všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka“).

V nadväznosti na vyššie uvedené sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru **budú vzťahovať**, napr. tieto ustanovenia Občianskeho zákonníka:

- § 34 (definícia právneho úkonu),
- § 37 (právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne, absolútna nemožnosť plnenia),
- § 43a, 43b, 43c (proces uzatvárania zmluvy – oferta, akceptácia),
- § 44 (protinávrh),
- § 45 (teória dôjdenia),
- § 100 a nasl. (premlčacia doba, spôsob počítania),
- § 122 (počítanie času – lehoty).

Z hľadiska kontroly dodržiavania ustanovení Zákonníka práce a na účely kontroly tu má význam:

§ 39: **Neplatný je právny úkon**, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu, alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom (**Obchádzanie zákona**).

§ 41a ods. 1: Ak neplatný právny úkon má náležitosti iného právneho úkonu, ktorý je platný, možno sa naň odvolať, ak je z okolností zrejmé, že vyjadruje vôľu konajúcej osoby. (**Konverzia právnych úkonov**)

§ 41a ods. 2: **Ak právnym úkonom má byť zastretý iný právny úkon**, platí tento iný úkon, ak to zodpovedá vôli účastníkov a ak sú splnené všetky jeho náležitosti. Neplatnosti takého právneho úkonu sa nemožno dovolávať voči účastníkovi, ktorý ho považoval za nezastretý. (**Simulovaný a dissimulovaný právny úkon**)

Tieto ustanovenia **riešia postup v rozpore so zákonom a obchádzanie zákona**.

V tejto súvislosti sa vyjadril aj Najvyšší súd SR (rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4Obo 20/2007, zo dňa 29. januára 2008): „Podľa ustanovenia § 39 OZ neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom, alebo účelom odporuje zákonu, alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom. Absolútne neplatný právny úkon, je právny úkon, ktorý nie je dovolený. O takúto nedovolenosť a teda absolútnu neplatnosť právneho úkonu ide vtedy, ak svojím obsahom, alebo účelom odporuje zákonu, alebo zákon obchádza.

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.“

Postup v rozpore so zákonom a obchádzanie zákona

Aj v pracovnom práve platia pravidlá, ktoré sa uplatnia, aby sa zabránilo konaniu v rozpore s právom, ako aj obchádzaniu účelu zákona.

Tieto pravidlá neupravuje Zákonník práce, ale Občiansky zákonník, ktorý sa v tomto prípade priamo aplikuje. V zmysle § 1 ods. 4 ZP „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.*“

Občiansky zákonník rieši, ako postihovať konanie, ktoré je v rozpore s právom, alebo ktoré právo obchádza, t. j. nejde o medzeru v zákone (ani o dovolené konanie). Následok konania osoby, ktorá sa snaží využiť neexistujúcu medzeru, je neplatnosť právneho úkonu.

V zmysle § 39 OZ „**Neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu, alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.**“

Toto ustanovenie rieši:

- a) **konanie (právny úkon), ktoré odporuje zákonu**, a to svojím obsahom alebo účelom = konanie (právny úkon) je neplatné,
- b) **konanie (právny úkon), ktoré zákon obchádza** = konanie (právny úkon) je neplatné,
- c) **konanie (právny úkon) sa prieči dobrým mravom** = konanie (právny úkon) je neplatné.

Právo rieši aj to, či sa neplatnosti môže dovoliť iba zmluvná strana (zamestnanec a zamestnávateľ u dohody) alebo všetci. Vzhľadom na to, že § 39 OP nie je vymenovaný v § 40a OZ, ide o tzv. absolútnu neplatnosť právneho úkonu. V prípade absolútnej neplatnosti, právna teória uvádza, že sa jej **môže dovoliť ktokoľvek, t. j. nielen zmluvné strany.**

Posúdenie právneho úkonu, ktorým sa „zakrýva“ iný právny úkon

Zneplatnenie konania (právneho úkonu) sa v práve následne rieši z hľadiska toho, či nemožno tento právny úkon považovať za iný právny úkon, ktorý by bol platný („pôvodný“ právny úkon by zostal neplatný), pretože má vlastne náležitosti iného právneho úkonu, a teda by platný mohol byť ten „iný“ právny úkon. Podľa § 41a ods. 1 OZ „**ak neplatný právny úkon má náležitosti iného právneho úkonu, ktorý je platný, možno sa naň odvolať, ak je z okolností zrejmé, že vyjadruje vôľu konajúcej osoby.**“

Podľa § 41a ods. 2 OZ „**Ak právnym úkonom má byť zastretý iný právny úkon, platí tento iný úkon, ak to zodpovedá vôli účastníkov a ak sú splnené všetky jeho náležitosti. Neplatnosti takého právneho úkonu sa nemožno dovoliť voči účastníkovi, ktorý ho považoval za nezastretý.**“

Z uvedeného vyplýva, že ak zamestnávateľ a zamestnanec chceli obísť ustanovenia zákona tak, že **navonok konali inak** (prejavený právny úkon = prejav), ako chceli v skutočnosti konať, resp. ako skutočne konali (vôľa), ide o nesúlad vôle a prejavy vôle, vôľa je iná, ako bola prejavená a Občiansky zákonník stanovuje, že:

- to prvé konanie (právny úkon) je neplatné, pretože nezodpovedá skutočnosti a chce sa zastrieť niečo iné,
- a teda je platné to, čo skutočne chceli (aká je skutočná vôľa) uskutočniť zmluvné strany.

Konanie (právne úkony) sa v práve **posudzuje podľa obsahu** (t. j. správanie zamestnávateľa a zamestnanca počas trvania vzťahu), **teda nie podľa toho, ako svoje konanie dohodli alebo označili** (forma).

Príklad: Zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancom tri dohody o pracovnej činnosti, 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 tretou činnosťou bude práca s počítačom, vyhotovovanie listov (tretia dohoda).

Posúdenie situácie: Zákonník práce síce explicitne nezakazuje uzatvorenie troch dohôd súbežne u jedného zamestnávateľa, ale na situáciu sa môže aplikovať § 39 a § 41a OZ. Podľa § 39 OZ: „**Neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu, alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom.**“ Z uvedeného hľadiska sa právnym úkonom (tri dohody) môžu obchádzať ustanovenia Zákonníka práce. Namiesto jednej pracovnej zmluvy – druhová práca: administratívne práce, práca sa rozpíše/rozdelená na tri činnosti, ktoré spolu majú rozsah 30 hodín týždenne. V takejto situácii sa mala uzatvoriť pracovná zmluva a nie tri dohody (osobitne, ak celkový výkon práce na základe týchto troch dohôd vykazuje znaky pravidelnosti a sústavného výkonu práce).

Zároveň platí, že (§ 41a ods. 2 OZ): „**Ak právnym úkonom má byť zastretý iný právny úkon, platí tento iný úkon, ak to zodpovedá vôli účastníkov a ak sú splnené všetky jeho náležitosti.**“ Takýto právny úkon (tri dohody – tri právne úkony) by mohol byť posúdený ako pracovná zmluva, ak by sa zistilo, že zmluvné strany chceli (bola to ich vôľa) uzatvoriť pracovnú zmluvu, ale aby zamestnávateľ ušetril náklady, zmluvné strany sa rozhodli obísť zákon tak, že uzatvorili tri dohody. Samotné náležitosti právneho úkonu sú v tomto prípade splnené (je tu dohoda o mieste výkonu práce, druhu práce, nástupu do zamestnania, ako aj odmena za vykonanú prácu).

Príklad: Zamestnanec vykonával prácu v rozsahu 40 hodín týždenne v priemere a 400 hodín práce nadčas v kalendárnom roku. Na výkon ďalšej práce sa uzatvorila dohoda o pracovnej činnosti.

Posúdenie situácie: Podľa § 50 ZP „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.“. § 223

ods. 2 ZP na toto ustanovenie neodkazuje a zároveň v tomto ustanovení ide len o pracovné zmluvy (pracovný pomer), (nie je tu explicitne uvedené, že ide aj o dohody alebo o kombináciu pracovnej zmluvy a dohody). V praxi to potom vedie k vyššie uvedeným situáciám.

Uvedenú situáciu je ale potrebné posúdiť aj z hľadiska Občianskeho zákonníka. Keďže Zákonník práce stanovuje, že maximálny rozsah práce nadčas je 400 hodín v kalendárnom roku, pri dohadovaní ďalších zmlúv/dohôd, ktorými by sa tento rozsah chcel „obísť“, možno aplikovať § 39 OZ, pretože ide o obchádzanie ustanovení Zákonníka práce, ktoré jednoznačne stanovuje limit na vykonávanie práce pre jedného zamestnávateľa, a teda sa nepripúšťa jeho navýšenie nielen cez pracovnú zmluvu, ale ani cez akýkoľvek iný zmluvný typ, napríklad dohodu o pracovnej činnosti (ak ide o závislú prácu), pričom nemožno argumentovať, že zákaz je len na pracovnú zmluvu.

Neplatnosť právneho úkonu – skúmanie vôle pri prekvalifikovaní právneho úkonu

Na dohody sa vzťahujú ustanovenia Občianskeho zákonníka (§ 37 - právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne, absolútna nemožnosť plnenia), ako aj ustanovenia Zákonníka práce (napr. § 17).

Aj v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru platí **tzv. doložka neplatnosti** právneho úkonu podľa § 17 ods. 2 ZP. Osobitne sa to týka **formy jednotlivých dohôd** (§ 226 ods. 2, § 228 ods. 1, § 228a ods. 2), kde sa stanovuje, že dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V tomto prípade pôjde o neplatnosť absolútnu, t. j. zmluvné strany nemôžu nedostatok formy dodatočne „zhojiť“.

Pracovnoprávna teória niekedy uvádza, že v prípade, ak nemá dohoda písomnú formu, založil sa pracovný pomer na základe ústnej dohody s náležitosťami, ktoré boli dohodnuté v rámci ústnej dohody o jednej z prác vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na druhej strane tu vyvstáva otázka, čo v prípade, ak zmluvné strany nechceli zastriehť dohodou iný právny úkon, t. j. napr. dohodou o pracovnej činnosti nechceli zastriehť pracovnú zmluvu, ale chceli (bola to ich vôľa) uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti, ale nespĺnili niektorú z formálnych alebo obsahových náležitostí dohody (napríklad zabudli uviesť jednu z podstatných náležitostí alebo ju nedohodli dostatočne určito). Tieto strany by boli nútené do pracovného pomeru, o ktorý nemali záujem. V tejto súvislosti možno odkázať na rozhodnutie NS ČR z roku 2004 (**21 Cdo 2163/2004**), kde tento súd uviedol: „*Obecně je v právní praxi přijímán i závěr ..., že v případě neplatné dohody o pracovní činnosti je třeba posoudit, zda nedošlo i k pracovnímu poměru, jestliže byl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednán druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce....*“ (pozri aj **R 19/1977**). T. j. otázka posúdenia, či nemalo ísť o pracovnoprávny vzťah je legitímna, ale neznamená, že v prípade neplatnej dohody má vždy ísť o pracovný pomer, pretože ako súd uvádza, „žalobce však opomíjí, že **nejde o mechanickoú „konverzi“ neplatné dohody o pracovní činnosti v pracovní smlouvu nastupující „automaticky“ v případě, jestliže je z neplatné dohody o pracovní činnosti seznatelné, jakou činnost a ve kterém místě měl zaměstnanec od určitého data vykonávat.**

Druh práce, miesto výkonu práce a den nástupu do práce jsou bezpochyby esenciálnými náležitosťmi pracovnej zmlouvy, ktoré však stejně dobre mohou být dojednaný také v dohode o pracovnej činnosti. **Aby bylo možné „posoudit, zda nedošlo i k pracovnímu poměru“, je proto významný závěr, o jaký právní úkon, v době, kdy účastníci sporný dvoustranný právní úkon uzavírali, se z obsahového hlediska jednalo, k čemu ve skutečnosti jejich projev vůle směřoval** (srov. § 240 odst. 1, § 244 odst. 1 zák. práce).“ Z tohto hľadiska súd posudzuje aj vôľu strán. Chceli zmluvné strany uzatvoriť v skutočnosti pracovnú zmluvu, alebo ich vôľou bola len dohoda o pracovnej činnosti? Aký bol prejav ich vôľe? K čomu smeroval? Ide tu teda o otázku, či neplatnosť dohody umožňuje konverziu tohto právneho úkonu (z pracovnoprávneho vzťahu na dohodu, na pracovný pomer na pracovnú zmluvu).

NS ČR tak dospel k záveru, že „**jestliže tedy odvolací soud vzal v posuzované věci za podklad svých úvah zjištění, že „účastníci v žádném případě neminili uzavřít pracovní poměr“, a že jejich projevená vůle směřovala k uzavření dohody o pracovní činnosti** (o tom ostatně žalobce v době zahájení řízení „na určení platnosti dohody o pracovní činnosti“ neměl pochybnosti), je jeho závěr, že „**práva o povinnosti mezi účastníky lze vyvozovat toliko z dohody o pracovní činnosti, správný.**“ Z tohto hľadiska NS ČR konštatoval, že vzťah a práva a povinnosti z tohto vzťahu majú povahu práv a povinnosti z dohody o pracovnej činnosti a nie z pracovného pomeru.

Zároveň sa NS ČR v prípade **21 Cdo 2163/2004** vyslovil, že „**Je mimo pochybnost, že i v případě, jestliže je dohoda o pracovní činnosti uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem neplatná, vzniká za předpokladu, že zaměstnanec pro zaměstnavatele pracoval a byl za vykonané práce odměňován, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovněprávní vztah a nikoliv vztah občanskoprávní. Z tohoto pohledu lze sdílet názor dovolatele, že mezi účastníky nemohlo jít o vztah upravený jiným právním předpisem, nežli zákoníkem práce, protože i vztah vyplývající z neplatné dohody o pracovní činnosti a následky z něho vyplývající je třeba posuzovat jako vztah pracovněprávní a na základě pracovněprávních předpisů.** Obecně je v právní praxi přijímán i závěr (vyjádřený v již zmíněném rozsudku bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 28.3.1975 sp. zn. 5 Cz 6/75, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1977, pod č. 19, na který žalobce poukazuje), že v případě neplatné dohody o pracovní činnosti je třeba posoudit, zda nedošlo i k pracovnímu poměru, jestliže byl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednán druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce (§ 29 odst. 1 zák. práce).“

Z tohto hľadiska by išlo o faktický pracovnoprávny vzťah z dohody a nie z pracovného pomeru.

Môže nastať aj situácia, že nie je dohodnutá niektorá z náležitostí dohody, ktorá je **podstatnou náležitosťou právneho úkonu**. Aby išlo o platne uzatvorenú dohodu, musia byť dohodnuté podstatné náležitosti dohody, a to písomne.

V praxi môže vzniknúť otázka, či nedojednanie náležitostí dohody vytvára otázku o neplatnosti alebo otázku o nedojednaní žiadnej dohody (ničotnom úkone). V prípade

absencie písomnej formy je predpoklad, že je aspoň ústne dojednaná dohoda o podstatných náležitostiach dohody. V takom prípade je možné z prejavov vôle odvodiť právny úkon, ktorý bol urobený, hoci je neplatný.

Ak však z prejavov vôle nemožno odvodiť žiadny právny úkon, ktorý by bol urobený, nebola dojednaná žiadna dohoda.

Možno sa domnievať, že je rozdiel medzi písomným nevyjadrením podstatnej náležitosti dohody (ale jej ústnym dojednaním), t. j. je tu súhlasný prejav vôle postihnutý vadou neplatnosti (napr. zamestnanec sa zaviazal upratovať 10 hodín týždenne za 2,5-eura na hodinu počas troch mesiacov) a chýbajúcim prejavom vôle (zamestnanec sa zaviazal upratovať priestory 10 hodín týždenne a odmena a doba trvania dohody nie je dohodnutá).

Ak boli dojednané podstatné náležitosti, dohoda bola uzatvorená, ale nie je platná.

Ak neboli dojednané podstatné náležitosti dohody, dohoda nevznikla.

Ak sa ale práca vykonávala, je potrebné ochrániť toho, kto prácu vykonal. Z faktického konania subjektov (ich prejavov vôle počas vykonávania práce, t. j. v tejto fáze už nejaké prejavy sú) by sa malo odvodiť, či ochrana smeruje k pracovnému pomeru alebo k pracovnoprávnemu vzťahu na základe dohody.

Postupovalo by sa v kontexte § 222 ods. 2 ZP – bezdôvodné obohatenie a jeho vydanie, resp. ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada (§ 222 ods. 3 ZP). V prípade nedobromyseľného konania sa musia vydať aj úžitky z neho (§ 223 ods. 4 ZP).

2. Ustanovenia o možnosti výhodnejšieho dojednania medzi stranami

§ 1 ods. 6 ZP upravuje možnosť odchýlného dojednania od zákona, pričom stanovuje rámce takéhoto dojednania. V pracovnoprávných vzťahoch, t. j. **aj v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**, 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.

Pôjde napríklad o dojednanie dovolenky alebo zabezpečenia stravovania v dohode.

3. Definícia zamestnanca a zamestnávateľa

Zamestnávateľom (zamestnanca na dohodu) bude osoba podľa § 7 ods. 1 ZP. **Zamestnancom** bude osoba podľa § 11 ods. 1 ZP. Aplikuje sa aj vekové obmedzenie pre dojednanie dohody a deň začatia vykonávania práce na dohodu.

4. Spôsobilosť mať práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony

Na túto osobu sa vzťahuje § 11 ZP, t. j. pravidlo o pracovnoprávnej spôsobilosti na právne úkony.

5. Zákaz diskriminácie

Na zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohôd sa vzťahuje ustanovenie § 13 ZP o zákaze diskriminácie, v nadväznosti na to aj antidiskriminačný zákon.

Ustanovenie o predzmluvných vzťahoch (§ 41 ZP) sa nenachádza v prvej časti Zákonníka práce. Vystáva tu otázka, či § 41 ods. 6 ZP nemožno aplikovať v spojení s § 13 ZP a v spojení s ustanoveniami antidiskriminačného zákona. Z tohto hľadiska by zamestnávateľ pred uzatvorením dohody a počas jej trvania nemal požadovať informácie, ktoré by boli porušením zásady zákazu diskriminácie.

6. Spory a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

§ 14 ZP (riešenie sporov), podľa ktorého „*spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy,*“ možno prepojiť s § 223 ods. 5 ZP, podľa ktorého „*spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.*“. To znamená, že aj spory z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru prejednávajú a rozhodujú súdy. K otázke aplikácie § 77 ZP (preklúzia pri podaní žaloby o neplatnosť dohody) viď. ďalej.

7. Dobré mravy

Pri posudzovaní obsahu dojednania ohľadom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa uplatňuje **inštitút dobrých mravov (§ 15 ZP)**. (Pozri aj § 3 ods. 1 a § 39 OZ).

8. Notárska zápisnica u osôb, ktoré nemôžu písať alebo čítať

Na dohody sa vzťahuje aj § 16 ods. 1 a 2 ZP.

9. Neplatnosť právneho úkonu

Na dohody sa vzťahuje § 17 ZP o neplatnosti právnych úkonov (ako aj príslušné ustanovenia Občianskeho zákonníka o neplatnosti právnych úkonov) – zákaz vzdania sa práv vopred (ods. 1), plnenie povinnosti spolurozhodovania a prerokovania na platnosť právnych úkonov zamestnávateľa (ods. 2), ustanovenie, že ak zamestnanec neplatnosť nespôsobil sám, nemôže mu byť na ujmu (ods. 3).

10. Ustanovenia o omyle

V § 19 ods. 1 ZP o omyle, podľa ktorého „*v prípade, ak účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo*“ (napr. nebude spôsobilý vykonať úlohu dohodnutú v dohode o vykonaní práce v danom čase a vedel o tom už pri uzatváraní dohody) a podľa ktorého má tento účastník právo od zmluvy odstúpiť, sa používa pojem „zmluva“, nie „dohoda“, aj keď dohoda je synonymom zmluvy, tu sa myslí pracovná zmluva. Toto ustanovenie je zaradené v prvej časti Zákonníka práce. Z kontextu § 19 ZP nevyplýva, že by chcel zákonodarca zúžiť jeho použitie len na pracovné zmluvy. Z tohto hľadiska možno použiť pravidlo primeranej⁹⁹ aplikácie ustanovenia na dohody (*pojem zmluva sa nahradí pojmom dohoda*).

Obdobne sa to týka aj ods. 3 v § 19 ZP, v ktorom zákonodarca viaže toto odstúpenie na slová „od pracovnej zmluvy možno odstúpiť“. Primeraným použitím tohto ustanovenia v kontexte § 223 ods. 2 ZP by toto ustanovenie znelo „odstúpiť od dohody podľa odseku 2.“

Osobitné ustanovenie o odstúpení počas trvania vzťahu obsahuje § 226 ods. 3 ZP v prípade dohody o vykonaní práce.

11. Zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Na dohody sa vzťahujú aj tri taxatívne vypočítané zabezpečovacie inštitúty vymenované v § 20 ods. 1 - dohoda o zrážkach zo mzdy (§ 20 ods. 2), ručenie (§ 20 ods. 3), alebo zriadenie záložného práva (§ 20 ods. 4). Možnosť uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti umožňuje aj odkaz v § 225 ods. 1 ZP.

12. Nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa

Garancia príjmu (§ 21) podľa zákona o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z. sa vzťahuje aj na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pretože zamestnávateľ je povinný platiť garančné poistenie.

⁹⁹ V § 223 ods. 2 ZP slovo „primerane“ nie je, a teda by malo ísť o „doslovné“ použitie ustanovení, čo však možné nie je. Keďže právo by sa malo vykladať aj v kontexte, aj v súlade s jeho účelom, možno sa domnievať, že ak ide len o „rozpor“ formálny (nič vecného nebráni namiesto slova „zmluva“ použiť pri prepojení § 223 ods. 2 ZP a § 19 ZP slovo „dohoda“) a nie vecný (t. j. napr. § 19 OZ by mal byť výlučne aplikovaný len na pracovné zmluvy), je možné urobiť takéto primerané použitie. V tomto prípade ide o legislatívny „nedostatok“, nie o zámer.

13. Prechod práv a povinností z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Prechod práv a povinností sa týka všetkých pracovnoprávných vzťahov, nielen pracovného pomeru. Na týchto zamestnancov sa uplatnia § 27 – § 31. Komplikované by bolo použitie § 29a ZP (jeho aplikácia by mohla byť zúžená na skončenie pracovnoprávneho vzťahu z dohody, nároky, ako odstupné, by z jeho aplikácie nevyplynuli).

V prípade prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti (§ 31 ods. 7) (t. j. ustanovenie sa vzťahuje aj na zamestnancov vykonávajúcich prácu na dohody, v praxi však kolektívne zmluvy bývajú uzatvárané spravidla za zamestnancov v pracovnom pomere).

14. Dohoda o sporných nárokoch

Túto dohodu podľa § 32 ZP môžu uzatvoriť aj osoby, ktoré vykonávajú prácu na základe dohôd, a teda môžu si dohodou upraviť sporné nároky, ktoré by mali z dohody (napr. odmenu).

15. Smrť zamestnanca vykonávajúceho prácu na dohodu

a) peňažné nároky zamestnanca

Na zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na dohodu, sa plne vzťahuje § 35 ods. 1 ZP, podľa ktorého „*ak osobitný predpis neustanovuje inak, **peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezanikajú.***“ Druhá veta stanovuje, že „*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.***“

V danom prípade primerané použitie na dohody nie je v rozpore s účelom Zákonníka práce, t. j. ustanovenie by bolo možné použiť ako „... prechádzajú peňažné nároky z dohôd postupne...“, t. j. slovo „pracovný pomer“ by nahradilo slovo „dohoda“, slovo „mzdový nárok“ by nahradil nárok obdobný mzdovému nároku, čo by bola v tomto prípade „odmena“, ktorá má charakter obdobný mzdovému nároku. Dôležité je aj posúdiť, čo je mzdový nárok (pozri § 118 ods. 2 ZP o vymedzení mzdy, § 134 ZP o priemernom zárobku) a čo tvorí odmenu zamestnanca porovnateľnú s mzdovým nárokom.

b) peňažné nároky zamestnávateľa

Podľa § 35 ods. 2 ZP „***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.***“ V danom prípade zákonodarca neurčuje, či

ide o peňažné nároky z pracovného pomeru alebo z pracovnoprávných vzťahov. Týka sa to aj peňažných nárokov zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd.

16. Počítanie času, premlčanie, preklúzia

V prípade zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe dohôd nie sú stanovené výnimky ohľadom počítania času (uplatnia sa zásady Zákonníka práce - § 37 o dobe, Občianskeho zákonníka - § 122 počítanie lehôt). Zároveň platí výpočet § 36 ods. 1 ZP o preklúzii (zániku práva neuplatnením) a ods. 2 o tom, ktoré nároky sa nepremlčia.

17. Doručovanie

Ustanovenia o doručovaní (§ 38 ZP) sa vzťahujú aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru („to platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností **vyplývajúcich z dohody o práci** vykonávanej mimo pracovného pomeru“). Nedodržanie ustanovení môže mať za následok neplatné skončenie pracovnoprávneho vzťahu.

18. Ďalšie ustanovenia prvej časti Zákonníka práce

Aplikovať možno aj ustanovenia: a) pôsobnosť ZP – §§ 1-6, b) úkony za zamestnávateľa – § 9 - § 10, c) informačná povinnosť podľa § 22, d) uspokojovanie nároku podľa § 33 a § 34, e) výklad niektorých pojmov – § 39 a § 40.

19. Niektoré ustanovenia o pracovnom čase

Od 1. januára 2013 sa na dohody vzťahujú aj niektoré ustanovenia tretej časti Zákonníka práce týkajúce sa pracovného času. Zo smernice 2003/88/ES, ako aj z Ústavy SR vyplývajú minimálne požiadavky ohľadom zamestnancov a ich pracovného času. Z tohto hľadiska sa od 1. januára 2013 výslovne uvádzajú ustanovenia tretej časti Zákonníka práce (pracovný čas), ktoré sa budú aplikovať v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru sa budú vzťahovať tieto základné pravidlá:

a) maximálna dĺžka pracovného času v rámci dňa

Upravuje sa maximálna dĺžka pracovného času v rámci dňa tak, aby bol výkon práce (pracovný čas na dohodu) obmedzený najviac do rozsahu 12 hodín denne, resp. 8 hodín denne v prípade mladistvých.

b) prestávky v práci (§ 91 Zákonníka práce)

Na zamestnancov na dohodu sa vzťahujú ustanovenia § 91 ZP o prestávke v práci.

Cieľom je zabezpečiť, aby mal zamestnanec po určitom úseku, resp. v určitom úseku vykonávanej práce (ak má vykonávať prácu viac ako 6 hodín alebo viac ako 4 a pol hodiny v prípade mladistvého zamestnanca počas jeho výkonu práce) právo na prestávku v práci. Prestávka v práci sa nezapočítava do pracovného času, nemôže sa poskytovať na začiatku ani na konci pracovného času.

c) nepretržitý denný odpočinok (§ 92 Zákonníka práce)

Na zamestnancov na dohodu sa vzťahujú ustanovenia o nepretržitom dennom odpočinku (§ 92 ZP).

Cieľom je zabezpečiť, aby mal zamestnanec minimálny odpočinok najmenej 12 hodín (v prípade mladistvého najmenej 14 hodín) medzi dvoma časovými úsekmi vykonávania práce (de facto medzi dvoma pracovnými zmenami). V § 92 ZP sa stanovujú aj výnimky (skratenie tohto odpočinku), ktoré možno aplikovať na dohody.

d) nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 a § 94 Zákonníka práce)

Na zamestnancov na dohodu sa vzťahujú ustanovenia o nepretržitom odpočinku v týždni (§ 93 a § 94 ZP).

Cieľom je zabezpečiť, aby mal zamestnanec minimálne dva dni odpočinku v týždni. Platia tu aj výnimky podľa § 93 ods. 2 až 5 ZP.

Zároveň sa v prípade dohôd zabezpečuje aj dodržiavanie zákazu práce v dňoch pracovného pokoja (dni nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni a sviatky) v zmysle § 94 ZP.

e) nočná práca (§ 98 Zákonníka práce)

Na dohody sa vzťahuje § 98 ZP, kde sa stanovujú pravidlá pre nočnú prácu a pre posúdenie, kto vykonáva nočnú prácu.

f) zákaz pracovnej pohotovosti (§ 96 Zákonníka práce) a práce nadčas (§ 97 Zákonníka práce)

V § 223 ods. 2 ZP sa stanovuje, že zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť (§ 96 ZP) a prácu nadčas (§ 97 ZP).

Zákonník práce vymedzuje v § 97 ZP definíciu práce nadčas nasledovne: Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas (pozn. keďže sa im neurčujú zmeny, neurčuje sa im ani týždenný pracovný čas) vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času (pozn. zo zákona nemajú žiadne vopred určené rozvrhnutie) a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (pozn. zo zákona nemajú žiadny rozvrh pracovných zmien).

Keďže sa zamestnancovi neurčujú pracovné zmeny, nie je tu ani práca nad rozsah zmien. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanci vykonávajúci prácu na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nevykonávajú (a ani to nedáva zmysel) prácu nadčas (zamestnávateľ im vopred nerozvrhuje pracovné

zmeny, a teda technicky ani nevzniká nadčas, ktorý je definovaný v § 97 ZP ako práca mimo rozvrhu pracovných zmien a nad určený pracovný čas).

Zároveň zo zákona vyplýva, že tieto osoby môžu vykonávať prácu len v nejakom maximálnom rozsahu (študenti – 20 hodín/týždenne v priemere, ostatní – 10 hodín týždenne/bez priemeru, dohoda o vykonaní práce - 350 hodín/kalendárny rok). Nevymedzuje sa to ako pracovný čas, ale ako rozsah maximálnej práce.

f) ďalšie ustanovenia Zákonníka práce

Z legislatívno-technického hľadiska sa vzťahuje na dohody aj § 85 ods. 1 a 2 ZP, kde sa vymedzuje, čo je to „pracovný čas“¹⁰⁰ a „doba odpočinku“¹⁰¹.

Na dohody sa vzťahuje aj § 90 ods. 10 ZP, kde sa stanovuje možnosť zamestnávateľa, po dohode so zástupcami zamestnancov, určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času. Na dohody sa vzťahuje aj § 95 ZP, kde sa určuje, ktorá zmena je v rámci týždňa prvá.

V princípe, na dohody sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhovaní pracovného času - § 86 - § 90 ZP. Organizácia pracovného času je teda dohodnutá priamo v dohode, alebo je založená na konkrétnej potrebe (ad hoc) s tým, že sa musia dodržať limity ustanovené zákonom.¹⁰²

20. Minimálna mzda

Od 1. januára 2013 sa na dohody vzťahuje ustanovenie § 119 ods. 1 ZP, ktoré upravuje minimálnu mzdu a zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. Platia tu teda aj ostatné pravidlá pre výpočet, ak zamestnanec neodpracuje celý pracovný čas, a pod. *Nakoľko rozsah prác pre zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, je limitovaný maximálnym týždenným počtom hodín (dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov), alebo je daný výsledkom práce a limitovaný maximálnym ročným počtom odpracovaných hodín (dohoda o vykonaní práce), takže nie je možné určiť alikvotný podiel odpracovaného času na mesiac na účely výpočtu príslušnej sumy mesačnej minimálnej mzdy, pričom na zamestnancov na dohodu sa ustanovenia Zákonníka práce určujúce dĺžku ustanoveného týždenného pracovného času nevzťahujú, pri posudzovaní dodržania § 119 ods. 1 ZP je potrebné vychádzať výlučne z hodinovej sumy minimálnej mzdy a počtu skutočne odpracovaných hodín.*

100 Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

101 Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

102 V tejto súvislosti právna úprava ČR v § 74 ods. 2 ZP ustanovuje, že „V dohodách o prácach konaných mimo pracovný pomer není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.“

Na dohody sa nevzťahujú ustanovenia o:

- **minimálnych mzdových nárokoch (§ 120 ZP)**,
(zamestnanec sa nemusí zaradiť do stupňa náročnosti práce 1 až 6)
- **mzde za prácu nadčas (§ 121 ZP)**, (*práca nadčas na dohodu je zakázaná*)
- **mzde a náhrade mzdy za sviatok (§ 122 ZP)**,
- **mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu (§ 123 ZP)**,
- **mzdovej kompenzácií za sťažený výkon práce (§ 124 ZP)**.

Na dohody sa nevzťahujú ani § 118, § 119 ods. 2 a 3, § 125 až § 128 ZP.

K otázke minimálnych mzdových nárokov, napr. podľa českej literatúry¹⁰³ „zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohody o vykonaní práce musia byť, pokiaľ ide o odmenu za prácu, ohodnotení rovnako ako zamestnanci v pracovnom pomere konajúci u rovnakého zamestnávateľa rovnakú prácu“. Uvedený záver odvodzujú zo zásady rovnakého zaobchádzania (táto sa cez § 13 ZP vzťahuje aj na dohody).

21. Ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca v práci

Právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru má určité špecifiká v porovnaní s právnou úpravou pracovného pomeru, napr. v oblasti pracovného času (nevzťahujú sa na ne ustanovenia o rozvrhovaní pracovného času), v oblasti prekážok v práci (nevzťahujú sa na ne ustanovenia o prekážkach v práci a o výkone práce). Uvedené nevyklučuje, že osoba napr. nemôže byť dočasne pracovne neschopná (viď. aj nároky podľa zákonov č. 462/2003 Z. z. a č. 461/2003 Z. z.), alebo potrebuje vyšetrovanie alebo ošetrovanie.

Od 1. januára 2013 sa upravuje aj otázka neprítomnosti zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na základe jednej z dohôd v práci. Do 31. 12. 2012 chýbal právny podklad (ak nebol dohodnutý), ak zamestnanec neprišiel v deň, keď mal vykonávať prácu do práce z dôvodu prekážky na jeho strane. Od 1. 1. 2013 sa v § 223 ods. 2 ZP stanovilo „*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.*“

V § 223 ods. 2 ZP sa stanovuje povinnosť zamestnávateľa, aby ospravedlnil neprítomnosť zamestnanca v práci, v čase, v ktorom mal podľa určenia zamestnávateľa alebo dohody s ním vykonávať prácu.

Zo znenia § 223 ods. 2 ZP teda vyplýva, že zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci, ak

103 BĚLINA, M. a kolektív: Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck. 1. vydání. 2012, str. 459.

- **ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g)¹⁰⁴ (pozn. dôležité osobné prekážky v práci)** – ide o naviazanie 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)],

104 § 141 ods. 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 ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“

§ 141 ods. 2: Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie 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 ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie 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 ošetrovanie 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,
- c) sprevádzanie
 1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie 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 zamestnanec 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,.

- neprítomnosť zasiahla **do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce** (pozn. zamestnávateľ neurčuje rozvrh pracovného času, ani pracovné zmeny).

Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny (ani samotná odmena) nepatrí. Vzhľadom na to, že v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ide o neplatený čas (zamestnanec nemá právo na náhradu odmeny) a nepovažuje sa ani za výkon práce, ide len o ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca v práci, po ktorú trvala jeho neprítomnosť.

Ak by sa uvedené považovalo za pracovné voľno a výkon práce, znížil by sa rozsah práce v konkrétnom týždni (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov) alebo celkový rozsah práce na základe dohody o vykonaní práce.

Cieľom právnej úpravy účinnej od 1. 1. 2013:

- **bolo riešiť** ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca, vykonávajúceho prácu na dohodu, v práci vo väzbe na prípadné porušenie povinností zamestnancom vyplývajúcich z príslušnej dohody s následkom, napr. náhrada škody, skončenie pracovnoprávneho vzťahu a
- **nebolo riešiť** otázku započítania prekážky v práci do rozsahu odpracovaného času a priznanie náhrady odmeny.

22. Aplikácia ustanovení o splatnosti mzdy (odmeny), výplate mzdy (odmeny) a zrážkach zo mzdy (odmeny)

Podľa § 223 ods. 2 ZP platí, že „*Na splatnosť odmeny, výplatu odmeny a zrážky z odmeny sa primerane uplatnia ustanovenia § 129 až § 132.*“ Ide o ustanovenia:

- § 129 (splatnosť mzdy),
- § 130 (výplata mzdy),
- § 131 (zrážky zo mzdy),
- § 132 (splatnosť, výplata a zrážky z iných príjmov).

Ide o primerané uplatnenie týchto ustanovení. Tieto ustanovenia budú platiť, ak nie je ustanovené niečo iné v časti, ktorá sa týka dohôd (niečo iné je ustanovené napr. v otázke splatnosti odmeny z dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov, viď. ďalej).

Splatnosť odmeny z dohody v kontexte aplikácie § 129 Zákonníka práce

Podľa § 223 ods. 2 ZP sa na dohody primerane uplatní § 129 ZP.

V ods. 1 § 129 sa rieši otázka splatnosti mzdy, t. j. dokedy je splatná najneskôr a či sa možno dohodnúť aj inak. Vzhľadom na to, že otázka splatnosti odmeny pri dohode o pracovnej činnosti je riešená v § 228a ZP, pri dohode o brigádnickej práci študentov je riešená v § 228 ZP a pri dohode o vykonaní práce v § 226 ZP, toto ustanovenie sa na dohody neuplatní.

V dohode o pracovnej činnosti a v dohode o brigádnickej práci študentov (prípadne aj v kolektívnej zmluve, ak by sa týkala aj dohôd) však možno dojednať skoršiu splatnosť odmeny, ako to ustanovuje zákon. V prípade dohody o vykonaní práce je splatnosť odmeny až po vykonaní a odovzdaní práce a dojednanie splatnosti časti odmeny upravuje § 226 ods. 4 ZP.

Splatnosť odmeny v prípade dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti

Podľa ods. 3 § 228 ZP (dohoda o brigádnickej práci študentov) „Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.“ a podľa odseku 4 § 228a ZP (dohoda o pracovnej činnosti) „Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.“ Ide tu o určenie:

- splatnosti odmeny z týchto dohôd,
- vyplatenia odmeny z týchto dohôd.

Príklad: Zamestnanec na dohodu o brigádnickej práci študentov zarobil v mesiaci február 2016 sumu vo výške 130,- eur. Dokedy najneskôr mu musí byť vyplatená odmena za vykonávanú prácu v mesiaci február 2016?

Novelou účinnou od 1. 7. 2014 sa osobitne určila splatnosť odmeny tak, že odmena je splatná do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala. To jest, splatnosť odmeny nastane 31. 3. 2016 (ak sa nedohodol skorší deň splatnosti). Zároveň odmena musí byť vyplatená do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala, t. j. najneskôr do 31. 3. 2016 (ak sa nedohodol skorší deň výplaty – výplatný termín).

V tomto prípade to znamená, že odmena za napr. mesiac február 2016 bude musieť byť vyplatená najneskôr do konca marca 2016 (pričom v dohode môže byť dohodnutý aj skorší dátum splatnosti a výplaty). Toto platí aj v prípade splatnosti odmeny pre dohodu o pracovnej činnosti.

Príklad: V dohode o pracovnej činnosti uzatvorenej od 1. 1. 2016 je dohodnutá odmena za vykonávanú prácu ako štvrťročná odmena. Ako postupovať v tomto prípade?

Pokiaľ ide o takéto dojednanie odmeny v dohode o pracovnej činnosti a v dohode o brigádnickej práci študentov, toto dojednanie nie je od 1. 7. 2014 v súlade so zákonom, a teda je v tejto časti dohody neplatné a uplatnia sa ustanovenia zákona o splatnosti a vyplatení odmeny z dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov.

Vyplatenie odmeny pred nástupom na dovolenku

Príklad: Zamestnanec vykonávajúci prácu na dohodu o pracovnej činnosti ide na dovolenku od 10. 3. 2016 do 17. 3. 2016 a odmena z dohody je splatná 15. 3. 2016. Zamestnanec požiadal o vyplatenie odmeny pred začatím dovolenky. Má na to právo?

V **ods. 2 § 129** je riešená otázka vyplatenia mzdy, ak ide zamestnanec na dovolenku, mzda je splatná počas dovolenky a zamestnanec požiada o jej vyplatenie pre nastúpením dovolenky.

Na dohody sa nevzťahujú ustanovenia Zákonníka práce o dovolenke, keďže nie sú vymenované v § 223 ods. 2 ZP a ani iné ustanovenie o dohodách nie je na ich aplikáciu odkázané. Zamestnanec vykonávajúci prácu na dohodu teda na ňu podľa Zákonníka práce nemá právo, čo však nevyklučuje jej dojednanie v dohode. Z tohto hľadiska bude rozhodujúce posúdenie, či ide o dovolenku v zmysle Zákonníka práce, napr. v dohode sa dohodla aj dovolenka v určitom rozsahu, alebo zamestnanec ide na dovolenku, pričom nárok na dovolenku nie je upravený v dohode, a teda v princípe ide o jeho súkromnú dovolenku v čase jeho voľna bez väzby na Zákonník práce. Ak by sa v dohode dohodlo právo zamestnanca na dovolenku v určitej výmere, ustanovenie § 129 ods. 2 ZP by sa aplikovalo aj na dohody, t. j. aj zamestnanec na dohodu by mal právo na vyplatenie odmeny pred začatím dovolenky, ak ide o odmenu, ktorá by sa stala splatná počas dovolenky.

Vyplatenie odmeny v prípade skončenia dohody

Príklad: Dohoda o pracovnej činnosti sa má skončiť 31. 3. 2016. Kedy má byť vyplatená odmena z tejto dohody za mesiac marec 2016?

V **ods. 3 § 129** je riešená otázka vyplatenia mzdy v prípade skončenia pracovného pomeru (mzda splatná za mesačné obdobie sa má vyplatiť v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodlo inak, zároveň najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru).

Vo väzbe na toto ustanovenie vzniká otázka, či v prípade dohody o brigádnickej práci študentov a dohode o pracovnej činnosti má prednosť pri skončení dohody toto ustanovenie alebo ustanovenia § 228 a § 228a ZP (o splatnosti odmeny). Možno sa domnievať, že toto ustanovenie je aj pri pracovnom pomere ustanovením, ktoré reguluje otázku vyplatenia mzdy pri skončení pracovného pomeru, a to prednostne pred všeobecnou otázkou splatnosti odmeny, a len ak je dojednané vyplatenie inak (t. j. v najbližšom výplatnom termíne), toto ustanovenie sa neuplatní. Z uvedeného možno tiež odvodiť prednosť tohto ustanovenia pred ustanoveniami § 228/§ 228a v tejto situácii. To jest, ak nie je v dohode o pracovnej činnosti a v dohode o brigádnickej práci študentov dojednaný výplatný termín, odmena sa má vyplatiť pri skončení dohody. Ak je dojednaný výplatný termín, odmena sa vyplatí v tento deň, Zároveň platí obmedzenie, že vyplatenie odmeny je najneskôr v najbližšom výplatnom termíne - § 129 ods. 3 ZP

a obmedzenie vyplývajúce z § 228 a § 228a ZP o tom, že takýto výplatný termín nemôže presiahnuť posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

V prípade dohody o vykonaní práce sa § 129 ods. 3 ZP nebude aplikovať, keďže v tomto prípade sa odmena vypláca po dokončení a odovzdaní práce.

Vyplatenie odmeny z dohody v kontexte aplikácie § 130 Zákonníka práce

Zaokrúhľovanie odmeny

V prvej vete ods. 1 § 130 ZP sa rieši otázka zaokrúhľovania mzdy na najbližší euro-cent nahor, ak kolektívna zmluva alebo vnútorný predpis zamestnávateľa, neustanovuje priaznivejšiu úpravu zaokrúhľovania mzdy v prospech zamestnanca.

Toto ustanovenie je aplikovateľné na všetky dohody.

Vyplácanie odmeny v peniazoch, v naturáliách a v cudzej mene

V druhej vete ods. 1 § 130 sa rieši otázka formy, v ktorej sa vypláca mzda. Vychádza sa z toho, že mzda sa vypláca v peniazoch a v mene euro. V inej forme – naturálna mzda sa vypláca, len; ak to umožňuje Zákonník práce (§ 127 ZP – tento sa na dohody priamo nevzťahuje, keďže § 223 ods. 2 ZP ho neuvádza) alebo osobitný predpis. To isté platí aj o vyplácaní mzdy v cudzej mene (rieši to § 128 ZP, ktorý sa na dohody priamo nevzťahuje, keďže § 223 ods. 2 ZP ho neuvádza).

Výplatný termín

Príklad: *Zamestnávateľ so zamestnancom v dohode o pracovnej činnosti nedojednal výplatný termín. Ide o porušenie zákona? Vyžaduje právna úprava dojednanie výplatného termínu v dohode o pracovnej činnosti (resp. v dohode o brigádnickej práci študentov)?*

V ods. 2 § 130 ZP sa rieši otázka výplatného termínu (ktorý je dohodnutý v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve – vid. aj § 43 ods. 2 a 3 ZP). Obligatórnou náležitosťou dohôd nie je dojednanie výplatného termínu. Zákonník práce v § 226, § 228 a § 228a priamo upravuje otázku splatnosti a vyplatenia odmeny. Zároveň sa nevyklučuje dojednanie výplatného termínu v dohode, pričom v prípade dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov musí byť výplatný termín dojednaný buď v rovnaký alebo skorší deň, ako ustanovuje zákon (t. j. posledný deň alebo skorší deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca). V prípade dohody o vykonaní práce sa môže dojednať výplatný termín vo väzbe na odovzдание časti práce, a teda vyplatenie časti odmeny a vo väzbe na vyplatenie odmeny po dokončení a odovzdaní práce.

Príklad: *V dohode o pracovnej činnosti uzatvorenej od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016 sa práca vykonáva 10 hodín týždenne a každý mesiac. Výplatný termín nebol dojednaný. Kedy je splatná odmena za mesiac február a kedy má byť vyplatená?*

V danej situácii je potrebné vychádzať z ustanovenia § 228a ZP (a pri dohode o brigádnickej práci študentov z § 228a ZP), že odmena je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala, t. j. odmena za mesiac február musí byť zamestnancovi vyplatená v hotovosti, resp. pripísaná na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky najneskôr posledný marcový deň.

Preddavok na odmenu

Príklad: *Dohoda o brigádnickej práci študentov bola uzatvorená od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016. Môže zamestnávateľ poskytovať napr. vždy k 25. dňu mesiaca preddavok na odmenu?*

V ods. 3 § 130 sa rieši otázka vyplácania preddavkov na mzdu medzi výplatnými termínmi. V princípe toto ustanovenie možno aplikovať na dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov, a teda poskytnúť preddavok na odmenu. Pokiaľ ide o dohodu o vykonaní práce, u tejto by sa malo platiť za vykonanú prácu a odovzdanú prácu ako celok alebo prípadne po jej častiach (viď. § 226 ods. 4 ZP): / pozn. technicky nemožno tiež vylúčiť poskytnutie preddavku/.

Spôsob vyplácania odmeny

V ods. 4 § 130 sa rieši otázka, akým spôsobom sa vypláca mzda – t. j. v hotovosti alebo zaslaním mzdy na účet v banke. Ustanovenie sa primerane vzťahuje aj na dohody, t. j. odmena sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku (v hotovosti), ak sa v dohode nedohodlo inak. Ak sa zamestnanec nemôže zo závažných dôvodov dostaviť po výplatu odmeny, alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu zamestnávateľ odmenu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu (pozn. určí sa v kontexte vyššie uvedeného) alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak. V tejto súvislosti viď. aj § 130 ods. 8 ZP o zaslaní mzdy na účet v banke (keďže toto už je najbežnejší spôsob vyplácania mzdy a odmeny).

Vydanie výplatnej pásky zamestnancovi na dohodu

Príklad: *Zamestnávateľ zamestnáva zamestnanca na dohodu o pracovnej činnosti a hrubá odmena za vykonanú prácu sú 4,- eurá/hodina. Zamestnávateľ vykoná z odmeny zrážky podľa § 131 ods. 1 ZP (zdravotné poistenie, sociálne poistenie, daň). Je povinný vydať zamestnancovi výplatnú pásku, kde uvedie tieto skutočnosti?*

Z ustanovenia § 130 ods. 5 ZP vyplýva povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi v pracovnom pomere výplatnú pásku (doklad pri vyúčtovaní mzdy). Keďže toto ustanovenie sa od 1. 7. 2014 vzťahuje v zmysle § 223 ods. 2 ZP primerane aj na

zamestnanca na dohodu, **zamestnancovi na dohodu musí zamestnávateľ vydať výplatnú pásku (doklad o vyúčtovaní odmeny).**

Tento doklad sa dáva **pri vyúčtovaní odmeny a obsahuje najmä nasledujúce údaje:**

- údaje o jednotlivých zložkách odmeny,
- o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním,
- o vykonaných zrážkach z odmeny a
- o celkovej cene práce.

Forma dokladu je písomná, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami.

Celkovú cenu práce tvorí odmena (*pozn. zákon nepozná náhradu odmeny a náhrady za pracovnú pohotovosť v prípade zamestnancov na dohodu, ak by sa poskytovali, tak vrátane nich*) a osobitne v členení preddavok poisťného na zdravotné poistenie, poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na starobné poistenie, poisťné na invalidné poistenie, poisťné na poistenie v nezamestnanosti, poisťné na garančné poistenie, poisťné na úrazové poistenie, poisťné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ (*pozn. ak sa niektoré z týchto poistení na zamestnanca nevzťahuje, uvedie sa napr. 0,- eur, resp. 0 % alebo sa neuvedie nič, a pod.*).

Nahliadnutie do dokladov, na základe ktorých bola odmena vypočítaná

Príklad: Zamestnancovi bola vyplatená odmena na dohodu o pracovnej činnosti za mesiac február 2016 v sume 320,- eur, avšak zamestnanec sa domnieval, že bola zle vypočítaná a požiadal zamestnávateľa o nahliadnutie do dokladov, podľa ktorých zamestnávateľ odmenu vypočítal. Je zamestnávateľ povinný zamestnancovi umožniť takéto nahliadnutie do dokladov?

Zamestnanec na dohodu má tiež právo, aby mu zamestnávateľ predložil na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola odmena vypočítaná, čo vyplýva z primeranej aplikácie štvrtej vety § 130 ods. 5 ZP na dohody.

Prijatie odmeny, splnomocnenie

V ods. 6 § 130 sa rieši otázka splnomocnenia inej osoby na prijatie mzdy, resp. vyplatenie mzdy inej osobe ako zamestnancovi. Toto ustanovenie sa vzťahuje aj na dohody, t. j. vyplatiť odmenu z dohody musí zamestnávateľ zamestnancovi, resp. ním splnomocnenej osobe; inej osobe zamestnávateľ môže vyplatiť odmenu, len ak to ustanoví osobitný predpis.

Nakladanie s vyplatenou odmenou

V ods. 7 § 130 sa rieši otázka nakladania s vyplatenou mzdou, t. j. zamestnávateľ nemôže obmedzovať akýmkoľvek spôsobom zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou. Ustanovenie sa bude vzťahovať na všetky dohody, t. j. zamestnávateľ nemôže zamestnanca obmedzovať v nakladaní s odmenou.

Vyplatenie odmeny na účet

Príklad: *Zamestnanec požiadal zamestnávateľa o vyplácanie odmeny z dohody o brigádnickej práci študentov na ním uvedený účet v banke. Je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vyhovieť?*

V ods. 8 § 130 sa rieši otázka vyplácania mzdy na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky.

Toto ustanovenie sa bude týkať aj dohôd. Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131 ZP (odvody, daň, prípadne iné zrážky), poukázať odmenu 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 (pozn. v deň, ktorý je určený na základe § 226, § 228, § 228a a § 129 ZP). Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časť odmeny, určenú zamestnancom, poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Podľa § 224 ods. 1 písm. e) ZP „Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 sú zamestnanci ... e) povinní najmä 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.“

Zrážky z odmeny a poradie zrážok (§ 131 Zákonníka práce)

Na dohody sa aplikuje aj § 131 ZP, ktorý upravuje zrážky zo mzdy a poradie zrážok.

Právny titul na zrážky z odmeny

Príklad: *Zamestnávateľ je povinný vykonávať zrážky odvodov na sociálne poistenie, ktoré vyplývajú zo zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Na základe ktorého ustanovenia Zákonníka práce môže vykonávať zrážky z odmeny, ktorú dohodol so zamestnancom na dohodu?*

Pred prijatím novely Zákonník práce priamo neustanovoval možnosť zrážania, napr. odvodov na sociálne poistenie z dohody, aj keď túto povinnosť zamestnávateľ má

podľa zákona o sociálnom poistení. Podľa novely účinnej od 1. 7. 2014 zamestnávateľ má možnosť (ktorá je podľa iných zákonov jeho povinnosťou) zrážať z odmeny tie plnenia, ktoré sú uvedené v

- § 131 ods. 1 ZP (povinné zrážky, ako je daň, odvody),
- § 131 ods. 2 ZP (ďalšie zrážky, ako je napr. zrážka na základe súdneho rozhodnutia), ako aj
- § 131 ods. 3 ZP (dohodnuté zrážky zo mzdy).

Rozsah vykonaných zrážok by mal byť potom uvedený aj v doklade pri vyúčtovaní odmeny, ktorý má obsahovať aj údaj o vykonaných zrážkach z odmeny a aj o celkovej cene práce (t. j. aj o celkových nákladoch zamestnávateľa).

Rozsah zrážok

Rozsah zrážok zo mzdy je upravený v § 131 ods. 1 až 3 ZP.

a) prednostné zrážky

V § 131 ods. 1 ZP sú upravené tzv. prednostné zrážky (t. j. ktoré sa musia zraziť pred inými zrážkami podľa ods. 2 a 3) - ide o zrážky vo väzbe na poistenie a daň. Toto ustanovenie sa vzťahuje aj na dohody, a to v rozsahu vymedzenom osobitnými predpismi upravujúcimi otázky poistenia a zdaňovania.

Z odmeny zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná nasledovné 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,
- 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.

b) ďalšie zrážky z odmeny

V ods. 2 § 130 sú upravené ďalšie zrážky zo mzdy/odmeny (*ustanovenie sa bude primerane aplikovať aj na dohody*) (t. j. zraziť bez dohody so zamestnancom môže zamestnávateľ už len tieto „sumy“). Ide o:

- a) preddavok na odmenu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, lebo boli splnené podmienky na priznanie tejto odmeny, (*pozn. ak by sa dohodli preddavky*)
- 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, (*pozn. ak sa tieto pri dohodách poskytli*)
 - f) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol,
 - g) náhradu odmeny za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol, (*pozn. za podmienky, že by sa dohodla dovolenka a náhrada za jej čerpanie*)
 - h) sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4.-(*pozn. ak by sa poskytovalo odstupné a boli určené aj podmienky jeho vrátenia v prípade opätovného nástupu*)
- c) **zmluvné zrážky z odmeny a zrážky podľa osobitných predpisov**

V ods. 3 § 131 sa riešia otázky zrážok, ktoré presahujú zrážky podľa § 131 ods. 1 a 2 ZP. Tieto možno vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach z odmeny (viď. v tejto súvislosti aj § 20 ZP, ktorý sa na dohody vzťahuje) alebo ide o zrážky, kde povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky z odmeny (príjmu) alebo iných príjmov je ustanovená (vyplýva) z osobitného predpisu.

Toto ustanovenie sa bude aplikovať na dohody, pričom zmluvné zrážky budú vychádzať z § 20 ZP, ktorý sa na dohody vzťahuje. Z § 20 ods. 1 ZP následne vyplýva, že práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov možno zabezpečiť dohodou o zrážkach zo mzdy... a podľa § 20 ods. 2 ZP **uspokojenie nároku zamestnávateľa** možno zabezpečiť dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom o zrážkach zo mzdy. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

Tu však možno uviesť, že dohodu o zrážkach zo mzdy možno uzatvoriť aj v kontexte nárokov voči inej osobe a predložiť ju zamestnávateľovi, ktorý ako tretia osoba na jej základe má vykonávať zrážky v prospech inej osoby.

V tejto súvislosti sa aplikuje aj ods. 7 (§ 131), kde sa upravuje poradie zrážok v prípade dohody o zrážkach z odmeny. Poradie sa 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.

Obmedzenie rozsahu zrážok a poradie zrážok

Na dohody sa budú aplikovať aj ods. 4 až 8 § 131, ktoré upravujú obmedzenie rozsahu zrážok, t. j. najvyššiu sumu, ktorá môže byť zrazená vo väzbe na osobitný predpis (nariadenie vlády SR č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia) a poradie zrážok, t. j. otázku prednosti zrážania u toho istého, aj nového zamestnávateľa.

Iné zložky príjmu zamestnanca na dohodu

V § 132 ZP sa upravuje aplikácia § 129 až § 131 ZP aj na iné (všetky) zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, pokiaľ ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok. V prípade dohôd ide spravidla len o odmenu, na čo postačujú aj samotné § 129 až § 131 ZP, ale pokiaľ by zamestnanec dostával okrem základnej odmeny (pozn. pojem „odmena“ možno vnímať širšie) aj inú odmenu (napr. podielovú), alebo napr. príplatok za nočnú prácu, či podiel na zisku, § 129 až § 131 ZP by sa ne vzťahovali rovnako (pokiaľ ide o splatnosť, výplatu a zrážky).

23. Ustanovenia šiestej časti Zákonníka práce

Na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia §-146 – § 150, a to aj vo väzbe na zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci č. 124/2006 Z. z. a zákon o inšpekcii práce č. 125/2006 Z. z. Podľa druhej vety § 146 ods. 1 ZP „ochrana práce je neoddeliteľnou **súčasťou pracovnoprávných vzťahov.**“ Odkaz je aj v § 223 ods. 2 písm. a), kde sa vymedzujú povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

24. Ďalšie ustanovenia Zákonníka práce mimo prvej časti Zákonníka práce, t. j. tam, kde to príslušné ustanovenie stanoví

1. Napr. pôjde o odkaz druhej vety § 225 ods. 1 ZP „náhrada škody spôsobená z neďbanlivosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody, a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce, okrem prípadov podľa § 182 až § 185.“ Odkazuje sa tu na použitie § 182 a § 185 a ich zásad.
2. Podľa § 225 ods. 2 ZP 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.** Ide tu o odkaz na aplikáciu § 192 - § 219 ZP na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd.
3. Podľa § 152 ods. 8 písm. c) ZP môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3. Uvedené rozšírenie sa môže vzťahovať aj na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd.

4. Ustanovenie o zákaze výkonu niektorých prác pre ženy (§ 161 ZP) a mladistvých (§ 173 a § 175 ZP) sa použije na dohody na základe odkazu § 224 ods. 3 ZP („*zákazy niektorých prác pre ženy a mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe týchto dohôd*“).
5. 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). Keďže Zákonník práce stanovuje, že „*túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách,*“ musí sa povinnosť vzťahovať aj na zamestnancov vykonávajúcich prácu na dohodu.
6. 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.

5.7.1 Možnosť analogického uplatnenia iných ustanovení Zákonníka práce súdom a možnosť dohody strán

Základnou právno-teoretickou a v nadväznosti aj praktickou otázkou je, či súd môže v prípade sporu rozhodnúť, že sa na dohodu budú vzťahovať aj iné ustanovenia Zákonníka práce.

Najvyšší súd (judikát **R 88/1970**) dospel k záveru, že „*aj keď právna úprava vzťahov vznikajúcich na základe dohôd o prácach konaných mimo pracovného pomeru je voľnejšia ako v pracovnom pomere (a to preto, aby tým boli dané dostatočne široké možnosti pre ich konkrétnu zmluvnú úpravu v príslušných dohodách tak, ako je to v tom - ktorom prípade najúčelnejšie pre dosiahnutie cieľov uzatváraním týchto dohôd sledovaných), vzťahujú sa na pracovné vzťahy založené dohodou o pracovnej činnosti alebo dohodou o vykonaní práce ustanovenia zákonníka práce majúce všeobecný charakter a ďalej tie ustanovenia, o ktorých to zákonník práce výslovne stanoví....*“; resp. v judikáte **R 27/1980** Najvyšší súd potvrdil záver, že „*právný vzťah z dohody o prácach konaných mimo pracovní poměr je odlišný od právního vzťahu z pracovní smlouvy, proto nelze na tuto dohodu ani analogicky použiť ustanovení zákoníku práce upravující práva a povinnosti z pracovního poměru kromě těch, na něž právní úprava dohod o prácach konaných mimo pracovní poměr výslovně odkazuje.*“

Súd (**R 88/1970**) vychádzal aj zo záveru, že „*jestliže tedy organizace nepřidělovala práci pracovníku, s nímž uzavřela dohodu o pracovní činnosti, není povinna mu poskytnout odměnu ani její náhradu.*“ T. j. v prípade prestoja alebo inej prekážky v práci na strane zamestnávateľa odmietol súd na základe analógie aplikovať ustanovenia o prekážkach v práci, pretože súdu chýbalo konkrétne ustanovenie, podľa ktorého by mal postupovať. V nadväznosti na to nemohol priznať ani náhradu mzdy za prekážku v práci.

Pracovnoprávna teória uvádza, že **zmluvné strany si môžu v dohode stanoviť, že sa uplatnia aj niektoré inštitúty typické pre pracovný pomer**, ako dovolenka, mzdové

zvyhodnenie, náhrady pri prekážkach v práci, a pod. V danom prípade bude mať súd podklad, aby v tejto veci priznal nárok, napr. na dovolenku.

Pri dohadovaní nárokov v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je ale **potrebné vychádzať z:**

§ 1 ods. 6 ZP (ktorý sa v zmysle § 223 ods. 2 ZP na dohody vzťahuje), podľa ktorého „V pracovnoprávných 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 odchyliť.**“ To znamená, že aj v porovnaní s právnou úpravou dohôd **je možné dojednať len pracovné podmienky, ktoré sú pre zamestnanca výhodnejšie**, ako to stanovuje zákon.

§ 224 ods. 2 písm. c) ZP - podľa ktorého nároky zamestnanca, alebo iné plnenia v jeho prospech, nemožno dohodnúť pre zamestnanca (vykonávajúceho prácu na dohodu) priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia z pracovného pomeru.

5.8 Rozdiely pracovná zmluva a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

V tabuľke sú porovnané z hľadiska aplikácie jednotlivých inštitútov Zákonníka práce pracovné zmluvy (§ 42 ZP) a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 - § 228a ZP).

Inštitút	Pracovná zmluva - nároky zo zákona	Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru - nároky zo zákona
Zabezpečenie práv – dohoda o zrážkach zo mzdy, ručenie, zriadenie záložného práva (§ 20)	Áno	Áno
Dohoda o (spoločnej) hmotnej zodpovednosti (§ 20 + § 182)	Áno	Áno
Zverenie predmetu na písomné potvrdenie (§ 185)	Áno	Áno
Skúšobná doba	Áno 3/6 mesiacov (§ 45)	Nie. DoPČ, DoBPŠ – nevyklučuje sa jej dohodnutie, DoVP – nie; dojednanie v rozpore s povahou dohody (možno odstúpiť)

Doba určitá – retazenie	retazenie – možnosť opätovne dohodnúť alebo predĺžiť 2x v rámci dvoch rokov, cez výnimky aj nad tento rozsah (§ 48)	Obmedzenie najviac na 12 mesiacov. Možnosť retazenia. DoVP (nemalo by ísť o dojednanie o pokračovaní v dosahovaní toho istého výsledku)
Dočasné pridelenie (k užívateľskému zamestnávateľovi)	Áno (§ 58)	Nie (zákaz cez § 58 ZP a § 29 zákona o službách zamestnanosti)
Spôsob skončenia	<ul style="list-style-type: none"> - výpoveď (§ 63/§ 67) - dohoda (§ 60) - skúšobná doba (§ 72) - okamžité skončenie (§ 68/§ 69) - uplynutie dohodnutej doby (§ 71) - odstúpenie (§ 19) - zo zákona/zánik (§58 ods. 7, §59 ods. 3 a 4), 	<u>DoPČ/DoBPŠ (§ 228a a § 228)</u> - dohodnutý spôsob skončenia (okamžité skončenie len v rozsahu § 68/§ 69) <u>alebo</u> - výpoveď bez uvedenia dôvodu - dohoda + odstúpenie (§ 19) <u>DoVP (§ 226)</u> - odstúpenie (§ 226, prípadne aj § 19 + OZ) - dohoda
Výpovedná doba	<ul style="list-style-type: none"> - Ak dáva výpoveď zamestnávateľ: najmenej 1, 2, 3 mesiace (§ 62 ods. 2, 3 a 4) - Ak dáva výpoveď zamestnanec: najmenej 1 a 2 mesiace (§ 62 ods. 6) 	<u>DoPČ, DoBPŠ (§ 228a a § 228)</u> 15 dňová (resp. dohodnutá) <u>DoVP</u> nemôžno vypovedať (len odstúpiť) (dojednanie výpovede sa javí ako v rozpore s povahou tejto dohody)
Výpovedné dôvody	<ul style="list-style-type: none"> - u zamestnávateľa taxatívne (§ 63) - u zamestnanca - akékoľvek, alebo bez uvedenia dôvodu (§ 67) 	Nie – bez uvedenia dôvodu (možno ich dohodnúť)
Ochranná doba – zákaz výpovede (§ 64)	Áno	Nie
Odstupné	Výpoveď: Áno - ak pracovný pomer trval najmenej dva roky - od 1x do 4x priemerného zárobku podľa počtu odpracovaných rokov (§ 76 ods. 1) Dohoda: Áno - 1x-5x priemerného zárobku podľa počtu odpracovaných rokov (§ 76 ods. 2)	Nie (možno dohodnúť v dohode)

Odchodné	Áno – 1x priemerného zarábku (§ 76a)	Nie (možno dohodnúť v dohode)
Hromadné prepúšťanie	Áno (§ 73)	Nie
Obmedzenie výkonu inej zárobkovej činnosti	Áno (§ 83)	Nie
Pracovný čas/rozsah práce	Maximálne – 40 hodín týždenne v priemere (prípadne skrátený pracovný čas – 38 a 3/4 h, 37 a 1/2 h, 33 a 1/2h) (§ 85)	Pracovný čas/rozsah práce <u>všetky dohody</u> : Pracovný čas max. 12h/24h, u mladistvého max. 8h/24h. <u>DoPČ</u> – max. 10 hodín týždenne (§ 228a) <u>DoBPŠ</u> – max. 20 hodín týždenne v priemere (priemer za dobu trvania dohody, ale najviac za 12 mesiacov) (§ 227) <u>DoVP</u> – max. 350 h/kalendárny rok u jedného zamestnávateľa (§ 226)
Evidencia pracovného času	Áno (§ 99)	Áno (§ 224 ods. 2) <u>DoPČ</u> , <u>DoBPŠ</u> - evidencia pracovného času <u>DoVP</u> – evidencia vykonanej práce
Rozvrh pracovného času	Áno (§ 90)	Nie /nie je povinný/
Prestávky v práci (§ 91)	Áno	Áno
Nepretržitý denný odpočinok (§ 92)	Áno	Áno
Nepretržitý odpočinok v týždni a dni pracovného pokoja (§ 93 a § 94)	Áno	Áno
Pružný pracovný čas	Áno (§ 88)	Nie (možno dohodnúť jeho zavedenie)
Práca nadčas	Áno (§ 97)	Nie (zákaz – nemožno ani dohodnúť)
Pracovná pohotovosť	Áno (§ 96)	Nie (zákaz – nemožno ani dohodnúť)
Nočná práca (§ 98)	Áno	Áno
Dovolenka	Áno (§ 100 až § 117)	Nie (možno dohodnúť v dohode)

Minimálna mzda (§ 119 ods. 1)	Áno	Áno
Minimálne mzdové nároky	Áno (§ 120)	Nie + § 13 zákaz diskriminácie (možno dohodnúť v dohode)
Mzdové zvýhodnenia: za nadčas, za nočnú prácu Mzda/náhrada mzdy za sviatok Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	Áno (§ 121 až § 124)	Nie + § 13 zákaz diskriminácie (možno dohodnúť v dohode; nemožno dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas - zákaz práce nadčas)
Splatnosť mzdy (§ 129)	Áno	Áno (osobitosti v právnej úprave dohód – lehota)
Výplata mzdy (§ 130)	Áno	Áno (osobitosti v právnej úprave dohód – lehota)
Zrážky zo mzdy (§ 131)	Áno	Áno
Prekážky v práci	Áno (§ 136 až § 144a)	Nie (§ 223 ods. 2) Len ospravedlnenie neprítomnosti v niektorých prípadoch podľa [§ 141 ods. 1 a 2 písm. a) až g)] (možno dohodnúť rozšírenie v prospech zamestnanca)
Zabezpečenie stravovania/Stravné lístky/Stravovacie poukážky	Áno (§ 152)	Nie (možno priznať cez § 152 ods. 8 alebo dohodou)
Materská a rodičovská dovolenka	Áno (§ 166 až § 169)	Nie
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (Šiesta časť)	Áno	Áno
Tvorba sociálneho fondu	Áno (zákon o sociálnom fonde)	Nie (netvorí sa za týchto zamestnancov)

5.9 Zmena dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

V prípade všetkých dohôd Zákonník práce priamo neuvádza zmenu takejto dohody. V prípade potreby si zmluvné strany môžu dohodnúť, že dohoda bude obsahovať väčší alebo menší počet hodín, skrátiť alebo predĺžiť trvanie dohody v súlade s podmienkami § 223 - § 228a ZP.

5.10 Uzatvorenie dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom

Podľa § 40 ods. 3 ZP mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov. Na uzatvorenie dohody s mladistvým zamestnancom platí § 11 ZP o spôsobilosti mladistvého zamestnanca na pracovnoprávne úkony. Ďalej § 223 ods. 3 ZP osobitne upravuje ďalšie podmienky, za akých možno uzatvoriť jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom.

S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho

- **zdravý vývoj** (spojené s fyzickým vývojom – napr. náročnosť práce by deformovala napr. vývojové štádium chrbtice),
- **bezpečnosť** (napr. aj práca, ktorá nie je mladistvým zakázaná¹⁰⁵, ale je tu riziko pre ich bezpečnosť),
- **mravnosť** (t. j. psychický vývoj - napr. predavač v obchode s mládeži neprístupnou problematikou), alebo
- **výchovu na povolanie** (napr. zasahovalo by to do vzdelávania zamestnanca, ktorý navštevuje strednú školu).

5.11 Vzťah právnej úpravy Zákonníka práce a právnej úpravy Autorského zákona

Podľa § 223 ods. 4 ZP **dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno uzatvárať na** činnosti, ktoré sú **predmetom ochrany podľa autorského zákona**.

Od 1. 1. 2016 platí nový autorský zákon č. 185/2015 Z. z.¹⁰⁶ Zákon upravuje dielo a licenčnú zmluvu. Podľa § 3 ods. 1 AZ „**Predmetom autorského práva je dielo z oblasti literatúry, umenia alebo vedy, ktoré je jedinečným výsledkom tvorivej duševnej čin-**

¹⁰⁵ Nariadenie č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov, sa aplikuje cez § 224 ods. 3 ZP.

¹⁰⁶ Podľa predchádzajúceho zákona - Podľa § 39 ods. 1 AZ (**zmluva o vytvorení diela**) zmluvou o vytvorení diela sa autor zaväzuje vytvoriť pre objednávateľa **dielo**. Vymedzenie diela a teda aj prípadov, kedy musia zmluvné strany postupovať podľa Autorského zákona, obsahoval § 7 ods. 1 a 2 AZ.

nosti autora vnímateľným zmyslami, bez ohľadu na jeho podobu, obsah, kvalitu, účel, formu jeho vyjadrenia, alebo mieru jeho dokončenia.“ Podľa § 3 ods. 2 AZ „**Dielom je literárne dielo, slovesné dielo, divadelné dielo, hudobné dielo, audiovizuálne dielo, dielo výtvarného umenia, architektonické dielo, dielo úžitkového umenia, kartografické dielo, alebo iný druh umeleckého diela, alebo vedeckého diela, ak spĺňa podmienky podľa odseku 1.**“ Podľa § 65 ods. 1 AZ „**Licenčnou zmluvou udeľuje autor nadobúdateľovi súhlas na použitie diela** (ďalej len „licencia“). Licenčná zmluva obsahuje najmä spôsob použitia diela podľa § 19 ods. 4, rozsah licencie, čas, na ktorý autor licenciu udeľuje, alebo spôsob jeho určenia a odmenu, alebo spôsob jej určenia, ak sa autor s nadobúdateľom nedohodol na bezodplatnom poskytnutí licencie.“ V § 91 ods. 1 AZ sa upravuje **tzv. dielo na objednávku**. „*Dielo na objednávku je dielo vytvorené autorom na základe zmluvy o dielo.*“²⁹⁾ (odkaz 29 smeruje na § 631 až 643 Občianskeho zákonníka v znení zákona č. 509/1991 Zb.)“

V prípade, ak možno činnosť podradiť pod predmet Autorského zákona, uzatvorenie dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru by bolo absolútne neplatné pre rozpor s § 223 ods. 3 („nemožno uzatvárať“).

Dohody v zmysle Zákonníka práce nemožno uzatvárať na plnenie, ktoré je predmetom diela na objednávku podľa § 91 AZ, a teda obísť ustanovenia Autorského zákona (išlo by simulovaný právny úkon a z tohto dôvodu neplatný). Ak činnosť vykazuje znaky vzťahu podľa autorského zákona, kde je predmetom dohody výsledok tvorivej duševnej činnosti, vždy pôjde o vzťah podľa autorského zákona a na takúto činnosť nikdy nie je možné uzatvoriť dohodu o vykonaní práce podľa § 226 ZP.

Platí to aj naopak, ak ide o závislú prácu (§ 1 ods. 2 ZP) a nie o autorské dielo, nemožno aplikovať Autorský zákon.

5.12 Riešenie sporov vyplývajúcich z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Ustanovenie § 14 ZP (riešenie sporov), podľa ktorého „*spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy,*“ možno prepojiť s § 223 ods. 5 ZP, podľa ktorého „*spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.*“ To znamená, že aj spory z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru prejednávajú a rozhodujú súdy.

Vyvstáva tu jedna právna otázka, a to ohľadom podania žaloby na neplatnosť skončenia dohody. § 77 ZP sa na dohody nevzťahuje cez § 223 ods. 2 ZP, keďže v ňom nie je priamo vymenovaný. 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. V inom prípade by sa uplatnili len pravidlá občianskeho práva procesného (Občiansky súdny poriadok/Civilný sporový poriadok) a aplikovala by sa všeobecná premlčacia lehota na podanie žaloby o neplatnosť (čím by zamestnanec na dohodu mohol byť zvýhodnený

oproti zamestnancovi v pracovnom pomere; podobne aj zamestnávateľ), a vyvolávalo by to právnu neistotu, keďže podľa § 77 ZP „*Neplatnosť skončenia pracovného pomeru vypovedou, 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.*“. Lehota dvoch mesiacov je prekluzívna lehota (§ 36 ZP ustanovuje: „*K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v ... , § 77, Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.*“).

V ČR sa NS ČR v obdobnej veci (ale v kontexte odlišnej právnej úpravy) v prípade **21 Cdo 1633/2009** vyslovil, že „*na zrušení dohody o pracovní činnosti ve smyslu § 77 odst. 1 písm. d) zák. práce se nevztahuje jen právní úprava o skončení pracovního poměru způsobu uvedenými v ustanovení § 48 zák. práce; neplatnost zrušení dohody o pracovní činnosti však mohou zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu na základě ustanovení § 77 odst. 1 části věty před středníkem zák. práce způsobem, který pro výkon práce v pracovním poměru upravuje ustanovení § 72 zák. práce, ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měla práce konaná na základě dohody o pracovní činnosti skončit tímto rozvázáním. Přestože nejde o pracovní poměr jako takový, jedná se o jeden ze základních pracovněprávních vztahů (§ 3 zák. práce), kde je stejně jako v pracovním poměru - v zájmu právní jistoty, aby si účastníci tohoto vztahu mohli o něm sjednat jistotu v době co nejkratší.*“.

5.13 Základné povinnosti zamestnancov vykonávajúcich prácu na dohody

§ 224 ods. 1 ZP upravuje povinnosti zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Použitie slova „najmä“ znamená demonštratívny výpočet povinností.

Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 sú zamestnanci povinní najmä

- a) vykonávať prácu zodpovedne a riadne a dodržiavať podmienky dohodnuté v dohode,
- b) vykonávať prácu osobne, (pozn. nie je teda možná pomoc od rodinných príslušníkov)
- c) dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci¹⁰⁷, dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení,

107 Vid'. aj § 39 ZP.

- 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 účtu.

Zamestnancovi teda písm. e) ukladá osobitnú informačnú povinnosť - 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. Ďalšie zmeny by sa napr. týkali zmeny zdravotnej poisťovne, začatia poberania starobného dôchodku (vplyv na odvody na sociálne poistenie).

Medzi povinnosťami zamestnávateľa **nie je** uvedená obdobná povinnosť, ako je v § 47 ods. 1 písm. a) ZP („zamestnávateľ je povinný pridelať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy“), t. j. že zamestnávateľ je povinný pridelať prácu podľa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. § 47 ods. 1 písm. a) ZP nie je zaradený v prvej časti Zákonníka práce a nemožno ho použiť ani analogicky, pretože analógia sa tu nepripúšťa. Na druhej strane výpočet je demonštratívny „najmä“. Uvedené má podľa judikatúry následky v tom zmysle, že v prípade, ak zamestnávateľ neprideliť 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). (K uvedenému pozri rozsudok NS ČR 21 Cdo 2163/2004). K vylúčeniu analógie sa NS ČR odvoláva na R 27/1980, kde súd potvrdil záver, že „právný vzťah z dohody o prácach konaných mimo pracovný pomer je odlišný od právneho vzťahu z pracovnej zmluvy, preto nelze na tuto dohodu ani analogicky použiť ustanovení zákonníku práce upravující práva a povinnosti z pracovního poměru kromě těch, na něž právní úprava dohod o prácích konaných mimo pracovný pomer výslovně odkazuje.“

Možno si však položiť otázku, aký zmysel má uzatvorenie dohody zamestnancom, ak tu nie je žiadna garancia pridelenia práce? V tejto súvislosti bude rozhodujúci aj text dohody. Ak sa zamestnávateľ zaväzuje pridelať 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“, vyvstáva 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 pridelať (ak neprideliť, môže sa objaviť otázka náhrada škody). Pravidlo „zmluvy sa majú dodržiavať“ totiž platí bez ohľadu; či je, alebo nie je priama

povinnosť pridelovať prácu zapísaná v zákone (povinnosť pridelovať prácu teda závisí aj od obsahu dohody).

5.14 Zákaz prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacie ženy a mladistvých zamestnancov

§ 224 ods. 3 ZP obsahuje všeobecné ustanovenie, na základe ktorého platia aj v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:

- zákazy prác a pracovísk podľa § 161 ZP (pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacie ženy) a
- zákazy prác a pracovísk podľa § 175 ZP (mladiství zamestnanci).

5.15 Zodpovednosť za škodu v prípade dohôd

5.15.1 Zodpovednosť za škodu zamestnanca

§ 225 ods. 1 ZP upravuje zodpovednosť za škodu zamestnanca na dohodu. Zamestnanec **zodpovedá za škodu** spôsobenú zavineným porušením povinnosti pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ním **rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere**.

To znamená, že sa tu uplatnia rovnaké pravidlá ako v ôsmej časti Zákonníka práce (ako aj rovnaké predpoklady zodpovednosti)¹⁰⁸.

Otázku plnenia pracovných úloh a priamej súvislosti s nimi upravuje § 220 ZP (hoci toto ustanovenie 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).

U zamestnanca na dohodu sa teda tiež vychádza zo zavinenia (nedbanlivosť alebo úmysel), z toho, že škoda vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, t. j. nejde napr. o zodpovednosť podľa Občianskeho zákonníka, existuje tu platná dohoda, vznikla škoda na strane zamestnávateľa a je tu tzv. kauzálny nexus, t. j. že konanie, nekonanie alebo opomenutie zamestnanca viedlo k následku, ktorým je vznik škody na strane zamestnávateľa.

Aj v tomto prípade sa aplikuje zásada obmedzenej náhrady škody. Podľa druhej vety § 225 ods. 1 ZP „náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti **nesmie presiahnuť tretinu**“

108 **Predpoklady zodpovednosti za škodu zamestnanca** sú:

- 1) **existencia pracovnoprávneho vzťahu** = vtedy pôjde o zodpovednosť za škodu podľa pracovného práva,
- 2) **protiprávny úkon** – zavinené porušenie povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, resp. aj úmyselné konanie proti dobrým mravom,
- 3) **existencia škody,**
- 4) **príčinná súvislosť medzi konaním (nekonaním, opomenutím) zamestnanca a vznikom škody,**
- 5) **súvislosť medzi škodou a plnením pracovných úloh (§ 220 ZP) alebo s priamou súvislosťou s nimi (§ 221 ZP).**

skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa § 182 až § 185.“ Odkazuje sa tu na použitie § 182 ZP (Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať) a § 185 ZP (Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov) a ich zásad.

- 1) **pri škode z nedbanlivosti** Zákonník práce **obmedzuje výšku náhrady škody**, ktorú môže zamestnávateľ požadovať dvoma hranicami:
 - najviac 1/3 skutočnej škody,
 - najviac 1/3 odmeny.

Základom pre náhradu je „odmena dohodnutá za vykonanie tejto práce“. Z tohto hľadiska možno uvažovať pri dohode o vykonaní práce – o celkovej odmene za výsledok. Napríklad dojednaná odmena je 5 eur/hodina a celkový počet hodín je 300. Celková odmena teda bude 1500,- eur. Náhrada škody nesmie presiahnuť 500,- eur. Ak by škoda bola 300,- eur, nesmie presiahnuť túto sumu. V prípade opakovaného spôsobenia škody ide o novú situáciu a opätovne sa môže posudzovať náhrada škody.

Pri dohode o pracovnej činnosti a dohode o brigádnickej práci študentov je to už problematickejšie, keďže napr. pri pracovnom pomere sa vychádza zo štvornásobku priemerného zárobku, ale dohody sa nevyznačujú 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).

Napríklad v praxi zamestnanec-študent si dojedná so zamestnávateľom dohodu o brigádnickej práci študentov od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016. 10. 3. 2016 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,- eurá 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 pridelovanie ďalšej práce a žiada od zamestnávateľa uhradenie škody (obchodnoprávny vzťah). Škoda je vyčíslená na 1500,- eur. Dosiahnutá odmena je 18 x 3 eurá = 54,- eur. Aj keď má študent uzatvorenú dohodu o brigádnickej práci študentov do 31. 12. 2016, z dohody nevyplývajú žiadne povinnosti ohľadom pridelovania 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 z 54,- eur a najviac 1/3 zo sumy 1500,-eur. Zamestnávateľ teda vymôže najviac 1/3 z 54,- eur.

Ak by bola dohodnutá dohoda o pracovnej činnosti na 10 hodín týždenne za 3,- eurá na hodinu alebo za napr. 150,- eur 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).

- 2) **pri škode spôsobenej úmyselne Zákonník práce neobmedzuje výšku náhrady škody**
- 3) **pri zodpovednosti zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať - § 182 ZP a zodpovednosti zamestnanca za stratu zverených predmetov - § 185 ZP, Zákonník práce neobmedzuje výšku náhrady škody**

V tomto prípade, rovnako ako pri pracovnom pomere, ide o zodpovednosť bez ohľadu na zavinenie zamestnanca (postačuje samotná skutočnosť – schodok – zamestnanec nevyúčtoval zverené hodnoty alebo strata predmetu, ktorý mu zamestnávateľ zveril na písomné potvrdenie), ale zamestnanec sa môže vyviníť, t. j. že škodu nespôsobil on, resp. že ju nespôsobil výlučne sám (napr. je tu spoluzavinenie iného zamestnanca – určí sa pomer náhrady škody, spoluzodpovednosť zamestnávateľa – určí sa pomer náhrady škody).

Zamestnávateľ môže (nemusí) požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá.

Zamestnávateľ má nasledujúce práva a povinnosti:

- rozhodne, či bude škodu požadovať,
- určí výšku náhrady škody,
- oznámi zamestnancovi výšku škody najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá,
- prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom,
- *ak zamestnanec uzná škodu – uzná záväzok ju nahradiť a to v určenej sume - zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady (t. j. uvedenie do pôvodného stavu alebo náhrada škody v peniazoch) a uzatvorí dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. (Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená.),*
- pred uzatvorením dohody so zamestnancom vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov požadovanú náhradu škody, ak je 50,- eur a viac eur a obsah dohody o spôsobe jej úhrady.

5.15.2 Zodpovednosť za škodu zamestnávateľa

§ 225 ods. 2 ZP upravuje zodpovednosť za škodu zamestnávateľa. Podľa § 225 ods. 2 ZP zamestnávateľ **zodpovedá** zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním (§ 220), **rovnako ako**

zamestnancom v pracovnom pomere. Ide tu o odkaz na aplikáciu § 192 - § 219 ZP na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd (t. j. aj rovnaké predpoklady zodpovednosti za škodu¹⁰⁹). § 220 ZP sa použije v oboch prípadoch.

U zamestnávateľa zamestnávajúceho zamestnanca na dohodu sa teda vychádza z princípu zodpovednosti (nie zavinenia), z toho, že škoda vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi (§ 220 ZP), t. j. nejde napr. o zodpovednosť podľa Občianskeho zákonníka, existuje tu platná dohoda, vznikla škoda na strane zamestnanca a je tu tzv. kauzálny nexus, t. j. že zamestnávateľ porušil právne povinnosti, úmyselne konal proti dobrým mravom, resp. škodu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene, a to viedlo k vzniku škody na strane zamestnanca.

Ide o zodpovednosť bez ohľadu na zavinenie (pri konaní proti dobrým mravom sa ale bude skúmať úmysel) a môže ísť aj o prípad, keď zamestnávateľ bude zodpovedať, aj keď žiadnu právnu povinnosť neporušil (škodná udalosť – napr. § 195 ods. 6 ZP).

Zamestnávateľ sa však môže liberovať (oslobodiť spod zodpovednosti) – viď. napr. § 195 a § 196 ZP alebo preukázať, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec (§ 218 ZP – jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí).

V prípade zamestnávateľa sa vychádza zo skutočnej škody a náhrada škody nie je obmedzená.

5.16 Druhy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Zákonník práce rozlišuje tri druhy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

- 1) dohoda o pracovnej činnosti,
- 2) dohoda o brigádnickej práci študentov,
(Jednotiacim kritériom je druhová činnosť (príležitostnej povahy). Odlišujúcim kritériom je „osobný status“ pre uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov.)
- 3) dohoda o vykonaní práce - je zameraná na prácu vymedzenú výsledkom.

109 **Predpoklady zodpovednosti za škodu zamestnávateľa sú:**

- 1) **existencia pracovnoprávneho vzťahu** = vtedy pôjde o zodpovednosť za škodu podľa pracovného práva,
- 2) **protiprávny úkon**, resp. aj úmyselné konanie proti dobrým mravom, resp. škodná udalosť, resp. porušenie právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnancami konajúcimi v mene zamestnávateľa,
- 3) **existencia škody**,
- 4) **príčinná súvislosť medzi konaním (nekonaním, opomenutím) zamestnávateľa, resp. zamestnancov konajúcich v jeho mene (protiprávnym úkonom) a vznikom škody**,
- 5) **súvislosť medzi škodou a plnením pracovných úloh** (§ 220 ZP) **alebo s priamou súvislosťou s nimi** (§ 221 ZP), **prípadne pre plnenie pracovných úloh** (§ 221 ods. 3 ZP).

5.17 Dohoda o vykonaní práce

5.17.1 Povaha dohody o vykonaní práce

Pri dohode o vykonaní práce ide o **prácu vymedzenú výsledkom**. V dohode o vykonaní práce sa dohodne:

- **výsledok**, ktorý sa má dosiahnuť (ušitie šiat, pokosenie trávnik, vypracovanie rešerší, analýzy¹¹⁰) a
- **doba, v ktorej sa má úloha vykonať** a
- **počet hodín/rozsah práce, na ktorý sa dohoda uzatvára**.

Výsledok by mal byť stanovený jeden (ušitie jedných šiat, poprípade kolekcie šiat na základe jedného zadania na začiatku), nie však opakovane (pravidelné šitie šiat na základe opakovaných pokynov zamestnávateľa). K tomuto jednému výsledku môže viesť aj sled rôznych krokov. V prípade dohody o vykonaní práce je dôležitý výsledok, ktorý sa má v určitom čase dosiahnuť.

§ 226 ods. 1 ZP upravuje podmienky, za ktorých sa môže uzatvoriť dohoda o vykonaní práce.

5.17.2 Forma dohody o vykonaní práce

Z hľadiska náležitostí sa vyžaduje, aby dohoda mala **písomnú formu** pod sankciou neplatnosti (prvá veta § 226 ods. 2 ZP). Ohľadom doložky neplatnosti možno odkázať na § 17 ods. 2 ZP, t. j. že nedodržanie písomnej formy spôsobuje neplatnosť tejto dohody.

Zákonník práce v § 226 ods. 2 tretia veta stanovuje, že „*písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce*.“ Zákonník práce priamo nestanovuje sankciu neplatnosti za uzavretie dohody v deň začatia výkonu práce pred samotným začatím výkonu práce.

5.17.3 Podstatné náležitosti dohody o vykonaní práce

Zákonník práce v § 226 ods. 2 druhá veta vymedzuje podstatné náležitosti dohody, pričom je použité spojenie „musí byť vymedzená.“ Uvedené znamená, že v prípade absencie jednej z týchto náležitostí by dohoda o vykonaní práce nebola uzatvorená. Medzi podstatné náležitosti dohody patria :

1. **pracovná úloha**,
2. **dohodnutá odmena za vykonanie práce**,
3. **doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať**,
4. **rozsah práce**, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.

110 Nesmie však spadať pod Autorský zákon.

Medzi podstatné náležitosti nepatrí splatnosť odmeny (vid'. aj § 226 ods. 4 ZP, ako aj § 223 ods. 2 ZP).

5.17.3.1 Pracovná úloha

Pracovná úloha musí byť dostatočne vymedzená/konkrétna, aby mohlo byť určené, aká úloha má byť vykonaná; neurčito vymedzená úloha môže mať za následok neplatnosť dohody o vykonaní práce). Pracovná úlohu musí spočívať vo výsledku, ktorá sa má dosiahnuť (vid'. pojednanie na inom mieste).

5.17.3.2 Odmena z dohody o vykonaní práce, splatnosť a vyplatenie odmeny

Podstatnou náležitosťou dohody o vykonaní práce je **odmena za vykonanie práce** (odmena musí byť dostatočne vymedzená/konkrétna vo vzťahu k výsledku). Odmena musí byť dostatočne vymedzená/konkrétna vo vzťahu k výsledku. Z dohody o vykonaní práce 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 určenie odovzdávania časti výsledkov).

Na dojednanie odmeny sa vzťahuje § 119 ods. 1 ZP a zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. V prepočte teda hodinová mzda nesmie byť pri porovnaní počtu hodín a výšky odmeny nižšia ako je minimálna mzda.

5.17.3.2.1 Splatnosť odmeny

V princípe samotná **splatnosť odmeny** nie je podstatnou náležitosťou odmeny. § 226 ods. 4 ZP ustanovuje, že „*Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce.*“.

Na splatnosť odmeny (t. j. aby vznikol nárok na odmenu) je potrebné splniť dve podmienky: **dokončenie práce a odovzдание práce**. Zamestnanec musí prácu odovzdať. Odmena mu patrí bez ohľadu na to, či zamestnávateľ prácu prevzal.

5.17.3.2.2 Vyplatenie odmeny

Zákon priamo nerieši otázku vyplatenia odmeny a lehôt pre jej vyplatenie. Od 1. 7. 2014 sa na dohody 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).

V praxi však pri dohodách o vykonaní práce 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.*“.

Ide o nastavenie parametra - vymedzenie časti pracovnej úlohy, po splnení ktorej sa vyplatí časť odmeny.

Samotná realizácia a podmienky (napr. čo bude časť práce, aká bude periodicita vyplácania) sú predmetom dohody zmluvných strán. V tejto súvislosti možno poznamenať, že pravidelná periodicita vyplácania odmeny môže sčasti svedčiť o tom, že nejde o skutočnú dohodu o vykonaní práce (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. ½ analýzy) alebo na časovom základe (mesiac). Predpokladom vyplatenia časti odmeny má byť vykonanie určitej časti pracovnej úlohy.

Nevyplatenie časti odmeny Zákonník práce priamo neuvádza ako dôvod na odstúpenie od dohody. V širšom kontexte možno uvažovať, že zamestnávateľ v takomto prípade zamestnancovi nevytvoril pracovné podmienky na vykonanie pracovnej úlohy. Na druhej strane nevyplatenie celej odmeny nie je dôvodom na odstúpenie od zmluvy, ale dôvodom na podanie žaloby na zamestnávateľa. V prípade nevyplatenia časti odmeny sa však zamestnanec môže domnievať, že zamestnávateľ nebude ochotný ani naďalej poskytovať odmenu. Pre tieto účely teda možno v dohode, ako dôvod odstúpenia, dojednať nevyplatenie časti odmeny (viď. aj R 27/1980 „*okrem toho sa dohoda zrušuje z dôvodov, ktoré si účastníci dojednali v dohode*“).

5.17.3.2.3 Zníženie odmeny z dohody o vykonaní práce

Podľa § 226 ods. 4 ZP „*Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.*“.

Toto ustanovenie je dosť neštandardné. Predovšetkým ide o jednostranné rozhodnutie zamestnávateľa o tom, že odmenu zníži a uvedenú skutočnosť len prerokuje so zamestnancom. Zamestnávateľ síce nemôže postupovať svojvoľne, ale dôvody pre zníženie sú veľmi všeobecné „*vykonaná práca nezodpovedná dohodnutým podmienkam*“: V princípe, na rozdiel od zmluvy o dielo, Zákonník práce neupravuje priamo žiadnu požiadavku, napr. na kvalitu práce, ako dôvod na zníženie odmeny z dohody. Napr. § 633 OZ „*Zhotoviteľ je povinný dielo vykonať podľa zmluvy, riadne a v dohodnutom čase.*“, napr. § 645 ods. 1 OZ „*Zhotoviteľ zodpovedá za vady, ktoré má vec zhotovená na zákazku pri prevzatí objednávateľom, ako aj za vady, ktoré sa vyskytnú po prevzatí veci v záručnej dobe. Rovnako zodpovedá za to, že vec má vlastnosti, ktoré si objednávateľ pri zákazke vymienil.*“, § 645 ods. 2 OZ „*Zhotoviteľ zodpovedá za vady vykonanej zákazky, ktorých príčinou je vadnosť materiálu dodaného objednávateľom alebo nevhodnosť jeho pokynov, ak objednávateľ na vadnosť materiálu alebo nevhodnosť jeho pokynov neupozornil.*“.

Zákon osobitne nerieši otázku, napr. kvality výsledku a jeho hodnotenia, t. j. napr. že zamestnávateľ neprevezme prácu, pretože výsledok nie je v súlade s požiadavkami. V tejto súvislosti § 226 ods. 4 ZP len ustanovuje, že zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom **primerane znížiť**, ak vykonaná práca **nezodpovedá dohodnutým podmienkam**. V dohode by teda v tomto kontexte mali byť dohodnuté podmienky (napr. počet strán... atď.).

Nerieši sa tu ani otázka prepracovania práce. Nemožno však vylúčiť dohodu o tejto povinnosti (čo ale vyvoláva otázku o počte vykonávaných hodín a vyvstáva aj otázka, aký režim – započítanie do času a otázka odmeny, sa bude aplikovať = samotné prepracovanie výsledku zvyšuje počet hodín práce, ide o výkon práce – v kontexte závislej práce zamestnanec pracuje; zároveň vyvstáva otázka, aká odmena by za to zamestnancovi mala patriť, keďže jeho práca je zameraná na výsledok a platí sa za neho, za kvalitný a bezchybný výsledok, tento výsledok má byť dosiahnutý za určitý čas; vyvstáva oprávnená pochybnosť, o tom, že by mal zamestnávateľ platiť aj za opravu/úpravu diela – v prípade analógie s Občianskym zákonníkom – oprava a úprava diela býva v prípade vady/chyby na strane zhotoviteľa bezplatná).

5.17.3.2.4 Odmena v prípade smrti zamestnanca

V § 226 ods. 5 ZP sa rieši otázka smrti zamestnanca pre splnením pracovnej úlohy. Ide o prípad, keď zamestnanec zomrie **pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže jej výsledky použiť** (napr. časť analýzy). V danom prípade majú dedičia¹¹¹ (tieto práva nezanikajú a sú súčasťou dedičstva):

- právo na odmenu primeranú vykonanej práci a
- právo na náhradu účelne vynaložených nákladov.

Právo na odmenu primeranú vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov nezaniká a stáva sa súčasťou dedičstva. Zákon síce upravuje, že sa uvedené stáva súčasťou dedičstva, je však potrebné:

- **posúdiť toto ustanovenie aj v kontexte § 35 ZP** (ktoré sa na dohodu vzťahuje). Je možné uvažovať aj o tom, že hoci § 226 ZP je lex specialis, v časti odmena sa bude postupovať podľa § 35 a v časti náklady na vynaloženú prácu podľa Občianskeho zákonníka.
- **pokiaľ ide o „právo na náhradu účelne vynaložených nákladov“** uvažovať o tom, že z oprávnenia dedičov síce vyplýva, že by sa mohli domáhať náhrady účelne vynaložených nákladov, ktoré musí zamestnávateľ v rámci dedičstva vyplatiť, ale keďže všeobecne sa pri dohode o vykonaní práce nerieši v Zákonníku práce otázka uhrádzania účelne vynaložených nákladov, ak by úhrada nákladov zo strany zamestnanca nebola dohodnutá, je pravdepodobné, že by zamestnancovi nepatrila. Ani ak by zamestnanec nezomrel a výsledok odovzdal, ak úhrada nákladov nebola dohodnutá, nemohol by požadovať ich uhradenie, keďže v tomto prípade by odmena mala pokryť zamestnancovi náklady na „vytvorenie diela“.

5.17.3.3 Doba trvania dohody o vykonaní práce

Zákon po novele účinnej od 1. 7. 2014 vymedzuje maximálnu dobu trvania dohody o vykonaní práce, t. j. aj maximálnu dobu, do kedy sa môže dohodnúť vykonanie práce. Zákon ustanovuje, že dohodu je možné uzatvoriť najviac na 12 mesiacov (napr. od 1.

¹¹¹ Vid. Dedenie - § 460 a nasl. Občianskeho zákonníka.

1. 2016 do 31. 12. 2016). Nejde o kalendárne mesiace, takže sa dohody môžu uzatvoriť napr. od 1. 9. 2015 do 31. 8. 2016 alebo napr. od 15. 7. 2015 do 14. 7. 2016.

Ročný rozsah práce na jednu dohodu o vykonaní práce je 350 hodín. Z uvedeného možno odvodiť aj maximálny rozsah práce.

5.17.3.3.1 Opätovné uzatvorenie dohody

Zo Zákonníka práce je možno odvodiť, že je možné dohodu o vykonaní prác opätovne uzatvoriť medzi tými istými zmluvnými stranami. Musí byť splnená výnimčnosť a ísť o úlohu vymedzenú výsledkom. Rozsah hodín z takejto dohody sa však bude v kalendárnom roku u zamestnávateľa spočítavať. Ak by sa však nová dohoda o vykonaní práce uzatvorila na pokračovanie v tom istom výsledku (a teda nie na nový výsledok), možno uvažovať aj o obchádzaní zákona vo väzbe na ustanovenú maximálnu dobu trvania takejto dohody.

5.17.3.4 Rozsah práce (pracovnej úlohy)

Podľa § 226 ods. 1 ZP rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku.

Do úvahy možno zobrať aj možnosť rozdelenia úlohy, napríklad október 2015 – február 2016 – 350 hodín v roku 2015 a 350 hodín v roku 2016. Z tohto hľadiska Zákonník práce neobsahuje obmedzenie.¹¹² 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 Zákonníka práce.

Podľa § 226 ods. 1 ZP sa do rozsahu práce započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce (spočítavajú sa hodiny z týchto dohôd u jedného zamestnávateľa, resp. aj právneho nástupcu). Uvedené platí bez ohľadu na to, či ide o dojednanie iného výsledku práce.

5.17.4 Dve súbežné dohody o vykonaní práce

V princípe Zákonník práce neobmedzuje dojednanie dvoch súbežných dohôd o vykonaní práce, ak sa dodrží celkový rozsah 350 hodín v kalendárnom roku. Technicky je jedno, či ide dohody, ktoré nasledujú za sebou alebo súbežne. Musí však ísť o výnimčnosť uzatvorenia takejto dohody, t. j. dohodami sa nemôže nahrádzať pracovný pomer.

¹¹² V tejto súvislosti možno poukázať aj na výklad § 75 ZP ČR, kde sa tiež uvažuje s počítaním v rozsahu v kalendárnom roku – viď. BĚLINA, M. a kolektív: Zákonník práce. Komentár. Praha: C. H. Beck. 1. vydání. 2012, str. 456. Podľa § 75 ZP ČR „Rozsah práce, na ktorý sa dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí byť väčší než 300 hodín v kalendárnom roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendárním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“

5.17.5 Zmena dohody o vykonaní práce

V prípade dohody o vykonaní práce Zákonník práce priamo neuvádza zmenu takejto dohody. V prípade potreby si zmluvné strany môžu dohodnúť, že dohoda bude obsahovať väčší alebo menší počet hodín, skrátenie alebo predĺženie trvania dohody v súlade s podmienkami § 226 ZP.

Ak bola dohoda o vykonaní práce dohodnutá od 1. 1. do 31. 12., práca sa má v tomto čase vykonať – do 12 mesiacov. Zákon neumožňuje predĺženie dohody nad 12 mesiacov na dokončenie práce. Možno sa domnievať, že ak práca nie je úplne vykonaná, znamená to, že sa nedosiahol dohodnutý výsledok. Nová dohoda o vykonaní práce na dopracovanie výsledku môže byť vnímaná aj ako obchádzanie pravidla o 12 mesiacoch. Zákon stanovuje, že dohoda o vykonaní práce je zameraná na výsledok, na ten je určených 12 mesiacov. 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). Zákonník práce už nedáva voľnosť v „neobmedzenom“ dojednaní dĺžky doby trvania, ako ani v „predpokladanom“ rozsahu práce, t. j. možnosť dojednania predpokladaného rozsahu do 350 hodín v kalendárnom roku a potom jeho prípadné navýšenie, ak sa predpoklad nepotvrdil.

5.17.6 Skončenie dohody o vykonaní práce

Skončenie dohody o vykonaní práce môže nastať splnením, smrťou, odstúpením, dohodou, uplynutím času.

5.17.6.1 Skončenie dohody odovzdaním práce v dohodnutej dobe

Dohoda sa spravidla skončí vykonaním práce (a odovzdaním výsledku) v dohodnutej dobe. V praxi sa dohoda o vykonaní práce skončí dňom, keď uplynie doba, do ktorej sa mala práca vykonať, keďže doba býva dojednaná fixne, napr. dohoda o vykonaní práce je uzatvorená do 1. 1. do 31. 3.

Za úvahu však stojí aj názor, že ak sa má dohodnúť „*doba, do ktorej sa má práca vykonať*“ a *úloha sa vykonala* (už v plánovanom rozsahu alebo postačoval menší rozsah práce) do napr. 28. 2. (vtedy sa odovzdal výsledok práce), vtedy by sa mal skončiť aj právny vzťah založený touto dohodou, keďže zamestnanec prácu vykonal (zamestnanec má ešte odovzdať výsledok práce, ale to sa už nepovažuje za výkon práce, avšak je možné uvažovať aj o tom, že dohodu – resp. povinnosť zamestnanec splnil vykonaním a odovzdaním práce). Na rozdiel od druhovo určených zmlúv/dohôd, kde sa vyžaduje/dohodne opakovanosť vykonávania práce do skončenia určenej doby (dňa). Ak sa práca odovzdala 28. 2. už sa do 31. 3. neočakáva žiadna práca (technicky je možné počítať aj s opravami práce, ktoré však Zákonník práce výslovne nezmieňuje).

Zákonník práce ešte ustanovuje, že zamestnávateľ môže od dohody odstúpiť, ak sa nevykonala v dohodnutej dobe, t. j. napr. do 31. 3. bolo požadované odovzдание

výsledku, tento však nebol odovzdaný. Zamestnávateľ teda môže odstúpiť od dohody. V praxi však takáto situácia nastane zriedkavo, keďže dohody bývajú dohodnuté do konkrétneho dátumu napr. do 31. 3., a vtedy sa končia. Odstúpenie zamestnávateľa od dohody by mohlo byť od začiatku. Keďže práca nebola odovzdaná v dohodnutej dobe, zamestnávateľ už nemá záujem na výsledku tejto práce. Viď. viac ďalej.

5.17.6.2 Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného na základe dohody o vykonaní práce dohodou zmluvných strán

Zmluvné strany sa vždy môžu dohodnúť, že skončia pracovnoprávny vzťah založený dohodou o vykonaní práce ich vzájomnou dohodou. Zákon takúto situáciu priamo neuvádza, t. j. neuvádza ani 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, t. j. že „*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.*“. Keďže však ide o dohodu o skončení, je na dohode zmluvných strán, ako sa v tejto veci dohodnú.

Pri posudzovaní tejto situácie vyvstáva aj ďalší problém. § 221 ZP o bezdôvodnom obohatení (hoci ide o pravidlo všeobecnej povahy) sa priamo nevzťahuje na dohody.

5.17.6.3 Vypovedanie dohody o vykonaní práce (výpoveď)

Keďže v praxi v mnohých prípadoch dochádza k používaniu dohody o vykonaní práce na druhovo určené činnosti, a teda k nesprávnemu aplikovaniu Zákonníka práce, v praxi sa potom aj vyskytujú otázky, kedy bola takáto dohoda uzatvorená, napr. do konca príslušného kalendárneho roka a v priebehu roka nastane potreba ju vypovedať.

V prípade dohody o vykonaní práce ide o prácu vymedzenú výsledkom. Po vykonaní práce a odovzdaní výsledku práce samotný pracovnoprávny vzťah končí. Podľa § 226 ods. 2 ZP je jednou z náležitostí dohody „*doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať; a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy*“.

V princípe táto dohoda sa má uzatvárať na práce, kde sa očakáva výsledok – práca vymedzená výsledkom, nie pravidelne sa opakujúce – druhovo určené práce. Zákonník práce nerieši otázku výpovede, pretože v takomto prípade sa vypovedanie dohody pred dokončením práce neočakáva. Zákon rieši len odstúpenie od dohody – zamestnanec nevykonával pracovnú úlohu v dohodnutej dobe.

Možno sa domnievať, že keďže zákon explicitne nestanovuje možnosť výpovede a ani možnosť okamžitého skončenia tejto dohody (na rozdiel od dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov), možnosť jednostranného vypovedania nie je možná. Dohoda o vykonaní práce vykazuje mnohé zo znakov zmluvy o diele (v zmysle Občianskeho zákonníka a Obchodného zákonníka) a je v porovnaní s právnou úpravou Občianskeho zákonníka upravená v menšom rozsahu. Avšak pri porov-

naní so zmluvou o dielo (kde možno od dohody jednostranne len odstúpiť) je zjavné, že charakter tejto dohody, zameranej na výsledok, ani nemôže počítat' s vypovedaním dohody s nejakou výpovednou dobou, pretože ide o zmluvu zameranú na výsledok, t. j. nedáva zmysel, aby osoba na základe jednostranného určenia pokračovala v dosahovaní výsledku ešte napr. 10 dní, a potom odovzdala len čiastočný výsledok.

Keďže ide zmluvu (dohodu) zameranú na výsledok, je zjavné, že otázka jednostrannej výpovede je v rozpore s charakterom takejto dohody (zmluvy). 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.

5.17.6.4 Odstúpenie od dohody o vykonaní práce

Zákonník práce umožňuje zmluvným stranám **odstúpenie od dohody (zmluvy)**.

Podmienkou pre odstúpenie zamestnávateľa je, že sa **pracovná úloha 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.

Podmienkou pre odstúpenie zamestnanca je, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. V danom prípade môže požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla (vecná škoda v podobe napr. nákladov na tlač dokumentov a inej škody v podobe ušlého „zisku“ – t. j. musel by preukázať, že mu ušiel „zisk“ - mzda u iného subjektu, ak by nepodpísal dohodu s týmto zamestnávateľom ale s iným zamestnávateľom, kde by prácu dokončil). Uvedené sa týka aj prípadu, keď zamestnanec už časť práce vykonal.

Zákonník práce nestanovuje (napr. ako to stanovuje Občiansky zákonník pri zmluve o dielo)¹¹³ ako postupovať, keď zamestnávateľ odstúpil od zmluvy a zamestnanec vykonal časť práce, výsledky ktorej môže zamestnávateľ upotrebiť.

Odstúpenie od dohody je možné aj za podmienok § 19 ods. 1 ZP modifikovaného pre účely dohôd.

Vo vzťahu k odstúpeniu judikatúra (**R 27/1980**) uvádza, že „*ke skončení dohody o pracovnej činnosti (pozn. dá sa aplikovať aj na dohodu o vykonaní práce) môže také dojít odstoupením. Odstoupením se účinky dohody ruší od samého počátku, pokud si účastníci nic jiného nesjednali.*“ Na základe uvedeného judikátu by teda odstúpenie malo mať účinky zrušenia zmluvy od samotného začiatku, t. j., ako keby dohoda ani nebola uzatvorená. Ide o § 48 ods. 2 OZ, podľa ktorého „*odstúpením od zmluvy sa zmluva od začiatku zrušuje, ak nie je právnym predpisom ustanovené alebo účastníkmi*

¹¹³ § 642 OZ: „*Až do zhotovenia diela môže objednávateľ od zmluvy odstúpiť; je však povinný zaplatiť zhotoviteľovi sumu, ktorá pripadá na práce už vykonané, pokiaľ zhotoviteľ nemôže ich výsledok použiť inak; a nahradiť mu účelne vynaložené náklady.*“

dohodnuté inak“. K zvýšeniu právnej istoty je lepšie si v zmluve dohodnúť účinky odstúpenia. V dohode by sa mohla riešiť možnosť odstúpenia od dohody v ďalších prípadoch ako je § 226 ods. 3 ZP a mohlo by sa prípadne riešiť, či dohoda zanikne od začiatku alebo nie.

Z uvedeného vyplýva:

1. od dohody možno zo zákona odstúpiť len v prípade § 226 ods. 3 ZP (pracovná úloha sa nevykonala v dohodnutej dobe; dohoda by sa zrušila od začiatku),
2. odstúpiť by bolo možné aj z dôvodov dohodnutých v dohode,
3. možno sa dohodnúť na skončení dohody.¹¹⁴

114 V sumárnom judikáte R 27/1980 súd konštatoval „Dohoda o provedení práce končí tehdy, jestliže pracovník splnil pracovní úkol, který byl dohodou sjednán. Jestliže pracovní úkol není proveden ve sjednané lhůtě, může organizace od dohody odstoupit (§ 238 odst. 2 zák. práce).

Ve věci sp. zn. 6 C 384/78 okresního soudu v Mladé Boleslavi bylo ujistěno, že žalobce uzavřel se žalovaným dohodu o provedení práce na výkop, položení potrubí a zahrnutí zeminy s tím, že práce budou ukončeny do 31. 12. 1977. Žalovaní vykonali jen část prací a dále nepracovali. Žalobce se rozhodl od dohody odstoupit, což bylo žalovaným sděleno v dopise ze dne 2. 1. 1978. Ze spisu není patrné, by v dohodě bylo sjednáno něco jiného, a proto došlo nepochybně k jejímu zrušení od počátku. Ve věci byl schválen smír, jímž se žalovaní zavázali zaplatit žalobci náhradu požadovaní škody.

Pracovník může od dohody odstoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu organizace nevytvořila sjednané pracovní podmínky.

Ve věci sp. zn. 32 C 38/79 okresního soudu v Ostravě žalobce tvrdil, že mu organizace nevytvořila sjednané pracovní podmínky pro řádný výkon práce a že proto od dohody odstoupil. Domáhal se náhrady škody ve výši doplatku dohodnuté odměny. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že pracovník mohl dohodnutý pracovní úkol splnit, protože mu organizace vytvořila pracovní podmínky potřebné pro splnění práce vyplývající z dohody, a žalobu správně zamítl. Odvolací soud ve svém potvrzujícím rozhodnutí uvedl, že žalobce neřádně odstoupil od dohody, protože organizace mu vytvořila řádné pracovní podmínky pro splnění úkolu. Kromě toho se ruší dohoda o provedení práce odstoupením z důvodů, které účastníci v dohodě smluvili nebo z důvodů pro něž lze obecně podle ustanovení § 245 zák. práce (pozn. v současnosti § 48 OZ) od dohody odstoupit.

Dohodu mezi organizací a pracovníkem končí dohoda o provedení práce v tom okamžiku a za těch podmínek, které si účastníci sjednali, nebo i bez předchozího sjednání podle ustanovení § 244 zák. práce.

Ve věci sp. zn. 10 C 203/78 okresního soudu v Opavě posuzoval skončení dohody o provedení práce v souvislosti s počátkem běhu promlčecí lhůty pro nárok na zaplacení odměny. Bylo zjištěno, že skupina pracovníků se na základě dohody o provedení práce zavázala vyrobit a zmontovat ocelovou halu. Byla dohodnuta odměna od váhy konstrukce. Žalobci práci nedokončili a domáhali se přiznání vyšší odměny, než jim byla organizací zaplacená. Odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně s tím, že v řízení bylo prokázáno, že žalobci nesouhlasili s výkonem další práce a ukončili ji, s čímž organizace souhlasila. Promlčecí doba jim tedy začala běžet vzhledem k ustanovení § 238 odst. 3 zák. práce nejpozději ode dne, kdy byla provedená práce zkontrolována a kdy mezi účastníky bylo jednoznačně jasné, že práce na základě dohody již pokračovat nebude, a kdy bylo také zřejmé, že organizace odmítá platit další částky za provedení práce. Tímto dnem došlo i ke skončení dohody o provedení práce dohodou účastníků uzavřenou podle ustanovení § 244 zák. práce. Dohoda o provedení práce končí také smrtí pracovníka, přičemž nároky dědiců jsou upraveny ve speciálním ustanovení § 238 odst. 4 zák. práce.“

Vzor: Dohoda o vykonaní práce: kontrola obsahu

Dohoda o vykonaní práce uzatvorená podľa § 226 zákona č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce

Zamestnávateľ:

Obchodné meno

Adresa

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu

zastúpený:, konateľ

a

Zamestnanec:

Meno a Priezvisko

Adresa

rodné číslo

Článok I.

Vymedzenie pracovnej úlohy

Predmetom tejto dohody je : (musí tu byť vymedzená pracovná úloha, keďže ide o dohodu o vykonaní práce, musí ísť o prácu vymedzenú výsledkom, t. j. má tu byť označený výsledok práce = napr. vypracovanie a odovzdanie rešerší právnych predpisov, právnej literatúry, vypratanie priestorov a presťahovanie zariadenia do iných priestorov).

Ustanoveniam Zákonníka práce o dohode o vykonaní práce nezodpovedá, ak je v dohode o vykonaní práce uvedená pracovná činnosť vymedzená druhom práce a nie práca, ktorá sa má vykonať, t. j. ktorá je vymedzená výsledkom, napríklad:

- vodič (nie je uvedené, čo je výsledkom práce, ktorá sa má odovzdať, t. j. nie je vymedzený výsledok práce);

(zároveň dohoda o vykonaní práce s predmetom, napr. na odvezenie 100 kusov panelov na stavbu, napr. nie za jeden deň (kedy by mohlo ešte teoreticky mohlo ísť o výsledok/ak by nedošlo k opakovaniu), ale napr. za 3 mesiace (prípadne reženie viacerých takýchto dohôd) by nebola dohodou o vykonaní práce, keďže v takomto prípade ide o prácu druho určenu, a teda takýto postup by sa javil ako obchádzanie zákona; obdobné pochybnosti by nastali pri režaní dohôd o vykonaní práce na odvezenie 100 kusov panelov na stavbu,

keď sa druhovo určená práca z hľadiska zmlúv „drobí“ na prácu vymedzenú výsledkom, sporné je, či možno napríklad uzatvoriť dohodu o vykonaní práce, na napr. zozbieranie úrody do dvoch mesiacov alebo odhrňanie snehu (ak ide o opakovanie práce, napr. vždy, keď sneh napadne).

- pomocné murárske práce (nie je vymedzený výsledok práce, ale druhovo sa určuje činnosť),
- kontrolór (nie je vymedzený výsledok, ktorý sa má odovzdať – ak by bolo vykonanie kontroly na miestnom úrade a odovzdanie záverov kontroly, išlo by o prácu vymedzenú výsledkom),
- triedenie, kontrola (nie je vymedzený výsledok toho, čo sa má dosiahnuť),
- pomocné upratovacie práce nebytových priestorov (nie je vymedzený výsledok),
- pomocné stavebné práce (nie je vymedzený výsledok, ktorý sa má dosiahnuť),
- príležitostné čistiace a upratovacie práce (umývanie okien, tepovanie kobercov, hĺbkové a generálne upratovanie) podľa potrieb zamestnávateľa (na základe objednávok firiem) (nie je uvedený výsledok, zo slova „príležitostné“ vyplýva, že ide o viaceré opakovaných príležitosti a výsledkov),
- pomocné asistentské práce (nie je vymedzený výsledok),
- pomocné manipulačné práce (nie je vymedzený výsledok).

Dohoda o vykonaní práce je de facto forma zmluvy o dielo, pričom na rozdiel od zmluvy o dielo osoba, ktorá prácu má vykonať, má status zamestnanca a ide o závislú prácu. Špecifikácia v zmluve o dielo je napr. nasledovná. „Zhotoviteľ sa zaväzuje, že ... pre objednávateľa vykoná dodávku a montáž bezpečnostného zariadenia/montáž dverí/obnovu kúpeľne.“

Správne vymedzenie pracovnej úlohy v dohode o vykonaní práce:

- vypratanie bytu v mieste X a presťahovanie nábytku na miesto Y,
- upratanie nebytového priestoru (pozn. určí sa v ďalšej časti dohody doba, do ktorej sa úloha má vykonať),
- vypracovanie rešerš právnych predpisov a právnej literatúry,
- spracovanie štúdie (prezentácie) o nebezpečných odpadoch.

(pozn. podľa § 223 ods. 4 ZP dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona)

Článok II. Dohodnutá odmena

Odmena za vykonanú prácu je *(Malo by ísť o celkovú odmenu za vykonanú prácu = odmena za výsledok, pričom by mal/malo byť jasné, koľko hodín bude trvať výkon práce, z počtu hodín sa dá určiť aj hodinová sadzba).*

Automatické použitie mesačnej odmeny bez celkovej odmeny je sporné, pretože to naznačuje, že cieľom nie je výsledok, ale druhovo vykonávaná a odmeňovaná práca. Obdobne to môže naznačovať aj hodinová odmena bez celkovej odmeny (celková odmena sa však dá odvodiť z násobku hodinovej odmeny a rozsahu práce v hodinách – toto by neplatilo, ak by bol rozsah dojednaný ako „najviac 350 hodín“).

Článok III.

Doba vykonania pracovnej úlohy

Pracovná úloha sa začne vykonávať od a jej vykonávanie sa skončí (najneskôr) do (v dohode o vykonaní práce sa musí stanoviť doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, t. j. stanovenie konkrétneho času: napr. do 31. 12. 2016, ale aj splnením úlohy, ak sa neprekročí maximálny rozsah).

Dohoda o vykonaní práce nie je dohoda na neurčitý čas. Doba jej vykonania musí zodpovedať aj úlohe, ktorá sa má vykonať. Napr. obchádzaním zákona by bola dohoda, kde by sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli na vypratani miestností a prestahovaní nábytku a doba, do ktorej sa má pracovná úloha vykonať, by bola do 31. 12. 2016 a dohoda by bola uzatvorená 1. 1. 2016.

Článok IV.

Rozsah práce

(uvádza sa, ak rozsah práce nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy, napr. vypratanie nábytku za určitú odmenu do určitého času).

Rozsah práce je hodín. (maximálne 350 hodín v kalendárnom roku, avšak dohody by nemali byť automaticky uzatvárané na 350 hodín, ak z rozsahu úlohy, t. j. z výsledku, vyplýva, že ide o výsledok, ktorý možno dosiahnuť v podstatne kratšom období. Porušovaním zákona je napr. dohoda o vykonaní práce, kde sa dohodnú stahovacie práce, stanoví sa rozsah najviac 350 hodín a doba ukončenia prác do 31. 12. 2016, pričom sa nevymedzí výsledok a z povahy práce vyplýva, že ide opakované dosahovanie výsledkov, a teda o prácu určenú druhovo).

Článok V.

Splatnosť odmeny

Odmena je splatná po dokončení a odovzdaní práce.

prípadne aj

Zamestnávateľ vypláca časť odmeny dosiahnutej v príslušnom kalendárnom mesiaci

v deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca na základe odovzdaného výkazu o splnení časti pracovnej úlohy (viď. ale vyššie).

(Odmena je podľa zákona splatná po dokončení a odovzdaní práce, pričom Zákonník práce umožňuje vyplácať aj odmeny po častiach, napr. už aj po vykonaní určitej pracovnej úlohy – prípadne by táto možnosť mala byť v čl. V. ako ďalšie „alebo“).

V (napr. Trnave), dňa (napr. 26. 1. 2016) (uzatvorenie najneskôr deň pred začatím vykonávania práce).

Podpisy
zamestnávateľ

.....
zamestnanec

5.18 Rozdiel medzi dohodou brigádnickej práci študentov a dohodou o pracovnej činnosti

Rozdiel medzi týmito dohodami je:

- v zmluvnej strane na strane zamestnanca:
 - dohoda o brigádnickej práci - zjednodušene len žiak alebo študent a vek,
 - dohoda o pracovnej činnosti - každá fyzická osoba so spôsobilosťou uzatvoriť dohodu – viď. § 11 ods. 2 ZP a
- v rozsahu pracovného času:
 - dohoda o brigádnickej práci študentov - maximálne 20 hodín týždenne, v priemere najviac za 12 mesiacov, resp. za trvanie doby, ak je kratšia,
 - dohoda o pracovnej činnosti - najviac 10 hodín týždenne.

5.19 Dohoda o brigádnickej práci študentov

Ide dohodu, ktorej predmetom je vykonávanie (nie vykonanie) druhovo určenej práce, t. j. jej zameranie je na opakovanosť vykonávania práce toho istého druhu (napr. upratovacie práce).

5.19.1 Osobný rozsah dohody o brigádnickej práci študentov

Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá:

- **má štatút žiaka strednej školy** podľa osobitného predpisu [viď. zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon)] alebo
- štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu (viď. zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách)

a ktorá **nedovršila 26 rokov veku**.

Dohodu možno teda uzatvoriť s osobou, ktorá v čase uzatvárania dohody tento status má. Osoba, ktorá tento status nemá (napr. v čase, keď stratila status študenta vysokej školy do jeho opätovného nadobudnutia), nemôže uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študentov a nemôže vykonávať prácu na takúto dohodu. 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).

Dohodu možno uzatvoriť najneskôr v deň pred dovŕšením veku 26 rokov, keďže dňom, kedy zamestnanec dovŕšil vek 26 rokov už nemôže takúto dohodu uzatvoriť.

Ak bola dohoda uzatvorená pred dovŕšením veku 26 rokov, podľa Zákonníka práce platí, že prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať **najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku**.

5.19.1.1 Forma štúdia (denná – externá)

Otázka: Môže zamestnávateľ uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študenta na osobu, ktorá je na externom štúdiu, má 24 rokov, nie je nikde zamestnaná? V Sociálnej poisťovni je vedená ako študent do 26 rokov. V zdravotnej poisťovni je vedená ako študent do 26 rokov. Na úrade práce nie je evidovaná, rodičia nepoberajú rodinné prídavky a ani si sama neplatí zdravotné poistenie.

Podľa § 227 ods. 1 ZP: „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 nedovršila 26 rokov veku.**“

Osobitným predpisom je zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách. Podľa § 60 ods. 1 „Denná forma štúdia je organizovaná tak, že štúdium podľa odporúčaného študijného plánu zodpovedá v závislosti od študijného programu z hľadiska časovej náročnosti práci študenta v rozsahu 1500 až 1800 hodín za akademický rok, vrátane samostatného štúdia a samostatnej tvorivej činnosti.“ a podľa § 60 ods. 3 „Externá forma štúdia je organizovaná tak, že štúdium podľa odporúčaného študijného plánu zodpovedá v závislosti od študijného programu z hľadiska časovej náročnosti práci študenta v rozsahu 750 až 1440 hodín za akademický rok, vrátane samostatného štúdia a samostatnej tvorivej činnosti.“

V otázke sa uvádza, že ide o študenta externej formy. Vzhľadom na to, že zákon pripúšťa uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študenta len so študentom v dennej forme štúdia, možno urobiť záver, že so študentom externej formy štúdia túto dohodu nemožno uzatvoriť (išlo by o porušenie zákona).

5.19.1.2 Preukázanie statusu žiaka alebo študenta

Podľa druhej vety § 227 ods. 1 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 priložiť doklad preukazujúci štatút študenta. Toto 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. Napr. skončí strednú školu (stratí štatút študenta) a nezíska ešte štatút študenta vysokej školy. V tejto súvislosti je potrebné odlíšiť

dve skutočnosti: **mať status a preukazovať status**. Ak niekto nemá status žiaka/študenta, nemôže vykonávať prácu na dohodu o brigádnickej práci študentov. Ak niekto má status žiaka/študenta, môže vykonávať prácu na dohodu, ale v istej fáze ho nemusí preukazovať.

Z hľadiska praxe možno do budúcnosti (de lege ferenda) uvažovať nad zmenou tohto ustanovenia, t. j., aby aj prípady žiakov/študentov do konca augusta, či septembra, keď ide o situáciu: osoba má status (do skončenia štúdia) – dočasne stratí status (skončil strednú školu, ale ešte nie je zapísaný na vysokú školu, alebo skončil bakalárske štúdium a nie je ešte zapísaný na magisterské štúdium) – a je predpoklad, že získa status – (napr. doklad o prijatí, uchádzanie sa o štúdium a prijímací pohovor v septembri) bolo možné zachovať status žiaka/študenta pre tieto účely.

5.19.2 Spôsobilosť na uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov

Zákonník práce (§ 11 ods. 2) upravuje **právnú subjektivitu zamestnanca**. **Mať práva a povinnosti ako zamestnanec** má osoba, ktorá dovŕši 15 rokov veku (ak Zákonník práce nestanovuje ďalej inak). Uvedené platí aj pre dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

§ 11 ods. 2 ZP zároveň upravuje aj **spôsobilosť na právne úkony zamestnanca**. Zamestnanec môže **vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch** dňom, v ktorom dovŕši 15 rokov veku. To znamená, že v tento deň môže samostatne uzatvoriť pracovnú zmluvu (t. j. aj dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Platí však, že napriek tomu, že zamestnanec uzatvoril pracovnú zmluvu, 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. To platí aj pre dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. To znamená, že deň nástupu do práce sa môže zhodovať s dňom skončenia povinnej školskej dochádzky [viď. § 19 a nasl. zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov].

Právnu úpravu povinnej školskej dochádzky upravuje zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v § 19 - § 26.

Všeobecné pravidlo:

- povinná školská dochádzka je desaťročná,
- trvá najviac do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 16. rok veku,
- povinná školská dochádzka začína začiatkom školského roka, ktorý nasleduje po dni, keď dieťa dovŕši šiesty rok veku a dosiahne školskú spôsobilosť.

Osobitné pravidlá:

- dieťa nedosiahlo školskú spôsobilosť - *ak dieťa po dovŕšení šiesteho roku veku nedosiahlo školskú spôsobilosť, riaditeľ školy rozhodne o odklade začiatku plnenia*

povinnnej školskej dochádzky dieťaťa o jeden školský rok alebo o zaradení dieťaťa do nultého ročníka základnej školy, a to vždy na žiadosť zákonného zástupcu. Súčasťou žiadosti zákonného zástupcu je odporúčenie všeobecného lekára pre deti a dorast a odporúčenie príslušného zariadenia výchovného poradenstva a prevencie. Riaditeľ školy môže rozhodnúť o odklade začiatku plnenia povinnnej školskej dochádzky dieťaťa, alebo o jeho zaradení do nultého ročníka aj na návrh materskej školy, ktorú dieťa navštevuje, a na základe predchádzajúceho odporúčenia zariadenia výchovného poradenstva a prevencie, a to vždy s informovaným súhlasom zákonného zástupcu. Zákonný zástupca má právo rozhodnúť o tom, či dieťa s odloženou školskou dochádzkou bude navštevovať materskú školu alebo nultý ročník.

- *– dodatočné zistenie, že dieťa nedosiahlo školskú spôsobilosť - Ak sa u žiaka prvého ročníka základnej školy, ktorý nemal odložený začiatok povinnnej školskej dochádzky a neabsolvoval nultý ročník základnej školy, v prvom polroku prvého ročníka dodatočne zistí, že nedosiahol školskú spôsobilosť, môže riaditeľ školy za podmienok podľa odseku 4 rozhodnúť o dodatočnom odložení plnenia povinnnej školskej dochádzky, alebo o jeho zaradení do nultého ročníka. Zákonný zástupca má právo rozhodnúť o tom, či dieťa s dodatočne odloženou školskou dochádzkou bude navštevovať materskú školu alebo nultý ročník.*

Ak dieťa ani po odložení začiatku povinnnej školskej dochádzky, alebo po dodatočnom odložení plnenia povinnnej školskej dochádzky nedosiahlo školskú spôsobilosť, najneskôr však 1. septembra, ktorý nasleduje po dni, v ktorom dieťa dovŕšilo ôsmy rok veku, bude zaradené do prvého ročníka, alebo so súhlasom zákonného zástupcu do nultého ročníka základnej školy.

- *predčasný nástup do školy - Ak zákonný zástupca dieťaťa požiadá o to, aby bolo na plnenie povinnnej školskej dochádzky výnimočne prijaté dieťa, ktoré nedovŕšilo šiesty rok veku, je povinný k žiadosti predložiť súhlasné vyjadrenie príslušného zariadenia výchovného poradenstva a prevencie a súhlasné vyjadrenie všeobecného lekára pre deti a dorast.*

Skončenie plnenia povinnnej školskej dochádzky: Žiak skončil plnenie povinnnej školskej dochádzky, ak:

- *od začiatku plnenia povinnnej školskej dochádzky absolvoval desať rokov vzdelávania v školách podľa zákona o výchove a vzdelávaní (školský zákon) alebo*
- *dňom 31. augusta príslušného školského roka, v ktorom žiak dovŕšil 16. rok veku.*

V tejto súvislosti je teda prvý deň, kedy je možné dojednať nástup do práce 31. 8. toho školského roka, kedy sa skončila povinná školská dochádzka. Keďže 31. 8. sa končí školský rok len formálne (vyučovanie kvôli letným prázdninám neprebíha), môže zamestnanec začať vykonávať prácu v tento deň.

5.19.3 Forma dohody o brigádnickej práci študentov

Z hľadiska formy u dohody o brigádnickej práci študentov sa vyžaduje, aby mala **pisomnú formu**, a to pod sankciou neplatnosti (prvá veta § 228 ods. 1 ZP, doložka neplatnosti „inak je neplatná“; vid'. účinky na základe § 17 ods. 2 ZP).

V prípade ústnej dohody pracovnoprávna teória niekedy zastávala názor, že tu vzniká ústna pracovná zmluva, pričom ale v prípade nesplnenia základných podmienok pre uzatvorenie dohody možno odkázať na závery judikatúry (**R 27/1980**), kde súd dospel k záveru, že ak pracovnoprávny vzťah vykazuje od samého začiatku znaky pracovného pomeru, pretože ide o zamestnanie trvalé, s pravidelnou pracovnou dobou (na plný úväzok), pôjde o pracovný pomer. Z uvedeného hľadiska bude dôležité, či nejde o zastretý právny úkon, kde zmluvné strany vyjadrili, že má ísť o dohodu o brigádnickej práci študentov, ale v skutočnosti ide o pracovnú zmluvu, aby sa napr. vyhli odvodovej povinnosti. Ak by sa teda zamestnanec dožadoval určenia, že jeho výkon práce na základe dohody je pracovným pomerom, súd by mohol rozhodnúť v jeho prospech, ak by sa preukázalo, že tento vzťah nemal výnimočný/príležitostný charakter, ale vykazoval od samého začiatku znaky pracovného pomeru podľa § 43 ods. 1 ZP. Možno uviesť príklad, kde by žalobkyňa pracovala u žalovanej spoločnosti pravidelne po dobu 5 rokov, dohody boli uzatvárané vždy na niekoľko mesiacov, ale časovo na seba nadväzovali, pričom žalobkyňa mala pravidelný pracovný čas viac ako 10 hodín týždenne. Dôležitá by bola vôľa strán a jej prejav, t. j. či chceli zmluvné strany uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študentov, alebo chceli len dohodou zastrieť pracovný pomer.

Podľa judikatúry (**R 27/1980**) v prípade, ak je dohoda o pracovnej činnosti (*obdobne to platí aj pre dohodu o brigádnickej práci študentov*) neplatná, vzniká tu medzi zamestnancom a zamestnávateľom pracovnoprávny, a nie občianskoprávny vzťah.

Podľa tretej vety § 228 ods. 1 ZP „Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi jedno vyhotovenie dohody“.

5.19.4 Podstatné náležitosti dohody o brigádnickej práci študentov

§ 228 ods. 1 ZP upravuje podstatné náležitosti tejto dohody. V prípade, ak niektorá z podstatných náležitostí chýba, dohoda je absolútne neplatná (nebola uzatvorená, je ničotná). V dohode musia byť uvedené:

1. dohodnutá práca,
2. dohodnutá odmena za vykonávanú prácu,
3. dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára.

V prípade dohody o brigádnickej práci študentov je náležitosťou dohody, alebo jej prílohou, **potvrdenie o statuse študenta** (podľa druhej vety § 228 ods. 2 ZP „neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta podľa uvedenej dohody“).

5.19.4.1 Vymedzenie práce („druhu práce“)

Vymedzenie vykonávanej práce je ponechané na zmluvných stranách, práca musí byť dohodnutá ako druhová práca, ktorá bude dostatočne určitá (napr. upratovacie práce). Zákonník práce všeobecne vymedzuje, že obsahom má byť dohodnutá práca, t. j. nie priamo druh práce a neprikladá sa stručná charakteristika. Dojednanie práce však musí byť dostatočne určité (inak ide o neplatné dojednanie).

5.19.4.2 Odmena za vykonávanú prácu

Na dohody sa vzťahuje § 119 ods. 1 ZP o minimálnej mzde a zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. § 120 ZP sa na dohody nevzťahuje (*zamestnanec sa nemusí zaradiť do stupňa náročnosti práce 1 až 6*), ale už vyššie v texte bol k otázke minimálnych mzdových nárokov uvedený odborný názor z českej literatúry¹¹⁵ „*zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohody o vykonaní práce musia byť, pokiaľ ide o odmenu za prácu, ohodnotení rovnako, ako zamestnanci v pracovnom pomere konajúci u rovnakého zamestnávateľa rovnakú prácu*“. Uvedené odvádzajú zo zásady rovnakého zaobchádzania (táto sa cez § 13 ZP vzťahuje aj na dohody). Dohoda o odmene by teda nemala byť diskriminačná vo vzťahu k porovnateľnému zamestnancovi (platí tu aj antidiskriminačný zákon, ako aj § 13 ZP). Určenie odmeny je ponechané na dohodu, ale malo by zohľadňovať aj požiadavku dobrých mravov. Podľa judikatúry (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 dodržiavať 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.

Zákonník práce nestanovuje, či môže byť odmena poskytnutá aj vo forme naturálneho plnenia (veci, tovar). Ustanovenie § 127 ZP o naturálnej mzde sa priamo nevzťahuje na dohody. Vzhľadom na širokú dispozičnú autonómiu ustanovenia o odmene za vykonanú prácu možno dať kladnú odpoveď, že časť plnenia by mohla byť aj v podobe naturálnej mzdy (hoci tu môže byť aj protiargument, že § 127 ZP, ako aj právo MOP, predstavuje skôr zmocňovacie ustanovenie, že mzda má byť vyplácaná v peňažnej forme, a len výnimočne môže byť poskytovaná naturálna mzda – pričom zákon stanovuje jej obmedzenie).

Dojednanie o odmene musí byť dostatočne určité. Podľa judikatúry (R27/1980) „*jedna ze základných náležitostí o pracovnej činnosti je dohoda o spôsobe odmeňovania. Nedostatečná konkretizácia spôsobu odmeňovania má za následok neplatnosť dohody o pracovnej činnosti, viz rozhodnutí uverejnené pod č. 19/1977 Sbírkou soudních rozhod-*

¹¹⁵ BĚLINA, M. a kolektív: Zákonník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck. 1. vydání. 2012, str. 459.

nutí a stanovisek). Mezi účastníky má být totiž jasno, zda půjde o odměňování časovou, úkolovou nebo jinou mzdou.

5.19.4.2.1 Splatnosť odmeny a vyplatenie odmeny

Medzi podstatné náležitosti dohody nepatrí ustanovenie o splatnosti odmeny. V tejto súvislosti novela Zákonníka práce účinná od 1. 7. 2014 ustanovuje aplikáciu pravidiel § 129 až § 132 na dohody a osobitne nastavuje splatnosť a vyplatenie odmeny pri dohode o pracovnej činnosti v § 228 ods. 3, podľa ktorého „*Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.*“.

Príklad: *Zamestnanec na dohodu o brigádnickej práci študentov zarobil v mesiaci marec 2016 - 130,- eur. Dokedy najneskôr mu musí byť vyplatená odmena za vykonanú prácu?*

V § 228 ods. 3 ZP sa osobitne určuje splatnosť odmeny tak, že musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala. V tomto prípade to znamená, že odmena, za napr. mesiac marec 2016, bude musieť byť vyplatená najneskôr do konca mesiaca apríl 2016 (pričom v dohode môže byť dohodnutý aj skorší dátum splatnosti a výplaty). Zamestnávateľ so zamestnancom sa nebudú môcť dohodnúť na neskoršej splatnosti odmeny (napr. v tomto prípade máj, jún, atď.).

5.19.4.3 Rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára

5.19.4.3.1 Rozsah pracovného času

Podľa § 227 ods. 2 ZP „*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.*“. Podľa § 228 ods. 2 ZP „*Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov.*“.

V danom prípade teda možno v jednom týždni vykonávať prácu 30 hodín týždenne, v druhom týždni 10 hodín týždenne. Vyrovnanie rozsahu pracovného času na rozsah 20 hodín týždenne priebežne sa musí urobiť v čase trvania dohody, t. j. posúdi sa za tento čas (§ 227 ods. 2 a § 228 ods. 2 ZP).

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 literatúra¹¹⁶ k tomu dodáva, že „*je možné dojednať v dohode o pracovnej činnosti (platí aj pre dohody o brigádnickej práci študentov) rozsah*

116 BĚLINA, M. a kolektiv: Zákonník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck. 1. vydání. 2012, str. 464.

práce ako aj maximálny, a nielen ako pevne stanovený. Pokiaľ by to takto bolo dojednané, zamestnávateľ by bol oprávnený pridelovať zamestnancovi prácu v rámci maximálneho pracovného času“. Uvedené odvodzujú z ustanovenia ich § 74 ods. 2 ZP ČR „V dohodách o prácach konaných mimo pracovný pomer není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.“ (v princípe, hoci to nie je v Zákonníku práce priamo vyjadrené, toto pravidlo platí aj v SR).

5.19.4.3.2 Doba trvania pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov

Zákonník práce ustanovuje po novele účinnej od 1. 7. 2014, že dohoda o brigádnickej práci študentov môže byť uzatvorená **najviac na 12 mesiacov** (§ 228 ods. 2 ZP). Nejde o kalendárne mesiace (napr. dohoda môže byť uzatvorená od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016, ale aj od 5. 1. 2016 do 4. 1. 2017).

Dojednanie doby trvania dohody je možné:

- výslovným uvedením času (napr. na dva mesiace, od – do),
- určitelnou objektívne existujúcou skutočnosťou (ak nepresiahne 12 mesiacov) (napr. zastupovanie zamestnanca).

5.19.4.3.3 Opätovné uzatvorenie dohody o brigádnickej práci študentov

Príklad: *Môže zamestnávateľ, ktorý mal so študentom uzatvorenú dohodu o brigádnickej práci študentov od 1. 8. 2015 do 31. 7. 2016 uzatvoriť so študentom novú dohodu o brigádnickej práci študentov? Ak áno, na ako dlho?*

Zákonník práce **neobmedzuje reťazenie dohôd**. Z tohto hľadiska zamestnávateľ môže so študentom uzatvoriť novú dohodu o brigádnickej práci študentov, a to najviac na 12 mesiacov, a po jej skončení novú dohodu, a pod. Podstatným je zachovanie statusu žiaka/študenta.

V tejto súvislosti možno poznamenať, že dohody sa majú uzatvárať výnimočne, takže ak by išlo o 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.

5.19.5 Dojednanie miesta výkonu práce v dohode o brigádnickej práci študentov

Zákonník práce medzi podstatnými náležitosťami dohody o brigádnickej práci študentov neuvádza dojednanie o mieste výkonu práce. Z tohto hľadiska je na zmluvných stranách, aby si vymedzili, čo bude miesto výkonu práce zamestnanca. Dojednanie by malo byť dostatočne určité, aby sa vedelo určiť, kde je miesto výkonu práce zamestnanca.

5.19.6 Zmena dohody o brigádnickej práci študentov

V prípade všetkých dohôd Zákonník práce priamo neuvádza zmenu takejto dohody. V prípade potreby si zmluvné strany môžu dohodnúť, že dohoda bude obsahovať väčší alebo menší počet hodín, skrátiť alebo predĺžiť trvanie dohody v súlade s podmienkami § 223 - § 228a ZP.

5.19.7 Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov

V dohode o brigádnickej práci študentov si možno dohodnúť aj **spôsob skončenia dohody** (výpoveď, výpovedné dôvody, výpovedné doby, plynutie výpovednej doby). Podľa judikatúry (R 27/1980) „*v dohode lze ujednat způsob jejího zrušení; výpovědní lhůtu však lze sjednat jen stejnou pro obě strany.*“.

Pracovnoprávny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študentov možno skončiť: okamžitým skončením, výpoveďou, dohodou zmluvných strán a za splnenia podmienok § 19 ZP od dohody možno aj odstúpiť. Pracovnoprávny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študentov sa skončí aj uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená a smrťou zamestnanca, zánikom zamestnávateľa.

5.19.7.1 Okamžité skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov

Okamžité skončenie si možno dohodnúť len pre dôvody, pre ktoré možno okamžite skončiť pracovný pomer (štvrtá veta § 228 ods. 2 ZP), t. j. zmluvné strany uvedú všetky dôvody, alebo časť z nich (ide o odkaz na § 68¹¹⁷ a § 69¹¹⁸ ZP). V danom prípade sa končí pracovnoprávny vzťah okamihom doručenia okamžitého skončenia dohody. Pre doručovanie sa uplatní § 38 ZP (priame a nepriame doručovanie u zamestnávateľa, voľba doručovania u zamestnanca).

117 § 68 ods. 1 ZP: 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.

118 § 69 ods. 1 ZP: 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.

§ 69 ods. 2 ZP: Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

5.19.7.2 Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov výpoveďou

Pracovnoprávny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študentov možno skončiť:

- **výpoveďou za podmienok dohodnutých v dohode.**
Zákonník práce 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 (viď. § 67 ZP).
- **výpoveďou** – ak nie je osobitné dojednanie v dohode, za podmienok uvedených v Zákonníku práce,
t.j. bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

Z hľadiska formy síce zákon vyžaduje písomnú formu, ale táto nie je naviazaná na doložku neplatnosti podľa § 17 ods. 2 ZP („písomná, inak je neplatná“), t. j. platná je aj ústna výpoveď.

Doručenie sa bude spravovať § 38 ZP, keďže na dohody sa vzťahuje prvá časť Zákonníka práce.

5.19.7.3 Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov dohodou zmluvných strán

Zmluvné strany sa dohodnú na skončení pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov a na dni skončenia tohto pracovnoprávneho vzťahu (konkrétny deň alebo deň dohody).

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 (pozri R 27/1980). 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.

Vzor:

**Dohoda o brigádnickej práci študentov
uzatvorená podľa § 228 zákona č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce**

Zamestnávateľ:

Obchodné meno

Adresa

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu

zastúpený:, konateľ

a

Zamestnanec:

Meno a Priezvisko

Adresa

rodné číslo

**Článok I.
Dohodnutá práca**

Predmetom dohody je : (musí tu byť vymedzená brigádnickej práca = príležitostná činnosť vymedzená druhom práce).

Napr. pomocná práca v archíve – zakladanie spisov, príležitostné čistiace a upratovacie práce (pozn. ak nejde o upratovaciu spoločnosť).

**Článok II.
Dohodnutá odmena**

Odmena za vykonávanú prácu je (hodinová odmena alebo mesačná odmena).

**Článok III.
Dohodnutý rozsah pracovného času**

Dohodnutý rozsah pracovného času je (najviac 20 hodín týždenne v priemere/20 hodín týždenne v priemere).

Čl.
Miesto výkonu práce

Zákonník práce ho priamo nevyžaduje dojednať.

Článok IV.
Doba trvania

- Dohoda sa uzatvára na dobu určitú do(podľa zákona č. 461/2003 Z. z. musí byť zamestnanec na dohodu prihlásený do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca; ak nie je uvedený začiatok platnosti uzavretej dohody, bude sa vychádzať z dátumu jej uzavretia.)

- Dohoda sa uzatvára na dobu určitú od do

Článok V.
Splatnosť odmeny/výplata odmeny

Nie je podstatnou náležitosťou dohody a podľa § 228 ods. 3 ZP platí „Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala“. V kontexte § 129 ods. 3 ZP zväžiať aj dojednanie splatnosti a výplaty odmeny v prípade skončenia dohody.

V (napr. Trnave), dňa (napr. 26. 1. 2016) (uzatvorenie najneskôr pred začatím vykonávania práce).

Podpisy
zamestnávateľ

.....
zamestnanec

Príloha: potvrdenie štatútu žiaka strednej školy alebo štatútu študenta dennej formy vysokoškolského štúdia

5.20 Dohoda o pracovnej činnosti

Ide dohodu, ktorej predmetom je vykonávanie (nie vykonanie) druhovo určenej práce, t. j. jej zameranie je na opakovanosť vykonávania práce toho istého druhu (napr. upratovacie práce).

5.20.1 Osobný rozsah dohody o pracovnej činnosti

Dohodu o pracovnej činnosti môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má spôsobilosť na pracovnoprávne úkony v zmysle § 11 ZP.

5.20.2 Forma dohody o pracovnej činnosti

Z hľadiska formy dohody o pracovnej činnosti sa vyžaduje, aby táto dohoda mala **pisomnú formu**, a to pod sankciou neplatnosti (prvá veta § 228a ods. 2 ZP, doložka neplatnosti „inak je neplatná“; vid'. účinky na základe § 17 ods. 2 ZP).

V prípade ústnej dohody pracovnoprávna teória niekedy zastávala názor, že tu vzniká ústna pracovná zmluva, pričom ale v prípade nesplnenia základných podmienok pre uzatvorenie dohody možno odkázať na závery judikatúry (**R 27/1980**), kde súd dospel k záveru, že ak pracovnoprávny vzťah vykazuje od samého začiatku znaky pracovného pomeru, pretože ide o zamestnanie trvalé, s pravidelnou pracovnou dobou (na plný úväzok), pôjde o pracovný pomer. Z uvedeného hľadiska bude dôležité, či nejde o zastretý právny úkon, kde zmluvné strany vyjadrili, že má ísť o dohodu o pracovnej činnosti, ale v skutočnosti ide o pracovnú zmluvu. Ak by sa teda zamestnanec dožadoval určenia, že jeho výkon práce na základe dohody je pracovným pomerom, súd by mohol rozhodnúť v jeho prospech, ak by sa preukázalo, že tento vzťah nemal výnimočný/príležitostný charakter, ale vykazoval od samého začiatku znaky pracovného pomeru podľa § 43 ods. 1 ZP. Možno uviesť príklad, kde žalobkyňa pracovala u žalovanej spoločnosti pravidelne po dobu 5 rokov, dohody o pracovnej činnosti boli uzatvárané vždy na niekoľko mesiacov, ale časovo na seba nadväzovali, pričom žalobkyňa mala pravidelný pracovný čas viac ako 10 hodín týždenne. Dôležitá by bola vôľa strán a jej prejav, t. j. chceli zmluvné strany uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti, alebo chceli len dohodou o pracovnej činnosti zastrieť pracovný pomer?

Podľa judikatúry (**R 27/1980**) v prípade, ak je dohoda o pracovnej činnosti neplatná, vzniká tu medzi zamestnancom a zamestnávateľom pracovnoprávny, a nie občianskoprávny vzťah.

Podľa tretej vety § 228a ods. 2 ZP „Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi jedno vyhotovenie dohody.“

5.20.3 Podstatné náležitosti dohody o pracovnej činnosti

§ 228 ods. 1 ZP vymenúva podstatné náležitosti tejto dohody. V prípade, ak niektorá z podstatných náležitostí chýba, dohoda je absolútne neplatná (nebola uzatvorená, je ničotná). V dohode musia byť uvedené:

1. dohodnutá práca,
2. dohodnutá odmena za vykonávanú prácu,
3. dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára.

5.20.3.1 Vymedzenie práce („druhu práce“)

Vymedzenie vykonávanej práce je ponechané na zmluvných stranách, práca musí byť dohodnutá ako druhová práca, ktorá bude dostatočne určitá (napr. upratovacie práce). Zákonník práce všeobecne vymedzuje, že obsahom má byť dohodnutá práca, t. j. nie priamo druh práce a neprikladá sa stručná charakteristika. Dojednanie práce však musí byť dostatočne určité (inak ide o neplatné dojednanie).

5.20.3.2 Odmena za vykonávanú prácu

Na dohody sa vzťahuje § 119 ods. 1 ZP o minimálnej mzde a zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. § 120 ZP sa na dohody nevzťahuje (*zamestnanec sa nemusí zaradiť do stupňa náročnosti práce 1 až 6*), ale už vyššie v texte bol k otázke minimálnych mzdových nárokov uvedený odborný názor z českej literatúry¹¹⁹ „*zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohody o vykonaní práce musia byť, pokiaľ ide o odmeny za prácu, ohodnotení rovnako, ako zamestnanci v pracovnom pomere konajúci u rovnakého zamestnávateľa rovnakú prácu*“. Uvedené odvádzajú zo zásady rovnakého zaobchádzania (táto sa cez § 13 ZP vzťahuje aj na dohody). Dohoda o odmene by teda nemala byť diskriminačná vo vzťahu k porovnateľnému zamestnancovi (platí tu aj antidiskriminačný zákon, ako aj § 13 ZP). Určenie odmeny je ponechané na dohodu, ale malo by zohľadňovať aj požiadavku dobrých mravov. Podľa judikatúry (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 dodržiavať 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.

Zákonník práce nestanovuje, či môže byť odmena poskytnutá aj vo forme naturálneho plnenia (veci, tovar). Ustanovenie § 127 ZP o naturálnej mzde sa priamo nevzťahuje na dohody. Vzhľadom na širokú dispozičnú autonómiu ustanovenia o odmene za vykonanú prácu možno dať kladnú odpoveď, že časť plnenia by mohla byť aj v podobe

¹¹⁹ BĚLINA, M. a kolektív: Zákonník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck. 1. vydání. 2012, str. 459.

naturálnej mzdy (hoci tu môže byť aj protiargument, že § 127 ZP, ako aj právo MOP, predstavuje skôr zmocňovacie ustanovenie, že mzda má byť vyplácaná v peňažnej forme, a len výnimočne môže byť poskytovaná naturálna mzda – pričom zákon stanovuje jej obmedzenie).

Dojednanie o odmene musí byť dostatočne určité. Podľa judikatúry (R 27/1980) „jedna z základných náležitostí o pracovnej činnosti je dohoda o spôsobe odmeňovania. **Nedostatečná konkretizácia spôsobu odmeňovania má za následok neplatnosť dohody o pracovnej činnosti**, viz rozhodnutie uverejnené pod č. 19/1977 Sbírkou súdnych rozhodnutí a stanovisek). Mezi účastníky má byť totiž **jasno, zda půjde o odmeňování časovou, úkolovou nebo jinou mzdou**.“

5.20.3.2.1 Splatnosť odmeny a vyplatenie odmeny

Medzi podstatné náležitosti dohody nepatrí ustanovenie o splatnosti odmeny. V tejto súvislosti novela Zákonníka práce účinná od 1. 7. 2014 ustanovuje aplikáciu pravidiel § 129 až § 132 na dohody a osobitne nastavuje splatnosť a vyplatenie odmeny pri dohode o pracovnej činnosti v § 228a ods. 4 ZP, podľa ktorého „*Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.*“.

Príklad: Zamestnanec na dohodu o pracovnej činnosti zarobil v mesiaci marec 2016 - 130,- eur. Dokedy najneskôr mu musí byť vyplatená odmena za vykonanú prácu?

V § 228 ods. 3 ZP sa osobitne určuje splatnosť odmeny tak, že musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala. V tomto prípade to znamená, že odmena, za apr. mesiac marec 2016, bude musieť byť vyplatená najneskôr do konca mesiaca apríl 2016 (pričom v dohode môže byť dohodnutý aj skorší dátum splatnosti a výplaty. Zamestnávateľ so zamestnancom sa nebudú môcť dohodnúť na neskoršej splatnosti odmeny (napr. v tomto prípade máj, jún, atď.).

5.20.3.3 Rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára

5.20.3.3.1 Rozsah pracovného času

Podľa § 228a ods. 1 ZP je rozsah pracovnej činnosti na základe dohody o pracovnej činnosti najviac 10 hodín týždenne.

10 hodín sa počíta na týždeň. V princípe nejde len o kalendárny týždeň. Napr., ak by bola dohoda uzatvorená v utorok do budúceho pondelka, tak posúdenie konkrétneho týždňa je od utorka do budúceho pondelka, t. j. nejde o dva týždne. Spravidla v praxi aj keď sa dohoda uzatvorí so začiatkom v strede týždňa, v ten týždeň už zamestnanec neodpracuje 10 hodín.

V praxi sa často táto dohoda dojednáva z hľadiska rozsahu na „najviac 10 hodín týždenne“, čo vyvoláva otázku ohľadom určitosti dojednávania rozsahu pracovného času.

Česká odborná literatúra¹²⁰ k tomu dodáva, že „*je možné dojednať v dohode o pracovnej činnosti rozsah práce aj ako maximálny, a nielen ako pevne stanovený. Pokiaľ by to takto bolo dojednané, zamestnávateľ by bol oprávnený pridelovať zamestnancom prácu v rámci maximálneho pracovného času*“. Uvedené odvodzujú z ustanovenia ich § 74 ods. 2 ZP ČR „*V dohodách o prácach konaných mimo pracovný pomer není zamestnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.*“ (v princípe, hoci to nie je v Zákonníku práce priamo vyjadrené, toto pravidlo platí aj v SR).

5.20.3.3.2 Doba trvania pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti

Zákonník práce ustanovuje po novele účinnej od 1. 7. 2014, že dohoda o pracovnej činnosti môže byť uzatvorená **najviac na 12 mesiacov** (§ 228a ods. 3 ZP). Nejde o kalendárne mesiace (napr. dohoda môže byť uzatvorená od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016, ale aj od 5. 1. 2016 do 4. 1. 2017).

Dojednanie doby trvania dohody je možné:

- výslovným uvedením času (napr. na dva mesiace, od – do),
- určitelnou objektívne existujúcou skutočnosťou (ak nepresiahne 12 mesiacov) (napr. zastupovanie).

5.20.3.3.3 Opätovné uzatvorenie dohody o pracovnej činnosti

Príklad: Môže zamestnávateľ, ktorý mal so zamestnancom uzatvorenú dohodu o pracovnej činnosti od 1. 8. 2015 do 31. 7. 2016 uzatvoriť so zamestnancom novú dohodu o pracovnej činnosti? Ak áno, na ako dlho?

V novele Zákonníka práce **sa neobmedzuje reťazenie dohôd**. Z tohto hľadiska zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť novú dohodu o pracovnej činnosti, a to najviac na 12 mesiacov a po jej skončení novú dohodu, a pod.

V tejto súvislosti možno poznamenať, že dohody sa majú uzatvárať výnimočne, takže ak by išlo o 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.

5.20.4 Dojednanie miesta výkonu práce v dohode o pracovnej činnosti

Zákonník práce medzi podstatnými náležitosťami dohody o pracovnej činnosti neuvádza dojednanie o mieste výkonu práce. Z tohto hľadiska je na zmluvných stranách, aby si vymedzili, čo bude miesto výkonu práce zamestnanca. Dojednanie by malo byť dostatočne určité, aby sa vedelo určiť, kde je miesto výkonu práce zamestnanca.

120 BĚLINA, M. a kolektiv: Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck. 1. vydání. 2012, str. 464.

5.20.5 Zmena dohody o pracovnej činnosti

V prípade všetkých dohôd Zákonník práce priamo neuvádza zmenu takejto dohody. V prípade potreby si zmluvné strany môžu dohodnúť, že dohoda bude obsahovať väčší alebo menší počet hodín, skrátiť alebo predĺžiť trvanie dohody v súlade s podmienkami § 223 - § 228a ZP.

5.20.6 Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti

V dohode o pracovnej činnosti si možno dohodnúť aj spôsob skončenia dohody (výpovedné doby, plynutie výpovednej doby). Podľa judikatúry (**R 27/1980**) „*v dohode lze ujednat způsob jejího zrušení; výpovědní lhůtu však lze sjednat jen stejnou pro obě strany.*“.

Pracovnoprávny vzťah založený dohodou o pracovnej činnosti možno skončiť: okamžitým skončením, výpoveďou, dohodou zmluvných strán a za splnenia podmienok § 19 ZP od dohody možno aj odstúpiť. Pracovnoprávny vzťah založený dohodou o pracovnej činnosti sa skončí aj uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená a smrťou zamestnanca, zánikom zamestnávateľa.

5.20.6.1 Okamžité skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti

Okamžité skončenie si možno dohodnúť len pre dôvody, pre ktoré možno okamžite skončiť pracovný pomer (štvrtá veta § 228 ods. 2 ZP), t. j. zmluvné strany uvedú všetky dôvody, alebo časť z nich (ide o odkaz na § 68¹²¹ a § 69¹²² ZP). V danom prípade sa končí pracovnoprávny vzťah okamihom doručenia okamžitého skončenia dohody. Pre doručovanie sa uplatní § 38 ZP (priame a nepriame doručovanie u zamestnávateľa, voľba doručovania u zamestnanca).

121 § 68 ods. 1 ZP: 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.

122 § 69 ods. 1 ZP: 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.

§ 69 ods. 2 ZP: Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

5.20.6.2 Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti výpoveďou

Pracovnoprávny vzťah založený dohodou o pracovnej činnosti možno skončiť:

- **výpoveďou za podmienok dohodnutých v dohode.**

Zákonník práce 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 (viď. § 67 ZP).

- **výpoveďou** – ak nie je osobitné dojednanie v dohode, za podmienok uvedených v Zákonníku práce, t.j. bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

Z hľadiska formy síce zákon vyžaduje písomnú formu, ale táto nie je naviazaná na doložku neplatnosti podľa § 17 ods. 2 ZP („písomná, inak je neplatná“), t. j. platná je aj ústna výpoveď.

Doručenie sa bude spravovať § 38 ZP, keďže na dohody sa vzťahuje prvá časť Zákonníka práce.

5.20.6.3 Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti dohodou zmluvných strán

Zmluvné strany sa dohodnú na skončení pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti a na dni skončenia tohto pracovnoprávneho vzťahu (konkrétny deň alebo deň dohody).

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 (pozri **R 27/1980**). 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.

Vzor:

**Dohoda o pracovnej činnosti uzatvorená
podľa § 228a zákona č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce**

Zamestnávateľ:

Obchodné meno

Adresa

IČO:

zapísaný v registri Okresného súdu

zastúpený:, konateľ

a

Zamestnanec:

Meno a Priezvisko

Adresa

rodné číslo

**Článok I.
Dohodnutá práca**

Predmetom dohody je: (*musí tu byť vymedzená pracovná činnosť = príležitostná činnosť vymedzená druhom práce*).

Napr. pomocná práca v archíve – zakladanie spisov, príležitostné čistiace a upratovacie práce (pozn. ak nejde o upratovaciú spoločnosť).

**Článok II.
Dohodnutá odmena**

Odmena za vykonávanú prácu je (*hodinová odmena alebo mesačná odmena*).

Článok

III.

Dohodnutý rozsah pracovného času

Dohodnutý rozsah pracovného času je (*najviac 10 hodín týždenne/10 hodín týždenne*).

Čl.
Miesto výkonu práce

Zákonník práce ho priamo nevyžaduje dojednať.

Článok IV.
Doba trvania

- **Dohoda sa uzatvára na dobu určitú do**(podľa zákona č. 461/2003 Z. z. musí byť zamestnanec na dohodu prihlásený do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca; ak nie je uvedený začiatok platnosti uzavretej dohody, bude sa vychádzať z dátumu jej uzavretia.)

- Dohoda sa uzatvára na dobu určitú od do

Článok V.
Splatnosť odmeny/výplata odmeny

Nie je podstatnou náležitosťou dohody a podľa § 228a ods. 4 ZP platí „Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala“. V kontexte § 129 ods. 3 ZP zväžíť aj dojednanie splatnosti a výplaty odmeny v prípade skončenia dohody.

V (napr. Trnave), dňa (napr. 26. 1. 2016) (uzatvorenie pred začatím vykonávania práce).

Podpisy
zamestnávateľ

.....
zamestnanec

5.21 Dohody a výkon práce v zahraničí

V praxi môže nastať situácia, že zamestnanec vykonávajúci prácu na dohodu bude vykonávať prácu v inom štáte. Sú možné tri situácie:

- 1) pracovná cesta (§ 57 ZP),
- 2) miesto výkonu práce v inom štáte (§ 43 ZP),
- 3) vyslanie (§ 5 ZP).

5.21.1 Zahraničná pracovná cesta a pracovná cesta

Podľa § 1 ods. 1 písm. c) zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. tento zákon upravuje poskytovanie náhrad výdavkov a iných plnení (ďalej len „náhrada“) pri pracovných cestách, pri dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi (ďalej len „dočasné pridelenie“), pri vyslaní do členského štátu Európskej únie (ďalej len „vyslanie do štátu Európskej únie“), pri vzniku pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu (ďalej len „vznik pracovného pomeru“), pri výkone práce v zahraničí a pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska a späť

... fyzickým osobám činným na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, **ak je to v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnuté.**

Z uvedeného vyplýva, že zamestnancom na dohodu priamo nepatria cestovné náhrady, ale tieto cestovné náhrady možno dojednať v príslušnej dohode.

Z hľadiska Zákonníka práce, tento nerieši vysielanie zamestnanca na dohodu na pracovnú cestu (§ 57 ZP sa na dohody priamo nevzťahuje). Zákonník práce ani nevyžaduje dojednanie miesta výkonu práce.

Pre účely zákona o cestovných náhradách § 1 ods. 3 ZP vymedzuje tzv. pravidelné pracovisko. **Pravidelné pracovisko** podľa tohto zákona je:

- miesto písomne dohodnuté so zamestnancom,
- ak také miesto nie je dohodnuté, miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- ak ide o zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitej povahy povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu,³⁾
- ak má zamestnanec na základe dohody o vykonaní práce výkon práce v mieste mimo miesta pobytu, môže s ním zamestnávateľ v tejto dohode dohodnúť, že mu poskytne i pri ceste z miesta pobytu do miesta výkonu práce a späť náhrady ako pri pracovnej ceste.

Vymedzenie pravidelného pracoviska bude rozhodujúce pre posúdenie, či je zamestnanec na pracovnej ceste z hľadiska zákona o cestovných náhradách.

5.21.2 Miesto výkonu práce v inom štáte

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že má vykonávať prácu na území iného štátu – ide o pracovnoprávny vzťah s cudzím prvkom. V danom prípade je možná voľba rozhodného práva (napr. právo SR alebo právo ČR). Ak sa zmluvné strany dohodnú na práve SR, môžu sa dohodnúť aj na dojednaní jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Aké konkrétne pracovné podmienky sa na prácu zamestnanca budú uplatňovať, však závisí od predpisov medzinárodného práva súkromného.

1) Nariadenie Rím I.

Voľba práva (subjektívny štatút)

V čl. 8 sa upravuje otázka aplikácie rozhodného práva v prípade individuálnej pracovnej zmluvy. Nariadenie sa nevzťahuje na kolektívne zmluvy. Podľa čl. 8 ods. 1 nariadenia individuálna pracovná zmluva (*pozn. patrila by sem aj dohoda, keďže zakladá tiež pracovnoprávny vzťah*) sa **spravuje právnym poriadkom zvoleným zmluvnými stranami v súlade s článkom 3, tzv. subjektívny štatút** (*t. j. zmluvné strany si zvolili rozhodné právo, napr. právo SR alebo ČR, na základe ktorého uzatvorila dohodu*).

Podľa čl. 3 (**voľba rozhodného práva**) ods. 1 zmluva sa spravuje právnym poriadkom, **ktorý si zvolia zmluvné strany**. Voľba musí byť urobená výslovne, alebo jasne preukázaná ustanoveniami zmluvy, alebo okolnosťami prípadu.

Pokiaľ ide o voľbu práva, zmluva sa **nemusí ako celok spravovať jedným právnym poriadkom** (napr. iba právom SR, ale môže ísť aj o kombináciu právneho poriadku SR a ČR). Podľa čl. 3 ods. 1 nariadenia zmluvné strany si môžu zvoliť právny poriadok, ktorým sa bude spravovať celá zmluva alebo len jej časť.

Nariadenie zároveň zmluvným stranám dáva možnosť vykonať **zmenu voľby rozhodného práva**. Podľa čl. 3 ods. 2 nariadenia zmluvné strany sa môžu kedykoľvek dohodnúť, že sa zmluva spravuje iným právnym poriadkom ako právnym poriadkom, ktorým sa na základe predchádzajúcej voľby, uskutočnenej podľa tohto článku alebo iných ustanovení tohto nariadenia, spravovala dovtedy. Žiadna zmena a doplnenie zvoleného rozhodného práva po uzatvorení zmluvy nemá vplyv na jej formálnu platnosť podľa článku 11, ani nemá nepriaznivý vplyv na práva tretích osôb.

Nariadenie samozrejme postihuje situácie, kedy by zmluvné strany chceli voľbou rozhodného práva obchádzať právo, ktoré by sa inak malo aplikovať. Podľa čl. 3 ods. 3 nariadenia, ak sa **v čase voľby všetky ostatné prvky súvisiace so situáciou nachádzajú v inej krajine**, než je krajina, ktorej právo sa zvolilo, voľba strán nemá vplyv na uplatnenie ustanovení práva tejto inej krajiny, od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou.

Uvedené znamená, že aj keď zmluvné strany urobili voľbu práva (napr. právo ČR namiesto práva SR) a ostatné prvky súvisiace so situáciou sa nachádzajú napr. v SR, voľbu práva môžu urobiť len vo väzbe na dispozitívne, nie na kogentné ustanovenia práva SR. To isté platí, aj ak by sa vybralo právo nečlenského štátu.

Podľa čl. 3 ods. 4, ak sa v čase voľby všetky ostatné prvky súvisiace so situáciou nachádzajú v jednom alebo viacerých členských štátoch, voľba iného rozhodného práva stranami, ako právneho poriadku členského štátu, nemá vplyv na uplatnenie ustanovení práva Spoločenstva, ktoré sú prípadne vykonané v práve členského štátu konajúceho súdu a od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou.

Podľa čl. 3 ods. 5 existencia a platnosť dohody zmluvných strán o voľbe rozhodného práva sa posudzuje podľa ustanovení článkov 10, 11 a 13.

Zákaz zbavenia ochrany zamestnanca

Ďalšie ochranné ustanovenie voči zamestnancovi obsahuje čl. 8 nariadenia. Podľa druhej vety čl. 8 ods. 1 nariadenia takáto voľba práva (podľa čl. 3) však **nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú také ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou podľa práva**, ktoré by v prípade absencie voľby bolo podľa odsekov 2, 3 a 4 tohto článku rozhodným.

V prípade dohody to znamená, že bez ohľadu na „zníženú“ úroveň práv zamestnancov na dohodu, dojednaním dohody nesmie byť znížená úroveň práv, ktorú by zamestnanec mal podľa právnych predpisov práva iného štátu (napr., ak právny poriadok iného štátu nepozná analogický inštitút ako dohody, porovnanie ide na ten inštitút, ktorý je dohodám najbližší). V praxi napr. ak štát B (iný štát ako SR) bude povoľovať príležitostnú prácu so zníženou ochranou zamestnancov, v konkrétnom prípade, aj pri voľbe práva je potrebné posúdiť právne poriadky SR a štátu B, pričom nie je možné zbaviť zamestnanca voľbou práva SR ochrany, ktorú by mal v štáte B, t. j. ak bude v dohode dohodnuté miesto výkonu práce v štáte B, musí obsah tejto dohody rešpektovať kogentné ustanovenia pracovného práva štátu B (čl. 8 nariadenia) (zvoliť možno takú formu pracovnoprávneho vzťahu, ktorá má najbližšie k dohode, napr. z hľadiska rozsahu práce, výšky odmeny, a pod.). Zároveň je potrebné zabezpečiť zásadu výhodnosti (naopak voľbou práva štátu B nemožno zbaviť zamestnanca ochrany SR).

Výhrada verejného poriadku

Ďalšie obmedzenie aplikácie práva určitého štátu môže byť **tzv. výhrada verejného poriadku**. Podľa čl. 21 uplatnenie niektorého ustanovenia právneho poriadku krajiny podľa tohto nariadenia možno odmietnuť iba v prípade, ak by jeho uplatnenie bolo **v zjavnom rozpore s verejným poriadkom** („ordre public“) štátu konajúceho súdu.

Na aplikácii výhrady verejného poriadku (napr. Francúzsko bude trvať, napriek voľbe práva, na aplikácii nejakej časti svojho právneho poriadku – napr. právo na štrajk, pravidlá pre zastupovanie zástupcami zamestnancov) možno trvať, len ak ide o zjavný rozpor s verejným poriadkom.

Absencia voľby práva (tzv. objektívny štatút)

V prípade, ak nedošlo k voľbe práva zmluvnými stranami, t. j. nezvolili si konkrétne právo, na základe ktorého sa bude pracovná zmluva (resp. dohoda, pracovnoprávny vzťah) spravovať, aplikuje sa čl. 8 ods. 2 až 4 nariadenia. Ide o tzv. objektívny štatút (aplikácia nie vôle – subjektívneho prvku, ale objektívnych kritérií na určenie rozhodného práva).

Podľa čl. 8 ods. 2 nariadenia pokiaľ si zmluvné strany **nezvolili rozhodné právo** pre individuálnu pracovnú zmluvu (pozn. patrila by sem aj dohoda, keďže zakladá tiež pracovnoprávny vzťah), zmluva sa spravuje:

- **právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu** na základe zmluvy,
- **alebo ak tomu tak nie je, právnym poriadkom krajiny, v ktorej takúto prácu vykonáva**. Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine (pozn. myslí sa v tomto prípade vyslanie na výkon práce do iného členského štátu v zmysle smernice 96/71/ES - § 5 ods. 2 až 5 ZP – vyslanie do SR, § 5 ods. 6 ZP – vyslanie zo SR).

Ak nie je možné určiť rozhodné právo podľa ods. 2, nastupuje kritérium podľa ods. 3. Podľa čl. 8 ods. 3 nariadenia, ak rozhodné právo nemožno určiť podľa čl. 8 odseku 2, zmluva sa spravuje právnym poriadkom **krajiny miesta podnikania, prostredníctvom ktorého bol zamestnanec zamestnaný**.

Ak nie je možné určiť rozhodné právo podľa ods. 3, nastupuje kritérium podľa ods. 4. Podľa čl. 8 ods. 4 nariadenia, ak z celkovej situácie vyplýva, že **zmluva má užšiu väzbu s inou krajinou, než je krajina uvedená v odsekoch 2 alebo 3**, uplatní sa **právnym poriadkom tejto inej krajiny**.

2) Dohovor o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (tzv. Rímsky dohovor I)

Keďže nariadenie Rím I. platí (podľa čl. 28) na zmluvy uzavreté od 17. decembra 2009, a neplatí pre Dánsko, vyvstáva otázka aplikácie Rímskeho dohovoru. Na základe oznámenia Ministerstva zahraničných vecí č. 474/2006 Z. z. dohovor nadobudol platnosť 1. mája 2006 v súlade s článkom 5 ods. 1 a pre Slovenskú republiku nadobudne platnosť 1. augusta 2006 v súlade s článkom 5 ods. 2. Zároveň čl. 24 nariadenia Rím I vymedzuje vzťah k Dohovoru (1. Toto nariadenie v členských štátoch nahrádza Rímsky dohovor s výnimkou území členských štátov, ktoré spadajú pod územnú pôsobnosť uvedeného dohovoru a na ktoré sa podľa článku 299 zmluvy nevzťahuje toto nariadenie. 2. V rozsahu, v ktorom toto nariadenie nahrádza ustanovenia Rímskeho dohovoru, každý odkaz na dohovor sa považuje za odkaz na toto nariadenie). Dohovor obsahuje podobné pravidlá ako nariadenie Rím I.

3) Zákon o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom

V prípadoch, ktoré nepokrýva Nariadenie Rím I., resp. Rímsky dohovor, sa postupuje na základe zákona č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom.

Opätovne prioritu má **voľba práva zmluvnými stranami v zmysle § 9 zákona**. Podľa § 9 ods.1 účastníci zmluvy môžu si zvoliť právo, ktorým sa majú spravovať ich vzájomné majetkové vzťahy, ak osobitný zákon neustanovuje inak; môžu tak urobiť i mlčky, ak nie je vzhľadom na okolnosti pochybnosť o prejavenej vôli. Podľa § 9 ods. 2 zákona pokiaľ z prejavu vôle účastníkov nevyplýva nič iné, neprizerá sa na kolízne ustanovenia zvoleného právneho poriadku.

Otázka rozhodného práva v prípade pomerov z pracovnej zmluvy (*pozn. patrila by sem aj dohoda, keďže zakladá tiež pracovnoprávny vzťah*), ak **nedošlo k voľbe práva**, je upravená v § 16. Podľa § 16 ods. 1 pomery z pracovnej zmluvy sa spravujú - pokiaľ sa účastníci nedohodnú na niečom inom - právom miesta, kde pracovník vykonáva prácu. Ak však pracovník vykonáva prácu v jednom štáte na základe pracovného pomeru s organizáciou, ktorá má sídlo v inom štáte, je rozhodujúce právo sídla organizácie, okrem ak by šlo o osobu, ktorá má bydlisko v štáte, kde sa práca vykonávala. Podľa § 16 ods. 2 pracovné pomery pracovníkov dopravných podnikov sa v železničnej a cestnej doprave spravujú právom sídla podniku, v riečnej a leteckej doprave právom miesta registrácie a v námornej doprave právom štátu, pod vlajkou ktorého sa doprava vykonáva.

Výhrada verejného poriadku je upravená v § 36, podľa ktorého právny predpis cudzieho štátu nemožno použiť, pokiaľ by sa účinky tohto použitia priecili takým zásadám spoločenského a štátneho zriadenia Slovenskej republiky a jej právneho poriadku, na ktorých je potrebné bez výhrady trvať.

5.21.3 Vysielanie zamestnancov na výkon práce do iného členského štátu

Osobitným mechanizmom je **tzv. vysielanie zamestnancov z územia jedného členského štátu na územie druhého členského štátu**. Ide o situáciu, keď zamestnanec má dočasne vykonávať prácu na území iného členského štátu, pričom po jej skončení by sa mal vrátiť do členského štátu, z ktorého bol vyslaný a zároveň počas dočasného vyslania je naďalej zamestnancom zamestnávateľa, ktorý ho dočasne vyslal. Napr. zamestnanec je zamestnávateľom so sídlom v SR (napr. stavebná spoločnosť), ktorý vyhral zákazku v Rakúsku na stavbu diaľnice, vyslaný na šesť mesiacov do Rakúska, aby tam pre slovenského zamestnávateľa vykonával prácu, a po jej vykonaní sa vracia na územie SR.

V prípade vyslania ide o prácu na území iného štátu (kde je pôsobnosť pracovného práva tohto štátu), a preto je potrebné riešiť aj otázku aplikácie právnych predpisov iného štátu, resp. (vzhľadom na to, že ide o osobitný inštitút – vyslanie) rozsah ich aplikácie.

V prípade vyslania zamestnanca je potrebné rozlíšiť tieto aspekty:

- **pracovnoprávne aspekty** (smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb – transponovaná do § 5 ods. 2 až 6 ZP) a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ 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“) – transponovaná od 18. 6. 2016 cez nový zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov, vrátane novely Zákonníka práce v § 5,
- **aspekty práva sociálneho zabezpečenia** (z hľadiska nariadenia EÚ ide o zdravotné aj sociálne poistenie - 1) Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Text s významom pre EHP a Švajčiarsko a 2) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Text s významom pre EHP a Švajčiarsko). V prípade práva sociálneho zabezpečenia ide osobitne o dva články - čl.11 (všeobecné pravidlo) a čl.12 (výnimka pre vyslanie) nariadenia 883/2004,¹²³
- **daňové aspekty** – napr. § 2 písm. d) bod 1 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmu daňovníkom s neobmedzenou daňovou povinnosťou je fyzická osoba, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt^{1a}) (odkaz 1a smeruje na zákon č. 253/1998 Z. z. o hlásení pobytu občanov Slovenskej republiky a registri obyvateľov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov), alebo sa tu obvykle zdržiava; fyzická osoba sa obvykle zdržiava na území Slovenskej republiky, ak na území Slovenskej republiky nemá trvalý pobyt,^{1a}) ale sa tu zdržiava aspoň 183 dní v príslušnom kalendárnom roku, a to súvisle alebo v niekoľkých obdobiach; do tohto obdobia sa započítava každý, aj začatý deň pobytu,...

5.21.3.1 Vysielanie z územia SR na územie iného členského štátu EÚ

V prípade dočasného vysielania z územia SR na územie iného štátu EÚ (EHP) sa aplikuje **§ 5 ods. 6 ZP**, podľa ktorého „*ak je zamestnanec vyslaný podľa § 58¹²⁴ do člen-*

123 Čl.11 – **sociálne zabezpečenie** – platenie poistenia podľa miesta výkonu práce, čl.12 – **vyslanie zamestnanca** – platenie poistného podľa miesta (práva členského štátu), z ktorého sa vysielala (ak sú splnené určité podmienky) najviac 24 mesiacov ako výnimka z čl.11.

124 Odkaz na § 58 ZP je nešťastný, pretože nie každé vyslanie je aj pridelením (to je vlastne len tretia situácia podľa smernice 96/71/ES), keď vyslaný zamestnanec má v rámci prenájmu pracovnej sily pracovať pod riadením iného subjektu – užívateľského zamestnávateľa. Odkaz na § 58 ZP má vlastne naznačovať formu – vyhovovanie dohody o (dočasnom) vyslaní podobnej s dohodou o dočasnom pridelení.

ského štátu Európskej únie, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania **sa spravujú právom štátu, na ktorého území prácu vykonáva.**“ Od 18. 6. 2016 bude platiť: § 5 ods. 11 ZP „*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.*“: a podľa § 5 ods. 12 ZP „*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.*“

To znamená, že v tomto prípade je potrebné sa oboznámiť s tvrdým jadrom pracovných podmienok (ktoré musí vychádzať z čl. 3 smernice 96/71/ES, ktoré sa uplatňuje v členskom štáte, kde sa zamestnanec vysiela na výkon prác). Následne sa musí urobiť aj porovnanie z hľadiska výhodnosti.

V prípade dohody je potrebné pre čas vyslania rešpektovať aj také ustanovenia štátu vyslania, ktoré sa na dohody, pri výkone práce na území SR nevzťahujú (napr. dovolenka), ak sa na prácu na rovnaký (ale v prípade jeho absencie – porovnateľný) inštitút vzťahujú.

5.22 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a agentúrne zamestnávanie

Zamestnanci vykonávajúci prácu na dohodu nesmú byť zamestnaní v agentúre dočasného zamestnávania, ak ide o dočasné pridelenie podľa § 58 ZP.

V prípade, ak nejde o dočasné pridelenie, ale ide o poskytnutie služby tretiemu subjektu v rámci predmetu činnosti agentúry dočasného zamestnávania, *t. j. agentúra dočasného zamestnávania má zapísané aj činnosti ako upratovacie práce, sťahovanie*, je potrebné skúmať, či ide o skutočné poskytnutie služby (t. j. zabezpečiť sa výsledok = vysťahovanie a presťahovanie priestorov, resp. upratovanie priestorov = okrem zamestnancov s použitím, napr. sťahovacieho auta, resp. čistiacimi prostriedkami zamestnávateľa a na základe pokynov a riadenia od zamestnávateľa, ktorý je aj agentúrou dočasného zamestnávania), alebo ide o dočasné pridelenie (nástroje, pokyny a pod. dáva užívateľský zamestnávateľ).

Od 1. 3. 2015 platí tzv. **prezumpcia dočasného pridelenia** - § 58 ods. 2 ZP „*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. “±.

Ak činnosť na dohodu spĺňa znaky prezumpcie dočasného pridelenia podľa § 58 ZP, ide o dočasné pridelenie (hoci tak výkon práce na dohodu nebol označený), a teda ide o porušenie zákona (§ 58 ZP a § 29 zákona o službách zamestnanosti), keďže dočasne pridelit' možno len zamestnanca s pracovnou zmluvou.

Obdobne to platí pre subjekt, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania, ale poskytuje službu, ktorá je však v skutočnosti dočasným pridelením podľa § 58 ZP.

Zoznam použitej literatúry:

- **BARANCOVÁ, H.:** Komentár k Zákonníku práce. 4. vyd., Bratislava: SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra. 2015. 944 s. ISBN 80-89085-48-2.
- **BARNARD, C.:** EU Employment Law. 4th edition. Oxford University Press. 2012. 800 s. ISBN 978-0199692927
- **BĚLINA, M. a kol.:** Pracovní právo, 5. Doplňené a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha, 2012, 599s. ISBN 978-80-7400-405-6
- **BĚLINA, M. a kolektiv:** Zákoník práce. Komentář. Praha: C. H. Beck. 1. vydání. 2012. 1636s. ISBN 978-80-7179-251-2.
- **BERNARD, F. (zostavovateľ) a kol.:** Zákonník práce a súvisiace predpisy. Ôsme novelizované vydanie. Práca vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH, Bratislava. 1975. 640 s.
- **GALVAS, M. a kolektiv:** Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno, 2012, 1. vydání, 752s. ISBN 978-80-210-5851-1
- **KRAJČO, J., SUČANSKÁ, D., PREISINGER, M.:** Zákonník práce: Komentár. IURA EDITION, 2002. ISBN 80-89047-27-0.
- **RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M.:** Zákonník práce – Komentár. Vydavateľstvo EPOS, 2013, 556 s., ISBN: 978-80-8057-988-3.

INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO III
Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky
niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach
vykonávaných mimo pracovného pomeru

Autor: JUDr. et. Mgr. Jozef Toman, PhD.
Recenzenti: doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.; JUDr. Marek Švec,
PhD.;
JUDr. Simona Schuszteková, PhD.; Mgr. et Bc. Martin Bulla,
PhD.
Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR; Bratislava 2016
Návrh obálky: Jakub Filo
Rok a miesto vydania: Bratislava, 2016
Rozsah publikácie: 24 AH

Vychádza v náklade 300 ks.

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autora, nemožno ich stotožňovať s postojmi ostatných členov Labour Law Association / Asociácia pracovného práva alebo samotnej Labour Law Association / Asociácia pracovného práva.

ISBN 978-80-89149-49-0