

## Pracovné právo z pohľadu inšpekcie práce – praktické príklady vybraných tém

### Nelegálne zamestnávanie po novele zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov – zmeny a aplikačná prax

S účinnosťou od 1. januára 2018 sa menia pravidlá pre posúdenie nelegálneho zamestnávania, a to na základe zákona č. 294/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní (ďalej len „zákon“). Zmena sa okrem iného týka ustanovenia § 2 ods. 2 písm. b) zákona, pričom úmyslom zákonodarcu bolo, aby nelegálnym zamestnávaním nebolo určité oneskorené prihlásenie zamestnanca do registra poisťencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne. Do účinnosti novely zákona sa za nelegálne zamestnávanie považovalo akékoľvek oneskorené splnenie prihlasovacej povinnosti do Sociálnej poisťovne, a to aj také, ktoré bolo zistené až dodatočným výkonom kontroly.

Novelizované znenie § 2 ods. 2 písm. b) znie nasledovne:

„Nelegálne zamestnávanie je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu a neprihlásila ju do registra poisťencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra“. Novelou zákona sa teda prihlásenie zamestnanca do registra Sociálnej poisťovne v lehote 7 dní od dátumu začatia vykonávania práce, ak v tejto lehote u zamestnávateľa nezačne výkon kontroly, nebude považovať za nelegálne zamestnávanie a nebudú voči zamestnávateľovi vyvodzované žiadne sankcie za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania. Ak si zamestnávateľ splní oznamovaciu povinnosť až po lehote 7 dní alebo si ju nesplní vôbec, v takom prípade to kontrolný orgán, bez ohľadu na čas výkonu kontroly, bude považovať za nelegálne zamestnávanie, a to aj spätne.

**Nadalej však platí, že zamestnávateľ je povinný prihlásiť zamestnanca do registra Sociálnej poisťovne najneskôr pred začatím výkonu práce.** Ak sa výkon kontroly začne v lehote kratšej ako 7 dní od dátumu začatia výkonu práce zamestnanca, a zamestnávateľ si u tohto zamestnanca ešte nesplnil prihlasovaciu povinnosť, bude sa to aj naďalej považovať za nelegálne zamestnávanie.

Novela zákona zároveň s účinnosťou od 1. januára 2018 umožňuje v § 7ca zamestnávateľom, u ktorých bolo zistené porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 2 písm. b) zákona účinného do 31. decembra 2017, písomne požiadať Národný inšpektorát práce o výmaz z centrálného verejne prístupného zoznamu fyzických osôb a právnických osôb, ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania. Uplynutím 15 dní odo dňa doručenia žiadosti o výmaz sa spätne zistené porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania nepovažuje za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania. Podotýkame, že uvedená možnosť výmazu sa týka len nelegálneho zamestnávania definovaného v ustanovení § 2 ods. 2 písm. b) zákona a len v prípade, ak oznamovacia povinnosť bola zo strany zamestnávateľa splnená v lehote 7 dní od začatia výkonu činnosti zamestnanca a súčasne za splnenia podmienky, že v tejto lehote nebol začatý výkon kontroly.

Predmetnú žiadosť je v zmysle zákona potrebné podať písomne na adresu: Národný inšpektorát práce, Masarykova 10, 040 01 Košice alebo emailom na adresu podatelna@ip.gov.sk a zároveň na adresu michaela.birosova@ip.gov.sk.

Národný inšpektorát práce po doručení žiadosti o výmaz, túto bezodkladne doručí príslušnému inšpektorátu práce. Inšpektorát práce žiadosť v lehote do 7 pracovných dní od doručenia posúdi z hľadiska plnenia podmienok ustanovení novelizovaného zákona č. 82/2005 Z.z. V prípade, že inšpektorát práce žiadosti vyhovie, t.j. zistí, že porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania zodpovedá požiadavkám ust. § 7ca zákona č. 82/2005 Z.z., uskutoční v tejto lehote zmenu v informačnom systéme, následkom ktorej žiadateľ nebude uvedený ako subjekt, ktorý porušil zákaz nelegálneho zamestnávania a vykoná export takto pozmenených dát. Inšpektorát práce zároveň doručí Národnému inšpektorátu práce informáciu o výsledku vybavenia žiadosti o výmaz. Národný inšpektorát práce následne zabezpečí informovanie žiadateľa.

### **Nelegálne zamestnávanie v kontexte „založenia pracovnoprávneho vzťahu“ - rozdielnosť v rozhodovacej činnosti**

Nelegálnu prácu možno definovať ako výkon závislej práce, ekonomických aktivít, ktoré porušujú pracovnoprávne predpisy, právne predpisy o zamestnanosti, právne predpisy o podnikaní, a pri ktorých dochádza k neplneniu daňových a odvodových povinností. Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie predstavujú závažný spoločenský a ekonomický problém, s negatívnym dopadom celospoločenského charakteru a z toho dôvodu im je potrebné venovať zvýšenú pozornosť.

Pojmy nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca sú definované v zákone č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Nelegálne zamestnávanie je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu

- a) fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu
- b) fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu a neprihlásila ju do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra alebo
- c) štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

Nelegálnym zamestnávaním je aj zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom a ktorý vykonáva závislú prácu.

Azda najčastejším typom nelegálneho zamestnávania, ktorého sa zamestnávateľia v praxi dopúšťajú, je prípad kedy zamestnávateľ nezaloží s fyzickou osobou, ktorá pre neho vykonáva závislú prácu, pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu, ktorým sa myslí zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a súčasne fyzickú osobu ani neprihlási do registra vedeného Sociálnou poisťovňou.

Pracovnoprávne vzťahy členia na: pracovný pomer a vzťahy založené dohodami o prácach, ktoré sú vykonávané mimo pracovného pomeru. Potom existujú aj ďalšie pracovnoprávne vzťahy, kedy občania vykonávajú prácu pre zamestnávateľský subjekt na základe osobitného zákona (napr. zákon o štátnej službe, zákon o prokuratúre).

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Písomne musí uzatvorená aj každá z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. V prípade dohôd však Zákonník práce podmieňuje ich platnosť písomnou formou, explicitne uvádza: inak je neplatná.

V praxi teda môže nastať situácia, kedy sa zamestnávateľ dohodne na výkone práce s fyzickou osobou, ktorá však opomenie podpísať napr. dohodu o brigádnickej práci študenta. Zamestnávateľ túto fyzickú osobu aj prihlási pred začiatkom výkonu práce do registra Sociálnej poisťovne, avšak nevšimne si, že nemá podpísanú dohodu aj zo strany fyzickej osoby. V takomto prípade dochádza k nelegálnemu zamestnávaniu fyzickej osoby podľa § 2 ods. 2 písm. a) zákona č. 82/2005 Z. z., nakoľko dohoda o brigádnickej práci študenta nebola uzatvorená písomne, t.j. je neplatná a zamestnávateľ teda nemá s fyzickou osobou platne založený pracovnoprávny vzťah.

V praxi druhostupňový správny orgán k problematike zakladania pracovnoprávneho vzťahu v kontexte nelegálneho zamestnávania zaujal dva rozdielne názory.

Prvý príklad: Fyzická osoba vykonáva dňa 12.05.2015 závislú prácu - predaj zmrzliny. Zamestnávateľ uzatvoril s touto fyzickou osobou dohodu o pracovnej činnosti, a to dňa 12.05.2015 s dohodnutým dňom začatia výkonu práce odo dňa 13.05.2015. Účastník konania prihlásil túto fyzickú osobu do registra poistencov a sporiteľov Sociálnej poisťovne dňa 13.05.2015 s rozhodujúcim časom o 11:51 s dátumom vzniku poistenia ku dňu 13.05.2015. Tieto uvádzané skutkové zistenia podľa názoru odvolacieho orgánu napĺňajú skutkovú podstatu správneho deliktu posúdeného ako porušenie §3 ods. 2 v nadväznosti na §2 ods. 2 písm. a) zákona č. 82/2005 Z. z., nakoľko zamestnávateľ mal s fyzickou osobou uzatvorenú dohodu o pracovnej činnosti zo dňa 12.5.2015 s dohodnutým začiatkom výkonu práce 13.05.2015, avšak už dňa 12.05.2015 využíval závislú prácu fyzickej osoby, t.j. v období, kedy medzi nimi ešte legitímne neexistoval pracovnoprávny vzťah, nakoľko v zmysle §46 zákona č. 311/2001 Z.z. : „Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.“ Pracovný pomer teda vzniká dňom, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Nevzniká uzavretím pracovnej zmluvy, pretože pracovná zmluva je iba právnym základom pre vznik pracovného pomeru.

Nakoľko inšpektoráty práce sú ako prvostupňové správne orgány v zmysle §59 zákona č. 71/1967 Sb. o správnom poriadku, právnym názorom odvolacieho orgánu viazané, v nadväznosti na toto rozhodnutie odvolacieho orgánu, inšpektorát práce ďalej posudzoval skutkový stav aj v iných prípadoch v zmysle uvedeného právneho názoru, aj keď sa s ním jednotlivci úradu v plnej miere nestotožňovali.

Po uplynutí cca 1,5 roka, druhostupňový správny orgán opätovne v odvolacom konaní rozhodoval v správnom konaní, kde bol veľmi podobný skutkový stav a tu sa dostávame k druhému príkladu.

Fyzické osoby vykonávali závislú prácu dňa 04.12.2015 od 8:00 hod. do 12:00hod. Pracovné zmluvy boli s fyzickými osobami uzatvorené dňa 04.12.2015 s dohodnutým dňom nástupu do práce dňa 07.12.2015. Inšpektorát práce ako prvostupňový správny orgán posúdil tento stav riadiac sa právnym názorom odvolacieho orgánu, ako porušenie §2 ods. 2 písm. a) zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní, nakoľko medzi fyzickými

osobami a zamestnávateľom dňa 04.12.2015 legitímne neexistoval pracovnoprávny vzťah. V tomto prípade však odvolací orgán zaujal iný právny názor, konkrétne uviedol, že v zmysle §42 Zákonníka práce platí, že pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Podľa §18 Zákonníka práce, zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu. Ďalej má odvolací správny orgán zato, že v kontexte so znením §2 ods. 2 písm. a) zákona č. 82/2005 Z.z., ktorý definuje nelegálne zamestnávanie ako využívanie závislej práce fyzických osôb bez založenia pracovnoprávneho vzťahu, záver o nelegálnom zamestnávaní bez založenia pracovnoprávneho vzťahu neobstoí a takýto záver vyplýva z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Záverom pre ustálenie právnej istoty pre aplikačnú prax uvádzame, že na konštatovanie porušenie §2 ods. 2 písm. a) zákona č. 82/2005 Z.z. je nepochybne potrebné preukázať, že v čase výkonu závislej práce fyzickej osoby, zamestnávateľ s touto osobou nemal založený pracovnoprávny vzťah, preto keď zamestnávateľ inšpekčnému orgánu predloží pracovnú zmluvu alebo niektorú z dohôd o vykonaní práce mimo pracovného pomeru, je preukázané, že pracovnoprávny vzťah s fyzickou osobou bol v zmysle Zákonníka práce založený a ďalej už je potrebné skúmať, či je fyzická osoba, resp. zamestnanec aj prihlásený v registri poistencov a sporiteľov vedenom Sociálnou poisťovňou, pre prípadné konštatovanie porušenia §2 ods. 2 písm. b) zákona č. 82/2005 Z.z.

## **Závislá práca vs. práca na živnosť**

### *I. Pojem závislá práca*

Pojem závislá práca je základným pojmom pracovného práva, ktorý je súčasťou právnych poriadkov a právnej kultúry takmer vo všetkých členských štátoch Európskej únie a označuje prácu, ktorá sa vykonáva v pracovnoprávnych vzťahoch.

Definícia závislej práce vychádza z odporúčania MOP č. 198/2006 o pracovnom pomere a z teórie pracovného práva, kde závislosť práce patrí k základným charakteristikám pracovného pomeru. Pojem závislá práca je vymedzený v súlade so všeobecne uznanou definíciou závislej práce v rámci európskej a svetovej vedy pracovného práva, ako aj v súlade s chápaním tohto pojmu v rámci Medzinárodnej organizácie práce.

Definícia závislej práce vymedzená v § 1 ods. 2 v platnom a účinnom znení Zákonníka práce, ustanovuje, že na určenie, či ide o závislú prácu alebo o iný právny vzťah, je potrebné naplniť komplex identifikačných znakov.

#### § 1 Zákonníka práce

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

Medzinárodná organizácia práce vo svojom Odporúčaní č. 198/2006 nepredpokladá, aby na existenciu pracovného pomeru bolo treba naplniť všetky identifikačné znaky závislej práce, a to z dôvodu veľkej variability druhov prác, ktoré sa v mnohých prípadoch vyznačujú rôznymi znakmi.

### *II. Diferenciácia medzi výkonom závislej práce a živnosťou*

Znenie § 1 ods. 2 Zákonníka práce však v praxi nebráni obchádzaniu ustanovení Zákonníka

práce a kontrahovanie iných zmluvných typov na prácu, ktorá by mala byť z hľadiska jej charakteristiky závislou prácou. V aplikačnej praxi sú zamestnanci často nútení zmeniť svoj pracovnoprávny status na obchodný vzťah, a to aj napriek tomu, že tieto fyzické osoby naďalej vykonávajú tú istú závislú prácu. Takýmto spôsobom sa zamestnanci formálne zmenili na podnikateľov (samostatne zárobkovo činné osoby), laicky povedané živnostníkov, a to aj napriek skutočnosti, že nedochádza k naplneniu základných charakteristík podnikania (predovšetkým takáto osoba nevykonáva činnosť za účelom dosiahnutia zisku). Takáto fyzická osoba si nie je vždy vedomá tejto skutočnosti, a tak prakticky nedochádza ani k súdnym žalobám, ktorých výsledkom by mohlo byť rozhodnutie súdu o zastretom pracovnom pomere.

Spomínanými základnými charakteristikami podnikania sa v zmysle § 2 ods. 1 OBZ rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku. Podnikateľom podľa Obchodného zákonníka je

- osoba zapísaná v obchodnom registri,
- osoba, ktorá podniká na základe živnostenského oprávnenia,
- osoba, ktorá podniká na základe iného než živnostenského oprávnenia podľa osobitných predpisov (advokáti, audítori a pod.),
- fyzická osoba, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu a je zapísaná do evidencie podľa osobitného predpisu (samostatne hospodáriaci roľníci).

Výber správnej zmluvnej formy výlučne závisí od obsahu vykonávanej práce. Ak má vykonávaná práca znaky závislej práce, na výkon takejto práce musí byť uzatvorený pracovnoprávny vzťah. Ak má práca znaky činnosti podľa osobitných predpisov (občianskoprávne, obchodnoprávne), nejde o závislú prácu.

Zabezpečovanie výkonu závislej práce v iných, ako v pracovnoprávných vzťahoch má aj nepriaznivé ekonomické a sociálne dopady.

Motívom takéhoto konania je snaha zamestnávateľa ušetriť náklady na pracovnú silu spojenú s daňovými a odvodovými povinnosťami, t.j. zákonných príspevkov na zdravotné poistenie, poistenie v nezamestnanosti a sociálne zabezpečenie a priamych nákladov práce, teda mzdy.

Zastieranie pracovnoprávneho vzťahu iným obchodným alebo občianskoprávnym vzťahom má aj ľudový názov tzv. „švarc systém“. Pre švarc systém je typické zabezpečovanie výkonu závislej práce v obchodnoprávnym vzťahu, konkrétne zmluvou o dielo. Táto činnosť resp. pojem dostal svoj názov po Miroslavovi Švarcovi, občanovi českej republiky, majiteľovi stavebnej spoločnosti z 90tych rokov dvadsiateho storočia. Ten v snahe ušetriť na odvodoch na zamestnancov všetkých zamestnancov prepustil a naspäť ich „zamestnal“ tak, že s nimi uzatvoril zmluvy o dielo. Týmto spôsobom firma získala úspech a tiež aj náskok pred ostatnými stavebnými spoločnosťami, nakoľko mala nulové odvody na poistení, mohla pracovníkom vyplácať vyššie odmeny, vo verejných súťažiach predkladala cenovo najnižšie ponuky a ďalej priťahovala ďalšiu „pracovnú silu“. Neskôr však v Česku bol zákon o zamestnanosti novelizovaný, a prevádzkovať švarc systém už bolo ďalej v rozpore so zákonom. Pán Švarc však ďalej pokračoval v tomto systéme, čo viedlo k niekoľko miliónovým dlhom na poistnom a nakoniec bol odsúdený na nepodmienečný trest odňatia slobody na tri roky.

Táto oblasť pracovnoprávnej legislatívy bola často upravovaná aj v prostredí slovenskej legislatívy. Súčasťou pôvodného znenia Zákonníka práce /podľa právneho stavu pred nadobudnutím účinnosti novely č. 348/2007 Z. z., t. j. pred 1. 9. 2007/ bolo aj ustanovenie

§7 ods. 4, ktoré zakotvovalo právnu povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť prevažujúci predmet činnosti predovšetkým zamestnancami v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Toto ustanovenie však výslovne nezakazovalo, že zamestnávateľia výkon závislej práce nemôžu uskutočňovať prostredníctvom zmluvných typov patriacich do odvetvia občianskeho práva alebo obchodného práva.

Na tento vážny právny stav reagoval zákonodarca spomenutou novelou ZP- zákonom č. 348/2007 Z. z. Jej prostredníctvom a v nadväznosti na definíciu závislej práce zavedenú do § 1 ods. 2 ZP, ktorej pojem vychádza z Odporúčania MOP č. 198/2006 o pracovnom pomere a z teórie pracovného práva, kde závislosť práce patrí k základným charakteristikám pracovného pomeru, sa preto z obsahu ustanovenia § 7 vypustil odsek 4.

### *III. Praktické prípady zastierania závislej práce a výkon inšpekcie práce*

Zastieraním závislej práce iným ako pracovnoprávnym vzťahom „faktický“ zamestnanec prichádza o ochranu, ktorú mu poskytuje Zákonník práce, nakoľko ten upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

Zamestnancovi vyplývajú zo Zákonníka práce viaceré výhody, ako akási kompenzácia za postavenie fakticky slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu. Ide najmä o ochranu pred výpoveďou, nárok na odstupné po splnení zákonom stanovených požiadaviek, možnosť zamestnanca podať výpoveď bez udania dôvodu, dovolenka, stanovenie minimálnej mzdy,

Z pohľadu dozorného orgánu- inšpekcie práce sa na takýto stav, teda zastieranie výkonu závislej práce iným ako pracovnoprávnym vzťahom, hľadí ako na porušovanie ustanovení Zákonníka práce, konkrétne porušenie §1 ods. 3 Zákonníka práce.

Čo sa týka samostatne zárobkovo činných osôb, v praxi sa môžeme stretnúť s dvoma situáciami.

Prvá je situácia, ktorá v praxi nastáva a to konkrétne, že fyzická osoba vykonáva činnosť, ktorá napĺňa znaky závislej práce, je zároveň fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, teda disponuje živnostenským oprávnením, ktoré však bolo vydané na úplne inej činnosti aké vykonáva. Príklad fyzická osoba vykonáva činnosť: predaj jedál a nápojov na Jarmoku, sama pred inšpekčným orgánom do zápisnice uvedie, že vykonáva prácu – predáva občerstvenie a stará sa o prevádzku stánku. Ďalej je zistené, že pracuje na základe zmluvy o obchodnej spolupráci avšak podľa výpisu zo živnostenského registra má fyzická osoba vydané živnostenské oprávnenie len na činnosť – prenájom hnutelných vecí, pričom predmetom zmluvy o obchodnej spolupráci je ambulantom predaj občerstvenia po celom Slovensku.

V uvedenom prípade ide o zastieranie závislej práce obchodnoprávnym vzťahom, nakoľko sú naplnené všetky znaky závislej práce v zmysle § 1 ods. 3 Zákonníka práce, ide o výkon závislej práce a zamestnávateľ mal uzatvoriť s fyzickou osobou pracovnú zmluvu, prípadne niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Druhá situácia, s ktorou sa môžeme v praxi stretnúť a často sa s ňou orgány dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov stretávajú, je situácia kedy fyzická osoba disponuje živnostenským oprávnením na činnosti, ktoré skutočne aj vykonáva, napr. stavbár resp. murár vykonáva murárske práce zamerané na realizáciu múrov, klenieb z rôznych materiálov a živnostenské oprávnenie (remeselné) mu bolo vydané na vykonávanie činnosti murárstvo.

V oboch prípadoch treba zo strany inšpekčného orgánu podrobne skúmať, či sú naplnené všetky znaky závislej práce. Inšpektorát práce zisťuje, či boli naplnené znaky závislej práce najmä spisovaním zápisníc s kontrolovanými fyzickými osobami, ktorým sú kladené jednoznačné otázky, zodpovedaním ktorých inšpektor práce dokáže posúdiť, či ide o výkon závislej práce. Ide o otázky ktoré sú presne zamerané na všetkých päť znakov závislej práce, ktoré sú uvedené v §1 ods. 2 Zákonníka práce. Nepochybniteľne najautentickejšim a často krát aj najrelevantnejším dôkazom, je v týchto prípadoch podanie informácie fyzickou osobou na pracovisku, nakoľko tieto informácie podáva fyzická osoba priamo na pracovisku inšpektorom práce, bez pôsobenia akýchkoľvek vonkajších mienkotvorných faktorov, ide o bezprostredné svedectvo fyzickej osoby o konkrétnych skutočnostiach.

Ak však už bolo uvedené, ak raz sú vo vzťahu k vykonávanej práci preukázateľne naplnené všetky znaky závislej práce, na výkon takejto práce musí byť uzavretý pracovnoprávny vzťah. Ak takéto črty vykonávaná práca nemá, zamestnávateľ môže využiť príslušný zmluvný typ upravený v Obchodnom zákonníku alebo Občianskom zákonníku. Výkon činností živnostníkov, resp. iných podnikateľov bude možný len za predpokladu, že ide o takú činnosť, ktorá vykazuje právne znaky podnikania a zároveň nevykazuje znaky závislej práce, ktorá sa ako pracovnoprávny vzťah riadi režimom pracovného práva v rámci pracovného pomeru (na báze pracovnej zmluvy) alebo v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.

### **Zákaz práce vo sviatok v maloobchode – aplikácie v praxi, prípady porušovania a uložené sankcie**

Na základe zmeny Zákonníka práce účinného od 1.6.2017 boli do ustanovenia § 94 ods. 5 zákona doplnené všetky štátne sviatky.

Platné znenie § 94 ods. 5 Zákonníka práce: V dňoch 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočnú nedeľu, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra nemožno zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác (ďalej len „maloobchodný predaj“) okrem maloobchodného predaja podľa prílohy č. 1a; ustanovenie týkajúce sa možnosti nariadenia prác nevyhnutných so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva a ustanovenie týkajúce sa možnosti zamestnancovi vo sviatok nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni sa v týchto prípadoch nepoužijú.

Výnimky podľa prílohy č. 1a, kedy je možné zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť prácu maloobchodného predaja v dňoch ustanovených zákonom sú:

- maloobchodný predaj na čerpacích staniaciach s palivami a mazivami,
- maloobchodný predaj a výdaj liekov v lekárnach,
- maloobchodný predaj na letiskách, v prístavoch, v ostatných zariadeniach verejnej hromadnej dopravy a v nemocniciach,
- predaj cestovných lístkov,
- predaj suvenírov,
- predaj kvetov 8. mája, 1. septembra a predaj kvetov a predmetov určených na výzdobu hrobového miesta 1. novembra.

Z aplikačnej praxe a rozhodovacej činnosti dozorných orgánov možno konštatovať, že poskytovanie stravovania a sním súvisiacu činnosť, a tiež predaj nápojov v súvislosti s poskytovaním stravovania, predaj nápojov napr. v kaviarni, resp. činnosť pohostinstiev, kde

súčasťou zakúpeného tovaru alebo služby je aj možnosť v danom podniku tráviť čas, konzumovať tovar, zabávať sa a i. nemožno považovať za maloobchodný predaj.

Napriek nemožnosti nariadenia alebo dohodnutia práce maloobchodného predaja so zamestnancom, uvedené ustanovenie sa nevzťahuje na samotných majiteľov podniku (napr. SZČO), ktorí nie sú zároveň zamestnancami. To v praxi znamená, že živnostník - majiteľ maloobchodnej predajne môže sám vykonávať maloobchodný predaj.

V minulosti dochádzalo k porušovaniu § 94 ods. 5 Zákonníka práce tým, že zamestnávateľ zamestnancovi nariadil alebo s ním dohodol prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác počas sviatkov oveľa častejšie. K porušovaniu dochádzalo aj vo veľkých obchodných reťazcoch. Za tieto porušenia boli ukladané vysoké sankcie a to aj opakovane. V súčasnosti dochádza k porušovaniu tohto ustanovenia skôr z nevedomosti menších zamestnávateľov.

### **Limity pracovného času v súvislosti s odmeňovaním – rozdielnosť požiadaviek legislatívy na súkromný sektor a verejný sektor a štátnu službu**

V tejto časti uvádzame, na základe vykonanej analýzy právneho poriadku SR, nami spracovaný a pre prax využiteľný prehľad požiadaviek právneho rámca upravujúci maximálne prípustnú dĺžku pracovného času, požiadavky na jeho oznamovanie, podmienky jeho rovnomerného a nerovnomerného rozvrhovania, limity práce nadčas, výkon nočnej práce, požiadavky na prestávky v práci, nepretržitý denný odpočinok, nepretržitý odpočinok v týždni, dovolenku a s tým súvisiace odmeňovanie zamestnancov. Obsahuje tiež vzájomne porovnanie v právnych požiadavkách na pracovný čas a doby odpočinku so špecifikovaním rozdielnosti v odmeňovaní u zamestnancov v pôsobnosti Zákonníka práce, Zákona o výkone prác vo verejnom záujme, Zákona o štátnej službe.

### **Právne požiadavky na organizáciu pracovného času**

Zákonník práce definuje pracovný čas ako časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Rovnako z jeho ustanovení vyplýva, že akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom je doba odpočinku. Zamestnávateľ je samozrejme tiež povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh, ale v praxi sa pomerne často stretávame s absenciou poznania, kedy sa má zamestnávateľom práca prideliť, resp. ako sa má zamestnancovi oznámiť, kedy má byť k dispozícii zamestnávateľovi pripravený na výkon práce. Uvedené požiadavky popisujeme v nasledujúcej kapitole.

### **Začiatok a koniec pracovného času a jeho oznamovanie**

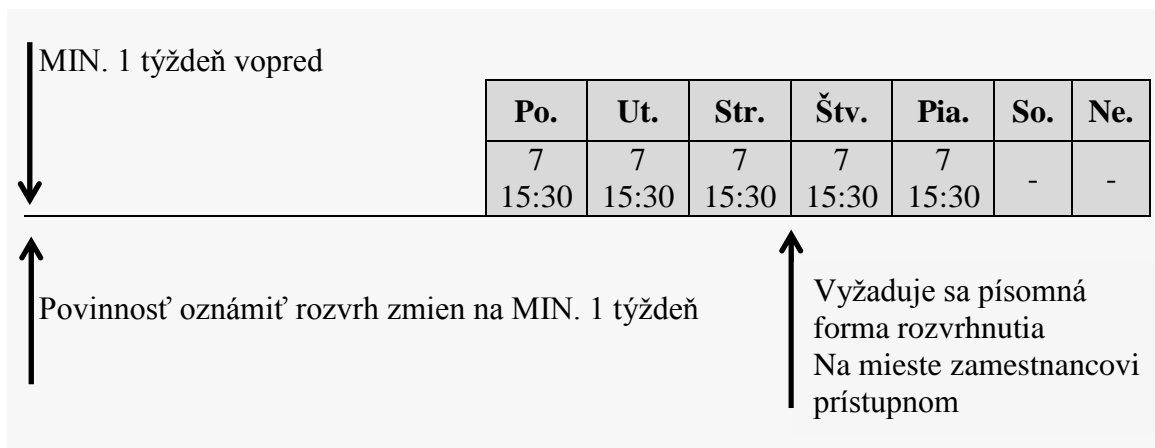
Z ustanovení §90 ods.4 a ods.9 Zákonníka práce vyplýva povinnosť, že začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien musí určiť zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov. Musí ho oznámiť písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.

Zamestnávateľ má zároveň povinnosť rozvrhnutie pracovného času oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

Tieto požiadavky sa rovnako vzťahujú na zamestnávateľov v pôsobnosti Zákonníka práce, Zákona o výkone prác vo verejnom záujme a Zákona o štátnej službe.



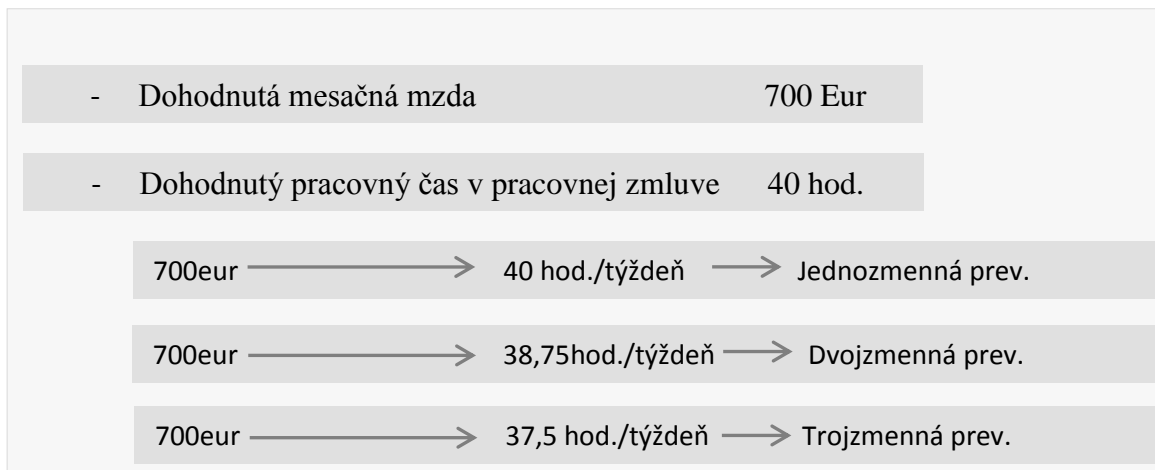
V rámci analýzy právneho rámca sme zachytili výnimku z povinnosti oznámiť rozvrhnutie pracovného času týždeň vopred s platnosťou na jeden týždeň. Tá sa však vzťahuje len na zamestnancov v doprave. „Podmienky rozvrhnutia pracovného času zamestnancovi v doprave, ktorému zamestnávateľ nemôže najmenej týždeň vopred oznámiť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času s platnosťou najmenej na jeden týždeň (ďalej len „dispozičný zamestnanec“), určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode s dispozičným zamestnancom.“ (zákon č. 462/2007 Z.z. § 3 ods. 1). Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ má zákonnú možnosť v osobitnej situácii pristúpiť na dohodu so zástupcami zamestnancov, ale aj rovnako so zamestnancom na skrátení uvedených dôb. Teda po dohode je prípustné napr. aj rozvrhnutie pracovného času zamestnancovi oznámiť deň vopred s platnosťou na jeden deň.



**Obrázok 1** Správne rozvrhovanie pracovného času

### Dĺžka pracovného času

Zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru okrem iných náležitostí uvedie v pracovnej zmluve aj pracovný čas. Ustanovenie §85 ods.5 Zákonníka práce definuje najviac prípustnú dĺžku pracovného času. Tá je 40 hodín týždenne. V prípade, že zamestnávateľ rozvrhuje zamestnancovi pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, jeho pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne. V prípade trojzmennej alebo nepretržitej prevádzky je pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne. Aké závery plynú z uvedeného pre prax v súvislosti s výškou dohodnutej mzdy znázorňujeme na obr. 2 prostredníctvom príkladu.



**Obrázok 2** Súvislosť mzdy a pracovného času v kontexte práce na zmeny

Z obrázku 2 vyplýva, že i napriek skutočnosti, že zamestnávateľ dohodol pri vzniku pracovného pomeru v pracovnej zmluve so zamestnancom mzdu vo výške 700 EUR a prácu na plný úväzok, resp. 40 hodín týždenne, pokiaľ rozvrhuje jeho pracovný režim do dvoj resp. trojzmennej prevádzky, zamestnancovi sa síce skracuje týždenný pracovný čas, ale mzdové nároky mu zostávajú nezmenené. Skutočnosť, že zamestnancov príjem sa skracovaním pracovného času v súvislosti s výkonom práce vo viaczmennej prevádzke neznižuje, možno považovať za výhodu pre zamestnanca za zníženie komfortu pre výkon práce na zmeny. Obmedzenia dĺžky pracovného času u osobitných skupín zamestnancov rieši § 85 ods. 6 a 7 Zákonníka práce, uvádzame ich v Tabuľke 1.

**Tabuľka 1** Obmedzenia dĺžky pracovného času u osobitných skupín zamestnancov

skupina zamestnancov	MAX počet hod./týždeň
práca s rizikom chemickej karcinogenity	33 a 1/2
činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kat. A v kontrol. pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia	33 a 1/2
mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov	30
mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov	37 a 1/2

U mladistvého zamestnanca či už mladšieho alebo staršieho ako 16 rokov je pracovný čas najviac 30 resp. 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Pracovný čas u neho nesmie za žiadnych okolností v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.

Tieto požiadavky sa rovnako vzťahujú na zamestnávateľov v pôsobnosti Zákonníka práce, Zákona o výkone prác vo verejnom záujme a Zákona o štátnej službe, s výnimkou mladistvých zamestnancov v štátnej službe, nakoľko v zmysle §38 ods.1 písm. a) Zákona o štátnej službe je predpokladom prijatia dosiahnutie veku najmenej 18 rokov.

### Práca na zmeny

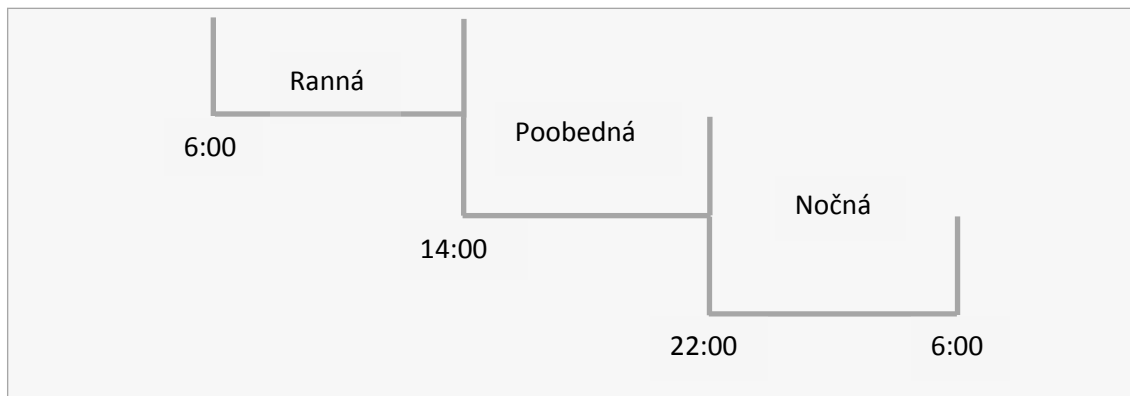
Zamestnanec, ktorého pracovný režim je organizovaný formou práce na pracovné zmeny je zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách.

Či ide o zmenu rannú, poobednú alebo nočnú závisí od skutočnosti, do ktorého času spadá jej prevažná časť.

**Tabuľka 2** Časové vymedzenie pracovných zmien

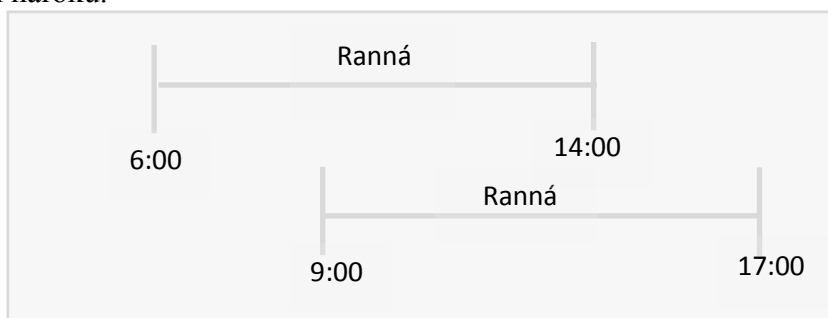
Zmeny	Prevažná časť spadá do času
Ranná	6 hod. – 14 hod.
Poobedná	14 hod. – 22 hod.
Nočná	22 hod. – 6 hod.

Ak zamestnávateľ rozvrhol pracovný čas do dvoch resp. troch pracovných zmien, ide o dvojzmenný resp. trojzmenný pracovný režim. Pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni, je nepretržitý pracovný režim.



**Obrázok 3** Bežný spôsob striedania pracovných zmien

Avšak z ustanovenia § 90 ods.2 Zákonníka práce vyplýva, že o prácu na zmeny ide v prípade organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase. To platí aj v prípade, ak pri striedaní zamestnancov v zmenách dôjde k súbežnému výkonu práce zamestnancov nadväzujúcich zmien. Obrázok 4 znázorňuje spôsob rozvrhnutia pracovného času do dvoch ranných pracovných zmien. I napriek tomu, že obidve pracovné zmeny sú ranné, pri ich striedaní dochádza k výkonu práce v dvojmzmennej prevádzke. Tým vzniká povinnosť zamestnávateľovi poskytovať dohodnutú mzdu v kratšom týždennom pracovnom režime, teda zamestnanec odpracuje menej hodín pri rovnakom mzdovom nároku.



**Obrázok 4** Dvojmenný prac. režim pri súbehu dvoch ranných zmien

Právna úprava Zákonníka práce v súvislosti s organizovaním práce v zmenách sa rovnako vzťahuje na zamestnávateľov v pôsobnosti Zákona o výkone prác vo verejnom záujme a Zákona o štátnej službe.

### **Rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času**

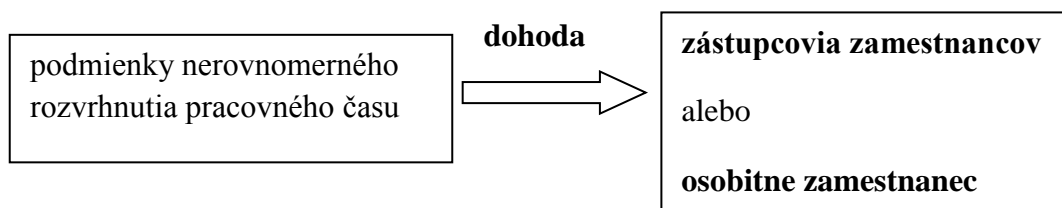
V praxi sa pomerne často stretávame s otázkou, ktoré skutočnosti menia spôsob rovnomerného rozvrhnutia pracovného času na nerovnomerné. Po prvé ide o rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne. Ten pri rovnomernom rozvrhnutí nepresiahne tri hodiny. Po druhé zároveň dĺžka pracovného času pri rovnomernom rozvrhnutí v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu ustanoveného týždenného pracovného času. Po tretie pri rovnomernom rozvrhnutí platí tiež zásada rozvrhovania týždenného pracovného času na päť pracovných dní v týždni. O rovnomernom

rozvrhnutí pracovního času rozhoduje zaměstnavatel po prerokování so zástupci zaměstnanců, pokud u něho nepůsobí, může rozhodnout sám.

**Tabulka 3** Podmínky pro rovnoměrně rozvrhnutý pracovní čas

rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne	MAX 3 hodiny
dĺžka pracovného času v jednotlivých dňoch	MAX 9 hodín
zásada rozvrhovania týždenného pracovného času na	5 prac. dní v týždni

Z ustanovení §87 Zákonníka práce vyplýva, že ak pre povahu práce alebo podmienky prevádzky nie je možné, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnanců alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne.



**Obrázok 5** Alternatíva podmienok pre nerovnomerné rozvrhovanie prac. času

Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas. Výnimkou je dohoda z kolektívnej zmluvy alebo dohoda so zástupcami zamestnanců, na základe ktorej možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne najviac na obdobie 12 mesiacov, za predpokladu, že ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Takáto dohoda však nie je nahraditeľná jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa a ani nie je prípustná po dohode so samotným zamestnancom. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie presahovať ustanovený týždenný pracovný čas.

Podmienky rovnomerného a nerovnomerného pracovného času sa rovnako vzťahujú na zamestnávateľov v pôsobnosti Zákonníka práce, Zákona o výkone prác vo verejnom záujme a Zákona o štátnej službe.

### Práca nadčas a jej limity

Práca nadčas podľa § 97 ods. 1 Zákonníka práce 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. Už zo samotnej definície vyplýva, že o prácu nadčas môže ísť iba v prípade jej nariadenia alebo odsúhlasenia zamestnávateľom.

O prácu nadčas nejde ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas

- pracovné voľno, ktoré mu bolo poskytnuté na jeho žiadosť,
- pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy.

Práca nadčas sa môže nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom iba ak ide o prípady prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo verejný záujem.

Prácu nadčas zákon pripúšťa nariadiť alebo dohodnúť aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami a pri naplnení taxatívne vymedzených podmienok ustanovených v §

94 ods. 2 až 4 Zákonníka práce aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi zmenami však nie je prípustné skrátiť na menej ako osem hodín.



**Obrázok 6** Nadčas zasahujúci do odpočinku medzi pracovnými zmenami

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

**Tabuľka 4** Podmienky výkonu práce nadčas – nariadenie, súhlas zamestnanca

skupina zamestnancov	nariadenie práce nadčas (hod./rok)	celkový výkon práce nadčas (hod./rok)
<b>zamestnanec</b> (všeobecne)	<b>150</b>	<b>400</b>
<b>zdravotnícky zamestnanec</b> do 50 rokov	<b>250</b> nad 150h súhlas zástupcov zam.	<b>400</b>
<b>zdravotnícky zamestnanec</b> nad 50 rokov	<b>0</b> nutná dohoda zo zamestnancom	<b>400</b>
<b>zamestnanec riziková práca</b>	<b>0</b> nutná dohoda zo zamestnancom	<b>výnimočne</b> obmedzenie len na určité práce *

\* naliehavé opravárenské práce, práce bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu, mimoriadne udalosti kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škoda veľkého rozsahu, zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov

V kalendárnom roku je možné nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín, výkon ďalších nadčasových hodín je nutné zo zamestnancom dohodnúť, prípustná je hranica do celkovej výšky 400 hodín nadčasovej práce každoročne. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nie je prípustné nariaďovanie práce nadčas takému zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne. Komentár k Tabuľke 3 uvádza, pri ktorých prácach je táto dohoda prípustná.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom (Zákonník práce § 97 ods. 12).

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú poskytol zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno, alebo ktorá sa vykonávala pri

mimoriadnych život, zdravie alebo majetok ohrozujúcich udalostiach, bližšie ich špecifikuje §97 ods. 8 písm. a) a b) Zákonníka práce.

Podmienky maximálne prípustného počtu nadčasových hodín uvedené v Tabuľke 3 sa rovnako vzťahujú na zamestnávateľov v pôsobnosti Zákonníka práce, Zákona o výkone prác vo verejnom záujme a Zákona o štátnej službe, avšak pri odmeňovaní už badať značnú diferenciaciu mzdových zvýhodnení.

Vo všeobecnosti platí, že za prácu nadčas patrí popri dosiahnutej mzde aj mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas resp. príplatok.

**Tabuľka 5** Príplatky – mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas

príplatky	Zákonník práce	Verejná služba	Štátna služba
<b>práca nadčas</b> (bežná práca)	<b>25 %</b> priemerného zárobku	<b>30 %</b> funkčného platu	<b>30 %</b> funkčného platu
<b>práca nadčas</b> (pri rizikových prácach)	<b>35 %</b> priemerného zárobku + osobitná kompenzácia*	<b>35 %</b> funkčného platu + osobitná kompenzácia*	<b>30 %</b> funkčného platu + osobitná kompenzácia*
<b>práca nadčas</b> (sobota, nedeľa)**	<b>25 %</b> priemerného zárobku	<b>60 %</b> funkčného platu	<b>60 %</b> funkčného platu

\* Štátnemu zamestnancovi patrí platová kompenzácia pri vykonávaní činností zaradených **do tretej kategórie** v rámci rozpätia **1,4 % až 14 %** a **do štvrtej kategórie** v rámci rozpätia **4 % až 25,7 %** z platovej tarify 1. platovej triedy podľa prílohy č. 3 alebo podľa § 159 Zákona o štátnej službe. Zákonník práce rieši tiež osobitne mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce (3. a 4. kategória rizika).

\*\* údaje vychádzajú z predpokladu, že sobota, nedeľa tvoria nepretržitý týždenný odpočinok

Tabuľka 5 zobrazuje rozdielnosť vzniku mzdových zvýhodnení resp. príplatkov pri výkone práce nadčas zamestnancov na ktorých sa vzťahuje pôsobnosť Zákonníka práce, Zákona o výkone prác vo verejnom záujme a Zákona o štátnej službe. Zákonník práce definuje ako minimálny nárok 25% mzdové zvýhodnenie, Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a zákon o štátnej službe pojednáva o príplatkoch k funkčnému platu vo výške 30%. Tabuľka ďalej obsahuje porovnanie pôsobnosti uvedených zákonov aj pri práci nadčas vykonávanej pri rizikových prácach. Máme na mysli práce resp. činnosti (v prostredí v ktorom pôsobia prach, fyzikálne faktory, biologické faktory, chemické alebo karcinogénne, mutagénne faktory), ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu. Rozdielnosť v odmeňovaní je tu značne diferencovaná. Z tabuľky je ďalej možné badať aj rozdielnosť odmeňovania za nadčasovú prácu v sobotu a nedeľu. Doterajšia právna úprava Zákonníka práce (účinná do 1.5.2018) zamestnancov pri práci nadčas v sobotu alebo v nedeľu a to ani v prípade nadčasovej práce v čase nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni nijakým spôsobom nezvýhodňuje v porovnaní s prácou nadčas v bežný pracovný deň. Naopak v zmysle účinných právnych úprav pre verejný sektor a štátnu službu je pri nadčase v sobotu alebo v nedeľu dvojnásobný príplatok v porovnaní s nadčasovou prácou v bežnom pracovnom dni, zvyšuje sa z 30 na 60%.

Pri taxatívne vymedzenej skupine zamestnancov je prípustná písomná dohoda o tom, že vo výške mzdy im bude zohľadnená prípadná práca nadčas, nie však viac ako 150 hodín v kalendárnom roku (v takom prípade nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie zaniká, rovnako zaniká aj nárok na náhradné voľno).

**Tabuľka 6** Zohľadnenia mzdových nárokov za nadčas v o mzde

Písomná dohoda – zohľadnenie nadčasovej práce v mzde		
Zákonník práce	verejná služba	štátna služba
Max 150 h*	-----	-----

\*taxatívne vymedzená skupina zamestnancov

S nasledujúcou skupinou je možná písomná dohoda o zohľadnení nadčasovej práce vo mzde (max 150 hodín ročne):

- vedúci zamestnanci v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu,
- vedúci zamestnanci v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca,
- zamestnanci vykonávajúci koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti,
- zamestnanci, ktorí riadia, organizujú alebo koordinujú zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení.

Je nutné podotknúť, že v ich výške mzdy je možné zohľadňovať len tie nadčasové hodiny, za ktorých nárok na odmeňovanie je premietnutý do sumy mzdy v časti prekračujúcej minimálne mzdové nároky vyplývajúce z ustanovení § 120 Zákonníka práce. Chceme tým upriamiť pozornosť na dôležitú skutočnosť a to, že napr. u vedúceho zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mzdou len vo výške minimálneho mzdového nároku, nie je možné zohľadniť vo výške mzdy žiadnu nadčasovú hodinu.



**Obrázok 7** Dohoda o zohľadnení prípadnej práce nadčas v mzde

V praxi sa často stretávame so stavom, že i napriek existencii dohody o zohľadnení prípadnej nadčasovej práce vo výške mzdy napr. s vedúcim zamestnancom, sa od neho sústavne požaduje výkon práce „od svitu do mrku“. Zamestnávateľia zabúdajú, že práca nadčas nad 150 hodín v každom kalendárnom roku musí byť zamestnancovi zúčtovaná a zaplatená. Právna možnosť zohľadnenia 150 hodín nadčasovej práce vo mzde zároveň nedáva priestor zamestnávateľovi na absenciu evidovania nadčasovej práce u zamestnanca, s ktorým je zohľadnenie nadčasovej práce vo mzde dohodnuté. Aj u takéhoto zamestnanca zamestnávateľ v súlade s §99 Zákonníka práce je povinný evidovať pracovný čas aj prácu nadčas tak, aby zaznamenával začiatok a koniec časového úseku v ktorom prišlo k výkonu práce.

Oblasť poskytovania pracovného voľna za prácu nadčas tiež prináša svoje špecifiká. Tabuľka 7 upravuje podmienky a lehoty na čerpanie pracovného voľna za prácu nadčas.

**Tabuľka 7** Podmienky a lehoty pre čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas

	<b>Zákonník práce</b>	<b>verejná služba</b>	<b>štátna služba</b>
podmienka pre zákonnosť náhradného voľna za nadčas	<del>možno nariadiť</del> nutné dohodnúť	<del>možno nariadiť</del> nutné dohodnúť	možno nariadiť <del>nutné dohodnúť</del>
zákonná lehota na poskytnutie náhradného voľna za nadčas	Max. do <b>4 mesiacov</b> nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola vykonaná	počas <b>3 mesiacov</b> po vykonaní práce nadčas	Max. do <b>2 mesiacov</b> po vykonaní štátnej služby nadčas
možnosť dohodnúť dlhšiu lehotu ako v riadku vyššie	<b>Áno</b> bez obmedzenia času	<b>Áno</b> bez obmedzenia času	<b>Nie</b>

Z Tabuľky 7 možno badať značné rozdiely v podmienkach a lehotách pre čerpanie pracovného voľna za prácu nadčas. Prísnejšie pre zamestnanca sa javia podmienky vyplývajúce zo štátnozamestnaneckého pomeru, nakoľko náhradné voľno za prácu nadčas má byť pre služobný úrad prioritou. Dochádza tým k ekonomickej efektívnosti úradu, ale určené pracovné voľno nemusí každému štátnemu zamestnancovi vyhovovať, no musí ho rešpektovať. Ak služobnému úradu bráni naliehavý záujem v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, pristúpi sa k čerpaniu náhradného voľna, ktoré sa poskytne v lehote najneskôr dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní štátnej služby nadčas. Naopak u zamestnancov v pôsobnosti Zákonníka práce a vo verejnej službe nie je možné nariadiť čerpanie náhradného voľna. Taký postup by bol nezákonný a poškodil by zamestnanca na jeho právom chránených záujmoch, ktoré požadujú nielen jeho súhlas, ale aj v oblasti odmeňovania, nakoľko čerpaním náhradného voľna zamestnanec stráca benefit na mzdové zvýhodnenia. Ak však už príde k preukázateľnému súhlasu zo strany zamestnanca na čerpanie náhradného voľna za nadčas, je možné vidieť v Tabuľke 6 rozdielne lehoty na jeho vyčerpanie v zmysle Zákonníka práce v porovnaní s verejnou službou. V prvom prípade je povinnosť poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná a Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme určuje lehotu na poskytnutie náhradného voľna počas troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas. Podotýkame, že v oboch prípadoch, teda aj v pôsobnosti Zákonníka Práce aj vo verejnej službe na základe vzájomnej dohody nemusia byť tieto zákonné lehoty rešpektované a zamestnávateľ sa zo zamestnancom môže dohodnúť na dlhšej lehote, v ktorej náhradné voľno za nadčas vyčerpá.

### Nočná práca

Nočná práca je nemenne charakteristická a konkrétnym časovým úsekom vymedzená práca, počnúc 22.00 hodinou a končiac 6. hodinou rannou. Jej nemenná charakteristika spočíva v tom, že žiadny subjekt na úpravu svojich výhod nemôže tento rozsah posunúť, ani predĺžiť a ani skrátiť. Prax prináša zamestnávateľov, ktorí rozvrhujú pracovnú zmenu napr. už od 5.00 hod. a za účelom vyhnutia sa platiť mzdové zvýhodnenie za výkon nočnej práce tvrdia, že u nich vo firme je zavedená nočná práca od 21.00 hod. do 5.00 hod. Taký jav je samozrejme nezákonný s poškodzovaním práv zamestnancov v oblasti odmeňovania. Tento rozsah (od 22.00 hod. do 6.00 hod.) je rovnako uzákonený pre štátnu aj verejnú službu.

V praxi sa tiež stretávame so zámenou pojmov „nočná práca“ a „zamestnanec pracujúci v noci“. V skratke zamestnanec pracujúci v noci je zamestnanec vykonávajúci také práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci (min. 3 hod. po sebe nasledujúce), alebo



je u neho pravdepodobnosť 500 hodín práce v noci za rok. Iní zamestnávateľa často tvrdia, že neposkytujú mzdové zvýhodnenia za prácu v noci, lebo u nich nikto 500 hodín ročne v noci neodpracuje a ani pravidelne tri a viac hodín nerobia, teda že oni vlastne nemajú tých zamestnancov pracujúcich v noci. Avšak právna norma definuje zamestnanca pracujúceho v noci za iným účelom. Ide o súvislosť s povinnosťou zabezpečiť takémuto zamestnancovi podrobenie sa posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci.

**Tabuľka 8** Mzdové zvýhodnenia – príplatky za prácu v noci

	<b>Zákonník práce</b>	<b>verejná služba</b>	<b>štátna služba</b>
nočná práca (rozsah)	22.00 až 06.00 hod.	22.00 až 06.00 hod.	22.00 až 06.00 hod.
príplatok za prácu v noci	<b>30%</b> z minimálnej mzdy	<b>25%</b> hodinovej sadzby funkčného platu	<b>25%</b> Z príslušnej časti funkčného platu

Z Tabuľky 8 je možné vidieť rovnaký spôsob výpočtu zvýhodnenia za vykonanú nočnú prácu u zamestnávateľov v pôsobnosti verejnej služby (Zákon o výkone prác vo verejnom záujme, Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme) a štátnej služby. V porovnaní zo Zákonníkom práce badať dva podstatné rozdiely a to percentuálne nižšie mzdové zvýhodnenie u Zákonníka práce a výpočet mzdového zvýhodnenia sa tu odvíja nie od výšky mzdy zamestnanca (v štátnej a verejnej službe od výšky funkčného platu), ale od sumy minimálnej mzdy. Z uvedeného vyplýva, že v pôsobnosti Zákonníka práce na rozdiel od verejnej a štátnej služby je mzdové zvýhodnenie za prácu v noci u zamestnanca s minimálnou mzdou rovnaké ako u zamestnanca s niekoľko tisíc eurou mzdou. Podľa súčasnej právnej úpravy ide o sumu 0,828 EUR.

**Tabuľka 9** Príplatky za prácu v noci v závislosti od príjmu podľa Zákonníka práce

Príjem (EUR)	Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci (EUR)
220	0,828
480	0,828
2300	0,828

Tak ako u taxatívne vymedzenej skupiny zamestnancov je možné zohľadňovať za istých okolností vo výške mzdy prípadnú prácu nadčas, aj v prípade odmeňovania za nočnú prácu je takáto alternatíva prípustná za podmienky, že:

- ide o vedúceho zamestnanca
- je s ním dohodnutá mzda s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu v pracovnej zmluve.

Logicky mzdové zvýhodnenie v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

### **Právne požiadavky na doby odpočinku**

Z ustanovení Zákonníka práce vyplýva, že akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom je dobou odpočinku. Táto kapitola, za účelom prehľadného požiadaviek legislatívy, upravuje a stručne popisuje základný rámec minimálnych požiadaviek kladených na primerané

odpočinky v pracovnom režime a po práci. Pojednáva o prestávkach v práci, o najkratších prípustných limitoch odpočinkov medzi dvomi zmenami, ďalej o podmienkach kladených na minimálny nepretržitý týždenný odpočinok a dovolenku na zotavenie.

### Prestávky v práci

V súvislosti s povinnosťou zamestnávateľa poskytovať prestávku z práce v priebehu trvania pracovnej zmeny je rozhodujúca dĺžka pracovnej zmeny v jednotlivých pracovných dňoch. Samozrejme s prerušeniami práce z dôvodu fyziologických potrieb človeka počítame automaticky. Prax prináša častú absenciu poznania, kedy vôbec musí byť takáto prestávka poskytnutá. Podľa právneho rámca ide o pracovné zmeny dlhšie ako šesť hodín. Takúto prestávku zákon definuje ako prestávku na odpočinok a jedenie. V súvislosti s takouto zmenou dlhšou ako 6 hodín musí byť prestávka v trvaní 30 minút.

**Tabuľka 10** vznik povinnosti poskytovať prestávku na jedlo a odpočinok

	dĺžka zmeny	dĺžka prestávky	kedy sa poskytuje v zmene
dospelý zamestnanec	<b>nad 6 hod.</b>	<b>30 min.</b>	ľubovoľne, okrem začiatku a konca
mladistvý zamestnanec	<b>nad 4,5 hod.</b>	<b>30 min.</b>	ľubovoľne, okrem začiatku a konca

Z tabuľky vidieť, že zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov vzniká povinnosť poskytnúť predmetnú prestávku už pri pracovnej zmene dlhšej ako 4,5 hodiny.

Začiatok a koniec prestávky na jedlo a odpočinok musí byť zamestnancovi vopred známy, určí ho zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a musí ho oznámiť písomne na takom mieste, ktoré je zamestnancovi prístupné. Má tak urobiť minimálne týždeň vopred s platnosťou minimálne na jeden týždeň.

Aj prípade prác, ktoré sa nemôžu prerušiť, sa musí zamestnancovi zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie aj bez prerušenia prevádzky alebo práce. V takomto prípade sa tento čas započítava do pracovného času, inak sa prestávky na odpočinok a jedenie do pracovného času nezapočítavajú. Prestávky poskytované z dôvodov zaistenia BOZP pri práci sa do pracovného času započítavajú.

V nasledujúcej tabuľke uvádzame rozdielnosť požiadaviek zákona na poskytovanie prestávky na jedlo a odpočinok a na zabezpečovanie stravovania z dôvodu častého zamieňania pojmov v praxi.

**Tabuľka 11** Vznik nároku na stravovanie a prestávky v práci

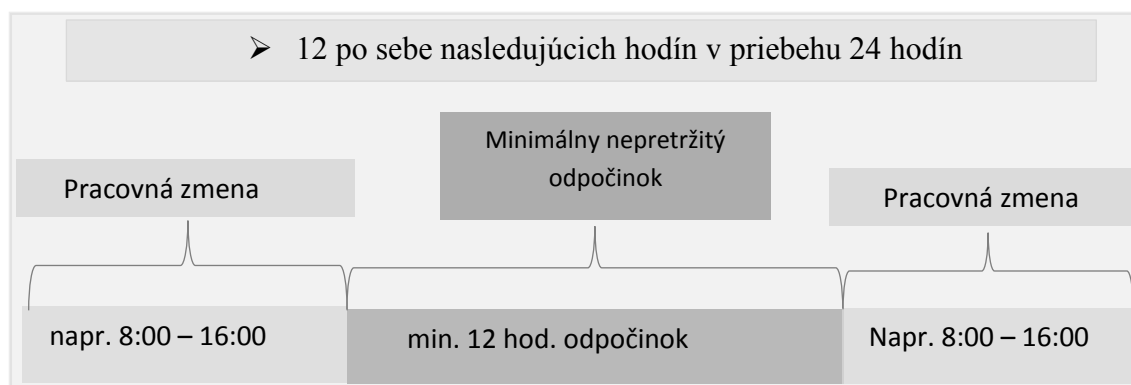
povinnosť zamestnávateľa	
poskytnúť prestávku na jedlo a odpočinok	zabezpečiť stravovanie
zmena dlhšia ako <b>6 hod.</b>	zmena dlhšia ako <b>4 hod.</b>
pozn.: u mladistvého zamestnanca sa prestávka na odpočinok a jedenie poskytuje pri zmene dlhšej ako 4,5 hod.	

V prípade, že by zamestnávateľ rozvrhol pracovnú zmenu dospelému zamestnancovi na 5 hodín, tak by síce nemusel takémuto zamestnancovi poskytovať prestávku na jedlo a odpočinok, ale povinnosť zabezpečiť mu stravovanie by stále mal.

Pri požiadavkách kladených na prestávky v práci sú kladené rovnaké požiadavky pri zamestnávaní v zmysle Zákonníka práce, alebo vo verejnej a štátnej službe.

### Nepretržitý denný odpočinok

Denný odpočinok tvorí základný aspekt pre zosúladovanie pracovného a rodinného života. Zamestnávateľ musí rozvrhovať pracovný čas tak, aby medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny zamestnanca bol minimálny nepretržitý odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín (u mladistvého zamestnanca min. 14 hodín).



**Obrázok 8** Odpočinok medzi pracovnými zmenami

Dvanásť hodinový odpočinok medzi dvomi zmenami je možné skrátiť až na osem hodín za podmienky, že zamestnanec je starší ako 18 rokov a vykonáva prácu:

- v nepretržitých prevádzkach,
- pri turnusovej práci,
- pri naliehavých poľnohospodárskych prácach,
- pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby,
- pri naliehavých opravárskych prácach,
- ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie,
- pri mimoriadnych udalostiach.

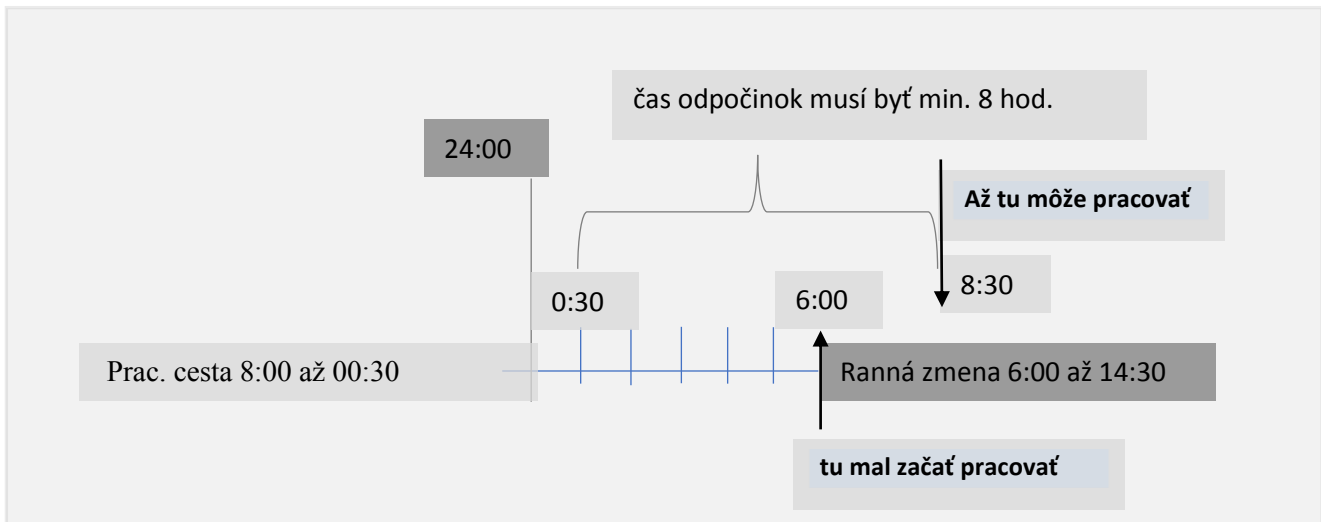
Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok, má povinnosť najneskôr do 30 dní poskytnúť zamestnancovi rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.

**Tabuľka 11** Prípustnosť skrátenia denného odpočinku

	Denný odpočinok	prípustné skrátenia na	náhradný odpočinok
dospelý zamestnanec	<b>min. 12 hod.</b>	<b>8 hod.</b>	<b>do 30 dní</b>
mladistvý zamestnanec	<b>min.14 hod.</b>	-----	-----

Z Tabuľky 11 je zrejmé, že u mladistvých zamestnancov skrátiť nepretržitý denný odpočinok medzi dvomi pracovnými zmenami nie je prípustné.

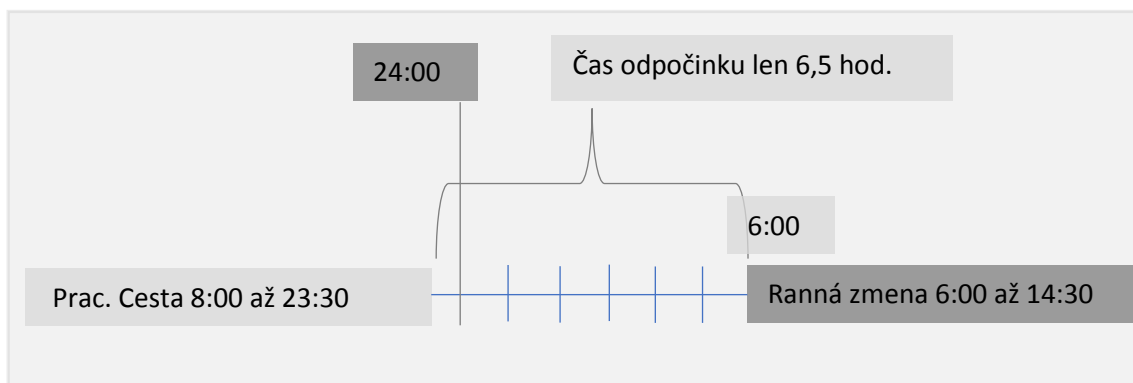
Zaujímavá situácia nastáva u zamestnanca, ktorého návrat z pracovnej cesty bol po 24. hodine. V zmysle účinného právneho rámca sa takémuto zamestnancovi poskytne čas osem hodín na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty až do nástupu do práce. Ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.



**Obrázok 9** Návrat zamestnanca z pracovnej cesty po polnoci

Obrázok znázorňuje návrat zamestnanca z pracovnej cesty 0.30 hod. Zamestnávateľ mu poskytne čas osem hodín na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty až do nástupu do práce i napriek tomu, že jeho pracovná zmena v zmysle rozvrhnutia pracovného času má začínať o 6.00 hod. Zamestnávateľ mu zároveň poskytne náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku za 2,5 hodiny (od 6.00 do 8.30 hod.)

Paradoxne tomuto zamestnancovi v prípade, že by sa vrátil z pracovnej cesty tesne pred polnocou (za predpokladu, že jeho cestovanie z pracovnej cesty nebolo pracovným časom) by nárok na odpočinok 8 hodín po návrate z pracovnej cesty nevznikol.



**Obrázok 10** Návrat zamestnanca z pracovnej cesty pred polnocou

Čas na odpočinok v trvaní 6,5 hodiny u zamestnanca, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty pred polnocou a má rozvrhnutú ďalšiu rannú zmenu je znázornený na Obrázku 10.

Podmienky nepretržitého denného odpočinku sa vzťahujú na zamestnávateľov v pôsobnosti Zákonníka práce, Zákona o výkone prác vo verejnom záujme a Zákona o štátnej službe rovnako.

### Nepretržitý odpočinok v týždni

Zákon vyžaduje, aby mal zamestnanec raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku.

1. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby tieto dni pripadli:
  - na sobotu a nedeľu,
  - alebo

- na nedeľu a pondelok

**Tabuľka 12** príklad správneho rozvrhnutia týždenných odpočinkov

pondelok	utorok	Streda	štvrtok	piatok	sobota	nedeľa
7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	voľno	voľno

- Iné dva (v iných dňoch týždňa) po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni je možné poskytnúť:
  - ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas na sobotu a nedeľu, resp. nedeľu a pondelok
  - za podmienky, že ide o zamestnanca staršieho ako 18 rokov.

**Tabuľka 13** rozvrhnutia týždenných odpočinkov v iných dňoch týždňa

pondelok	utorok	Streda	štvrtok	piatok	sobota	nedeľa
7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	voľno	voľno

Je nutné podotknúť, že na účely Zákonníka práce je týždňom sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní, preto je nutné rozvrhovať pracovný čas tak, aby v každých sedem po sebe nasledujúcich dňoch boli zahrnuté aj zákonom požadované doby týždenného odpočinku. V tabuľke 14 uvádzame príklad nesprávneho rozvrhnutia pracovného času na obdobie dvoch týždňov.

**Tabuľka 14** rozvrhnutia týždenných odpočinkov v iných dňoch týždňa

Pondelok	Utorok	Streda	Štvrtok	Piatok	Sobota	Nedeľa
1.6	2.6	3.6	4.6	5.6	6.6	7.6
7.00 - 15.30	voľno	Voľno	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30

Pondelok	Utorok	Streda	Štvrtok	Piatok	Sobota	Nedeľa
8.6	9.6	10.6	11.6	12.6	13.6	14.6
7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	voľno	voľno

Zamestnávateľ takýmto rozvrhom porušil zákon, nakoľko nerozvrhol pracovný čas tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň 2 dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku (raz za týždeň – v siedmich kalendárnych dňoch).

- Prvá zákonná možnosť skrátenia týždenného odpočinku spočíva v rozvrhnutí pracovného času tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku. To je však možné za nasledujúcich podmienok:
  - ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa možností uvedených v bodoch 1 a 2,
  - musí ísť o zamestnanca staršieho ako 18 rokov,
  - musí prísť k dohode so zástupcami zamestnancov,

- za podmienky, že u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, musí prísť k dohode so zamestnancom (v prípade pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa dohoda so zamestnancom nenahrádza požiadavku dohody so zástupcami zamestnancov),
- odpočinok by mal pripadnúť na nedeľu,
- povinnosť dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni, zamestnávateľ má na to 8 mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

**Tabuľka 15** skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni na 24 hodín

pondelok	utorok	Streda	štvrtok	piatok	sobota	nedeľa
7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	voľno

MAX. do 8 mesiacov – náhradný odpočinok

pondelok	utorok	Streda	štvrtok	piatok	sobota	nedeľa
7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	7.00 - 15.30	voľno	voľno

4. Druhá zákonná možnosť skrátenia týždenného odpočinku spočíva v rozvrhnutí pracovného času tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku. To je však možné za nasledujúcich podmienok:
- ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa možností uvedených v bodoch 1 až 3,
  - musí ísť o zamestnanca staršieho ako 18 rokov,
  - musí prísť k dohode so zástupcami zamestnancov,
  - za podmienky, že u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, musí prísť k dohode so zamestnancom
  - odpočinok pripadne na nedeľu a na časť dňa ktorá je predchádza alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli.

Výhodou uvedenej formy skrátenia týždenného odpočinku je, že odpadá povinnosť dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni.

**Tabuľka 16** skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni na 35 hodín

pondelok	utorok	Streda	štvrtok	piatok	sobota	nedeľa
9.00 - 15.30	9.00 - 15.30	9.00 - 15.30	9.00 - 15.30	9.00 - 15.30	9.00 - 19.00	voľno

Nie je potrebný náhradný odpočinok za skrátenie

sobota	19.00 hod.	Predstavuje odpočinok <b>35 hodín</b>
pondelok	5.00 hod.	

Príklad rozvrhnutia pracovných zmien počnúc pondelkom a končiac sobotou o 19.00 hod. s rozvrhnutím najbližšej pracovnej zmeny na pondelok o 5.00 hod. s aplikáciou skrátenia nepretržitého týždenného odpočinku na 35 hodín je uvedený v Tabuľke 16.

Poslednú zákonnú alternatívu nepretržitého týždenného odpočinku upravuje § 93 ods. 5 Zákonníka práce. V práci jej nevenujeme pozornosť z dôvodu neustálenej právnej istoty a nie častej aplikovateľnosti v praxi.

Aj pri nepretržitom odpočinku v týždni sa vzťahujú na zamestnávateľov v pôsobnosti Zákonníka práce, Zákona o výkone prác vo verejnom záujme a Zákona o štátnej službe rovnaké pravidlá, uvedené v tejto časti práce.

## **Dovolenka na zotavenie**

Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.

Dovolenka zamestnanca, ktorý je mladší ako 33 rokov, má výmeru dovolenky najmenej štyri týždne (základná výmera). Ak do konca príslušného kalendárneho roka dovŕšil zamestnanec vek najmenej 33 rokov, má výmeru dovolenky aspoň päť týždňov.

Týždňom dovolenky sa rozumie sedem po sebe nasledujúcich dní.

Nárok na dovolenku v trvaní najmenej osem týždňov v kalendárnom roku má:

- riaditeľ školy, školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcovia,
- učitelia, pedagogickí asistenti, majstri odbornej výchovy,
- tréneri športovej školy alebo triedy, korepetítori, zahraniční lektori, vychovávatelia a odborní zamestnanci podľa osobitného predpisu

Základné pravidlá pri určovaní čerpania dovolenky:

- čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom (má postupovať podľa plánu dovolení, ktorý má byť vydaný s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov),
- zamestnávateľ určuje čerpanie dovolenky tak, aby si ju zamestnanec mohol vyčerpať spravidla vcelku a to do konca kalendárneho roka (prihliada sa na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca),
- v prípade poskytovania dovolenky v častiach, musí aspoň jedna časť trvať najmenej dva týždne (zákon pripúšťa možnosť dohody zamestnanca so zamestnávateľom aj na kratších častiach)
- kedy sa má dovolenka čerpať musí zamestnávateľ oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred (zákon pripúšťa so súhlasom zamestnanca toto obdobie výnimočne skrátiť)
- zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak určeniu čerpania nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca (predpokladá sa, že zamestnancovi na dovolenku vznikol nárok)

Podmienky za ktorých môže byť určené hromadné čerpanie dovolenky (max. 2 týždne):

- nevyhnutnosť z prevádzkových dôvodov,
- dohoda so zástupcami zamestnancov.

Ďalšie podmienky na hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne:

- vážne prevádzkové dôvody, oznámené zamestnancom minimálne 6 mesiacov vopred.

Výnimka, kde môže byť hromadné čerpanie dovolenky najviac štyri týždne:

- v umeleckých súboroch z povolania.

Výnimka, kde môže byť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere:

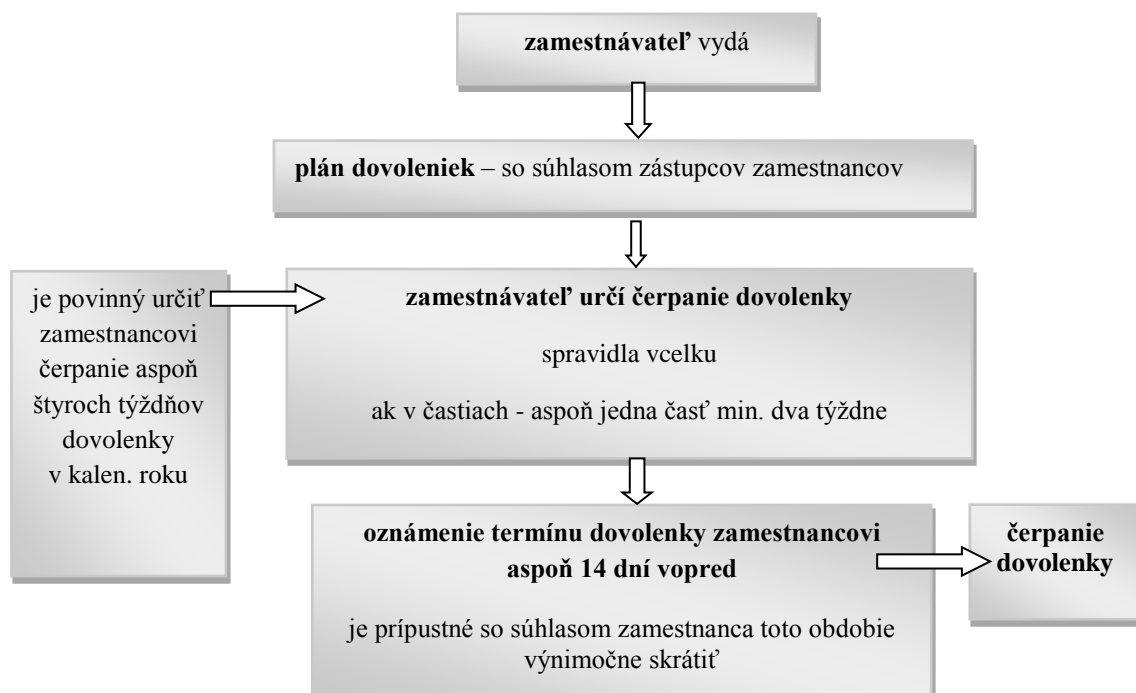
- divadlo a v iná umelecká ustanovizeň, ktorej predmetom činnosti je interpretovanie hudobného diela.

Zamestnávateľ má právo zamestnancovi zmeniť čerpanie dovolenky, rovnako ho môže odvolať z dovolenky. Pokiaľ tak urobí, je povinný znášať náklady s tým súvisiace a musí zamestnancovi nahradiť náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia preto vznikli. Zamestnávateľ môže v prípade absencie v práci (každá neospravedlnene zameškaná zmena) krátiť zamestnancovi dovolenku a to za každý takto zameškaný pracovný deň o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškani kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

Pre prax je zákonom aplikovateľný jeden prípad kedy si zamestnanec sám môže určiť čerpanie dovolenky bez súhlasu zamestnanca. Vo všeobecnosti platí zásada, že ak si zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že buď zamestnávateľ jej čerpanie neurčil, alebo na strane zamestnanca boli prekážky v práci, zákon prikazuje zamestnávateľovi poskytnúť ju tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka (ide o ochranu pred jej prepadnutím resp. jej podstatnej časti). Teda ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie starej (nárok z minulého roka) dovolenky ani do do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby bola vyčerpaná do konca tohto kalendárneho roka, tak potom nastupuje právomoc zamestnanca na určenie čerpania dovolenky. Zamestnanec čerpanie dovolenky oznámi zamestnávateľovi písomne a to najmenej 30 dní pred začatím jej čerpania. Túto lehotu so súhlasom zamestnávateľa možno skrátiť.

Zamestnancovi môže byť vyplatená náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku v dvoch prípadoch:

- z dôvodu skončenia pracovného pomeru
- za tú časť dovolenky, ktorá presahuje 4 týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka (za základnú výmeru dovolenka prepadne, ak sa nevyčerpá ani nasledujúci kalendárny rok)



**Obrázok 11** Postup určovania čerpania dovolenky



## **Hranica medzi zabezpečovaním stravovania a poskytovaním cestovných náhrad**

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie 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.

Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, t. j. 3,60 EUR.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie iným zákonným spôsobom.

### **Poskytovanie cestovných náhrad – stravného**

Zamestnancovi na pracovnej ceste okrem iných preukázaných výdavkov patrí tzv. stravné, čo predstavuje náhradu za vynaložené peňažné prostriedky za jeho stravu počas trvania pracovnej cesty.

Suma stravného je stanovená v závislosti od dĺžky trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni, ustanovuje ho opatrením Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Sumy stravného . pri tuzemskej pracovnej ceste:

4,80 EUR pre časové pásmo od 5 hodín do 12 hodín,

7,10 EUR pre časové pásmo nad 12 hodín do 18 hodín,

10,90 EUR pre časové pásmo nad 18 hodín.

Základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene za každý kalendárny deň zahraničnej pracovnej cesty sú stanovené všeobecne záväzným právnym predpisom, ktorý vydáva Ministerstvo financií Slovenskej republiky. Základná sadzba stravného pre zahraničnú pracovnú cestu je stanovená v závislosti od dĺžky trvania zahraničnej pracovnej cesty nasledovne:

Trvanie zahraničnej pracovnej cesty	Náhrada stravného
do 6 hodín vrátane	25 % základnej sadzby stravného
nad 6 hodín až 12 hodín	50 % základnej sadzby stravného
nad 12 hodín	100 % základnej sadzby stravného

Hranicou medzi zabezpečením stravovania a poskytovaním cestovných náhrad sú dva inštitúty, a to: pravidelné pracovisko a zákonne dohodnuté miesto výkonu práce.

Pravidelné pracovisko je miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. Ak také miesto nie je dohodnuté, je pravidelným pracoviskom miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve.

Miesto výkonu práce možno určiť presnou adresou sídla zamestnávateľa alebo prevádzky, resp. organizačnej zložky zamestnávateľa, ale rovnako je možné vymedziť ho názvom obce alebo inak ohraničeného územia, v ktorom bude zamestnanec vykonávať prácu.

Pracovná cesta je čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty.

Zamestnancovi je povinný zamestnávateľ zabezpečovať stravovanie, kým vykonáva prácu v mieste výkonu práce (miesto výkonu práce/pracovisko - Nitra). Ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu mimo miesta výkonu práce (t. j. mimo územia mesta Nitra) patria zamestnancovi cestovné náhrady. Samozrejme len v prípade ak pracovná cesta trvala viac ako 5 hodín. V prípade, že by sa jednalo o zahraničnú pracovnú cestu, za túto patrí zamestnancovi stravné aj keď pracovná cesta trvala kratšie ako 5 hodín.

V aplikačnej praxi vzniká problém ak zamestnanec nemá dohodnuté pravidelné pracovisko a miesto výkonu práce nie zákonne vymedzené. Napr. miesto výkonu práce: Nitriansky kraj; v tomto prípade vzniká zamestnancovi nárok na stravné ak bol zamestnanec vyslaný mimo mesta Nitra a pracovná cesta trvala viac ako 5 hodín (okrem zahraničnej pracovnej cesty).

### **Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – riziká, výhody, aplikačná prax**

Pracovnoprávny vzťah môže zamestnávateľ založiť aj prostredníctvom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na rozdiel od pracovného pomeru sa dohody môžu uzatvárať iba na dobu určitú, a to maximálne na 12 mesiacov. Po uplynutí tejto doby sa dohoda skončí, resp. zamestnávateľ musí so zamestnancom - dohodárom uzatvoriť novú dohodu. Dohody musia byť uzatvorené písomne, inak sa považujú za neplatné. Pracovný čas zamestnanca pracujúceho na dohodu nesmie presiahnuť 12 hodín v priebehu 24 hodín, v prípade mladistvého je tento čas 8 hodín.

Rozlišujeme tri druhy dohôd:

- dohoda o vykonaní práce,
- dohoda o pracovnej činnosti,
- dohoda o brigádnickej práci študentov.

#### **Dohoda o vykonaní práce**

Dohoda o vykonaní práce je upravená v ust. § 226 Zákonníka práce. Zamestnanec pracujúci na základe dohody o vykonaní práce môže vykonávať prácu v rozsahu najviac 350 hodín v kalendárnom roku.

Zamestnávateľ je povinný dohodu o vykonaní práce so zamestnancom uzatvoriť v písomnej forme. Medzi podstatné náležitosti dohody o vykonaní práce patrí: vymedzenie pracovnej úlohy, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. V zmysle

Zákonníka práce nie je možné dohodu o vykonaní práce uzatvoriť v deň začatia výkonu práce, ale musí byť uzatvorená najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.

Dohoda o vykonaní práce musí byť vymedzená výsledkom a uzatvára sa len na prácu, ktorá v kalendárnom roku nepresiahne viac ako 350 hodín. Podľa Zákonníka práce je odmena za vykonanie pracovnej úlohy splatná po dokončení a odovzdaní práce, avšak zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Do rozsahu 350 hodín práce sa započíta aj práca, ktorú vykonáva zamestnanec pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce.

### **Dohoda o pracovnej činnosti**

Dohoda o pracovnej činnosti je upravená v ust. § 228a Zákonníka práce. Zamestnanec pracujúci na základe dohody o pracovnej činnosti môže vykonávať prácu v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

Zamestnávateľ je povinný dohodu o pracovnej činnosti so zamestnancom uzatvoriť v písomnej forme, inak je neplatná. Povinnými náležitosťami každej dohody o pracovnej činnosti sú: vymedzenie dohodnutej práce, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Zákonník práce umožňuje uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti len na dobu určitú, a to najviac na 12 mesiacov. Po uplynutí tejto lehoty je však možné s tou istou fyzickou osobou uzatvoriť ďalšiu dohodu o pracovnej činnosti na ďalšie obdobie.

### **Dohoda o brigádnickej práci študenta**

Dohoda o brigádnickej práci študenta je upravená v ust. § 227 Zákonníka práce. Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia a ktorá nedovŕšila 26 rokov veku. Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.

Zamestnanec pracujúci na základe dohody o brigádnickej práci študenta môže vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere.

Zamestnávateľ je povinný dohodu o brigádnickej práci študenta so zamestnancom uzatvoriť v písomnej forme, inak je neplatná. Povinnými náležitosťami každej dohody o brigádnickej práci študenta sú: vymedzenie dohodnutej práce, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu žiaka strednej školy alebo štatútu študenta.

### **Riziká**

Ak by bola dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti alebo dohoda o brigádnickej práci študenta uzatvorená ústne, je neplatná a zamestnávateľ by sa mohol dopúšťať nelegálneho zamestnávania s hrozbou pokuty až do výšky 200 000 eur.

Jednou z hlavných nevýhod dohôd je obmedzenie počtu odpracovaných hodín. Ďalšou nevýhodou je, že dohodárovi nemožno nariadiť, resp. ani s ním dohodnúť prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť. Z pohľadu nevýhod pre zamestnancov: v prípade neprítomnosti zamestnanca z dôvodov prekážok na strane zamestnanca (napr. vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca, sprevádzanie rodinného príslušníka, svadba atď.), zamestnávateľ síce ospravedlní túto neprítomnosť zamestnanca v práci, avšak náhrada odmeny mu za tento čas nepatrí. Za vykonané práce na základe dohôd mimo pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ

nemá povinnosť zabezpečiť dohodárom stravovanie (ak nie je zmluvne dohodnuté) ani umožniť čerpanie dovolenky v zákonom stanovenom rozsahu. Zamestnávateľovi nevyplýva povinnosť dohodárom poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce ani priradiť pracovnému miestu, resp. vykonávanej činnosti/úlohe stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest v zmysle Zákonníka práce. Dohodárom nepatria ani mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, náhrada mzdy za sviatok. Taktiež nemajú nárok na odstupné a odchodné pri skončení pracovnoprávneho vzťahu, nevzniká im nárok na zabezpečenie stravovania.

### **Výhody**

Pri uzatváraní pracovnoprávnych vzťahov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je možné zamestnávať zamestnancov aj na príležitostné práce, ktoré priamo nesúvisia s podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa. Sú pre zamestnávateľa výhodnejšie a jednoduchšie na krátkodobý výkon prác zamestnancami, t.j. na jedno, dvojdňové zamestnanie. Pri potrebe skončiť pracovnoprávny vzťah nevznikajú ťažkosti ako pri skončení pracovného pomeru.

### **Aplikačná prax**

Pri inšpekcii práce je zisťovaných veľa porušení vyplývajúcich z predložených dokladov, pričom sa nejedná len o formálne náležitosti, napr. najčastejšie dochádza k porušeniu, kedy zamestnávateľ napriek tomu, že sa nejednalo o prácu vymedzenú výsledkom zabezpečil plnenie svojich úloh uzatvorením dohôd o vykonaní práce, t.j. dohoda o vykonaní práce nie je vymedzená výsledkom; alebo zamestnávateľ zabezpečuje predmet svojej činnosti dlhodobo výlučne prostredníctvom zamestnancov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré možno uzatvárať výnimočne a v prípade opodstatnenosti neuzatvorenia pracovného pomeru. Zamestnávateľia často predkladajú nereálnu evidenciu pracovného času, za účelom neposkytnutia odmeny zamestnancom za odpracovaný čas a následného neodvedenia daní a poistného. S týmito prípadmi sa pri inšpekcii práce stretávame často. Zamestnávateľ vykáže len nepatrné množstvo odpracovaných hodín, pričom v skutočnosti zamestnanec odpracuje až stovky hodín mesačne. Najčastejšie k podobným prípadom dochádza v taxislužbách, stavebníctve, obchode a v reštauračných zariadeniach. Inšpektoráty práce aj v tomto prípade spolupracujú s orgánmi činnými v trestnom konaní pri odhaľovaní týchto a podobných deliktov.

### **Novela Zákonníka práce a ďalších zákonov účinná od 1. mája 2018 a 1. mája 2019**

Novela Zákonníka práce upravuje:

- výšku niektorých mzdových zvýhodnení (noc, sviatok)
- zavádza **nové mzdové zvýhodnenia (sobota, nedeľa)**
- mzdové zvýhodnenia zavádza aj pre zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
- zavádza peňažné plnenie z dôvodu dovolenky a Vianoc (13. a 14. mzdu).

### **Novela sa týka týchto ustanovení Zákonníka práce**

#### **Vysielanie zamestnancov, § 5 ZP**

V prípade, ak je zamestnanec štátny príslušník tretieho štátu vyslaný na výkon prác v rámci cezhraničného poskytovania služieb na územie SR zamestnávateľom usadeným v treťom štáte, na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov zamestnávateľa usadeného mimo iného členského štátu Európskej únie počas ich dočasného výkonu práce pri poskytovaní služieb na území Slovenskej republiky sa primerane vzťahujú ustanovenia § 5 odsekov 2, 3, 5 až 10 ZP- t.j. zamestnancovi z tretej krajiny sa poskytuje taká ochrana aká bola doteraz garantovaná len zamestnancom z členských štátov EÚ (už sa im garantuje tvrdé jadro a vzťahujú sa na nich charakteristiky vyslaného zamestnanca a vysielajúceho zamestnávateľa- čo doposiaľ nebolo)

### **Predzmluvné vzťahy, ponuka zamestnania, § 41 ZP**

Zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nemôže so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa zákona o službách zamestnanosti.

V tejto súvislosti sa novelizuje zákon o službách zamestnanosti tak, aby zamestnávateľ pri zverejňovaní ponuky zamestnania, bol povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy.

Ustanovuje sa povinnosť zamestnávateľa, aby pri uzatváraní pracovnej zmluvy nenavrhol základnú zložku mzdy v sume nižšej ako uviedol v ponuke zamestnania. Cieľom je zabrániť postupu, kedy zamestnávateľ v ponuke zamestnania uvedie údaje, ktoré neplánuje dodržať.

Touto novelou sa zmenil resp. doplnil aj zákon č. 5/2004 Z.z o službách zamestnanosti, nasledovne: V § 62 ods. 2 sa na konci pripája táto veta: „Zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy.“.

### **Domácka práca a telepráca, § 52 ZP**

Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste *nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (doplnené novelou)*, a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

### **Potvrdenie o zamestnaní, § 75 ZP**

Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní, ale nebude v ňom uvádzať údaje o poskytnutej mzde za vykonanú prácu, o poskytnutej náhrade mzdy a náhrade za čas pracovnej pohotovosti, o zrazených preddavkoch na daň z príjmov a o ďalších skutočnostiach rozhodujúcich pre ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti a z funkčných požitkov a pre výpočet podpory v nezamestnanosti. Túto povinnosť si zamestnávateľ musí splniť v lehotách určených zákonom o dani z príjmov, zákonom o sociálnom poistení.

**Menia sa v § 75 ods. 2 písmená d) a e) ZP. Podľa písm. d)** je zamestnávateľ povinný uviesť v potvrdení o zamestnaní údaj o záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu po vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo absolventskej skúšky podľa § 53 ods. 2 ZP vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí,

**podľa písm. e)** údaj o poskytnutí odchodného podľa § 76a ZP. Ak sa odchodné vyplatilo dodatočne, zamestnávateľ vydá zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní. Potvrdenie o zamestnaní sa vydáva pri skončení pracovného pomeru avšak niektoré skutočnosti, ako preukázanie nároku na odchodné sa zamestnávateľ dozvie až dodatočne vo väzbe na rozhodnutie Sociálnej poisťovne

### **Začiatok dňa pracovného pokoja na pracoviskách s nočnými zmenami, § 95 ZP**

Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku. V súvislosti so spresnením začiatku soboty a nedele na pracoviskách s nočnými zmenami sa zavádza obdobná úprava aj v prípade dňa pracovného pokoja.

### **Pracovná pohotovosť, § 96 ZP**

Zamestnávateľ po novele môže za podmienok ustanovených v § 94 ZP zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti. Ustanovenie § 122 ods. 3 ZP tým nie je dotknuté. Pracovnú pohotovosť bude možné dohodnúť alebo nariadiť aj počas sviatku, čo doteraz nebolo legislatívne upravené. Zamestnanec bude mať nárok na mzdu alebo náhradu mzdy za sviatok popri náhrade za pracovnú pohotovosť.

### **Mzda § 118 nový odsek 4 ZP**

**Ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti:**

**a) obdobia letných dovoleniek,**

**b) vianočných sviatkov.**

Podľa § 130 ZP ods. 2 ZP mzda podľa § 118 ods. 4 písm. a) ZP sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a mzda podľa § 118 ods. 4 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. Ide o peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť (samozrejme nemusí) zamestnancovi za prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleniek (tzv. 13. mzda) a vianočných sviatkov (tzv. 14. mzda).

S účinnosťou od 1. mája 2018 a postupne v nasledujúcich rokoch za splnenia podmienok uvedených v zákone č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, bude príjem oslobodený od dane z príjmu nasledovne:

Oslobodený od dane bude príjem ktorý bude vyplatený najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku /funkčného platu/ zamestnanca a najviac vo výške 500,-€ (príjem môže byť vyšší ako 500,-€, avšak oslobodených od dane bude len tých 500,-€), TEDA do základu dane (čiastkového základu dane) zamestnanca sa zahrnie len príjem nad takto ustanovenú sumu. Na uplatnenie oslobodenia od dane musia byť naraz splnené dve podmienky:

1. mzda pri príležitosti obdobia letných dovolení musí byť vyplatená najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca a

2. zamestnanec má k 30. aprílu príslušného roka u rovnakého zamestnávateľa odpracovaných v pracovnoprávnom vzťahu aspoň 24 mesiacov.

Vzhľadom na zavedenie mzdy pri príležitosti vianočných sviatkov (tzv. 14. mzdy) príjem bude oslobodený od dane ak bude vyplatený najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku /funkčného platu/ zamestnanca a najviac vo výške 500,-€ (príjem môže byť vyšší ako 500,-€, avšak oslobodených od dane bude len tých 500,-€), TEDA do základu dane (čiastkového základu dane) zamestnanca sa zahrnie len príjem nad takto ustanovenú sumu. Na uplatnenie oslobodenia od dane musia byť naraz splnené tri podmienky:

- mzda pri príležitosti vianočných sviatkov musí byť vyplatená najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca a

- zamestnanec má k 31. októbru príslušného roka u rovnakého zamestnávateľa odpracovaných v pracovnoprávnom vzťahu aspoň 48 mesiacov a

- zamestnávateľ vyplatil zamestnancovi mzdu pri príležitosti obdobia letných dovolení spĺňajúcu podmienky oslobodenia uvedeného v písmene n).

*Trinásty plat v sume aspoň priemerného mesačného zárobku zamestnanca bude do výšky 500 eur prvýkrát oslobodený od zdravotného poistenia roku 2018, od dane z príjmov v roku 2019 a od sociálnych odvodov až od roku 2021.*

*Štrnásť plat v sume najmenej priemerného mesačného zárobku sa má do výšky 500 eur prvýkrát oslobodiť od zdravotných odvodov od tohto roka, od dane z príjmov takisto od tohto roka a od sociálnych odvodov od roku 2019.*

*Z trinásteho a štrnásteho platu, ktorý prevyšuje sumu 500 eur, sa bude naďalej platiť daň z príjmov, aj sociálne a zdravotné odvody.*

### **Minimálne mzdové nároky, § 120 ZP**

Do dosiahnutej mzdy sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, DOPLNILO SA: mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu,.

### **Mzda za prácu nadčas, § 121 ZP**

**V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno výnimočne dohodnúť, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.** Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa odseku 4, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. a, podľa novely, ak sa dohodol postup podľa odseku 4 poslednej vety, patrí mu aj dosiahnutá mzda za prácu nadčas.

### **Mzda a náhrada mzdy za sviatok, § 122 ZP**

Za prácu vo sviatok zamestnancovi bude patriť dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku /2018 - najmenej 2,7590 eura/. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie.

### **Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, § 122a a v nedeľu §122b a §123 práca v noci**

**Od 01.05.2018 do 30.04.2019 je suma mzdového zvýhodnenia za každú hodinu práce**

- **v sobotu**
  - najmenej 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu,
  - najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu (na pracoviskách, kde povaha práce alebo podmienky prevádzky vyžadujú, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu),
- **v nedeľu**
  - najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu,
  - najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu (na pracoviskách, kde povaha práce alebo podmienky prevádzky vyžadujú, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu),
- **pri nočnej práci**
  - najmenej 30 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu; a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, najmenej 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu,
  - najmenej 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu (na pracoviskách, kde povaha práce alebo podmienky prevádzky vyžadujú, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca).

**A od 01.05.2019 je suma mzdového zvýhodnenia za každú hodinu práce**

- **v sobotu**
  - najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu,
  - najmenej 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu (na pracoviskách, kde povaha práce alebo podmienky prevádzky vyžadujú, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu),
- **v nedeľu**
  - v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu,
  - najmenej 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu (na pracoviskách, kde povaha práce alebo podmienky prevádzky vyžadujú, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu),
- **pri nočnej práci**
  - najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu; a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu,



- najmenej 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu (na pracoviskách, kde povaha práce alebo podmienky prevádzky vyžadujú, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca).

U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v **sobotu**, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, **od 01.05.2018 do 30.04.2019 najmenej 20% a od 01.05.2019 najmenej však 45 % minimálnej mzdy** v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v

- a) kolektívnej zmluve,
- b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v **nedel' u**, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, od 01.05.2018 do 30.04.2019 najmenej 40% a od 01.05.2019 najmenej však 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, v

- a) kolektívnej zmluve,
- b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

### **Splatnosť 13. A 14. mzdy §130 ods. 2**

13. mzda sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a 14. mzda sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.“.

### **Normy spotreby práce §133**

§ 133 ods. 1 prvá veta znie: „Zamestnávateľ môže zavádzať alebo meniť už zavedené normy spotreby práce len na základe objektívneho posúdenia požadovaného množstva práce a pracovného tempa zamestnanca.“.

§ 133 sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Zamestnávateľ nesmie uplatňovať normy spotreby práce, v dôsledku ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.“.

### **Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely § 134**

V § 134 ods. 1 sa za prvú vetu vkladá nová druhá veta, ktorá znie: „Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná.“.

(3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

V § 134 ods. 3 sa slová „22 dní alebo 170 hodín“ nahrádzajú slovami „21 dní alebo 168 hodín“. !!

Na pracovnoprávne vzťahy založené **dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (pri „dohodároch“)** sa vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce, upravujúce nároky zamestnancov za prácu v sobotu, v nedeľu, za nočnú prácu a za sťažený výkon práce.

Vo vzťahu k práci vo sviatok bude platiť: „Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu.“ (teda mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok pri dohodárovi nebude 100%)

### **§ 223 sa dopĺňa odsekom 6, ktorý znie:**

„(6) Pri skončení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z odmeny zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať.“

Novela Zákonníka práce so sebou prináša aj zmeny Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákona o štátnej službe, Zákona o službách zamestnanosti, Zákona o minimálnej mzde, Zákona o dani z príjmov, Zákona o zdravotnom poistení, Zákona o sociálnom poistení.

### **Príklady závažných deliktov v odmeňovaní, spolupráca inšpektorátov práce s orgánmi činnými v trestnom konaní, oznamovacia povinnosť – čo je a čo nie je trestným činom, praktické skúsenosti**

V texte nižšie identifikujeme časté a závažné zistenia porušovania právnych predpisov v oblasti odmeňovania.

#### Neposkytovanie mzdy zamestnancom za vykonanú prácu (§118 Zákonníka práce)

*Zamestnávateľ neposkytne zamestnancom mzdu, prípadne jej časť aj napriek tomu, že právo na mzdu za vykonanú prácu je garantované Ústavou SR.*

#### Neposkytovanie mzdy najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta (§ 120 Zákonníka práce)

*Zamestnávateľ nepriradí pracovnému miestu zamestnancov stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedených v prílohe č. 1 Zákonníka práce a to podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon sa od zamestnanca vyžaduje v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a následne je zamestnancom poskytovaná mzda v sume nižšej ako je suma minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta.*

#### Neposkytovanie mzdy a mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, za prácu vo sviatok a za prácu v noci (§121, § 122, § 123 Zákonníka práce)

*K neposkytovaniu mzdového zvýhodnenia za prácu v noci dochádza často u zamestnancov v doprave, nakoľko je rozšírená mylná predstava, že týmto zamestnancom tieto zvýhodnenia nepatria.*

*Často dochádza aj k prípadom, kedy je za výkon práce nadčas zamestnancom nútené čerpanie náhradného voľna namiesto poskytnutia mzdového zvýhodnenia. K čerpaniu náhradného voľna môže dôjsť len po vzájomnej dohode. Stávajú sa prípady, kedy je dohodnuté čerpanie náhradného voľna v určitom termíne, avšak zamestnávateľ neumožní čerpanie náhradného voľna a ani nevyplatí mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.*

*V iných prípadoch sa stáva, že u zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný čas na 40 hodín týždenne a dohodnutú mzdu 700,- Eur mesačne v pracovnej zmluve a najskôr pracuje v jednozmennej prevádzke. Po niekoľkých mesiacoch dôjde k zmene a zamestnávateľ zaradí zamestnanca do trojzmennej prevádzky avšak ponechá mu 40 hodinový pracovný týždeň. Z uvedeného vyplynú dva závažné nedostatky. Prvým problémom je nesprávne rozvrhnutie pracovného času, ktorý má byť rozvrhnutý na 37,5 hodiny týždenne. Druhým závažnejším je, že zamestnávateľ stále platí zamestnancovi 700 Eur mesačne za 40 hodín týždenne pričom táto suma mu patrí za 37,5 hodiny týždenne a tým dochádza mesačne k nevyplateniu mzdy minimálne za 10 odpracovaných hodín.*

#### Neposkytovanie mzdy zamestnancom vo výplatných termínoch (§129 Zákonníka práce)

*Zamestnávateľ nedodržiava dohodnuté výplatné termíny, resp. termíny určené zákonom.*

*Pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ nevyplatí mzdu v deň skončenia pracovného pomeru a to aj napriek absencii dohody potrebnej k neskoršiemu vyplateniu.*

#### Neposkytovanie cestovných náhrad (Zákon 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách)

*Zamestnávateľ neposkytne zamestnancom cestovné náhrady, najčastejšie stravné pri pracovnej ceste, na ktoré im vznikne nárok.*

#### Neposkytovanie dohodnutej odmeny zamestnancom za vykonanú prácu na základe uzatvorených dohôd (§ 224 Zákonníka práce)

*Zamestnávateľ neposkytne zamestnancom odmenu, resp. jej časť pričom právo na odmenu za vykonanú prácu je garantované Ústavou SR aj pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.*

#### Neposkytovanie rovnako priaznivej mzdy dočasne prideleným zamestnancom za vykonanú prácu (§58 ods. 9 Zákonníka práce)

*Zamestnávateľ poskytne dočasne prideleným zamestnancom nižšiu mzdu ako porovnateľným zamestnancom užívateľského zamestnávateľa.*

#### Neposkytovanie mzdy alebo rozdielu medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytl zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania (§58 ods. 10 Zákonníka práce)

*Zamestnávateľ poskytol dočasne pridelenému zamestnancovi nižšiu mzdu ako patrí porovnateľnému zamestnancovi. Užívateľský zamestnávateľ do 15 dní od výplatného termínu neposkytol rozdiel medzi touto mzdou dočasne pridelenému zamestnancovi.*

#### Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov neboli najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa (§58 ods. 9 v nadväznosti na §58 ods. 11 Zákonníka práce)

*Pracovné podmienky – napr. stravovanie, mzda neboli pre dočasne pridelených zamestnancov rovnako priaznivé ako u zamestnancov užívateľského zamestnávateľa.*

Orgány inšpekcie práce pri výkone inšpekcie spolupracujú s viacerými orgánmi štátnej správy, a to vykonávaním spoločných kontrol a vzájomnou výmenou informácií a údajov. Medzi najdôležitejšie spolupráce pri výkone inšpekcie práce patrí nepochybne spolupráca so špecializovanými oddeleniami Policajného zboru. Inšpektoráty práce podávajú desiatky trestných oznámení na príslušné prokuratúry.

### **Oznamovanie trestných činov Inšpektorátom práce**

Povinnosť oznamovať podozrenie zo spáchania trestných činov inšpektorátom práce vyplýva jednak zo Zákona o inšpekcii práce č.125/2006 Z.z., kde sa v §7 ods. 10 sa uvádza, že Inšpektorát práce je povinný oznámiť orgánom činným v trestnom konaní skutočnosť zistenú pri výkone inšpekcie práce, ktoré nasvedčujú tomu, že bol spáchaný trestný čin a zároveň v zákone č.301/2005 Z.z. Trestný poriadok v §3 ods. 2 sa uvádza, že štátne orgány, vyššie územné celky, obce a iné právnické osoby sú povinné bez meškania oznamovať orgánom činným v trestnom konaní skutočnosť nasvedčujúcu tomu, že bol spáchaný trestný čin a včas vybavovať dožiadania orgánov činných v trestnom konaní a súdov.

Trestné oznámenie je povinný vypracovať inšpektor práce na základe svojich zistení pri výkone inšpekcie práce a adresuje ho príslušnej Krajskej prokuratúre. Trestné oznámenie podpisuje hlavný inšpektor práce ako štatutárny orgán. Inšpektor práce je povinný vypracovať trestné oznámenie podľa vzoru, ktorý obsahuje Metodika č. 1 pre výkon inšpekcie práce. Na účel podania trestného oznámenia vypracuje inšpektor práce o jednu kópiu protokolu navyše, ktoré priloží k trestnému oznámeniu. Prílohou trestného oznámenia je aj podnet (keď bol podaný), v prípade zasielania podnetu je nutné informovať Krajskú prokuratúru o zachovaní anonymity podateľa. Trestné oznámenie je povinný vypracovať inšpektor práce do 10 dní po ukončení výkonu inšpekcie práce a predloží ho spolu so spisovým materiálom vedúcemu oddelenia inšpekcie práce na verifikáciu a ďalej na podpis hlavnému inšpektorovi práce.

Súčinnosť orgánom prokuratúry (prokurátorovi), policajtom a orgánom polície poskytuje inšpektorát práce bezplatne. V rámci súčinnosti podáva vysvetlenia, požičiava spisy, doklady, umožňuje nahliadať do spisov vo veciach, ktoré sú predmetom konkrétneho konania a to v stanovených lehotách.

Oznamovacia povinnosť sa vzťahuje samozrejme na všetky trestné činy uvedené v trestnom zákone, avšak pri výkone inšpekcie práce sa inšpektori práce najčastejšie stretávajú s trestným činom podľa § 214 zákona č. 300/2005 Z.z. Trestný zákon - Nevyplatenie mzdy a odstupného. Ide o prípad, kedy štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevyplatí svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov. Napríklad nevyplatenie mzdy za všetky odpracované hodiny, nevyplatenie časti mzdy (nevyplatenie mzdy v sume mzdy zúčtovanej na výplatnej páske). Uvedené skutočnosti boli zistené z pracovných zmlúv, mzdových listov a dokladov. Ďalej Inšpektoráty práce podávajú trestné oznámenia v prípadoch, keď doručený podnet smeruje na oblasť nevyplatenia mzdy a mzdových nárokov a podnikateľský subjekt nepredloží doklady potrebné pre výkon inšpekcie práce, ktoré by preverili danú oblasť, čím zmarí výkon inšpekcie práce.

Inšpektorát práce často podáva trestné oznámenie aj v prípadoch podozrenia zo spáchania trestného činu podľa §251 Trestného zákona, a to *Neoprávnené podnikanie*, napríklad v prípade, ak pri výkone inšpekcie bolo zistené, že držiteľ osvedčenia na činnosť revízneho technika vyhradených technických zariadení zdvíhacích, nedisponoval platným živnostenským oprávnením a napriek tomu, vykonával zaškolenie osôb.

V prípadoch dôvodného podozrenia na nehospodárne nakladanie s finančnými prostriedkami, podvodné konanie, možnú neúčinnosť zmluvy o dielo z dôvodu neúplného zverejnenia a možné zvýhodnenie uchádzača vo verejnom obstarávaní inšpektorát práce podáva trestné oznámenie pre podozrenie zo spáchania trestného činu podľa § 221 *Trestného zákona-Podvod*.

Pri výkone inšpekcie práce sa inšpektori práce stretávajú aj s podozrením pre spáchanie trestného činu podľa §352 *Falšovanie a pozmeňovanie verejnej listiny, úradnej pečate, úradnej uzávery, úradného znaku, úradnej značky*. Ide o prípade, kedy inšpektorát práce pri svojej činnosti z objektívnych dôvodov nadobudne dôvodné podozrenie, že napríklad oznámenie Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, bolo sfalšované nakoľko neobsahovalo náležitosti hlavičkového listu úradu a pod.

Takisto pri výkone inšpekcie práce, boli zistené skutočnosti, ktoré nasvedčovali tomu, že zamestnávateľ nevedol evidenciu skutočne odpracovaného času, nezaúčtoval mzdu a tým by mohla byť naplnená skutková podstata podľa § 276 Trestného zákona, a to *skrátienia dane a poistného*, preto aj v takýchto prípadoch sa podávajú trestné oznámenia.