

PM
a

Práce a Mzdy

bez chýb, pokút a penále

Evidenčný list dôchodkového
poistenia – zmeny



Odvodová úľava v zdravotnom
a sociálnom poistení



Pravidelný a nepravidelný príjem

Voľný pohyb zamestnancov v rámci EÚ

Opravné a dodatočné DP

Mesačný výkaz príspevkov a poistného

Spoločná hmotná zodpovednosť

Študentská dohoda

Zárobková činnosť počas MD a RD

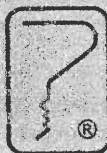
Nezabudnite v máji 2016

2. 5. – pondelok	Daň z príjmov	- podanie hlásenia o vyúčtovaní dane z príjmov fyzických osôb zo závislej činnosti, u zamestnaneckej prémie a o vyplatenom daňovom bonuse za rok 2015 - podanie vyhlásenia o poukázaní podielu zaplatenej dane za rok 2015 na osobitné účely daňovníkom, ktorému zamestnávateľ vykonal ročné zúčtovanie dane - zrazenie daňového nedoplatku z ročného zúčtovania za rok 2015 u zamestnanca, ktorý predložil vyhlásenie o poukázaní podielu zaplatenej dane na osobitné účely - podanie prehľadu o príjmoch zo závislej činnosti, ktoré jednotlivým zamestnancom vyplatil zamestnávateľ, o zrazených a odvedených preddavkoch na daň z týchto príjmov, o zamestnaneckej prémii a o daňovom bonuse za marec 2016 (platitelia DPH len elektronickými prostriedkami prostredníctvom elektronickej podateľne) - podanie oznámenia o zrazennej sume osobitnej dane vybraného ústavného činiteľa z príjmu zo závislej činnosti za marec 2016 (platitelia DPH len elektronickými prostriedkami prostredníctvom elektronickej podateľne)
	Daň z motorových vozidiel	splatnosť 1/12 ročnej predpokladanej dane z motorových vozidiel u jedného správcu dane, ak presahuje 8 300 €
	Poistné	písomne oznámiť príslušnej zdravotnej poisťovni zmenu platiteľa poisťného vo marchi 2016, keď platiteľom poisťného začína a prestáva byť štát
9. 5. – pondelok	Poistné	splatnosť poisťného na sociálne poistenie z vymeriavacieho základu zamestnancov s nepravdivým príjmom za apríl 2016
16. 5. – pondelok	Daň z príjmov	odvod dane vyberanej zrážkou z tých príjmov, na ktoré sa vzťahuje zrážková daň a oznámenie tejto skutočnosti správcovi dane (platitelia DPH len elektronickými prostriedkami prostredníctvom elektronickej podateľne)
31. 5. – utorok	Daň z príjmov	- podanie prehľadu o príjmoch zo závislej činnosti, ktoré jednotlivým zamestnancom vyplatil zamestnávateľ, o zrazených a odvedených preddavkoch na daň z týchto príjmov, o zamestnaneckej prémii a o daňovom bonuse za apríl 2016 (platitelia DPH len elektronickými prostriedkami prostredníctvom elektronickej podateľne) - podanie oznámenia o zrazennej sume osobitnej dane vybraného ústavného činiteľa z príjmu zo závislej činnosti za apríl 2016 (platitelia DPH len elektronickými prostriedkami prostredníctvom elektronickej podateľne)
	Daň z motorových vozidiel	splatnosť 1/12 ročnej predpokladanej dane z motorových vozidiel u jedného správcu dane, ak presahuje 8 300 €
	Poistné	- písomne oznámiť príslušnej zdravotnej poisťovni zmenu platiteľa poisťného v apríli 2016, keď platiteľom poisťného začína a prestáva byť štát - písomne oznámiť príslušnej zdravotnej poisťovni príjmy z osobnej asistencie alebo vyplatené dividendy (na ktoré sa vzťahuje oznamovacia povinnosť) v roku 2015
pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu alebo pred vznikom poistenia		
	Poistné	prihlásiť v pobočke Sociálnej poisťovne zamestnanca na sociálne poistenie
deň nasledujúci po zániku pracovnoprávneho vzťahu alebo po zániku poistenia		
	Poistné	odhlásiť v pobočke Sociálnej poisťovne zamestnanca zo sociálneho poistenia
do výplatného termínu		
	Poistné	splatnosť preddavku na poisťné na zdravotné poistenie do príslušných zdravotných poisťovní, splatnosť poisťného do príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne na sociálne poistenie zrazeného zamestnancom a poisťného, ktoré platí zamestnávateľ za apríl 2016
do 3 dní		
	Poistné	- oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne pracovný úraz, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrovanie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, - od skončenia pracovného pomeru alebo pri uplatnení nároku na dôchodkovú dávku predložiť pobočke Sociálnej poisťovne evidenčný list dôchodkového poistenia - predložiť pobočke Sociálnej poisťovne žiadosť o výplatu nemocenskej dávky (nemocenského po 10. dni trvania dočasnej pracovnej neschopnosti)
do 5 dní po dni výplaty, úhrady alebo pripísania zdaniteľnej mzdy daňovníkovi k dobru		
	Daň z príjmov	- odvod mesačných preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti a odvod osobitnej dane vybraného ústavného činiteľa za apríl 2016 - prevod finančných prostriedkov vo výške vytvoreného sociálneho fondu za apríl 2016 na osobitný analytický účet fondu alebo na osobitný účet v banke
do 8 dní		
	Poistné	- prihlásiť a odhlásiť sa do registra zamestnávateľov v pobočke Sociálnej poisťovne, oznámiť zmenu v údajoch zamestnávateľa a zmenu výplatného termínu - oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne prerušenie sociálneho poistenia, začiatok a skončenie materskej a rodičovskej dovolenky zamestnanca - oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne zmeny v údajoch zamestnanca (priezvisko, stav, miesto trvalého pobytu) - predložiť pobočke Sociálnej poisťovne záznam o pracovnom úraze, výsledky vyšetrovania pracovného úrazu, hlásenie o zistení choroby z povolania - oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne platobnú neschopnosť zamestnávateľa, informácie súvisiace s poskytnutím dávky garančného poistenia, predložiť potvrdenie o nárokoch zamestnancov - prihlásiť a odhlásiť v pobočke zdravotnej poisťovne zamestnancov a ich zamestnávateľa - oznámiť zamestnávateľovi uplatnenie nároku na odpočítateľnú položku na zdravotné poistenie od vzniku pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu zamestnancom - oznámiť zamestnávateľovi zánik nároku na odpočítateľnú položku na zdravotné poistenie odo dňa zmeny zamestnancom
do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca		
	Správa dane	registrovat sa u správcu dane od vzniku povinnosti zrazať daň, preddavky na daň a daň vyberať

Práce a Mzdy

bez chýb, pokút a penále

č. 5 / 2016 • mesačník • ročník XI.



Poradca s. r. o.
Pri Celulóžke 40,
010 01 Žilina
IČO: 36 371 271
<http://www.i-poradca.sk>

Zodpovedná redaktorka
Olga Bulková

Redaktorka
Ing. Mária Brezaniová

Spolupracovníci
JUDr. Sandra Mrukvičová Tomiová,
Ing. Dušan Dobšovič,
Ing. Iveta Matlovičová,
Mgr. Martina Kovalčíková,

Zákaznícky servis
mobil: 0915 033 300, 0911 193 135
tel.: 041/565 28 71, 565 28 77, 565 28 79
PO-PIA od 9:00-15:00 h.
faxom: 041/565 26 59
e-mailom: abos@poradca.sk

Distribúcia
e-mail: abos@poradca.sk
telefón: 041/565 28 71, 877, 879

Inzercia
č. tel: 041/565 29 33, kl. 101
e-mail: organizacne@poradca.sk

Sadzba
Tvorivec, s.r.o., Martin

Tlač
12. apríl 2016

ISSN
1337-060X (tlačová verzia)
EV 3904/09

Doporučená cena výtlačku
5,76 €

Za správnosť údajov v príspevkoch
zodpovedajú autori

Milí čitatelia!

Nedávno sa skončilo obdobie podávania daňových priznaní, ktoré pre mnohých prinieslo nasadenie väčšieho pracovného tempa, teraz sa už naplno môžete venovať ďalším povinnostiam a novinkám, ktoré prinášame v tomto čísle.

Aktuálna rubrika sa venuje zmenám v zasielaní **Evidenčného listu dôchodkového poistenia**. Už od januára 2016 Sociálna poisťovňa umožňuje zamestnávateľom zasielať ich elektronicky. Ide o novú elektronickú službu, ktorú zamestnávatelia môžu využívať, zatiaľ čo nie je povinnosť, ale možnosť. Povinné zasielanie ELDP určuje Sociálna poisťovňa s účinnosťou **od 1. júla 2016 zamestnávateľom s počtom zamestnancov nad 20 a od 1. januára 2017 zamestnávateľom s počtom zamestnancov 20 a menej**.

Kedy hovoríme o všeobecnej zodpovednosti a kedy o osobitnej zodpovednosti zamestnanca sa dozvieme v príspevku **Zodpovednosť zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu** v rubrike *Pracovné právo*.

Skutočnosť, či má zamestnanec pracujúci na dohodu nepravidelný alebo pravidelný príjem, má vplyv na sociálne poistenie. Zamestnancov možno rozdeliť na dve skupiny, v nadväznosti na to, či odmenu dostávajú pravidelne každý mesiac a v rovnakej výške alebo len jednorazovo a náhodne. Viac informácií sa dozvieme v príspevku **Pravidelný a nepravidelný príjem** v rubrike *Mzdy a odvody*.

Prinášame aj témy našich ostatných mesačníkov. DUO č. 5 sa zaoberá **Zmenami v oceňovaní majetku a záväzkov**, Verejná správa č. 5 prináša príspevky **Sociálne služby po novom, Predĺžená lehota na podanie daňového priznania** a tiež príspevok **Daň vyberaná zrážkou u neziskových organizácií**. Tento mesiac vychádzajú dve čísla mesačníka Poradca, a to č. 10, ktoré prináša problematiku **Súdnych sporov** a č. 11, ktoré sa venuje **Cezhraničnému zamestnávaniu**.

Ponúkame aj zaujímavé balíčky: **Daňové výdavky 2016, Súvzťahnosti pre Verejnú správu, Daň z nehnuteľnosti a Balíček manažera**.

Veríme, že obsah tohto mesačníka Vás bude inšpirovať pri Vašej práci a tešíme sa na Vaše návrhy a pripomienky.

Olga Bulková
zodpovedná redaktorka

PRIPRAVUJEME do čísla 6 / 2016

• **Finančné zabezpečenie pri starostlivosti o dieťa** – Štát prispieva na zabezpečenie starostlivosti o dieťa nemocenskou dávkou „materské“ a štátnymi sociálnymi dávkami: „rodičovský príspevok“ a „príspevok na starostlivosť o dieťa“. V tejto oblasti nastalo niekoľko zmien...

• **Vznik dočasnej PN v ochrannnej dobe** – Zákon o sociálnom poistení vyžaduje, aby sociálna udalosť ako osobitná podmienka nároku na nemocenskú dávku, nastala počas trvania nemocenského poistenia alebo po jeho zániku počas trvania nároku na výplatu nemocenskej dávky alebo v ochrannnej lehote...

• **Čiastočný pracovný úväzok** – Pracovný pomer na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, môže zamestnávateľ alebo zamestnanec skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Výpovedná doba je 30 dní...

• **Personalista v 21. storočí** – Dnešný personalista by nemal byť len vykonávačom pokynov vedenia. Ako osobnosť musí byť akceptovaný zamestnancami, rovnako ako manažmentom firmy. Musí sa vedieť správať k manažérom ako ku svojim zákazníkom, hovoriť ich jazykom...

Najčítanejšie témy z minulého čísla:

- Zmeny v mzdovej učtárni v roku 2016
- Výpočet základu dane z príjmov zo závislej činnosti
- Domácka práca a telepráca
- Daňové priznanie SZČO
- Výkaz nedoplatkov zdravotnej poisťovne
- Garančné poistenie – dávka
- Podiely na zisku – daňový a odvodový režim
- Žiadosť o poskytnutie rodičovskej dovolenky
- Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie
- Náhrady za používanie cestných motorových vozidiel

AKTUÁLNA TÉMA A

Evidenčný list dôchodkového poistenia - zmeny 3

Odvodová úľava v zdravotnom a sociálnom poistení 7

Praktické riešenia k aktuálnej téme 11

PRACOVNÉ PRÁVO PP

Ochrana tehotných žien a matiek v systéme pracovného práva 12

Zodpovednosť zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu 15

Volný pohyb zamestnancov v rámci EÚ 19

Nároky zamestnancov počas materskej a rodičovskej dovolenky 22

Praktické riešenia k pracovnému právu 26

MZDY A ODVODY MO

Daňové priznanie opravné a dodatočné 28

Pravidelný a nepravidelný príjem 32

Mesačný výkaz poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie 35

Praktické riešenia ku mzdám a odvodom 38

VZORY ZMLÚV A PODANÍ V

Spoľná hmotná zodpovednosť 40

Porušenie pracovnej disciplíny - výpoveď z pracovného pomeru 43

Študentská dohoda s odvodovou úľavou a bez nej 46

CHYBY, OMYLY, POKUTY CH

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa 49

Výkon zárobkovej činnosti počas materskej a rodičovskej dovolenky 52

Monitorovanie zamestnancovej komunikácie 57

Podmienky podnikania v cestnej nákladnej doprave 60

Dobrovoľná vojenská služba prekážka v práci 63

BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU B

Preventívne a ochranné služby poskytované zamestnávateľovi 65

Pracovné prostredie a jeho vplyv na zamestnancov 68

ŠKOLENIE A VZDELÁVANIE Š

Úskalia výberu zamestnancov 70

Proces vnímania a jeho úloha v pracovnej komunikácii 72

Pracovný pohovor a jeho priebeh 74

Optimalizovanie riadenia vzťahov so zákazníkom 76

VEDÚCI PRACOVNÍK VP

Infra sauna je aktívny relax 78

Parný kúpeľ má preventívne účinky 80

OBSAH 5 / 2016

EVIDENČNÝ LIST DÔCHODKOVÉHO POISTENIA - ZMENY

... Obdobie do 30. júna 2016, resp. do 31. decembra 2016 je prechodným obdobím, ktoré je na to, aby zamestnávateľa mohli plynulo a bez zbytočnej záťaže prejsť na elektronické zasielanie evidenčných listov dôchodkového poistenia. Do času, kým zamestnávateľa nezačnú využívať eELDP, môžu v prechodnom období zasielať evidenčné listy dôchodkového poistenia ešte papierovou formou...

ODVODOVÁ ÚLAVA V ZDRAVOTNOM A SOCIÁLNOM POISTENÍ

... Ak zamestnanec uzatvorí pracovný alebo štátnozamestnanecký pomer počas roku 2016, pričom dôjde k splneniu všetkých podmienok na uplatnenie odvodovej úľavy, príjem takéhoto zamestnanca nesmie počas prvých 12 mesiacov trvania pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru prekročiť príjem 574,86 eur. U zamestnanca, ktorý uzatvoril pracovný pomer alebo štátnozamestnanecký pomer do konca roku 2015, pričom boli splnené všetky podmienky na uplatnenie odvodovej úľavy, príjem takéhoto zamestnanca nesmie počas prvých 12 mesiacov trvania pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru prekročiť príjem 552,08 eur...

ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNANCA V PRACOVNOPRÁVNOM VZŤAHU

... Základným predpokladom (po existencii pracovnoprávneho vzťahu) zodpovednosti zamestnanca za schodok, je predovšetkým uzatvorenie platnej dohody o hmotnej zodpovednosti. Na to, aby zamestnanec zodpovedal za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať, sa pod sankciou neplatnosti vyžaduje písomná forma dohody o hmotnej zodpovednosti. Ústna dohoda by platná nebola. Na platnosť dohody o hmotnej zodpovednosti nemá vplyv, ak zamestnávateľ pri jej uzatvorení nevykoná inventarizáciu hodnôt, za ktoré má zamestnanec prevziať zodpovednosť. Táto skutočnosť je však významná z hľadiska dokazovania, ktoré hodnoty zamestnanec prevzal...

DAŇOVÉ PRIZNANIE - OPRavnÉ A Dodatočné

... Ak má daňový úrad pochybnosti o správnosti, pravdivosti alebo úplnosti podaného priznania alebo jeho príloh alebo o pravdivosti údajov v nich uvedených, v súlade s § 17 daňového poriadku ich oznámi daňovníkovi a vyzve ho, aby sa k nim vyjadril, najmä aby neúplné údaje doplnil, nejasnosti vysvetlil a nepravdivé údaje opravil alebo pravdivosť údajov riadne preukázal. Daňový úrad vo výzve určí daňovníkovi primeranú lehotu na vyjadrenie, ktorá nesmie byť kratšia ako 15 dní. Lehota začne plynúť nasledujúci deň po dni doručenia výzvy, ktorá sa doručuje do vlastných rúk...

VÝKON ZÁROBKOVEJ ČINNOSTI POČAS MD A RD

... Je na rozhodnutí každého rodiča, či sa bude popri poberaní rodičovského príspevku u svojej dieťa starať osobne alebo či bude vykonávať aj zárobkovú činnosť a akým spôsobom zabezpečí v čase zárobkovej činnosti starostlivosť o svoje dieťa (umiestni ho v škôlke, resp. zverí do starostlivosti inej osoby). Z pohľadu mzdovej problematiky ide o osobitnú skupinu zamestnancov. Špecifickosť spočíva predovšetkým v tom, že zákon o zdravotnom a sociálnom poistení odlišne definujú, kedy je platiteľom poistného štát...

INFRA SAUNA JE AKTÍVNY RELAX

... Saunovanie je dôležitou súčasťou regenerácie, pomocným prostriedkom pre získavanie kondície (najmä v prechodných ročných obdobiach - jar, jeseň) pri prevencii a liečbe niektorých ochorení a zranení. Jednorazové saunovanie môže priaznivo ovplyvniť prechodné zníženie výkonnosti pri pociťovaní prvých príznakov ochorenia horných dýchacích ciest alebo v jesennom období zvýšeného ohrozenia takýmito chorobami (chrípka, nádcha, zápal hrtanu a priedušiek a podobne). Vtedy ho chápeme ako akýsi druh „popudovej terapie“ nespecifického typu. Tento spôsob prevencie nie je možné použiť v čase keď sme už chorí...

Ochrana tehotných žien a matiek v systéme pracovného práva

V súčasnej spoločnosti sa veľmi účinne uplatňuje ekonomická a politická rovnoprávnosť žien s mužmi. Ide najmä o vytvorenie osobitných podmienok pre ženy v rodine, v práci či vo verejnom živote. Zakotvenie pravidiel rozdielného zaobchádzania na základe pohlavia zvlášť pre tehotné ženy a matky malých detí patrí medzi dôležité záujmy ľudskej spoločnosti. Ich komplexnú ochranu v našom právnom poriadku obsahuje predovšetkým Zákoník práce. Aká je ochrana týchto špecifických skupín zamestnancov a akým spôsobom možno chrániť tehotné ženy a matky v systéme pracovného práva?

V SÚVISLOSTI S VYMEDZENÍM OSOBITNEJ PRÁVNEJ OCHRANY TEHOTNÝCH ŽIEN A MATIEK, ako aj ich pracovných podmienok, je dôležité vymedziť subjekty právneho vzťahu a zároveň pojem tehotná žena a matka aj v súlade s legislatívou Európskej únie (ďalej len „EÚ“) a judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie. Predmetom tejto ochrany je pracovný pomer tehotných žien a matiek. Uvedeným subjektom sa poskytuje právna ochrana, ktorá je rozdelená do troch skupín. **Do prvej skupiny ochrany pracovnoprávných vzťahov** patria ustanovenia zákona upravujúce vzťahy pred začatím, pri vzniku a počas trvania pracovného pomeru. Zaradujeme sem aj tzv. **predzmluvné vzťahy** týkajúce sa okrem iného aj zákazu požadovania informácií o tehotenstve počas výberového konania, zákazy niektorých prác pre tehotné ženy a matky, povinnosť úpravy pracovného času, ak o to žena s malým dieťaťom požiada.

Do druhej skupiny zaradujeme ustanovenia upravujúce vzťahy pri zmene pracovného pomeru, napríklad súhlas matky maloletého dieťaťa, ak ju chce zamestnávateľ vyslať na pracovnú cestu, prípadne ak sa zamestnávateľ sťahuje a **v tretej skupine ochranných ustanovení** sú upravené otázky skončenia pracovného pomeru, konkrétne zákaz prepustenia tehotnej zamestnankyne od začatia tehotenstva až po skončenie materskej dovolenky

či zákaz prepustenia tehotnej zamestnankyne počas skúšobnej doby z dôvodu tehotenstva.

Špecifická právna ochrana, ktorá je najintenzívnejšia a najúčinnnejšia sa v tomto prípade týka len ohrozeného počtu subjektov, teda nie všetkých žien, ale tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich zamestnankyň tak, ako to požaduje príslušná smernica EÚ.

PRÁVNA POVAHA OCHRANY ŽIEN A MATIEK aj v súčasnosti obsahuje niekoľko pozitívnych ustanovení, ktoré účinne napomáhajú k právnej istote žien vykonávajúcich prá-

ce. Žena-zamestnankyňa v období tehotenstva a následne po pôrode podlieha právnomu režimu zvýšenej ochrany, ktorého cieľom je zachovanie stability pracovnoprávneho vzťahu. V našom najvyššom zákone štátu s najvyššou právnomou silou, ktorým je Ústava SR, je zakotvené právo žien na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Následne je v Ústave vyjadrená nevyhnutnosť právnej ochrany matky a rovnako aj **nascitura (ide o počaté dieťa za predpokladu, že sa narodí živé)**. Nevyhnutnou súčasťou Ústavy je aj právna ochrana manželstva, rodičovstva a rodiny, čím sa zaručuje ochrana týmto hodnotám, vďaka

Zamestnávateľ nemôže tehotnej žene rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne, iba ak by sa s ňou na tom dohodol.

cu v pracovnom pomere. Veľmi často sa však v praxi obchádzajú rôzne ustanovenia zákona zo strany zamestnávateľa, nakoľko tento sa chce vyhnúť spomínaným ochranným ustanoveniam v ZP, ktoré bezprostredne súvisia s pracovným pomerom. Veľmi častým príkladom je výkon práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Pracovné právo významnou mierou reguluje a chráni právne postavenie ženy a matky-zamestnankyne vo vzťahu k zamestnávateľovi v rámci procesu realizácie ľudskej

ktorým môžu ženy a matky realizovať svoje poslanie.

Novejšia Ústava SR zo dňa 4. 6. 2014 tým, že podporila tradičný model manželstva ako jedinečného zväzku muža a ženy, prispela k výraznému posilneniu ústavnej ochrany žien a matiek v slovenskom právnom priestore.

Z hľadiska ochrany má tehotná žena a matka právo na „stabilný“ pracovný pomer obsahujúci zákaz skončenia pracovného pomeru počas ochrannej doby, právo na kratší pracovný čas, ak o to za-

mestnávateľa požiada, zákaz nočnej práce, práce nadčas, ako aj pracovnej pohotovosti bez jej súhlasu, právo ženy na materskú a rodičovskú dovolenku a celý rad ďalších ustanovení, ktoré sa nachádzajú v ZP. Predpokladom všetkých týchto práv je samotný vznik pracovnoprávneho vzťahu podmienený slobodným prejavom vôle obidvoch strán uzatvoriť pracovnú zmluvu.

ZA TEHOTNÚ ZAMESTNANKYNU MOŽNO PODĽA ZP POVAŽOVAŤ len takú zamestnankyňu, ktorá o svojom stave písomne informovala svojho zamestnávateľa a predložila o svojom stave aj lekárske potvrdenie. **ZP však nevyžaduje osobitnú formu písomného oznámenia zo strany zamestnankyne okrem toho, že jeho súčasťou musí byť ďalší písomný doklad potvrdený pečiatkou a podpisom lekára špecialistu v oblasti gynekológie** (nestačí len potvrdenie od všeobecného lekára) o tom, že dotyčná žena je tehotná. Pokiaľ ide o dojčiacu zamestnankyňu, naša právna úprava je postačujúca v tom, že **po písomnom oznámení o dojčení je zamestnávateľ povinný umožniť zamestnankyni dojsť svoje dieťa prirodzene vlastným materským mliekom v pracovnom čase.**

ZOSÚLADENIE RODINNÉHO ŽIVOTA SO ZAMESTNANÍM.

Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien je povinný prihliadať na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti. **Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale starajúci sa o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný jej/mu vyhovieť. Zamestnávateľ nemôže tehotnej žene rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne,** iba ak by sa s ňou na tom dohodol.

Tehotná žena pracujúca v noci môže zamestnávateľa požiadať

a ten je povinný zabezpečiť, aby sa podrobila posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci. **Ak tehotná žena požiada o preloženie na dennú zmenu, zamestnávateľ je povinný jej vyhovieť.**

Pokiaľ ide o prácu nadčas, tehotná žena môže byť zamestnávaná prácou nadčas len s jej súhlasom a pracovná pohotovosť sa môže s ňou len dohodnúť. To isté platí aj vtedy, ak ide o ženu alebo muža trvale starajúceho sa o dieťa mladšie ako tri roky, osamelú ženu alebo osamelého muža, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov.

Tehotné ženy, dojčiace ženy a ženy alebo muži starajúci sa o deti môžu vykonávať nočnú prácu za rovnakých podmienok, ako ostatní zamestnanci. Tehotná žena a matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci má však právo požiadať zamestnávateľa o možnosť posúdenia jej zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci. Náklady na zdravotnú prehliadku znáša zamestnávateľ. **Rovnako je zamestnávateľ povinný takúto ženu pracujúcu v noci preradiť na dennú prácu, ak o to požiada aj bez toho, aby mu musela predložiť lekárske potvrdenie.**

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, zvlášť jeho osobitná nová forma, tzv. konta pracovného času, môže výrazne zasiahnuť do organizácie rodinného života zamestnanca a plnenia si nevyhnutných povinností v súvislosti so starostlivosťou o rodinu. Je preto opodstatnené, že ZP vyžaduje, aby zamestnávateľ na prijatie takéhoto rozhodnutia vo vzťahu k zamestnancovi trvale sa starajúcemu o dieťa mladšie ako tri roky alebo osamelému zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 15 rokov, mal s nimi uzatvorenú dohodu.

ZP umožňuje zamestnaným ženám, ktoré ešte dojčia svoje deti, čerpať okrem prestávok v práci na odpočinok a jedenie aj **osobitné prestávky na dojčenie.** Matke, ktorá

pracuje po určený týždenný pracovný čas, **patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie za pracovnú zmenu a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka za zmenu.** Prestávky na dojčenie je možné zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Ak matka pracuje v kratšom pracovnom čase, avšak aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, má nárok na jednu polhodinovú prestávku na dojčenie za pracovnú zmenu, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku. **Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času.**

NÁVRAT ZAMESTNANKYNE DO PRÁCE Z MATERSKEJ A RODIČOV-SKEJ DOVOLENKY. V § 157 ZP je jednoznačne zakotvená povinnosť pre zamestnávateľa zaradiť matku-zamestnankyňu po návrate z materskej dovolenky na jej pôvodnú prácu a pracovisko. Týmto spôsobom sa limituje dispozičné oprávnenie zamestnávateľa organizovať si pracovný proces podľa vlastného uváženia.

Pôvodná práca a pracovisko je užší pojem ako obsahové vymedzenie druhu práce v pracovnej zmluve. Právny status ženy po návrate do práce bude závisieť od skutočnosti, či sa vracia z materskej alebo rodičovskej dovolenky. **Po návrate z materskej dovolenky má právo zastávať tú istú pracovnú pozíciu, ktorú mala v čase pred nástupom na materskú dovolenku.** Keby jej pôvodná pozícia bola zrušená, prípadne výkon práce by odpadol, musel by ju zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Ak sa však do práce zamestnankyňa vráti po skončení rodičovskej dovolenky, ktorá trvala tri roky, jej právna istota už nespočíva v nároku na to isté miesto alebo tú istú pozíciu, ktorú zastávala pred nástupom na materskú dovolenku, ale po návrate do práce bude mať iba právo na pracovné miesto, resp. výkon pracovných úloh, ktoré zodpovedajú jej pracovnej zmluve.

Pri výklade ustanovenia § 157 ZP je potrebné spomenúť aj **zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, resp. zásadu zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch.**

Zamestnávateľ má povinnosť zaradiť zamestnankyňu/zamestnanca (ide o zamestnanca - otca dieťaťa, ktorý čerpal namiesto matky materskú, prípadne rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP) po návrate z materskej/rodičovskej dovolenky na pôvodnú prácu a pracovisko, aby podmienky výkonu práce pre ňu neboli menej priaznivé ako tie, ktoré mala v čase, keď na materskú dovolenku odišla.

Zároveň má zamestnankyňa/zamestnanec právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, keby nenastúpili na materskú/rodičovskú dovolenku.

Okrem materskej dovolenky súvisiacej bezprostredne s pôrodom dieťaťa ZP rozoznáva rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2, teda za účelom prehlbenia starostlivosti o dieťa až do veku troch rokov, resp. maximálne šesť rokov. Po návrate z rodičovskej dovolenky má zamestnankyňa/zamestnanec **právo rovnako na zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko.** Ak to nie je objektívne možné, zamestnávateľ je povinný ich zaradiť na prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Okrem týchto ochranných ustanovení má takáto zamestnankyňa/zamestnanec nárok na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu, samozrejme počítajúc so zmenami právnej úpravy, kolektívnej zmluvy alebo interných predpisov.

Až keď žena písomne požiada zamestnávateľa o čerpanie rodičovskej dovolenky nadväzujúcej na materskú do času, keď jej dieťa dosiahne tri roky, utvára sa pre zamestnávateľa priestor na motiváciu zastupujúcej zamestnankyne.

OTÁZKA ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA V ZMYSLE LEGISLATÍVY EÚ je upravená prostredníctvom rôznych nariadení a smerníc. Ide o rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami bez ohľadu na pohlavie, ochranu tehotných žien, rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty, rovnakých príležitostí žien a mužov na trhu práce. V súvislosti so zrovnoprávňovaním žien sa vo viacerých krajinách zavádza pojem obidvoch rodičov zodpovedných za výchovu svojich detí, čo má v konečnom dôsledku umožniť ženám realizovať sa v povolani, preniesť bremeno starostlivosti o deti z matky na obidvoch rodičov. K tomu by mal prispieť nový inštitút **otcovskej dovolenky** (tento inštitút zatiaľ u nás neexistuje) na výchovu dieťaťa. Inštitút otcovskej dovolenky bol navrhnutý v roku 2010 Výborom Európskeho parlamentu ako návrh na novelizáciu smernice 92/85, do dnešného dňa však ešte návrh nebol prijatý. Vo všetkých právnych úpravách však žena zostáva nositeľkou života, a preto v pracovnoprávných vzťahoch žena a matka je zrovnoprávnená len v tom rozsahu, aby nebolo ohrozené jej materské poslanie. Vo všeobecnosti možno povedať, že sa právna ochrana tehotných žien, matiek po pôrode, ako aj dojčiacich matiek a následne matiek starajúcich sa o maloleté deti v podmienkach SR postupne zlepšila. Dôkazom je najmä zákonné predĺženie doby materskej dovolenky na 34 týždňov, zakotvenie povinnosti pre zamestnávateľa umožniť tehotnej žene na požiadanie pravidelne navštevovať lekára aj počas pracovného času, sprísnenie podmienok pre

skončenie pracovného pomeru s tehotnou ženou už počas skúšobnej doby a následne počas trvania pracovného pomeru, zakotvením povinností pre zamestnávateľa prijať takúto ženu naspäť po materskej či rodičovskej dovolenke do práce a zabezpečiť jej účasť na zlepšení pracovných podmienok.

Naopak, **odstránením generálneho zákazu práce v noci pre ženy a postupné odstraňovanie tzv. zakázaných prác pre ženy zo zákonných či podzákonných predpisov je prejavom reálneho zníženia právnej ochrany.** Žena si tak už môže vybrať či chce, alebo nechce v noci pracovať. No v prípade, ak má malé deti, a rodina ju potrebuje najmä večer a v noci a ak jej zamestnávateľ do pracovnej zmluvy zakotví generálny súhlas aj na prácu v noci či na výkon zakázaných prác, môžu sa tak mnohé ženy nechtiac dostať do neprijemnej pasce a **budú musieť vyriešiť otázku či má takáto žena aj naďalej pracovať alebo stratiť prácu kvôli rodine.**

Naša právna úprava sa postupne dostáva pod silný tlak zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie, ktoré presadzuje európske právo. SR ako členskému štátu Európskej únie sú podsúvané ciele, ktoré nie sú vlastné nášmu spôsobu života. Zásada rovnakého zaobchádzania síce formálne deklaruje ochranu rodiny a zosúladienie pracovného a rodinného života, no v skutočnosti však tvrdo presadzuje trend, aby obidvaja rodičia viac ako 8 hodín denne pracovali, deti odovzdali do cudzej starostlivosti a na seba a na deti či rodinu nemali žiadny čas.

ZÁVER - Mnohé ženy - zamestnankyne sú statočnými obetavými a kvalitnými matkami, ktoré pracujú na čiastočný úväzok alebo na kratší pracovný čas, a zároveň venujú čas svojej rodine, výsledkom čoho je spokojnosť, harmónia a stabilita rodiny. Najväčším a najhlbším naplnením a šťastím je pre ženu byť matkou, a preto je potrebné, aby ženy – **zamestnankyne a predovšetkým matky boli v každej spoločnosti pod špecifickou ochranou zákona.**

JUDr. Lucia Petříková

Použitá literatúra:

• BARANCOVÁ, H.: Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou. Bratislava: Sprint 2 s. r. o., 2014. 280 s. ISBN 978-80-69710-06-5. • BARANCOVÁ, H. - SCHRONEK, R.: Pracovné právo, 2. vyd. Bratislava: Sprint 2 s. r. o., 2013. 596 s. ISBN 978-80-89393-97-8. • BARANCOVÁ, H. a kol.: Základné právo a slobody v pracovnom práve. Pízen: Vydavateľstvo a nakladateľstvo Aleš Čeněk, s.r.o., 2012. 380 s. ISBN 978-80-7380-422-0. • BARANCOVÁ, H.: Zákoník práce - komentár, 4. vyd. Bratislava: Nakladateľstvo C. H. Beck, 2015. 1240 s. ISBN 978-80-89603-31-2. • DILONCOVÁ, L.: Pracovné podmienky žien a matiek v kontexte judikatúry Súdného dvora EÚ. Praha: Leges, 2014. 224 s. ISBN 978-80-502-054-3.