

Vážení čitatelia!

V súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej choroby prinášame ďalšie opatrenia v oblasti dane z príjmov, ktoré majú za úlohu poskytnúť pomoc podnikateľom a zamestnávateľom, ktorí nie sú schopní načas platiť svoje záväzky.

Predlžuje sa nielen lehota na podanie hlásenia o vyúčtovanie dane pre zamestnávateľa, ale aj lehota na vykonanie ročného zúčtovania, a to do konca druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie. Podrobnejšie informácie o týchto zmenách prinášame v príspevku **Lex korona - zamestnávateľ**.

Daňové priznanie k dani z príjmov za zdaňovacie obdobie roka 2019 sa podáva až po skončení obdobia pandémie. **Preddavky na daň z príjmov, ktoré mali byť v tomto období zaplatené, sa nebudú doplácať po skončení pandémie.** Viac sa dozviete v príspevku **Koronavírus a daň z príjmov**.

Jedným z opatrení, ktorými sa štát snaží znížiť podiel absolventov škôl, ktorí majú po skončení štúdia problém sa zamestnať na celkovom počte nezamestnaných, **sú tzv. „národné projekty“**, z ktorých je možné čerpať príspevky na úhradu časti celkovej ceny práce alebo inú formu podpory zamestnávania vybranej skupiny občanov. Aká je maximálna

výška finančného príspevku pre zamestnávateľa a na čo možno tento príspevok použiť sa dozviete v príspevku **Absolventská prax**.

Aj ďalšie mesačníky nášho vydavateľstva ponúkajú zaujímavé témy? Poradca č. 11 prináša **Stavebný zákon s komentárom**, mesačník 1000 riešení č. 7-8 ponúka témy **Korona - vplyv na dane a mzdy a Zmeny v sociálnom poistení**. Hlavnou témou mesačníka Dane, účtovníctvo, odvody 7-8 je **Zánik daňového nedoplatku a Príspevky podnikateľom na zvládnutie koronakrízy**.

Tento mesiac ponúkame balíčky: **Sprievodca s.r.o., Stavebný zákon po novele a Lex korona – opatrenia v čase pandémie**.

Upozorňujeme, že práve vychádza publikácia **Podnikanie a koronavírus**, ktorá prináša komplexný prehľad zmien, opatrení, úľav a dotácií a ich podrobný popis. Túto publikáciu získate zadarmo ako bonus, ak si predplatíte mesačník Poradca 2021. Prehľad práv a povinností spoločníkov a konateľov z rôznych pohľadov ponúkame v publikácii **s.r.o. – SPRIEVODCA**.

Ďakujeme Vám za Vašu doterajšiu priazeň a tešíme sa na ďalšie stretnutie!

zodpovedná redaktorka

Podnikateľom a živnostníkom

Publikáciu si môžete objednať: 041/56 52 871, 879, 0915 033 300, abos@poradca.sk, e-shop: www.poradca.sk

PRIPRAVUJEME do čísla 9/2020

- ❖ **Korona príspevky pre zamestnávateľa** – Zamestnávateľia, ktorí museli svoje prevádzky zatvoriť alebo obmedziť svoju činnosť na základe rozhodnutia Úradu verejného zdravotníctva SR môžu požiadať o príspevok na náhradu mzdy zamestnanca...
- ❖ **Fond úrazového poistenia** slúži na vyplácanie úrazových dávok v súlade so zákonom o sociálnom poistení. Systém tohto fondu je koncipovaný ako poistný systém prevažne kompenzačného charakteru, pričom niektoré úrazové dávky majú aj nadstavbový charakter k dôchodkovým dávkam alebo nemocenským dávkam...
- ❖ **Ročné zúčtovanie zdravotného poistenia** – Príslušná zdravotná poisťovňa je povinná vykonať ročné zúčtovanie zdravotného poistenia za rok 2019 každému svojmu poistencovi. Ak mal poistenec

príslušnej zdravotnej poisťovne aj zamestnávateľa, vykoná ročné zúčtovanie zdravotného poistenia aj za tohto zamestnávateľa...

- ❖ **Pôžičky na podporu vzdelávania** – Študenti VŠ majú možnosť požiadať o zvýhodnenú pôžičku z Fondu na podporu vzdelávania. Študentské pôžičky sú určené prakticky pre všetkých študentov vysokých škôl. Obvykle študent počas štúdia nespláca prijatú pôžičku a táto sa začne uročiť až po skončení štúdia...
- ❖ **Dohoda o skončení pracovného pomeru** predstavuje dvojstranný právny úkon, ktorého následkom je ukončenie pracovného pomeru. V praxi ide o najjednoduchšiu možnosť ako ukončiť pracovný pomer, vďaka čomu je aj najpreferovanejším spôsobom ukončenia pracovného pomeru...

OBSAH 7-8 / 2020

AKTUÁLNA TÉMA	A	Daňová kontrola – najčastejšie chyby zamestnávateľa	61
<i>Práca z domu počas karantény a dočasná PN</i>	3	Ing. Marta Boráková	
Ing. Iveta Matlovičová		Daň z nehnuteľností – platba	65
Lex korona – zamestnávateľom	7	Irena Bubeníková	
Ing. Marta Boráková		JUDIKATÚRA	J
Priemerná mesačná mzda a jej dopad na mzdové veličiny	10	Zmena hromadného čerpania dovolenky	69
Ing. Iveta Matlovičová		JUDr. Jozef Jaško	
PRACOVNÉ PRÁVO	PP	Monitorovanie súkromnej pošty zamestnanca	73
Náležitosti pracovnej zmluvy	14	JUDr. Jozef Jaško	
Ing. Viera Šukalová, EUR ING, PhD.		BOZP	B
Dohoda o zmene pracovných podmienok	16	Pracovná zdravotná služba	79
Ing. Viera Šukalová, EUR ING, PhD.		JUDr. Miroslav Tichý	
Pracovný pomer na dobu určitú	20	Povinná lekárska prehliadka zamestnancov	83
JUDr. Lucia Boráková		JUDr. Sandra Mrukviová Tomiová	
Rozvrhnutie pracovného času	23	VEREJNÁ SPRÁVA	VS
JUDr. Lucia Petriková, PhD.		Ochrana zamestnancov pred pracovnou záťažou	87
Dohoda o pracovnej činnosti	26	PhDr. Petra Martončíková	
JUDr. Jozef Jaško		Povinnosti obce počas pandémie	89
MZDY A ODVODY	MO	Doc. Ing. Dagmar Hrašková, PhD.	
Koronavírus a daň z príjmov	28	Štipendiá v zákone o dani z príjmov	92
Ing. Jana Bielená		Ing. Ivana Valterová	
Vyplácanie ošetrovného – zmeny	31	Organizácia spoločného obecného úradu	96
Ing. Iveta Matlovičová		Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.	
Zdaňovanie cien a výhier u zamestnancov	35	Platba školného a poskytovanie štipendií	99
Ing. Ivana Valterová		JUDr. Miroslav Tichý	
Garančné poistenie	38	VEDÚCÍ PRACOVNÍK	VP
JUDr. Sandra Mrukviová Tomiová		Pohyb aj relax na kolieskach	102
Mzdové príplatky v podnikateľskej sfére	41	MUDr. Pavel Malovič	
Ing. Ján Mintál		Umenie vyjednávať	103
Praktické riešenia ku mzdám a odvodom	45	Ing. Milan Konvit	
CHYBY, OMYLY, POKUTY	CH	Behať alebo kráčať za zdravím? Oboje je správne...	105
Neoprávnené skončenie pracovného pomeru	47	MUDr. Pavel Malovič	
Ing. Marta Boráková		Stres v práci manažéra	107
Porušenie pracovnej disciplíny – výpoveď	50	Mgr. Monika Jakubíková, PhD.	
Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.			
Zodpovednosť zamestnanca za škodu	54		
Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.			
Absolventská prax	57		
Ing. Ján Mintál			

Práca z domu počas karantény a dočasná PN

A

Zamestnanec môže byť uznaný za dočasne práceneschopného na výkon svojej zárobkovej činnosti v prípade choroby alebo úrazu, ale aj v prípade, ak mu bolo nariadené karanténne opatrenie. Na čo má zamestnanec nárok počas dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej len „DPN“) od zamestnávateľa a kedy sa mu vypláca nemocenské zo Sociálnej poisťovne? Aké sú povinnosti zamestnávateľa a ako sa postupuje pri kontrole liečebného režimu?

DOCHÁDZA K NOVELIZÁCII VIAČERÝCH ZÁKONOV. Jedným z nich je aj novela č. 63/2020 Z.z. zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v z.n.p. (ďalej len „novela zákona o sociálnom poistení“) s účinnosťou od 27. 3. 2020.

Zákonník práce ustanovuje, že zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, **karantény**, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Pri nariadení karanténneho opatrenia a izolácie je príslušným orgánom verejnej moci Úrad verejného zdravotníctva SR a príslušné regionálne úrady verejného zdravotníctva podľa § 5 a § 6 zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ochrane zdravia“).

Úrad verejného zdravotníctva rozhoduje o nariadení opatrení na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení, kedy ide napr. v súlade s ust. § 12 ods. 2 písm. f) zákona o ochrane zdravia, o opatrenie vo forme izolácie v domácom prostredí alebo v zdravotníckom zariadení, prípadne v inom určenom zariadení, zvýšený zdravotný dozor, lekárske dohľad, karanténne opatrenie.

Príklad
? **Kto môže rizikovému zamestnancovi nariadiť karanténu alebo domácu izoláciu pre podozrenie z nákazy ochorenia COVID-19?**

Karanténne opatrenie môže nariadiť len Úrad verejného zdravotníctva SR, resp. regionálne úrady verejného zdravotníctva. Karanténne opatrenie nemôže nariadiť zamestnávateľ, a ani ošetrojúci lekár. Karanténa, príp. izolácia predstavuje dôležitú osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ods. 1 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“).

PLNENIE POČAS KARANTÉNY. Ak je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu, že mu bolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia (ďalej len „karanténa“), ide o ospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci, ktorá sa považuje za osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca, avšak bez náhrady mzdy. Zamestnanec, ktorému bola nariadená karanténa (v zmysle § 12 zá-

kona o ochrane zdravia), má nárok na náhradu príjmu v zmysle zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri DPN (ďalej len „zákon o náhrade príjmu“). Výška náhrady príjmu je počas prvých 10 dní vyplatená zamestnávateľom - **za prvé tri dni karantény** vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu a od štvrtého do desiateho dňa karantény vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu (za predpokladu, že zamestnanec nemá príjem zo zamestnania). Od jedenásteho dňa trvania karantény má zamestnanec nárok na nemocenské vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu. Nemocenské je nemocenskú dávku, ktorú vypláca Sociálna poisťovňa.

V súvislosti so šírením koronavírusu bola schválená novela č. 63/2020 Z.z. zákona o sociálnom poistení, ktorá v prípade karantény alebo izolácie zavádza zmeny v poskytovaní nemocenského. Sociálna poisťovňa bude v takomto prípade vyplácať nemocenské už od prvého dňa trvania DPN, a to vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu.

Uvedené vyplýva z ust. § 293er novely č. 63/2020 Z.z. zákona o sociálnom poistení zákona. T.z., že s účinnosťou od 27. 3. 2020 poistenci, ktorí boli uznaní za DPN **z dôvodu nariadeného karanténneho opatrenia alebo izolácie**, t.j. nie z dôvodu choroby, majú nárok na nemocenské vo výške 55 % denného

vymeriavacieho základu od prvého dňa DPN. Nárok na nemocenské tak vzniká zamestnancovi od:

- prvého dňa DPN, ak táto vznikla po 26. marci 2020, t.j. najskôr 27. marca 2020
- od druhého až desiateho dňa DPN, najskôr od 27. marca 2020, ak táto vznikla v období od 18. do 26. marca 2020 a trvá aj 27. marca 2020.

Z uvedeného vyplýva, že ak DPN vznikla zamestnancovi napr. dňa 20. marca 2020, z dôvodu nariadeného karanténneho opatrenia alebo izolácie, zamestnanec má do 26. marca 2020 nárok na náhradu príjmu pri DPN zamestnanca, ktorej platiteľom je zamestnávateľ a od 27. marca 2020 má nárok na nemocenské, ktorého platiteľom je Sociálna poisťovňa. V prípade zamestnanca, ktorý bude počas krízovej situácie (v súvislosti so šírením koronavírusu) uznaný za DPN **z dôvodu choroby alebo úrazu**, zostáva zachovaný „klasický“ režim. T.z., že za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti bude zamestnancovi patriť náhrada príjmu od zamestnávateľa a od 11. dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti vznikne zamestnancovi nárok na nemocenské, ktoré mu bude vyplácať Sociálna poisťovňa.

PREUKAZOVANIE NEPRÍTOMNOSTI V PRÁCI. Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu v súlade s ust. § 144 ods. 2 ZP. Pod pojmom príslušné zariadenie sa v prípade DPN rozumie príslušný ošetrojúci lekár, nemocnica (ďalej len poskytovateľ zdravotnej starostlivosti v zmysle § 4 zákona 578/2004 v z.n.p.). V prípade, že zamestnanec nesplní tieto povinnosti, t.j. neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci a nepreukáže zamestnávateľovi existenciu

prekážky na základe dokladu, ktorý je povinné vystaviť príslušné zariadenie, pôjde o porušenie pracovnej disciplíny.

Súčasná právna úprava ZP nestanovuje formu oznámenia o vzniku prekážky v práci na strane zamestnanca a o jej predpokladanom trvaní. Preto je vhodné, ak si zamestnávateľ určí postup pri plnení oznamovacej povinnosti v internej smernici.

V období krízovej situácie (v súvislosti s koronavírusom) boli pri uplatnení nároku na nemocenské prijaté osobitné postupy, v zmysle ktorých doklady o DPN ošetrojúci lekár nedoručuje zamestnancovi, ale príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne (okrem výnimiek, napr. ak ide o chorobu, či úraz).

T.z., že v období krízovej situácie si zamestnanec vie voči zamestnávateľovi splniť oznamovaciu povinnosť a oznámiť mu, že nepríde do práce, ale už **nevie svoju neprítomnosť preukázať potvrdením od lekára.**

Preto je vhodné, aby zamestnávateľ v období krízovej situácie (v súvislosti s koronavírusom) v internej smernici určil/upresnil, ako má zamestnanec postupovať pri preukazovaní svojej neprítomnosti v práci z dôvodu vzniku osobnej prekážky v práci, ktorou je dočasná pracovná neschopnosť, príp. ošetrovanie - starostlivosť o dieťa.

OSOBITNÉ POSTUPY SÚVISIACE S UPLATNENÍM NÁROKU NA NEMOCENSKÉ. S prihliadnutím na potrebu eliminácie šírenia nákazy boli počas trvania krízovej situácie v súvislosti s koronavírusom (od 12. 3. 2020 do jej skončenia) prijaté osobitné postupy súvisiace s uplatnením nároku na nemocenské pri podozrení na koronavírus alebo pri jeho diagnostikovaní:

- **Zamestnanec musí kontaktovať lekára.** Pacient, ktorý sa vrátil zo zahraničia, telefonicky kontaktuje svojho všeobecného lekára. Ak lekár vyhodnotí, že v predmetnom prípade je opod-

statnená DPN, pacientovi vystaví Potvrdenie o DPN. Ak bola potvrdená infekcia COVID-19, lekár uvedie diagnózu U07.1. Ak ide o podozrenie z infekcie COVID19, lekár uvedie diagnózu U07.2. Zároveň požiada pacienta, aby uviedol telefónne číslo, na ktorom ho je možné kontaktovať zo strany Sociálnej poisťovne a zapíše ho viditeľne na potvrdenie o DPN. Bez ohľadu na chýbajúci podpis pacienta lekár postúpi Diel II. (žiadost o nemocenské), Diel IIa. (žiadost o náhradu príjmu) a Diel III. potvrdenia o DPN na príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne. Diel III. zostane na útvar lekárskej posudkovej činnosti pobočky Sociálnej poisťovne. Na tento účel možno využiť aj schránku príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne.

- **Zamestnanec musí kontaktovať zamestnávateľa.** Poistenec, ktorý je zamestnancom, informuje zamestnávateľa telefonicky alebo e-mailom o prekážke v práci. Sociálna poisťovňa zašle diel IIa. zamestnávateľovi, ak je pacient v právnom postavení zamestnanca - pozor, uvedené neplatí, ak bol zamestnanec uznaný za DPN z dôvodu nariadeného karanténneho opatrenia alebo nariadenej izolácie po 26. 3. 2020. Každému zamestnancovi, ktorý bude počnúc 27. 3. 2020 uznaný za DPN z tohto dôvodu, bude Sociálna poisťovňa vyplácať od prvého dňa DPN nemocenské, a preto Sociálna poisťovňa nebude diel IIa. doručovať zamestnávateľovi (novela č. 63/2020 Z.z. zákona o sociálnom poistení).
- **Žiadost o výplatu nemocenského telefonicky.** V prípade, ak je na potvrdení o DPN uvedené telefónne číslo poistenca, Sociálna poisťovňa bude iniciatívne kontaktovať klienta telefonicky a v prípade jeho záujmu o dávku s ním spíše žiadost o výplatu dávky formou ústneho podania. Ak však na potvrdení o DPN telefonický kontakt poistenca nebu-

de uvedený (lebo lekár ho tam neuviedol), musí príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne kontaktovať poistenec (telefonicky alebo mailom), a až potom s ním bude spísaná žiadosť o výplatu dávky. Následne Sociálna poisťovňa začne konanie o dávke a rozhodnutie doručí žiadateľovi.

- **DPN pokračujúca cez mesiac.** Ak osobe, ktorej bola priznaná DPN pre koronavírus, bude táto pracovná neschopnosť trvať aj v nasledujúcim kalendárnom mesiaci, nemusí požiadať lekára o vystavenie tlačiva „Preukaz o trvaní DPN“ (tzv. lístok na peniaze). Preukaz o trvaní DPN doručí Sociálnej poisťovni priamo ošetrojúci lekár. Ostatní pacienti, ktorým trvá PN s diagnózami, ktoré nesúvisia s koronavírusom, posielajú preukazy o trvaní DPN sami štandardným postupom, t.j. pacient musí požiadať o vystavenie preukazu o trvaní DPN ošetrojúceho lekára a následne ho musí doručiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne (poštou alebo do schránky na pobočke), teda nie prostredníctvom lekára.

Príklad
Kedy môže v súvislosti so šírením koronavírusu lekár uznať zamestnanca za dočasne práceneschopného a vystaviť mu doklad o DPN? Môže to byť aj v prípade, ak bola na základe rozhodnutia Ústredného krízového štábu uzatvorená prevádzka, kde zamestnanec pracuje?

Sociálna poisťovňa prizná dávku nemocenské iba vtedy, ak je zamestnanec uznaný za práceneschopného. Je teda na rozhodnutí lekára, či žiadosť o DPN uzná z medicínskeho hľadiska za opodstatnenú. Lekár môže vystaviť doklad o DPN len tej osobe, ktorej regionálny úrad verejného zdravotníctva nariadil karanténu, ďalej pacientovi, ktorý sa vrátil zo zahraničia alebo tomu, komu bola nariadená karanténa z dôvodu potvrdenia ochorenia. Pacient v takýchto prípadoch kontaktuje lekára

výlučne telefonicky a riadi sa jeho pokynmi.

OPATRENIA NARIADENÉ ÚSTREDNÝM KRÍZOVÝM ŠTÁBOM SR.

V súvislosti s nepriaznivým vývojom epidemiologickej situácie nariadil Ústredný krízový štáb SR dňa 9. 3. 2020 viaceré preventívne opatrenia s cieľom predchádzať vzniku a šíreniu koronavírusu. Jedným z nich bolo, že fyzické osoby, ktoré sa vracajú na Slovensko z Talianska, Číny, Iránu a Južnej Kórey, musia **od 10. 3. 2020 až do odvolania zostať v domácej povinnej karanténe** (obdobný pojem je „domáca izolácia“) po dobu 14 dní, vrátane osôb, ktoré s nimi žijú v domácnosti. Podľa vyjadrenia hlavného hygienika SR: „Byť v domácej izolácii znamená zdržať sa sociálnych kontaktov, pracovnej činnosti s výnimkou práce v mieste domácej izolácie a akýchkoľvek činností, ktoré si vyžadujú opustiť miesto izolácie.“ Povinná domáca 14-dňová karanténa sa **od 13. 3. 2020** od 7. hodiny až do odvolania sprísnila a platí pre všetky osoby, ktoré sa vrátia zo zahraničia z ktoréhokoľvek štátu.

Za nerešpektovanie nariadenia môže byť občanovi uložená pokuta do výšky 1650 €. Prísnejšie preventívne opatrenie platí pre osoby, ktoré sa z postihnutých oblastí zo zahraničia vracajú ako organizované skupiny. Všetkým osobám, ktoré sa **od 16. 3. 2020** od 6. hodiny vracajú z postihnutých oblastí zo zahraničia skupinovo, sa nariaďuje 14-dňová izolácia v zariadeniach určených Ministerstvom vnútra SR, a nie v domácej povinnej karanténe. Povinná karanténa sa **od 6. 4. 2020** od 7. hodiny sprísnila a platí, že bez ohľadu na to, či sa osoby vracajú zo zahraničia skupinovo alebo individuálne, **pre všetky osoby platí povinná karanténa v štátom určených zariadeniach.** Výnimkou sú **napríklad tehotné ženy, onkologickí pacienti, postihnuté osoby, osoby nad 75 rokov, ako aj tzv. pendleri**, ktorí majú po návrate zo zahraničia určenú 14-dňovú domácu karanténu.

V súlade s § 2 ods. 1 písm. m) zákona o ochrane zdravia izolácia je oddelenie osôb chorých na prenosné ochorenie počas ich infekčnosti od iných osôb na účely zamedzenia šíreniu prenosného ochorenia. Izolácia môže byť v domácom prostredí alebo v zdravotníckom zariadení, prípadne inom určenom zariadení. V súlade s § 2 ods. 1 písm. n) zákona o ochrane zdravia karanténne opatrenia sú karanténa, zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad.

Príklad
Vzťahuje sa povinná karanténa na všetky osoby vracajúce sa zo zahraničia na Slovensko?

Nie, povinná karanténa sa nevzťahuje na všetky prípady návratu zo zahraničia. Okruh osôb, na ktoré sa karanténa vzťahuje, určuje Opatrenie Úradu verejného zdravotníctva (ďalej len „opatrenie úradu“). Podľa neho sa karanténa nevzťahuje na:

- vodičov nákladnej dopravy, rušňovodičov, pilotov dopravných lietadiel, posádky lodnej nákladnej dopravy,
- občanov SR bývajúcich v prihraničných oblastiach v pásme do 30 km od štátnej hranice SR, ktorí majú uzatvorený pracovnoprávny alebo obdobný pracovný vzťah alebo právny vzťah pri výkone štátnej služby v SR,
- občanov SR bývajúcich v SR, ktorí majú uzatvorený pracovnoprávny alebo obdobný pracovný vzťah v oblasti zdravotníctva alebo ošetrovateľstva v prihraničných oblastiach SR,
- občanov SR bývajúcich v SR, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť v Maďarskej republike v pásme do 30 km od štátnej hranice SR.

NARIADENIE KARANTÉNY A VÝKON PRÁCE Z DOMU. Podľa súčasného znenia ZP sa za domácu prácu alebo teleprácu považuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva v pracovnom pomere doma alebo na inom dohodnutom mieste. Toto miesto výkonu práce má

zamestnanec takto dohodnuté aj priamo v pracovnej zmluve, t.j. ide teda o trvalý (stabilný) výkon práce z domu.

Za mimoriadnych okolností sa zamestnanec so zamestnávateľom môže dohodnúť, že bude vykonávať prácu doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce (za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje), kedy ide o tzv. home office. V tomto prípade už nejde o stabilný výkon práce z domu, ale ide o príležitostný výkon práce z domu. Domácka práca a home office majú spoločné to, že výkon práce touto formou je možný až po dohode zamestnanca a zamestnávateľa.

Dňa 4. apríla 2020 nadobudla účinnosť novela č. 66/2020 Z.z. Zákonníka práce, ktorá pre výkon práce z domu zaviedla nové pravidlá. Tieto pravidlá budú platiť len počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu (ďalej len „krízová situácia“) a dva mesiace po skončení krízovej situácie.

V súlade s § 250b ods. 2 novely ZP sa na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení zavádzajú zmeny, v zmysle ktorých:

- zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
- zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody napr. potreba prítomnosti časti zamestnancov na pracovisku sa nevyžaduje.

Z uvedeného vyplýva, že v období krízovej situácie sa pravidlo „možnosť dohodnúť sa na výkone práce z domu“ sa mení na „možnosť zamestnávateľa prikázať zamestnancovi výkon práce z domu“. Dohoda zmluvných strán nie je týmto no-

vým ustanovením vylúčená, t.j. dohoda na práci z domu je možná vždy. Toto nové pravidlo „nariadiť výkon práce z domácnosti“ sa uplatní najmä v tých prípadoch, ak zamestnanec bezdôvodne odmieta výkon práce z domácnosti.

Prikázať prácu domov môže zamestnávateľ naďalej len v tom prípade, ak ide o činnosť, pri ktorej je to možné a ak práca na pracovisku nie je možná, nevyhnutná, prípadne je z dôvodu šírenia prenosnej choroby riziková.

Ak je zamestnanec uznaný za DPN na výkon svojej zárobkovej činnosti z dôvodu, že mu bolo nariadené karanténne opatrenie („rizikový zamestnanec“) a musí byť v domácej izolácii, musí sa zdržať pracovnej činnosti s výnimkou práce v mieste domácej izolácie. Z uvedeného vyplýva, že v takomto prípade sa zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom na výkone práce z domu, tzv. homeoffice. Ak teda rizikový zamestnanec odmietne pracovať z domu, resp. práca z domu z dôvodu druhu práce nepripadá do úvahy, zamestnávateľ **neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho karantény alebo izolácie ospravedlní**. Za tento čas bude zamestnancovi vyplatená náhrada príjmu pri DPN, príp. nemocenské. Ak bude zamestnanec uznaný za DPN z dôvodu nariadeného karanténneho opatrenia alebo nariadenej izolácie počnúc 27. 3. 2020, nemocenské mu bude vyplácané od prvého dňa vzniku DPN.

NARIADENÁ KARANTÉNA A ČERPANIE DOVOLENKY. Počas doby, kedy je zamestnanec v nariadenej karanténe alebo v izolácii, **zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky - ale len na**

jeho žiadosť. To znamená, že je „len na zamestnancovi“, či uprednostní čerpanie dovolenky pred osobnou prekážkou v práci z dôvodu DPN pre nariadenú karanténu alebo izoláciu.

LIEČEBNÝ REŽIM - Ak je poistenec uznaný za DPN pre chorobu, úraz alebo mu bolo nariadené karanténne opatrenie, je povinný dodržiavať liečebný režim, ktorý určí jeho ošetrojúci lekár. Ošetrojúci lekár DPN poistenca informuje, v akom rozsahu môže – vzhľadom na aktuálny zdravotný stav – vykonávať bežné denné aktivity. V prípade nariadeného karanténneho opatrenia alebo izolácie musí zamestnanec zostať v izolácii v domácom prostredí alebo v zdravotníckom zariadení, prípadne inom určenom zariadení. Osoba, ktorej opatrením príslušného úradu verejného zdravotníctva vznikla povinnosť domácej izolácie, je povinná:

- a) sledovať svoj zdravotný stav** (náhly nástup aspoň jedného z týchto príznakov: horúčka, kašeľ, dýchavičnosť) a v prípade objavenia sa príznakov bez meškania telefonicky kontaktovať ošetrojúceho lekára a územne príslušný regionálny úrad verejného zdravotníctva a podrobiť sa odberu biologického materiálu
- b) zdržať sa sociálnych kontaktov**
- c) zdržať sa cestovania**
- d) zdržať sa účasti na výučbových aktivitách s výnimkou e-learningových foriem**
- e) zdržať sa pracovnej činnosti s výnimkou práce v mieste domácej izolácie**
- f) zdržať sa akýchkoľvek činností, ktoré si vyžadujú opustiť miesto izolácie, alebo prijímať v mieste izolácie vnímavé osoby.**

ZÁVER - Ak sa poistenec nepodrobí nariadenej izolácii alebo nestrpí nariadený zvýšený zdravotný dozor, lekársky dohľad alebo sa nepodrobí nariadeným karanténnym opatreniam, dopustí sa v súlade s § 56 zákona o ochrane zdravia priestupku na úseku verejného zdravotníctva.

Ing. Iveta Matlovičová

Lex korona – zamestnávateľom

A

V Zbierke zákonov bol dňa 4. apríla vyhlásený zákon č. 67/2020 Z.z. o niektorých mimoriadnych opatreniach vo finančnej oblasti v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej choroby COVID-19 (ďalej len „zákon korona“). Zákon nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia v zbierke, t.j. 4. 4. 2020. Aké zmeny priniesol?

SCHVÁLENÝM ZÁKONOM BOLI PRIJATÉ UŽ AVÍZOVANÉ OPATRENIA zamerané na riešenie vzniknutej situácie, ktorá na našom území vznikla z dôvodu pandémie vyvolanej ochorením COVID-19, ktoré spôsobuje koronavírus SARS-CoV – 2. Zákonom dochádza aj k zmene zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZDP“).

Prijaté opatrenia sa budú aplikovať v praxi len po určitú dobu na vymedzené obdobie, ktoré začalo dňom vyhlásenia mimoriadnej situácie, v čase od 12. marca 2020 (Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 111 z 11. marca 2020 k návrhu na vyhlásenie mimoriadnej situácie v súvislosti s ohrozením verejného zdravia II. stupňa z dôvodu ochorenia COVID-19 spôsobeným koronavírusom SARS-CoV-2 na území Slovenskej republiky) až do konca toho kalendárneho mesiaca, v ktorom vláda Slovenskej republiky túto mimoriadnu situáciu odvolá. Zákon pre toto obdobie zavádza legislatívnu skratku „obdobie pandémie“. V súčasnosti ešte nie je možné predvídať, kedy dôjde k skončeniu mimoriadnej situácie v súvislosti s ochorením COVID-19, ako aj s ohľadom na skutočnosť, že pravdepodobne nebude možné ukončiť aplikáciu všetkých opatrení podľa tohto zákona po skončení tejto mimoriadnej situácie, vláda Slovenskej republiky s ohľadom na aktuálny vývoj ekonomickej, sociálnej alebo zdravotnej situácie **ponecháva v platnosti niektoré opatrenia podľa tohto zákona aj**

po nejaký čas po skončení mimoriadnej situácie.

Tak ako bola zákonom schválená zmena lehoty na podanie daňového priznania fyzických a právnických osôb, tak bola zmenená aj lehota na podanie hlásenia u platiteľa dane. Zákonom dochádza aj k zmene, v súvislosti s vykonaním ročného zúčtovania, vystavením Potvrdenia a podaním Vyhlásenia o poukázaní podielu zaplatenej dane na osobitné účely (§ 50 ZDP).

HLÁSENIE O VYÚČTOVANÍ DANE

- Podľa § 49 ods. 2 ZDP platného do 4. apríla 2020 Hlásenie o vyúčtovaní dane a o úhrne príjmov zo závislej činnosti a prehľad o zrazených a odvedených preddavkoch na daň z príjmov zo závislej činnosti podľa ZDP za príslušné zdaňovacie obdobie bol povinný podať zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, správcovi dane do konca apríla po skončení zdaňovacieho obdobia, za ktoré podáva hlásenie. Ak lehota prípadne na sobotu alebo nedeľu, posúva sa na najbližší pracovný deň.

V prípade, že daňovník ako platiteľ dane zomrie, hlásenie za príslušnú časť roka (§ 49 ods. 4 ZDP) prípadne za predchádzajúce zdaňovacie obdobie, ak daň nebola vyrubená (§ 49 ods. 5 ZDP) bol povinný správcovi dane podať dedič do troch mesiacov po úmrtí daňovníka.

Do hlásenia za rok 2019 sa uvádzajú príjmy zo závislej činnosti plynúce daňovníkovi najdlhšie do 31. janu-

ára 2020 po skončení zdaňovacieho obdobia 2019, za ktoré sa dosiahli, sú súčasťou základu dane za toto zdaňovacie obdobie.

Všetky údaje uvedené v hlásení sú úhrnnými údajmi z prehľadov o zrazených a odvedených preddavkoch na daň, ktoré zamestnávateľ, zamestnancom vyplatil, a o daňovom bonuse za uplynulý kalendárny mesiac, ktoré zamestnávateľ podal správcovi dane za jednotlivé kalendárne mesiace bežného zdaňovacieho obdobia.

V prípade, že zamestnávateľ v priebehu bežného zdaňovacieho obdobia roku 2019 podal správcovi dane opravný prehľad, do úhrnu v príslušných riadkoch hlásenia musí zahrnúť aj údaje z tohto opravného prehľadu. Ak zamestnávateľ, ktorý podáva dodatočné hlásenie, zistí, že niektorý z prehľadov za toto zdaňovacie obdobie neobsahuje správne údaje, **je povinný podať opravné prehľady v lehote do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom tieto skutočnosti zistil.**

Podľa § 24 ods. 1 „zákona korona“ sa hlásenie o vyúčtovaní dane a o úhrne príjmov zo závislej činnosti poskytnutých jednotlivým zamestnancom bez ohľadu na to, či ide o peňažné plnenie alebo nepeňažné plnenie za uplynulé zdaňovacie obdobie, o zrazených preddavkoch na daň, o zamestnaneckej prémii, o daňovom bonuse a o daňovom bonuse na zaplatené úroky, ktorého posledný deň lehoty na jeho po-

danie podľa osobitného predpisu uplynie počas obdobia pandémie **podáva v lehote do konca druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie** a v tejto lehote je daň z príjmov aj splatná.

V zmysle § 21 ods. 5 „zákona korona“ ak lehota na podanie hlásenia v súlade s § 49 ods. 4 a 5 ZDP u dediča alebo osoby podľa osobitného predpisu (§ 35 Zákonníka práce), ktorá uplynie počas obdobia pandémie, dedič alebo osoba podľa osobitného predpisu podá toto hlásenie v lehote do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie. **Predĺženie tejto lehoty je možné na základe žiadosti dediča alebo osoby oprávnenej podľa osobitného predpisu, podanej najneskôr do 15 dní pred uplynutím lehoty do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie.**



Príklad

Zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane podá hlásenie za zdaňovacie obdobie roku 2019 v lehote do 31. 8. 2020 a v tejto lehote aj daň zaplatí. Nakoľko posledný deň na podanie hlásenia za rok 2019 je 30. 4. 2020, čo je v čase pandémie aplikuje sa § 24 ods. 1 zákona č. 67/2020 Z.z. Ak vláda vyhlási skončenie pandémie v júni 2020, hlásenie možno podať v lehote do konca druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie, t.j. do 30. 8. 2020 a v tejto lehote je daň z príjmov aj splatná. Ak by vláda vyhlásila koniec pandémie v júli 2020, hlásenie je možné podať do 30. 9. 2020 a v tejto lehote aj zamestnávateľom daň z príjmov zo závislej činnosti aj zaplatiť.

ROČNÉ ZÚČTOVANIE - Každý zamestnanec, ktorý mal hrubý príjem vyšší ako 1 968,67 eur je povinný vysporiadať si zrazené preddavky na dani z príjmov zo závislej činnosti po skončení roku 2019, v roku 2020 prostredníctvom:

a) ročného zúčtovania vykonaného zamestnávateľom alebo

b) podaním daňového priznania samotným daňovníkom.

Ročné zúčtovanie je povinný vykonať zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, na žiadosť zamestnanca. Spôsob a postup vykonania ročného zúčtovania je upravený v § 38 ZDP. Zamestnanec, ktorý poberal zdaniteľné príjmy len zo závislej činnosti uvedené v § 5 a nepoberal príjmy, z ktorých sa daň vyberá zrážkou podľa § 43, pri ktorých uplatnil postup podľa § 43 ods. 7, mohol najneskôr do 15. februára 2020 písomne alebo elektronicky (po dohode zamestnávateľa so zamestnancom) požiadať o vykonanie ročného zúčtovania z úhrnnej sumy zdaniteľnej mzdy od všetkých zamestnávateľov, ktorí sú platiteľmi dane posledného zamestnávateľa, u ktorého si uplatňoval nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka. Zamestnávateľ bol povinný v súlade so zákonom platným do 4. apríla 2020 vykonať ročné zúčtovanie za rok 2019 do 31. marca 2020.

Zákom č. 67/2020 Z.z. sa v čase pandémie predlžuje nielen lehota na podanie hlásenia o vyúčtovanie dane pre zamestnávateľa ale aj lehota na vykonanie ročného zúčtovania do konca druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie.

V súlade s ustanovením § 24 ods. 2 cit. zákona ročné zúčtovanie a výpočet dane z príjmov, ktorého lehota vykonania podľa osobitného predpisu uplynie počas obdobia pandémie, **vykoná zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie.**

Rovnako je zamestnávateľ, povinný doručiť zamestnancovi doklad o vykonanom ročnom zúčtovaní najneskôr do konca druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie. Preplatok z ročného zúčtovania zamestnávateľ vráti zamestnancovi po vykonaní ročného zúčtovania najneskôr však **pri zúčtovaní mzdy**

za druhý kalendárny mesiac po skončení obdobia pandémie, t.j. rozdiel medzi vypočítanou daňou z príjmov a úhrnom zrazených preddavkov na daň z príjmov v prospech zamestnanca a vyplátí zamestnanckú prémie, daňový bonus (alebo jeho časť) a daňový bonus na zaplattené úroky alebo jeho časť do výšky ustanovenej osobitným predpisom.



Príklad

Zamestnávateľ vykoná ročné zúčtovanie svojim piatim zamestnancom 19. 3. 2020. Doklad o vykonanom ročnom zúčtovaní im zatiaľ nedoručil, doručí ho až 25. 6. 2020. Predpokladajme, že vláda vyhlási skončenie pandémie v júli 2020. Zamestnávateľ vráti rozdiel medzi vypočítanou daňou z príjmov a úhrnom zrazených preddavkov na daň z príjmov v prospech zamestnanca a vyplátí, daňový bonus (alebo jeho časť) a daňový bonus na zaplattené úroky alebo jeho časť do výšky ustanovenej osobitným predpisom najneskôr v lehote do 30. 9. 2020. Doklad o vykonanom ročnom zúčtovaní je zamestnávateľ povinný doručiť zamestnancovi do konca druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie, t.j. do 30. 9. 2020. Zamestnávateľ postupoval v súlade so zákonom.

Čo sa týka ročného zúčtovania pre zamestnancov, ktoré vykoná zamestnávateľ v lehote najneskôr do konca kalendárneho mesiaca po skončení obdobia pandémie, napr. ak skončí pandémie v júli 2020, pričom preplatky vypočítané zamestnancovi, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vyplatiť najneskôr pri zúčtovaní mzdy za druhý kalendárny mesiac po skončení obdobia pandémie, t.j. pri zúčtovaní mzdy za mesiac september 2020.

POUKÁZANIE A POUŽITIE PODIELU ZAPLATENEJ DANE Z PRÍJMOV. Podľa znenia § 50 ods. 1 ZDP platného do 4. apríla 2020 bol zamestnanec povinný podať Vyhlásenie o poukázaní podielu zaplatenej dane do 30. apríla 2020. V čase pandémie možno **Vyhlásenie o pou-**

Priemerná mesačná mzda a jej dopad na mzdové veličiny

Štatistický úrad SR dňa 6. 3. 2020 vyhlásil, že priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR (ďalej je len „priemerná mesačná mzda“) v roku 2019 dosiahla hodnotu 1 092 €. Od výšky priemernej mesačnej mzdy sa odvodzuje všeobecný vymeriavací základ, ale aj ďalšie mzdové veličiny, ktoré majú dopad na výpočet poistného a v konečnom dôsledku aj na výšku čistého príjmu zamestnanca.

POD POJMOM VŠEOBECNÝ VYMERIAVACÍ ZÁKLAD sa rozumie 12-násobok priemernej mesačnej mzdy. Mení sa každý rok a vypočíta sa ako súčin hodnoty priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve a čísla 12. Priemerná mesačná mzda v hospodárstve za rok 2019 sa oproti minulému roku zvýšila zo sumy 1 013 € na sumu 1 092 €. To znamená, že všeobecný vymeriavací základ za rok 2019 je vo výške: **1 092 € × 12 mesiacov = 13 104 €**. Od výšky všeobecného vymeriavacieho základu je odvodený maximálny vymeriavací základ **pre odvod poistného na sociálne poistenie a pre odvod poistného na verejné zdravotné poistenie** (v prípade výplaty dividend). Prostredníctvom všeobecného vymeriavacieho základu sa určuje aj vymeriavací základ (VZ) poistencov štátu.

MINIMÁLNA MZDA SA URČUJE vždy na obdobie od 1. januára do 31. decembra. Na rok 2020 je ustanovená vo výške 580 € za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, a vo výške 3,333 € za každú hodinu odpracovanú zamestnancom, ktorého ustanovený týždenný pracovný čas je 40 hodín. Aj na rok 2021 sa bude výška minimálnej mzdy určovať na obdobie od 1. januára do 31. decembra. Rozdiel oproti pôvodnej právnej úprave spočíva v tom, že ak sa sociálni partneri, teda zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľov v zákonom stanovenom termíne na výške minimálnej

mzdy nedohodnú, minimálna mzda sa stanoví na základe zákonom určeného vzorca:

- **mesačná minimálna mzda = 60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca**

v hospodárstve SR zverejnenej ŠÚ SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy.

Tento postup vyplýva z novely č. 375/2019 Z.z. zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde v z.n.p., ktorá nadobudla účinnosť od 1. 1. 2020. Suma minimálnej mzdy pre rok 2021 sa zaokrúhli na celé eurá nahor. Podľa zákona o minimálnej mzde platného do 31. 12. 2019 sa suma mesačnej minimálnej mzdy zaokrúhľovala na najbližších desať eurocentov nahor.

Z uvedeného vyplýva, že **od 1. 1. 2020 sa zaviedol nový mechanizmus na určovanie sumy mesačnej minimálnej mzdy, ktorý sa použije na rok 2021 a neskôr**. Platí, že ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov nedohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla 2020, prerokuje ju Hospodárska a sociálna rada SR do 31. augusta 2020. Ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov nedohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy ani na zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady SR, suma mesačnej minimálnej mzdy bude na rok 2021 vo výške 60 %

priemernej mesačnej mzdy zamestnanca spreď dvoch rokov.

Ak by sa teda zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov v roku 2020 na úprave výšky minimálnej mzdy nedohodli, v roku 2021 by bola výška minimálnej mzdy:

- **656 €** [60 % z 1 092 € = 655,20 € po zaokrúhlení na celé euro nahor 656 €] v prípade zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou.
- **3,770 €** za každú hodinu odpracovanú zamestnancom, ktorého ustanovený týždenný pracovný čas je 40 hodín (táto výška sa uplatní aj pre osoby pracujúce v právnom vzťahu dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru). Suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom predstavuje naďalej 1/174 zo sumy mesačnej minimálnej mzdy a zaokrúhľuje sa na tri desatinné miesta.

Určená výška minimálnej mzdy bude mať vplyv aj na ďalšie mzdové veličiny, napr. na mzdové príplatky (za nočnú prácu, za prácu v sobotu, v nedeľu), na stanovenie hranice mesačného príjmu pri uplatňovaní daňového bonusu na dieťa atď.

MINIMÁLNY PLAT STAROSTU A HLAVNÉHO KONTROLÓRA V ROKU 2020. Výška priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve, vyčíslená na základe údajov Štatistického úradu

§ 140 zákona č. 461/2003 Z.z. cit. na strane 13

Vylúčenie povinnosti platiť poisťné

(1) Povinne nemocensky poistená a povinne dôchodkovo poistená samostatne zárobkovo činná osoba alebo povinne nemocensky poistená a povinne dôchodkovo poistená samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá je súčasne dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba alebo dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti, nie je povinná platiť poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na dôchodkové poistenie, poisťné na poistenie v nezamestnanosti a poisťné do rezervného fondu solidarity od

a) jej uznania za dočasne práceneschopnú do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do uplynutia 52 týždňov trvania dočasnej pracovnej neschopnosti,

b) začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, alebo ak porodila skôr, odo dňa pôrodu, do priznania rodičovského príspevku, najdlhšie do konca 37. týždňa odo dňa pôrodu, alebo ak porodila skôr ako šesť týždňov pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, do konca 43. týždňa odo dňa pôrodu, alebo ak je iným poistencom podľa § 49, odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti do priznania rodičovského príspevku, najdlhšie do konca 37. týždňa od prevzatia dieťaťa do starostlivosti,

c) prvého dňa potreby osobného a celodenného ošetrovania fyzickej osoby uvedenej v § 39 ods. 1 písm. a) alebo potreby osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa uvedené v § 39 ods. 1 písm. b) do skončenia potreby tohto ošetrovania alebo tejto starostlivosti, najdlhšie do desiateho dňa potreby tohto ošetrovania alebo tejto starostlivosti.

d) prvého dňa osobného a celodenného ošetrovania fyzickej osoby uvedenej v § 39 ods. 1 písm. a) druhom bode do skončenia tohto ošetrovania, najdlhšie do 90. dňa tohto ošetrovania.

SR za predchádzajúci kalendárny rok **má výrazný dopad aj na odmeňovanie „vo verejnom sektore“**. Konkrétne ide o odmeňovanie starostov a hlavných kontrolórov, ktorí majú plat určený zákonom č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v z.n.p. Starostovi obce patrí za výkon jeho funkcie **mesačný plat**, ktorého minimálna výška je ustanovená zákonom. Plat patrí starostovi odo dňa zloženia predpísaného sľubu. **Výška platu starostu sa odvodzuje od výšky priemernej mesačnej mzdy za predchádzajúci kalendárny rok a od počtu obyvateľov ob-**

ce, ktorí majú na jej území trvalý pobyt, v súlade s § 3 ods. 1 zákona 253/1994 Z.z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v z.n.p.

Plat starostu nemôže byť nižší ako minimálny plat stanovený zákonom, ale obecné zastupiteľstvo môže zákonom ustanovený minimálny plat starostu zvýšiť (najviac o 60 %). Ide o dobrovoľný inštitút, ktorým obecné zastupiteľstvo môže oceniť mimoriadnu prácu starostu na základe ním zdôvodnených skutočností. Pre zvýšenie platu starostu sa vyžaduje rozhodnutie obecného zastupiteľstva.

A

Platy starostov od 1. 1. 2020				PMM za rok 2019 je 1 092 €		
Pásmo				Zákonný násobok	Minimálny plat	Plat po zvýšení (max. o 60%)
1.		do	500 obyvateľov	1,65	1 802	2 883
2.	od 501	do	1 000 obyvateľov	1,83	1 999	3 198
3.	od 1 001	do	3 000 obyvateľov	2,20	2 403	3 844
4.	od 3 001	do	5 000 obyvateľov	2,41	2 632	4 211
5.	od 5 001	do	10 000 obyvateľov	2,60	2 840	4 543
6.	od 10 001	do	20 000 obyvateľov	2,81	3 069	4 910
7.	od 20 001	do	50 000 obyvateľov	3,21	3 506	5 609
8.	od 50 001	do	100 000 obyvateľov	3,54	3 866	6 186
9.			nad 100 000 obyvateľov	3,98	4 347	6 954

Plat hlavného kontrolóra sa určí v súlade s § 18c ods. 1 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v z.n.p. Vypočíta sa podľa vzorca, v ktorom sa použijú dva ukazovatele. Prvým ukazovateľom je výška priemernej me-

sačnej mzdy zistená štatistickým úradom za predchádzajúci rok a druhým ukazovateľom je koeficient, ktorého výška sa odvíja od počtu obyvateľov v danej obci. Plat sa zaokrúhľuje na celé eurá smerom nahor.

Plat hlavného kontrolóra od 1. 1. 2020				PMM za rok 2019 je 1 092 €	
Pásmo				Zákonný násobok	Plat
a)		do	500 obyvateľov	1,15	1 256
b)	od 501	do	1 000 obyvateľov	1,28	1 398
c)	od 1 001	do	3 000 obyvateľov	1,54	1 682
d)	od 3 001	do	5 000 obyvateľov	1,68	1 835
e)	od 5 001	do	10 000 obyvateľov	1,82	1 988
f)	od 10 001	do	20 000 obyvateľov	1,96	2 141
g)	od 20 001	do	50 000 obyvateľov	2,24	2 447
h)	od 50 001	do	100 000 obyvateľov	2,47	2 698
i)		nad	100 000 obyvateľov	2,78	3 036

Tento zákonný mechanizmus určovania platov vo verejnom sektore zabezpečuje ich každoročnú valorizáciu. To znamená, že ak dôjde **k nárastu priemernej mesačnej mzdy, je automatic-**

ky upravovaná aj výška platu. Vzhľadom na to, že priemer- ný mesačný plat v národnom hospodárstve a počet obyvateľov za predchádzajúci kalendárny rok zverejňuje štatistický úrad

obvykle až v priebehu mesiaca marec príslušného roka, po jej zverejnení je potrebné platy spätne prepočítať a to od začiatku kalendárneho roka. V prípade, že by plat starostu, plat hlavného kontrolóra klesol pod zákonom stanovenú minimálnu sumu, výšku platu za mesiac január až marec príslušného kalendárneho roka je potrebné spätne dorovnať.

Výška základného mesačného platu starostu, teda bez započítania prípadného zvýšenia platu starostu, má v konečnom dôsledku dopad aj na odmeňovanie zástupcu starostu, poslancov obecného zastupiteľstva, príp. členov komisií pôsobiach pri obecnom zastupiteľstve. Poslancovi možno poskytnúť odmenu najmä vzhľadom na úlohy a časovú náročnosť výkonu funkcie podľa zásad odmeňovania poslancov, najviac však v kalendárnom roku jeden mesačný plat starostu bez zvýšenia podľa príslušnej platovej skupiny.

Členovi komisie, ktorý nie je poslanec, možno poskytnúť odmenu v kalendárnom roku najviac jednu polovicu mesačného platu starostu bez zvýšenia podľa príslušnej platovej skupiny. V prípade odmeňovania zástupcu starostu platí, že od 1. 2. 2019 patria všetky zásadné otázky určenia platu alebo odmeny zástupcu starostu do výhradnej kompetencie starostu obce (novela č. 70/2019 Z.z. zákona o obecnom zriadení). Z hľadiska odmeňovania rozlišujeme zástupcu starostu, ktorý je dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie a ktorému od obce patrí plat určený starostom, najviac vo výške 70 % mesačného platu starostu, a zástupcu starostu, ktorý nie je dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie a ktorému od obce patrí mesačná odmena určená starostom, najviac vo výške 70 % mesačného platu starostu.

VÝŠKA DAŇOVÉHO BONUSU NA ZAPLATENÉ ÚROKY ZA ROK 2020.

Po skončení kalendárneho roka si daňovník môže znížiť svoju ročnú daň o sumu daňového bonusu na zaplatené úroky z úveru na bývanie. Daňový bonus na zaplatené úroky je suma vo výške 50 % zo zaplatených úrokov v príslušnom zdaňovacom období, **najviac však vo výške 400 € ročne, pričom výška úrokov musí byť vypočítaná z poskytnutého úveru najviac však zo sumy 50 000 € na jednu tuzemskú nehnuteľnosť určenú na bývanie, ktorou je byť alebo rodinný dom.** Nárok možno uplatniť len na tie úroky, ktoré boli zaplatené v príslušnom zdaňovacom období a ktoré boli vypočítané z výšky poskytnutého úveru na bývanie podľa § 1 ods. 6 a 7 zákona č. 90/2016 Z.z. o úveroch na bývanie v z. n. p.

Daňovník si môže uplatniť nárok na daňový bonus na zaplatené úroky buď:

- u zamestnávateľa prostredníctvom ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti, alebo
- sám podaním daňového priznania k dani z príjmov fyzickej osoby.

Nárok na daňový bonus na úroky vzniká daňovníkovi počas piatich bezprostredne po sebe nasledujúcich rokov počnúc mesiacom, v ktorom sa začalo úročenie úveru na bývanie. K základným podmienkam, ktoré je povinný žiadateľ splniť, patria:

- 1. vek žiadateľa ku dňu podania žiadosti o úver na bývanie** – najmenej 18 rokov a najviac 35 rokov
- 2. výška priemerného mesačného zdaniteľného príjmu** ku dňu uzavretia úverovej zmluvy [z jeho zdaniteľných príjmov podľa § 5, § 6 a § 8 zákona o dani z príjmov a osobitný základ dane z príjmov

podľa § 7 a § 51e zákona o dani z príjmov]; priemerný mesačný príjem môže byť najviac vo výške 1,3-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom bola uzavretá zmluva o úvere na bývanie.

T.z., že ak bola úverová zmluva uzavretá v niektorom z mesiacov roku 2020 (napr. v januári 2020), pre posúdenie splnenia podmienok na uplatnenie daňového bonusu sa vychádza z priemernej mesačnej mzdy (PMM) zamestnanca v hospodárstve SR za rok 2019, ktorá bola vyhlásená ŠÚ SR v marci 2020.

Zmluva uzavretá v roku	PMM	Maximálna výška PMM	RZD za rok
2018	za rok 2017 vo výške 954 €	za rok 2017 najviac vo výške 1240,20 €	2018
2019	za rok 2018 vo výške 1013 €	za rok 2018 najviac vo výške 1316,90 €	2019
2020	za rok 2019 vo výške 1092 €	za rok 2019 najviac vo výške 1419,60 €	2020

Podmienka veku sa posudzuje ku dňu podania žiadosti o úver na bývanie, podmienka príjmu sa posudzuje za rok predchádzajúci roku uzavretia zmluvy o úvere na bývanie. Tieto podmienky sa posudzujú teda iba raz.

VZ NA SOCIÁLNE POISTENIE V ROKU 2021.

Maximálny VZ je pre všetky druhy poistenia [nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie, rezervný fond solidarity (s výnimkou úrazového poistenia)] najviac vo výške 7-násobku jednej dvanástiny všeobecného VZ za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné na povinné sociálne poistenie, t.j. pre rok 2020 a pre rok 2021 sa uplatní v nasledovnej výške:

Rozhodujúce obdobie, za ktoré sa bude platiť poistné na SP
 Maximálny VZ = $7 \times (\frac{1}{12} \text{ z VVZ za rok 2019}) = 7 \times \frac{1}{12} \text{ z } 13\,104$

**2021
7 644 €**

ROK 2021			
Platiteľ poistného - zamestnanec/zamestnávateľ (ZC/ZL)	Sadzba ZC	Sadzba ZL	VZ/mesiac
Zdravotné poistenie	4,0 %	10,0 %	neobmedzený
Nemocenské poistenie	1,4 %	1,4 %	7 644 €
Dôchodkové poistenie starobné	4,00 %	14,00 %	7 644 €
Dôchodkové poistenie invalidné	3,00 %	3,00 %	7 644 €
Poistenie v nezamestnanosti	1,00 %	1,00 %	7 644 €
Garančné poistenie	x	0,25 %	7 644 €
Rezervný fond solidarity	x	4,75 %	7 644 €
Úrazové poistenie	x	0,8 %	neobmedzený

Ak nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti trvalo len časť kalendárneho mesiaca alebo v kalendárnom mesiaci sú obdobia podľa § 140 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p. (ďalej

len „zákon o sociálnom poistení“), vymeriavací základ (okrem úrazového poistenia) **sa upraví podľa počtu dní, za ktoré sa platí poistné**. VZ pripadajúci na jeden deň sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nadol.

MAXIMÁLNE DVZ		
Rok	Rok 2020	Rok 2021
Maximálny denný VZ --> mesiac s 28 kalendárnymi dňami	244,51 €*	273,00 €
Maximálny denný VZ --> mesiac s 30 kalendárnymi dňami	236,36 €	254,80 €
Maximálny denný VZ --> mesiac s 31 kalendárnymi dňami	228,74 €	246,58 €

*rok 2020 bol prestupným rokom, kedy mal február 2020 počet kalendárnych dní 29

VÝŠKA DENNÝCH VZ PRE VÝPOČET NÁHRADY PRÍJMU PRI DPN V ROKU 2021. Platí, že denný vymeriavací základ (DVZ) nesmie byť vyšší ako DVZ určený z 2-násobku priemernej mzdy zistenej

v kalendárnom roku, ktorý 2 roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie náhrady príjmu, resp. v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.

MAXIMÁLNE DVZ		
Parameter	Rok 2020	Rok 2021
Maximálny DVZ pre výpočet náhrady príjmu (zaokrúhlenie na 4 d.m. nadol)	66,6082 €	71,8027 €
Maximálny DVZ pre výpočet nemocenskej dávky (zaokrúhlenie na 4 d.m. nahor)	66,6083 €	71,8028 €

Za rok 2021 bude maximálny VZ na nemocenské poistenie vo výške 7 644 €. V prípade práceneschopnosti sa však zamestnancovi vypláti náhrada príjmu z denného základu, ktorý sa určí z brutto mesačného zárobku (z VZ) najviac vo výške 2 184 €, t.j. ako keby zamestnanec zarábala 2 184 € mesačne.

T.z., že:

- maximálna výška ošetrovného môže byť teda **v roku 2020 v sume cca 36 €/deň** (t.j. 55 % z 66,6083 €) a v roku 2021 v sume cca 39 €/deň (t.j. 55 % z 71,8028 €)
- maximálna výška materského prísľúchajúca na 1 deň v roku

2020 je v sume cca 50 € (t.j. 75 % z 66,6083 €) a v roku 2021

v sume cca 54 €/deň (t.j. 75 % z 71,8028 €).

VYMERIAVACÍ ZÁKLAD NA ZDRAVOTNÉ POISTENIE V ROKU 2021.

Do 31. 12. 2016 sa maximálny VZ na účely zdravotného poistenia pre platiteľov poistného určoval ako 60-násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej štatistickým úradom za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza rozhodujúcemu obdobiu.

Táto suma sa alikvotne upravila o obdobie poistenia v cudzine. Počnúc 1. 1. 2017 sa maximálny VZ zrušil, a po 1. 1. 2017 zostal zachovaný len v prípade odvodu poistného z dividend. Ide o príjem plynúci z dividend vyplatenej zo zisku dosiahnutého za účtovné obdobie rokov 2011 až 2016.

Maximálny VZ je pre odvod poistného z dividend určený vo výške najviac 60-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza rozhodujúcemu obdobiu (táto suma sa alikvotne upraví o obdobie poistenia v cudzine).

T.z., že ak dividendy z účtovného obdobia rokov 2011 až 2016 budú vyplatené v roku 2021, maximálny VZ pre odvod poistného z dividend sa uplatní najviac vo výške 65 520 €.

Ing. Iveta Matlovičová

K rubrike „Aktuálne“ sme publikovali

- **Zákon o dani z príjmov** (zák. č. 595/2003 Z. z.), **Zákony I časť A/2020**
- **Zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca** (zák. č. 462/2003 Z. z.), **Zákon o minimálnej mzde** (zák. č. 663/2007 Z. z.), **Zákony III časť A/2020**
- **Zákon o sociálnom poistení** (zák. č. 461/2003 Z. z.), **Zákony III časť B/2020**
- **Zákon o obecnom zriadení** (zák. č. 369/1990 Zb.), **Zákon o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest** (zák. č. 253/1994 Z. z.), **Zákony V/2020**
- **Koronavírus a ošetrovne, Náhrada mzdy v krízovej situácii, Zamestnávanie cudzincov – povinnosti zamestnávateľa** – mesačník PAM 6/2020

- **Opatrenia počas koronavírusu v SR, Daň z príjmov – príklady problematických okruhov, Sadzba dane z príjmov za rok 2020** – mesačník DUO 6/2020
- **Zákon o miestnom poplatku za rozvoj, Kataster nehnuteľností, Ochrana spotrebiteľa, Zmeny v sociálnom poistení, Sponzorské a reklamné v ZDP – Poradca 10/2020**
- **Daňové a nedaňové výdavky 2020** – mesačník 1000 riešení 5-6/2020
- **Podnikanie a koronavírus, s.r.o. – Sprievodca bez chýb, pokút a penále, Povinnosti zamestnávateľa, Zákoník práce s komentárom po novele, 100 otázok a odpovedí – Zákoník práce, BOZP, Mzdy a odvody, Príručka mzdovej účtovníčky 2020** – odborné tematické publikácie

Objednať si môžete na tel. č. 041/5652871, 5652877, v pracovný deň od 9,00 - 15,00 alebo emailom na adrese abos@poradca.sk, a na internete www.poradca.sk neobmedzene.

Náležitosti pracovnej zmluvy

Rok 2020 prináša rôzne dôležité zmeny v oblasti pracovného práva a týkajú sa aj pracovnej zmluvy a jej obsahu. Pracovnoprávne vzťahy podľa ZP môžu vznikáť len so súhlasom FO a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Aké ďalšie podmienky sa môžu dohodnúť v pracovnej zmluve?

FORMOVANIE OBSAHU PRACOVNEJ ZMLUVY upravujú predovšetkým ustanovenia § 42 až 44 Zákonníka práce (ďalej ZP). Okrem toho pri jej uzatváraní sa musia rešpektovať niektoré iné pravidlá zmluvného práva v ZP a v Občianskom zákonníku. Podľa ZP musí ísť o písomnú pracovnú zmluvu. Založenie pracovného pomeru ústnou pracovnou zmluvou nie je sankcionované neplatnosťou pracovnej zmluvy – pracovný pomer sa ňou založí, ale ide o porušenie ustanovení ZP, ktoré môže byť sankcionované zo strany inšpekcie práce. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Pracovná zmluva stanovuje najdôležitejšie práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, ktoré tvoria rámec pracovného pomeru. V pracovnej zmluve sa neuvádza celý komplex práv a povinností, ktoré nie je potrebné dohodnúť, nakoľko práva a povinnosti vyplývajú nielen z pracovnej zmluvy ale aj z kogentných ustanovení ZP a iných všeobecne záväzných právnych predpisov, z kolektívnej zmluvy ale aj z vnútorných predpisov podniku, z pracovného poriadku a pod.

Základným princípom pri formovaní obsahu pracovnej zmluvy je princíp výhodnejšieho dojednaní pre zamestnanca, t.j., v pracovnej zmluve sa možno odchyliť od ustanovení ZP, len ak je to výhod-

nejšie pre zamestnanca. ZP však stanovuje minimálny obsah pracovnej zmluvy. Hovoríme o podstatných náležitostiach pracovnej zmluvy, ktorý musí byť dohodnutý.

Na právne úkony, pri ktorých sa vyžaduje písomná forma, je potrebná u tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa o tom, že právny úkon zodpovedá prejavenej vôli. Notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa sa nevyžaduje, ak má ten, kto nemôže čítať alebo písať, schopnosť oboznámiť sa s obsahom právneho úkonu pomocou prístrojov alebo špeciálnych pomôcok a je schopný zápisnicu vlastnoručne podpísať.

NÁLEŽITOSTI PRACOVNEJ ZMLUVY. Pravidlá ohľadom náležitostí pracovnej zmluvy rozlišujú tzv. **podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy a náhodné obsahové zložky**, ak je to výhodnejšie pre zamestnanca. ZP stanovuje minimálny obsah pracovnej zmluvy, hovoríme o podstatných náležitostiach pracovnej zmluvy. Bez ich dohodnutia nie je pracovná zmluva dostatočne určitá (§ 43 ods. 1 ZP)

V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom do-

hodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- **druh práce**, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- **miesto výkonu práce** (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- **deň nástupu do práce**,
- **mzdové podmienky**, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

V prípade pracovného pomeru na dobu určitú bude podstatnou náležitostí aj určenie doby trvania pracovného pomeru.

V súvislosti s dojednaním druhu práce je potrebné stanoviť stručnú charakteristiku práce. Druh práce chápeme ako súbor opakujúcich sa pracovných činností, operácií a úloh, ktoré sa zamestnanec zaväzuje vykonávať v pracovnom pomere.

Dohodnuté miesto výkonu práce určuje, kde bude zamestnanec prácu vykonávať. Môže to byť napríklad sídlo zamestnávateľa alebo jeho organizačnej zložky.

Dohodnutým dňom nástupu do práce sa viaže vznik pracovného pomeru a to znamená, že pre vznik pracovného pomeru nie je rozhodujúce kedy došlo k uzatvoreniu pracovnej zmluvy, ani deň kedy zamestnanec skutočne nastúpil do práce, pretože tieto dni nemusia byť identické s dňom vzniku pracovného pomeru.

Dohodnutá mzda nesmie byť podľa §119 ods. 1 ZP nižšia ako minimálna mzda ustanovená na príslušný kalendárny rok nariadením vlády.

Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem vyššie uvedených náležitostí aj ďalšie pravidelné náležitosti ako sú pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

Ak sú vyššie uvedené pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia ZP. Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.

V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody. Ďalšie náhodilé obsahové náležitosti pracovnej zmluvy nesmú byť v rozpore s kongentnými ustanoveniami ZP a inými pracovnoprávnymi predpismi. V pracovnej zmluve je napríklad možné dohodnutie konkurenčnej doložky. Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné. Ide o zmenu v § 13 ods. 5 ZP, podľa ktorého **zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.** Nik-

to nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Toto ustanovenie umožňuje zamestnancovi, aby mohol diskutovať o pracovných podmienkach napr. z dôvodu ochrany pred diskrimináciou, dozvedieť sa o pracovných podmienkach porovnateľného zamestnanca a uplatňovať si svoje práva.

AK JE MIESTO VÝKONU PRÁCE V CUDZINE, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie:

- **dobu výkonu práce v cudzine,**
- **menu,** v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť,
- **ďalšie plnenia spojené s výkonom práce** v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,
- **prípadné podmienky návratu** zamestnanca z cudziny.

SKÚŠOBNÁ DOBA - V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

Dohodnutie skúšobnej doby v pracovnej zmluve má uľahčiť zamestnávateľovi i zamestnancovi jednoduchšie skončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez jeho uvedenia. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru je nutné doručiť druhému účastníkovi aspoň tri dni pred zamýšľaným dňom skončenia pracovného pomeru.

Dohoda o skúšobnej dobe musí byť súčasťou pracovnej zmluvy, a je možné ju dohodnúť len v písomnej pracovnej zmluve. V ústnej pracovnej zmluve je dohodnutie skúšobnej doby neplatné, pre rozpor takejto dohody so Zákoníkom práce. T. z., že ak sa pracovný pomer založí ústne, nemôže sa platne dohodnúť skúšobná doba.

PRACOVNÝ POMER VZNIKÁ odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný prideliť zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou. Zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi, bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

Ing. Viera Šukalová, EUR ING, PhD.

Dohoda o zmene pracovných podmienok

Pracovné podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve medzi účastníkmi pracovného pomeru sú pre nich záväzné po celý čas trvania pracovného pomeru. K zmene dohodnutého obsahu pracovnej zmluvy môže teda zásadne dôjsť len vtedy, ak so zmenou súhlasia účastníci pracovného pomeru. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Čo musí dohoda o zmene pracovných podmienok obsahovať?

PRERADENIE NA INÚ PRÁCU - Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne. Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak:

- **zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku** dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva
- **tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena** vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,
- **je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku** alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (ďalej len „karanténne opatrenie“),
- **je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu** alebo iného príslušného orgánu,
- **zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého** na nočnú prácu,

- **tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena pracujúca v noci** požiada o preradenie na dennú prácu.

Lekársky posudok je výsledok posúdenia zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti, zdravotného stavu v súvislosti s priznaním choroby z povolania a bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.

Záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu znie

návať doterajšiu prácu by nebolo možné považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Dôvody preradenia sú taxatívne a nemožno ich rozširovať v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, **ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti** alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov. Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže za-

Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti.

- a) spôsobilý na výkon posudzovanej práce,
- b) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením alebo
- c) dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.

Ak by zamestnávateľ nesplnil povinnosť preradiť zamestnanca na inú prácu, zamestnanec by nebol povinný vykonávať ďalej doterajšiu prácu, aj keď by išlo o prácu, ktorá zodpovedá druhu práce dohodnutému v pracovnej zmluve. Odmietnutie zamestnanca vyko-

mestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve. **Práca, na ktorú zamestnávateľ preradiť zamestnanca musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu.** Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie

trvať. **Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní.**

Pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

PRACOVNÁ CESTA - Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

Zamestnanca môže počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi vyslať na pracovnú cestu len užívateľský zamestnávateľ. Na účely vyslania na pracovnú cestu podľa prvej vety sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca.

DOČASNÉ PRIDELENIE - Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Dočasné pridelenie nemožno dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu. Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepre-

káže inak, dočasným pridelením je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak

- **právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy**, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,
- **táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby** a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a
- **ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti** zapísanú v príslušnom registri.

Užívateľský zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi. V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom **sa agentúra dočasného zamestnávania zaviazuje zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.**

DOHODA O DOČASNOM PRIDELENÍ uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu. Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamest-

nancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia.

Dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát. To platí aj v prípade dočasného pridelenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi.

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.

Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady **zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil**, alebo agentúra dočasného zamestnávania, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. **Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.**

Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania neposkytli dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí po-

rovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je povinný do 15 dní od výplatného termínu dohodnutého medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne prideleným zamestnancom poskytnúť mu túto mzdu alebo rozdiel medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytl zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania, užívateľský zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy. Na tieto účely sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca. Užívateľský zamestnávateľ je povinný informovať zamestnávateľa alebo agentúru dočasného zamestnávania o sume vyplatennej mzdy.

Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:

- **pracovný čas**, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,
- **mzdové podmienky**,
- **bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**,
- **náhrada škody v prípade pracovných úrazov** alebo chorôb z povolania,
- **náhrada pri platobnej neschopnosti** a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
- **ochrana tehotných žien**, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,
- **právo na kolektívne vyjednávanie**,
- podmienky stravovania.

Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak.

Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.

Užívateľský zamestnávateľ poskytuje zamestnávateľovi a agentúre dočasného zamestnávania informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa.

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania:

- a) **informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach** tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie,
- b) **zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám**, za rovnakých podmienok ako svojim zamestnancom, ak tomu nebránia objektívne dôvody,
- c) **umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu** rovnako ako svojim zamestnancom,
- d) **poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov** v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

Užívateľský zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorá obsahuje identifikačné údaje zamestnanca, identifikačné údaje zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania, ktorí mu zamestnanca dočasne pridelili **a dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia**.

Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce. Zamestnávateľ mô-

že s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca v pracovnom pomere iba v prípade, **ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody, a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru**.

DOHODA O DOČASNOM PRIDELENÍ uzatvorená medzi **zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom** musí obsahovať

- **meno a priezvisko**, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,
- **druh práce**, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú,
- **dobu**, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
- **miesto výkonu práce**,
- **deň nástupu** dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,
- **pracovné podmienky** vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa,
- **podmienky**, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia,
- **číslo rozhodnutia** a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa agentúre dočasného zamestnávania vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

Dohoda musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná. Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sú povinní na požia-

danie užívateľskému zamestnávateľovi bezodkladne poskytnúť údaje, ktoré sú potrebné na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol skontrolovať, či zamestnávateľ, alebo agentúra dočasného zamestnávania dodržiava povinnosť vo vzťahu k mzdovým podmienkam zamestnancov. **Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania poskytujú užívateľskému zamestnávateľovi osobné údaje dočasne pridelených zamestnancov v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu.**

Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody, ktoré zakazujú uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom alebo ich uzatvoreniu zabráňujú, sú neplatné.

NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE zavádza niekoľko zmien v súvislosti s koronavírusom. Parlament schválil 2. apríla 2020 novelu Zákonníka práce č. 66/2020 Z.z. (ďalej ZP), ktorá zavádza v pracovnom práve odchýlky, ktoré budú platiť nielen v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ale ešte aj počas dvoch mesiacov po ich odvolaní:

- **Možnosť prikázať prácu z domu.** Ide o právo zamestnávateľa nariadiť zamestnancovi prácu z domu zamestnanca, za predpokladu, že práca vykonávaná zamestnancom to umožňuje, práca na pracovisku nie je nevyhnutná,

prípadne je riziková z dôvodu šírenia prenosnej choroby.

- **Oznamovanie pracovných zmien.** Novela ZP účinná od 4. apríla 2020 taktiež upravuje oznamovanie pracovných zmien zamestnancom vopred. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ v zmysle novely povinný ozná-

v práci, ktorou je karanténa alebo izolácia. Zamestnancovi za tento čas nepatrí náhrada mzdy. Nevzťahuje sa teda naňho napríklad zákaz výpovede. Zamestnanec, ktorý je v karanténe alebo využil dôležitú osobnú prekážku v práci na starostlivosť o dieťa, sa posudzuje ako zamestnanec,

Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy a cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.

miť zamestnancovi **najmenej dva dni vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.**

- **Lehota na určenie čerpania dovolenky.** Čerpanie dovolenky spravidla určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom, pričom v súčasnosti platí, že čerpanie dovolenky musí zamestnávateľ oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. **Novela ZP však túto lehotu skracuje na sedem dní. Pri nevyčerpanej dovolenke** za predchádzajúci rok, ktorá sa prenáša, postačuje, aby zamestnávateľ oznámil čerpanie **minimálne dva dni vopred.**
- **Karanténa a izolácia ako osobná prekážka v práci.** Novela ZP ďalej zavádza, že zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci pre dôležitú osobnú prekážku

ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného.

- **80 % náhrada mzdy.** Novela ZP zavádza tiež, že zatvorenie prevádzky zamestnávateľa z dôvodu **rozhodnutia štátneho orgánu, resp. vyhlásenia núdzového stavu, znamená prekážku v práci na strane zamestnávateľa.** V takomto prípade patrí zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať z týchto dôvodov prácu, **náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného mesačného zárobku**, najmenej však vo výške minimálnej mzdy.
- **Zníženie povinností v oblasti BOZP.** Dochádza k úbytku povinností zamestnávateľa v oblasti BOZP počas tejto mimoriadnej situácie. Zamestnávateľ nie je povinný oboznámiť zamestnanca pri jeho prijatí, preložení, alebo zavedení nového pracovného postupu s právnymi predpismi na úseku BOZP, zásadami bezpečnej práce, s nebezpečenstvom a ohrozením. Predpokladom je, že túto povinnosť nie je objektívne možné splniť. Nesplnenie tejto povinnosti súčasne nesmie bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie. Túto povinnosť je však zamestnávateľ povinný splniť ihneď, ako to bude možné, najneskôr do jedného mesiaca od odvolania krízovej situácie.

ZÁKONNÍK PRÁCE po novele

Objednávajte: 041/56 52 871, 879, 0915 033 300, abos@poradca.sk, e-shop: www.poradca.sk

Ing. Viera Šukalová, EUR ING, PhD.

Pracovný pomer na dobu určitú

Trvanie pracovného pomeru môže byť viazané buď na dobu určitú alebo na neurčitý čas. Pracovný pomer na dobu určitú je dohodnutý na určitý čas, najviac na dobu dva roky a vzniká dňom dohodnutým v pracovnej zmluve. Čo je pracovný pomer na dobu určitú? Je možné ho predĺžiť? Ako skončiť pracovný pomer na dobu určitú?

PRÁVNA ÚPRAVA PRACOVNÉHO POMERU NA DOBU URČITÚ

je upravená v zákone č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“). Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. **V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti**, ktorými sú:

- druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- deň nástupu do práce,
- mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby. Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer je zamestnávateľ povinný pridelať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky, ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou

zmluvou. **Súčasne je zamestnanec odo dňa vzniku pracovného pomeru povinný vykonávať prácu podľa pokynov zamestnávateľa**, a to osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Vo všeobecnosti rozlišujeme pracovný pomer na dobu určitú, ktorý je vymedzený priamym časovým údajom, napr. počtom týždňov, mesiacov, alebo uvedením konkrétného kalendárneho dňa, napr. dátumom alebo inak napr. obdobím trvania dohodnutých prác, ktoré majú prechodný charakter a pracovný pomer uzatvorený na dobu neurčitú. Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi uzatvoriť so zamestnancom i pracovný pomer na kratší pracovný čas. Pracovný pomer na dobu určitú je tak jedným zo spôsobov uzatvárania pracovnoprávného vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom a vzniká dňom dohodnutým v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce a pokračuje plynutím písomne dohodnutej skúšobnej doby, v trvaní najviac tri mesiace. Rozdielne je však táto skúšobná doba upravená u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, u ktorého je podľa Zákonníka práce skúšobná doba najviac šesť mesiacov.

Zákonník práce vymedzuje v § 48 pracovný pomer na dobu určitú negatívne, a teda vymedzuje pracovný pomer, ktorý nebol dohodnutý

na dobu určitú ale na neurčitý čas. **Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania** alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne. Pracovný pomer na určitú dobu možno **dohodnúť najdlhšie na dva roky**. Možno ho predĺžiť alebo opätovne dohodnúť **v rámci dvoch rokov najviac dvakrát**. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:

- zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky**, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
- vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas** nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,

- c) **vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období**, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) **vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.**

DÔVOD NA PREDĹŽENIE ALEBO OPĽATOVNÉ DOHODNUTIE PRACOVNÉHO POMERU podľa vyššie uvedeného sa vždy uvedie v pracovnej zmluve. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.

Predĺžením pracovného pomeru sa rozumie pokračovanie v tom istom pracovnom pomere, teda nie uzavretie nového pracovného pomeru. Dohodou účastníkov sa tak predĺži doba trvania pracovného pomeru, avšak v takomto prípade sa už nemôže dohodnúť nová skúšobná doba.

Za opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu sa považuje taký pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na dobu určitú medzi tými istými účastníkmi pracovnoprávného vzťahu. V tomto prípade musí dôjsť k skončeniu predchádzajúceho pracovného pomeru.

A až po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru sa môže dohodnúť medzi tými istými účastníkmi nový pracovný pomer. Skúšobnú dobu nie je v takomto prípade možné dohodnúť.

Zamestnanca, ktorý je v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky

a podmienky zamestnávania podľa Zákonníka práce a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom. Zamestnávateľ je vždy povinný vhodným spôsobom informovať zamestnancov v pracovnom pomere

vymedzenými spôsobmi, uvedenými v Zákonníku práce. Pred uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer na určitý čas dohodnutý, tento môže skončiť:

- dohodou,
- výpoveďou,
- okamžitým skončením,
- skončením v skúšobnej dobe.

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

na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili. V praxi sa často vyskytujú situácie, kedy pracovný pomer, uzavretý na dobu určitú pokračuje a zamestnanec naďalej vykonáva doterajšiu prácu, a to aj po uplynutí doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý. Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, **platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas**, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Každý jednotlivý takýto prípad však treba posudzovať individuálne.

Ak sa zamestnanec po skončení pracovného pomeru na dobu určitú dostaví na pracovisko alebo vykonáva prácu, pričom zamestnávateľ s týmto nesúhlasil, ani mu nedal na takýto výkon pokyn, nemožno túto situáciu považovať za predĺženie pracovného pomeru na dobu neurčitú, lebo sa nejedná o pokračovanie vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa.

Pracovný pomer na dobu určitú končí uplynutím doby, na ktorú bol dojednaný. Osobitne dochádza k skončeniu pracovného pomeru na dobu určitú aj jeho transformáciou na pracovný pomer dojednaný na neurčitý čas, ako je uvedené vyššie v texte alebo pred uplynutím doby na ktorú bol takýto pracovný pomer dojednaný taxatívne

PRACOVNÝ POMER NA DOBU URČITÚ SA MÔŽE SKONČIŤ aj pred uplynutím tejto doby vzájomnou dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce. Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ vždy zamestnancovi.

Zamestnávateľ ako i zamestnanec môžu pracovný pomer na dobu určitú skončiť tiež výpoveďou, a to pred uplynutím dohodnutej doby, ktorá musí byť písomná inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v Zákonníku práce a v súlade s ním. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi, s ktorým má uzavretý pracovný pomer na dobu určitú, výpoveď ak:

- sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiest-**

ňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

- b) sa zamestnanec stane nadbytočný** vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,
- c) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer,** alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 Zákonníka práce pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

- **zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať,** a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- **zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu,** ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu prá-

ce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. **Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.** Ak bola daná výpoveď, pracovný pomer sa končí uplynutím výpovednej doby. Na rozdiel od zamestnávateľa, zamestnanec môže dať výpoveď aj pred uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer dojednaný, a to kedykoľvek z akéhokoľvek dôvodu, alebo bez uvedenia dôvodu.

Osobitným prípadom skončenia pracovného pomeru na dobu určitú pred uplynutím doby, na ktorý bol dohodnutý, je okamžité skončenie pracovného pomeru. Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo porušil závažne pracovnú disciplínu.

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr

však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke z dôvodov uvedených v zákone skončiť pracovný pomer výpoveďou.

Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak

- a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho neprešiel do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,
- b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,
- c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

RADA!

- Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.
- Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.
- Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.
- Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

JUDr. Lucia Boráková

Rozvrhnutie pracovného času

Pracovný čas má v živote práceschopného obyvateľstva podstatný význam. Ide o časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Ako možno rozvrhnúť pracovný čas? Kto rozhoduje o rovnomernom rozvrhnutí pracovného času? Na čo slúži konto pracovného času? Čo je podstatou pružného pracovného času?

Podľa aktuálnej slovenskej pracovnoprávnej úpravy v zmysle zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) možno pracovný čas rozvrhnúť dvoma spôsobmi, a to rovnomerne a nerovnomerne.

ROVNOMERNÉ ROZVRHNUTIE PRACOVNÉHO ČASU. O rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ **po preukovaní so zástupcami zamestnancov.** Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas. **Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni.**

NEROVNOMERNÉ ROZVRHNUTIE PRACOVNÉHO ČASU. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže **po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne.** Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v ob-

dobí najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

Zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

Konto pracovného času

je osobitným spôsobom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa ustanovenia § 87a ZP. **Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času,** ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. **Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.** Na zavedenie konta pracovného času u zamestnanca uvedeného v ustanovení § 87 ods.

3 ZP sa vyžaduje aj dohoda s týmto zamestnancom.

V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť **vyrovnávacie obdobie konta pracovného času,** v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca; **vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.**

Rozvrhové obdobie je v ZP ustanovené maximálne na 30 mesiacov, avšak so splnením podmienky, že v období najviac 12 mesiacov nesmie pracovný čas, vrátane práce nadčas, presiahnuť v priemere 48 hodín. Týmto spôsobom je tak zabezpečený súlad s čl. 19 smernice 2003/88/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného času. Konkrétnu dĺžku rozvrhového obdobia by mal zamestnávateľ dohodnúť so zástupcami zamestnancov, nakoľko ide o podstatný obsahový prvok zavedenia konta pracovného času u konkrétného zamestnávateľa, ktorý musí tvoriť obsahovú súčasť dohody so zástupcami zamestnancov alebo súčasť obsahu uzatvorenej kolektívnej zmluvy.

Konkrétnu dĺžku rozvrhového obdobia, v rámci ktorého priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas, si zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov v osobitnej dohode alebo s odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve.

Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrh-

núť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (**kladný účet konta pracovného času**), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (**záporný účet konta pracovného času**). Priemerný týždenný pracovný čas, vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas, nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť **účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca** a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas. Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný **zamestnancovi rozdiel doplatiť**. Ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer skončil so zamestnancom podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) a e) ZP alebo podľa ustanovenia § 68 ods. 1 ZP; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vyko-

návaná nad určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.

Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.

PRUŽNÝ PRACOVNÝ ČAS. Inštitút pružného pracovného času znamená výrazný zásah do pravidiel organizácie pracovného času a **je dôležitým faktorom zlepšovania pracovných a životných podmie-**

Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.

nok zamestnancov. Právne predpoklady na jeho uplatňovanie na našom území vytvoril až zákon č. 188/1988 Zb., ktorým bol novelizovaný predchádzajúci ZP a vyhláška č. 196/1989 Zb. o pružnom pracovnom čase. V súčasnosti je inštitút pružného pracovného času upravený v ustanovení § 88 – § 89 ZP.

Pružný pracovný čas je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom si zamestnanec v rámci stanovených, prípadne dohodnutých pravidiel sám určuje jeho začiatok a koniec, a tým aj dĺžku pracovnej zmeny. Jeho význam spočíva v tom, že zamestnanec má možnosť usporiadať si svoj pracovný čas, prípadne jeho časť, podľa osobných potrieb v rámci určitých pravidiel.

Pružný pracovný čas možno vnímať ako spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Základné prvky pružného pracovného času sú:

1. pružný (voliteľný) pracovný čas, v rámci ktorého si za-

mestnanec sám volí čas príchodu do práce a odchodu z práce, resp. začiatok a koniec pracovnej zmeny,

2. pevný (základný) pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný byť prítomný na pracovisku zamestnávateľa,

3. tzv. zúčtovacie obdobie, v rámci ktorého musí zamestnanec odpracovať príslušný rozsah pracovného času. Druh zúčtovacieho obdobia závisí od konkrétnych podmienok a možností uplatňovania pružného pracovného času.

Zúčtovacie obdobie sa môže preto určiť:

- a) jednotne pre všetkých zamestnancov,
- b) rozdielne podľa podmienok jednotlivých organizačných útvarov zamestnávateľa, prípadne podľa profesií zamestnancov,
- c) individuálne pre zamestnanca, resp. skupinu zamestnancov s osobitnými pracovnými podmienkami.

Podľa ustanovenia § 88 ods. 4 ZP sa používa aj pojem **prevádzkový čas**. Je to celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.

Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie.

Potrebné je aj spomenúť ďalšie skutočnosti, ktorými sú:

1. možnosť alebo nemožnosť prevodu nadpracovaných, prípadne neodpracovaných hodín z jedného zúčtovacieho obdobia do druhého. Zvyčajne sa stanovuje maximálny počet hodín, ktoré možno previesť.

2. maximálna dĺžka pracovnej zmeny. Zamestnanci musia mať možnosť v niektorých dňoch odpracovať viac hodín, ako je všeobecne stanovená dĺžka pracovnej zmeny. **Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času však môže byť najviac 12 hodín.**

3. všeobecne stanovená dĺžka pracovnej zmeny, jej začiatok a koniec (napr. 8 hod. od 7.00 hod. – 15.00 hod.). Túto dĺžku je potrebné určiť vzhľadom na možné spôsoby riešenia práce nadčas, prekážky v práci či pracovné cesty.

Existuje veľa foriem pružného pracovného času, ktorých vymedzenie závisí od zvoleného kritéria. Najprirodzenejším základným kritériom sa javí klasické rátanie dĺžky pracovného času, a to denné, týždenné, mesačné, resp. aj dlhšie časové obdobie (napr. štvrtrok).

Najjednoduchšou formou je pružný pracovný deň, ktorý sa môže uplatniť pri rovnomernom aj nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne.

V tomto prípade si zamestnanec volí len začiatok pracovného času, lebo po nástupe do práce musí odpracovať stanovenú dĺžku pracovnej zmeny (napr. 8 hodín denne). Avšak väčší priestor na reguláciu jeho pracovného času poskytuje zamestnancovi pružný pracovný týždeň a najmä pružné štvortýždňové pracovné obdobie, v rámci ktorého si zamestnanec môže presúvať pracovný čas v rámci stanovených štyroch týždňov. Zavedenie pružného pracovného času závisí vždy od konkrétnych podmienok u každého zamestnávateľa. O možnosti zavedenia a uplatňovania pružného pracovného času rozhodujú predovšetkým spôsob organizácie pracovného procesu a technické a technologické požiadavky. Pri rozhodovaní o zavedení pružného pracovného času je potrebné prihliadať na viacero skutočností, napr. zohľadnenie špecifík činnosti zamestnávateľa a používanej technológie, vnútropodniková organizácia a delba práce

medzi jednotlivými organizačnými jednotkami. Právna úprava umožňuje zamestnávateľovi uplatňovať všetky formy pružného pracovného času **nielen jednotlivo, ale aj v rozličnej kombinácii súbežne.** Zamestnávateľ môže zaviesť pružný pracovný čas buď na všetkých pracoviskách, alebo len v niektorých útvaroch, prípadne len u niektorých kategórií zamestnancov. Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Keďže priebežne môže dochádzať aj k zmenám, rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci.

PRÁCOU NA ZMENY je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase. To platí aj v prípade, ak pri striedaní zamestnancov v zmenách dôjde k súbežnému výkonu práce zamestnancov nadväzujúcich zmien.

ZÁVER - Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane **vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času** alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

JUDr. Lucia Petříková, PhD.

Použitá literatúra: - BARANCOVÁ, H. 2015. Zákonník práce – Komentár. 4. vyd. Bratislava: Nakladateľství C. H. Beck, 2015. 1240 s. ISBN 978-80-89603-31-2; BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R. 2013. Pracovné právo. 2. vyd. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. 598 s. ISBN 978-80-89393-97-8; PODHOREC, J. – POLÁČEK TUREKOVÁ, Z. – PETRIKOVÁ, L. 2016. Repetitorium pracovného práva. Bratislava: WoltersKluwer s.r.o., 2016. 96 s. ISBN 978-80-8168-540-8; Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Dohoda o pracovnej činnosti

Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi okrem pracovnej zmluvy zakladajúcej pracovný pomer uzatvoriť s fyzickou osobou aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru upravených v § 223 až v § 228a. Dohodami sa zakladá dvojstranný pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V akom rozsahu možno vykonávať prácu na základe dohody o pracovnej činnosti? V akých prípadoch možno skončiť prácu na túto dohodu okamžite?

ZAMESTNÁVATEĽ MÔŽE NA PLNENIE SVOJICH ÚLOH VÝNIMOČNE podľa § 223 ZP, uzatvárať s fyzickými osobami **dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**, v prípade dohody o pracovnej činnosti, ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce. S mladistvým zamestnancom možno túto dohodu uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

DOHODU O PRACOVNEJ ČINNOSTI NEMOŽNO UZATVÁRAŤ NA ČINNOSTI, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona. Spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru. Pri skončení dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z odmeny zamestnanca vykonávajú zrážky, v či prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať. Pokiaľ ide o povahu dohody o pracovnej činnosti, ide o dohodu, ktorej predmetom je vykonávanie (teda nie jednorazové vykonanie) druhovo určenej práce, t.j. jej zameranie je na opakovanosť vykonáva-

nia práce toho istého druhu (napr. upratovacie práce).

Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne, pričom 10 hodín sa počíta na týždeň, no v princípe nejde len o kalendárny týždeň. Z hľadiska formy sa vyžaduje, aby táto dohoda mala písomnú formu, a to pod sankciou jej neplatnosti.

Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Vymedzenie druhu práce je ponechané na zmluvných stranách, ZP len všeobecne vymedzuje, že obsahom má byť dohodnutá práca, t.j. nie priamo druh práce a neprikladá sa stručná charakteristika. Dohodnutie práce však musí byť dostatočne určité, inak je neplatné. V princípe ide o výkon druhovo určenej práce, pričom táto môže byť dohodnutá aj kumulatívne alebo alternatívne. Pri dohode o pracovnej činnosti je charakteristické, že práce, ktoré má zamestnanec v rámci dohody vykonávať, sú vymedzené druhovo, pričom **jednotlivé pracovné úkony sa realizujú opakovane**. Pokiaľ ide o dohod-

nutú odmenu za vykonanú prácu, dohodnutie o odmene musí byť dostatočne určité.

DOHODA O PRACOVNEJ ČINNOSTI SA UZATVÁRA NA URČITÚ DOBU, NAJVIAC NA 12 MESIACOV. ZP ustanovuje, že v dohode sa musí vymedziť aj doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Vymedzenie doby trvania dohody je možné výslovným uvedením času (napr. na dva mesiace) alebo určiteľnou objektívne existujúcou skutočnosťou, vždy však musí byť dodržané pravidlo, že dohoda pracovnej činnosti môže byť uzatvorená najviac na 12 mesiacov.

Dohodu o pracovnej činnosti možno uzatvoriť aj na kratší čas, ako je 12 mesiacov, a možno ju napríklad dodatkami predlžovať, ale súhrnne doba trvania tejto dohody nemôže presiahnuť 12 mesiacov.

Zákonník práce medzi podstatnými náležitosťami dohody o pracovnej činnosti neuvádza dohodnutie o mieste výkonu práce, ale ponecháva to na zmluvnej autonómii účastníkov. Avšak dohodnutie by malo byť dostatočne určité, aby sa vedelo určiť, kde je miesto výkonu práce zamestnanca (napr. sídlo zamestnávateľa).

ZÁVER - V dohode o pracovnej činnosti možno dohodnúť spôsob jej skončenia. **Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer.** Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

JUDr. Jozef Jaško

§ 228a zákona č. 311/2001 Z.z.

cit. na strane 26

Dohoda o pracovnej činnosti

(1) Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

(2) Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(3) Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

(4) Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

§ 223 zákona č. 311/2001 Z.z.

cit. na strane 26

(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

VZOR

Dohoda o pracovnej činnosti

uzatvorená podľa § 228a zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

I. medzi

1. Zamestnávateľ:
Názov: Potraviny XYZ, s.r.o.
Sídlo: Okrajová 3, 010 01 Žilina
IČO: 12 567 89
Zapísaný v registri Okresného súdu: OS v Žiline, vložka Sro, oddiel 1245/R
Zastúpený: Mgr. Pavol Kanka, konateľ
ďalej len „zamestnávateľ“

a

2. Zamestnanec:
Meno a priezvisko: Peter Malý
Bydlisko: Vnútorná 5/7, 010 01 Žilina
Dátum narodenia: 02.12.1975
Št. príslušnosť: SR
ďalej len „zamestnanec“

II.**Predmet dohody**

1. Predmetom dohody je vymedziť vzájomné práva a povinnosti oboch zmluvných strán.
2. Zamestnanec sa zaväzuje, že bude pre zamestnávateľa vykonávať tieto práce: dokladanie tovaru v predajni zamestnávateľa, zhodnou s jeho sídlom.

III.**Rozsah pracovného času**

1. Zamestnanec sa zaväzuje vykonať v dobe od 1. 4. 2020 do 1. 9. 2020 pracovné činnosti uvedené v článku I. tejto dohody. Práce budú vykonávané v pracovných dňoch od 15,00 hod. do 17,00 hod.
2. Dohodnutý rozsah pracovnej činnosti bude predstavovať maximálne 10 hodín týždenne.
3. Zamestnanec je povinný rozvrhnúť vykonanie práce rovnomerne na jednotlivé týždne.

IV.**Doba trvania zmluvného vzťahu**

Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu, na 5 mesiacov.

V.**Odmena za vykonanú prácu**

1. Odmena za vykonanú prácu je dohodnutá zmluvnými stranami na sumu 400 € mesačne.
2. Odmena je splatná v najbližšom termíne určenom zamestnávateľom na výplatu mzdy.

VI.**Práva a povinnosti zmluvných strán**

1. Zamestnanec sa zaväzuje vykonávať prácu osobne, zodpovedne a riadne, dodržiavať dohodnuté podmienky a právne predpisy vzťahujúce sa na prácu zamestnancom vykonanú a riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím.
2. Zamestnávateľ oboznámil zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu vykonávanú zamestnancom, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť zamestnancovi primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky.
4. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o pracovnej činnosti.
5. Pre ďalšie práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, ktoré súvisia s touto dohodou, platia ustanovenia § 223 a nasl. Zákonníka práce.

VII.**Záverečné ustanovenia**

1. Dohoda nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami.
2. Zmluvné strany sú oprávnené túto dohodu okamžite zrušiť len v prípadoch, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Obidve zmluvné strany môžu túto dohodu písomne vypovedať bez uvedenia dôvodu s 15-dňovou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.
3. Dohoda je vyhotovená v dvoch vyhotoveniach, pričom každé vyhotovenie má platnosť originálu. Každá zmluvná strana obdrží jedno vyhotovenie.
4. Túto dohodu je možné meniť a dopĺňať len formou písomných dodatkov. V otázkach touto dohodou neupravených sa použijú subsidiárne ustanovenia zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
5. Zmluvné strany si dohodu prečítali, jej obsahu, právam a povinnostiam z nej vyplývajúcim porozumeli, pričom na znak súhlasu s jej obsahom a so skutočnosťou, že dohodu neuzavreli v tiesni, pod nátlakom alebo za nápadne nevýhodných podmienok, ju vlastnoručne podpisujú.

V Žiline dňa 30. 3. 2020

.....
zamestnanec.....
zamestnávateľ

Koronavírus a daň z príjmov

V období počas pandémie legislatívne opatrenia v oblasti dane z príjmov majú za úlohu poskytnúť pomoc podnikateľom, ktorí nie sú schopní načas platiť svoje záväzky, a taktiež ich odbremeniť od určitých administratívnych úkonov. Dňa 4. 4. 2020 v Zbierke zákonov vyhlásený zákon č. 67/2020 Z. z. o niektorých mimoriadnych opatreniach vo finančnej oblasti v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 (ďalej len „zákon č. 67/2020 Z. z.“), ktorý nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia.

UPLATŇOVANIE STANOVENÝCH OPATRENÍ je časovo vymedzené v § 2 ods.1 zákona č. 67/2020 Z. z., a to na obdobie, ktoré začalo dňom vyhlásenia mimoriadnej situácie, t. j. **od 12. marca 2020, až do konca tohto kalendárneho mesiaca, v ktorom vláda SR túto mimoriadnu situáciu odvolá a až do uplynutia najneskoršej lehoty podľa tohto zákona.**

V súlade s § 37 ods.1 zákona č. 67/2020 Z. z. sa na ustanovenia zákona vzťahujú osobitné predpisy, ak tento zákon neustanovuje inak. V oblasti dane z príjmov právnických osôb týmto osobitným predpisom je zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZDP“).

DAŇOVÉ PRIZNANIE K DANI Z PRÍJMOV. Podľa § 49 ods. 2 ZDP sa daňové priznanie podáva do troch kalendárnych mesiacov po uplynutí zdaňovacieho obdobia, resp. v predĺženej lehote podľa § 49 ods. 3 ZDP, ak zákon neustanovuje inak. V súlade s **§ 21 ods. 1 zákona č. 67/2020 Z. z. lehota na podanie daňového priznania** za zdaňovacie obdobie, ktorého posledný deň lehoty na podanie daňového priznania podľa § 49 ods. 2 a 3 ZDP uplynie počas obdobia pandémie, **sa posúva až do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie.** V rovnakej lehote musí daňovník **daň aj zaplatiť.** Lehota na podanie daňového priznania do konca mesiaca nasledujúceho po skončení pandémie sa vzťahuje na

podanie daňového priznania **za zdaňovacie obdobie roka 2019** alebo iné zdaňovacie obdobie vymedzené v ZDP, ak daňovník (okrem daňovníka v konkurze alebo v likvidácii) v lehote pre podanie daňového priznania (do 31. 3. 2020, resp. v inej lehote spadajúcej do obdobia pandémie)

- **neoznámil správcovi dane predĺženie lehoty** na podanie daňového priznania a posledný deň lehoty na podanie daňového priznania uplynie počas obdobia pandémie;
- **oznámil správcovi dane predĺženie lehoty** na podanie daňového priznania a posledný deň tejto predĺženej lehoty na podanie daňového priznania uplynie počas obdobia pandémie.

Príklad
Daňovníkovi, ktorého zdaňovacím obdobím je kalendárny rok 2019, uplynul posledný deň lehoty na podanie daňového priznania 31. 3. 2020. Tento daňovník v lehote do 31. 3. 2020 oznámil správcovi dane predĺženie lehoty na podanie daňového priznania do 30. 6. 2020. **V akej lehote je daňovník povinný podať daňové priznanie za rok 2019 a zaplatiť daň, ak by obdobie pandémie skončilo napríklad v júli 2020?**

Keďže predĺžená lehota na podanie daňového priznania uplynie počas obdobia pandémie, daňovník je povinný podať daňové priznanie a zaplatiť daň najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie, t. j. do 31. 8. 2020.

Lehota na podanie daňového priznania do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie sa týka aj daňovníka, ktorý daňové priznanie za rok 2019 alebo iné zdaňovacie obdobie podal do troch kalendárnych mesiacov po uplynutí zdaňovacieho obdobia podľa § 49 ods. 2 ZDP, resp. v predĺženej lehote podľa § 49 ods. 3 ZDP, ak posledný deň týchto lehôt uplynie počas obdobia pandémie.

Lehota na podanie daňového priznania do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie sa vzťahuje aj na podanie daňového priznania daňovníkom **v konkurze alebo v likvidácii** za zdaňovacie obdobie podľa § 41 ods. 3 až 6 ZDP, ak

- daňovník **nepožiadaval správcu dane o predĺženie lehoty** na podanie daňového priznania a posledný deň lehoty na podanie daňového priznania uplynie počas obdobia pandémie;
- **daňovník požiadaval správcu dane o predĺženie lehoty** na podanie daňového priznania najneskôr 15 dní pred uplynutím lehoty na podanie daňového priznania podľa § 49 ods. 2 ZDP a správca dane rozhodnutím túto lehotu predĺžil, pričom posledný deň predĺženej lehoty správcom dane uplynie počas obdobia pandémie.

Príklad
Daňovníkovi v konkurze uplynul posledný deň lehoty na podanie

daňového priznania a zaplataenie dane dňa 30. 4. 2020.

V akej lehote je daňovník povinný podať daňové priznanie a zaplatiť daň, ak by obdobie pandémie skončilo v júli 2020?

Ak posledný deň lehoty na podanie daňového priznania uplynie počas obdobia pandémie, daňové priznanie môže podať v lehote do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie, t.j. do 31. 8. 2020.

Podľa § 21 ods. 2 zákona č. 67/2020 Z.z. sa daňovníkovi (okrem daňovníka v konkurze alebo v likvidácii), ktorému posledný deň lehoty na podanie daňového priznania k dani z príjmov podľa § 49 ods. 2 ZDP uplynie počas obdobia pandémie, **môže na základe**

- oznámenia** podaného príslušnému správcovi dane do uplynutia lehoty na podanie daňového priznania podľa § 21 ods. 1 zákona č. 67/2020 Z.z. **predĺžiť lehotu** podľa § 49 ods. 2 ZDP **najviac o tri kalendárne mesiace**;
- oznámenia** podaného príslušnému správcovi dane do uplynutia lehoty na podanie daňového priznania podľa § 21 ods. 1 zákona č. 67/2020 Z.z. **predĺžiť lehotu** podľa § 49 ods. 2 ZDP **najviac o šesť kalendárnych mesiacov**, ak súčasťou jeho príjmov sú zdaniteľné príjmy plynúce zo zdrojov v zahraničí.



Príklad Daňovníkovi, ktorého zdaňovacím obdobím je hospodársky rok od 1. 4. 2019 do 31. 3. 2020, uplynie posledný deň na podanie daňového priznania k 30. 6. 2020. Za predpokladu, že obdobie pandémie skončí v júli 2020, posledný deň lehoty na podanie daňového priznania uplynie počas obdobia pandémie a daňovník je povinný podať daňové priznanie a zaplatiť daň najneskôr do 31. 8. 2020.

Môže si tento daňovník predĺžiť lehotu na podanie daňového priznania? V akej lehote je potom povinný podať daňové priznanie a zaplatiť daň?

Daňovník si môže predĺžiť lehotu na podanie daňového priznania podľa § 21 ods. 2 zákona č. 67/2020 Z.z. podaním oznámenia o predĺžení lehoty na podanie daňového priznania príslušnému správcovi dane do uplynutia lehoty na podanie daňo-

vého priznania, t.j. do 31. 8. 2020. Na základe takto podaného oznámenia si daňovník môže predĺžiť pôvodnú lehotu na podanie daňového priznania, ktorá uplynie 30. 6. 2020, až do 30. 9. 2020.

Ak je daňovník v konkurze alebo v likvidácii a posledný deň lehoty na podanie daňového priznania pripadne na obdobie pandémie, sa môže lehota na podanie daňového priznania predĺžiť rozhodnutím správcu dane na základe žiadosti daňovníka podanej najneskôr do 15 dní pred uplynutím lehoty na podanie daňového priznania podľa § 21 ods. 1 zákona č. 67/2020 Z.z. najviac o tri kalendárne mesiace.

PREDDAVKY NA DAŇ Z PRÍJMOV PRÁVNICKEJ OSOBY. Zákon č. 67/2020 Z.z. v pôvodnom znení neupravuje platenie preddavkov na daň z príjmov právnickej osoby, preto pri platení preddavkov postupuje daňovník aj počas obdobia pandémie v súlade s ustanovením § 42 ZDP. Posunutie lehoty na podanie daňového priznania má **vplyv na platenie preddavkov do lehoty na podanie daňového priznania.**

V súlade s § 42 ods. 7 ZDP platí daňovník preddavky na daň do lehoty na podanie daňového priznania za zdaňovacie obdobie roka 2019 z daňovej povinnosti vypočítanej z daňového priznania za zdaňo-

vacie obdobie 2018. Keďže podľa § 21 ods. 1 zákona č. 67/2020 Z.z. daňové priznanie k dani z príjmov za zdaňovacie obdobie roka 2019 sa podáva **v lehote do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pan-**

Daňovníkovi sa umožňuje neplatenie preddavkov na základe vyhlásenia podaného správcovi dane najneskôr 15 dní pred uplynutím lehoty splatnosti príslušného preddavku.

MO

démie, daňovník by mal **až do tejto lehoty platiť preddavky na daň z poslednej známej daňovej povinnosti** uvedenej v daňovom priznaní za zdaňovacie obdobie roka 2018.



Príklad

Daňovníkovi, ktorého zdaňovacím obdobím je kalendárny rok, uplynul posledný deň lehoty na podanie daňového priznania za zdaňovacie obdobie roka 2019 dňa 31. 3. 2020. Daňové priznanie za zdaňovacie obdobie roka 2019 podáva daňovník v novej lehote, ktorou je posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie.

V akej výške bude daňovník platiť preddavky na zdaňovacie obdobie roka 2020 do tejto novej lehoty?

Do lehoty na podanie daňového priznania, ktorou je posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie, bude daňovník platiť preddavky z poslednej známej daňovej povinnosti, ktorou je v danom prípade daň vypočítaná z daňového priznania za rok 2018 ($r. 500 \times 21 \% - r. 610$).

Zákonom č. 96/2020 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 67/2020 Z.z., sa v § 24a však upravilo neplatenie preddavkov na daň z príjmov právnickej osoby vypočítané podľa § 42 zákona o dani z príjmov splatné v období pandémie a to

za to obdobie, ktoré bezprostredne nasleduje po období, v ktorom daňovník vykáže zníženie svojich tržieb najmenej o 40 %. Základňou pre zistenie poklesu tržieb v príslušnom kalendárnom mesiaci alebo štvrtroku je rovnaké obdobie roka 2019.

Daňovníkovi sa umožňuje neplatenie preddavkov **na základe vyhlásenia** podaného správcovi dane najneskôr 15 dní pred uplynutím lehoty splatnosti príslušného preddavku. Vzor vyhlásenia určí finančné riaditeľstvo. **Preddavky na daň z príjmov, ktoré mali byť v tomto období zaplatené sa nebudú doplácať po skončení pandémie.** Daňovník si daňovú povinnosť vysporiada až pri podaní daňového priznania za zdaňovacie obdobie 2020. Neplatenie preddavkov na daň z príjmov sa prvýkrát uplatní na preddavky na daň z príjmov splatné v mesiaci máj 2020.

Nariadením vlády SR č. 104/2020 Z.z. účinným od 30. 4. 2020 sa upravilo platenie preddavkov u daňovníka, ktorý **nepredložil vyhlásenie podľa § 24a zákona č. 67/2020 Z.z. v znení zákona č. 96/2020 Z.z.** Tento daňovník do lehoty na podanie daňového priznania k dani z príjmov, t.j. do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie platí preddavky vypočítané podľa daňového priznania k dani z príjmov podaného v období od 1. januára 2020 do skončenia obdobia pandémie, ak sú splnené tieto podmienky:

- posledný deň lehoty na podanie daňového priznania uplynie počas obdobia pandémie** podľa § 2 ods. 1 zákona a
- výška preddavku na daň z príjmov vypočítaná podľa takto**

podaného daňového priznania je nižšia ako výška preddavku na základe poslednej známej daňovej povinnosti uvedenej v daňovom priznaní podanom za zdaňovacie obdobie pred bezprostredne predchádzajúcim zdaňovacím obdobím.

Tento postup sa neuplatňuje na preddavky, ktoré daňovník platí na základe rozhodnutia správcu dane o platení preddavkov inak.

POUKÁZANIE PODIELU ZAPLATENEJ DANE - V súlade s § 50 ods. 1 písm. b) ZDP je právnická osoba oprávnená vyhlásiť v daňovom priznaní k dani z príjmov v lehote na podanie priznania, že suma zodpovedajúca ustanovenému percentu zaplatenej dane (1 %, resp. 2 % zaplatenej dane) sa má poukázať ním určenej právnickej osobe (prijímateľovi). Podmienky poskytnutia podielu zaplatenej dane určenému prijímateľovi ustanovuje § 50 ods. 6 ZDP.

Keďže podľa § 21 ods. 1 zákona č. 67/2020 Z.z. daňové priznanie k dani z príjmov za zdaňovacie obdobie, ktorého posledný deň lehoty na podanie daňového priznania podľa § 49 ods.2 a 3 ZDP uplynie počas obdobia pandémie, sa podáva v lehote do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie, ak odseky 2 až 5 neustanovujú inak, daňovník v daňovom priznaní za rok 2019 alebo za iné zdaňovacie obdobie, ktoré bude podané **v novej lehote** podľa § 21 ods. 1 alebo ods. 2 zákona č. 67/2020 Z.z. **môže poukázať podiel zaplatenej dane** ním určenému prijímateľovi (prijímateľom) za podmienok uvedených v § 50 ZDP.

ZÁVER - Pokiaľ ide o použitie finančných prostriedkov z asignácie dane z roku 2018, tieto v súlade s § 22 ods. 3 zákona č. 67/2020 Z.z. môžu prijímatelia podielu zaplatenej dane podľa § 50 ods. 4 ZDP počas obdobia pandémie použiť aj na pomoc pri zmiernení negatívnych následkov pandémie (bez ohľadu na skutočnosť, či mali takúto činnosť uvedenú v rámci ich predmetu činnosti alebo nie).

Ing. Jana Bielená

**VYDAVATEĽSTVO
PORADCA**
25 rokov radí

**Legislatívne zmeny
v súvislosti s koronavírusom**
www.poradca.sk



Tel: 041/56 52 871, 879, 0915 033 300
www.poradca.sk

Vyplácanie ošetrovného – zmeny

Od 27. 3. 2020 nadobudla účinnosť novela č. 63/2020 Z.z. zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení, ktorá zaviedla pri poskytovaní ošetrovného nielen trvalé zmeny, ale aj dočasné zmeny, ktoré budú platiť v čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19. (ďalej len „krízová situácia“). Od 4. 4. 2020 je účinná novela č. 66/2020 Z.z. zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení, ktorá v období krízovej situácie rozširuje okruh rodičov, ktorým taktiež vznikne nárok na dávku ošetrovného.

OPATRENIA NARIADENÉ ÚSTREDNÝM KRÍZOVÝM ŠTÁBOM SR.

S cieľom predchádzať vzniku a šíreniu koronavírusu na Slovensku nariadil Ústredný krízový štáb SR dňa 12. 3. 2020 viaceré preventívne opatrenia. Jedným z nich bolo aj zatvorenie predškolských zariadení, školských zariadení a voľnočasových centier od 16. 3. 2020 do 27. 3. 2020. Dňa 24. 3. 2020 minister školstva rozhodol, že v súlade s § 150 ods. 8 zákona 245/2008 Z.z. bude mimoriadne prerušenie vyučovania trvať od 30. 3. 2020 až do odvolania. Pre úplnosť uvádzame, že niektoré predškolské a školské zariadenia boli zatvorené už po dobu od 10. 3. 2020 do 15. 3. 2020 (najmä školy v Bratislavskom kraji). Išlo však o uzatvorenie škôl na základe rozhodnutia riaditeľa školy, ktoré sa na účely poskytovania dávky ošetrovného posudzuje samostatne.

Ak predškolské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa dieťaťu poskytuje starostlivosť, alebo škola, ktorú dieťa navštevuje, **boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia** (napr. uzavretie zariadenia v súvislosti s výskytom koronavírusu), **je to jeden z dôvodov, kedy zamestnancovi z dôvodu starostlivosti o dieťa vzniká nárok na nemocenskú dávku ošetrovného.**

OSOBNÁ PREKÁŽKA V PRÁCI.

Ošetrovné je nemocenská dávka poskytovaná z dôvodu osobného a celodenného ošetrovania chorého

dieťaťa, chorého manžela, chorej manželky, chorého rodiča alebo chorého rodiča manžela (manželky). Poskytuje sa aj z dôvodu osobnej a celodennej starostlivosti o zdravé dieťa, ale súčasná právna úprava už v takomto prípade limituje vek dieťaťa.

Zákoník práce ustanovuje, že na strane zamestnanca ide o osobnú prekážku v práci a zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas:

- dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz,
- materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky,
- karantény,
- osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny,
- osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu,
- obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

Za tento čas zamestnancovi náhrada mzdy nepatrí. Z uvedeného vyplýva, že ak zamestnanec zostane doma ošetrovať chorého člena rodiny (vrátane dieťaťa bez obmedzenia veku) alebo starať sa o zdravé dieťa (kde už je veková hranica obmedzená zákonom), pôjde o ospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci, avšak zamestnávateľ nemá povinnosť zamestnancovi vyplácať

žiadne finančné plnenie. **Počas tejto doby sa zamestnancovi (poistencovi) poskytuje nemocenská dávka ošetrovného, ktorú vypláca Sociálna poisťovňa.**

PODMIENKY NÁROKU NA OŠETROVNÉ.

Ošetrovné je nemocenská dávka, na ktorú má zamestnanec nárok, ak osobne a celodenne **ošetruje** chorého člena rodiny alebo sa osobne a celodenne **stará** o zdravé dieťa. Zamestnanec má nárok na ošetrovné len v tom prípade, ak nemá v zamestnaní príjem za vykonanú prácu. Môže mať však iný príjem, napr. z iného zamestnania, z ktorého si nárok na ošetrovné neuplatňuje, príp. príjem z podnikania.

Od 27. 3. 2020 je účinná novela č. 63/2020 Z.z. zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v z.n.p. (ďalej len „novela č. 63/2020 Z.z.“), v zmysle ktorej sa zavádzajú pri poskytovaní ošetrovného nielen dlhodobé zmeny, ale aj dočasné zmeny, ktoré budú platiť v období krízovej situácie v súvislosti s výskytom COVID-19. Jednou z trvalých zmien je, že nárok na ošetrovné bude mať rodič aj pri starostlivosti **o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom a to až do dovŕšenia 18. roku veku.** Dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom nezaopatreného dieťaťa je v súlade s § 9 ods. 2 zákona o sociálnom poistení choroba a stav uvedený v prílohe č. 2 zákona o sociálnom poistení, ktoré podľa poznatkov lekárskej vedy majú trvať alebo trvajú dlhšie ako jeden rok

a ktoré si vyžadujú osobitnú starostlivosť podľa tejto prílohy.

Poistenec nemá nárok na ošetrovné za dni, počas ktorých sa mu vypláca náhrada príjmu, resp. nemocenské počas dočasnej pracovnej neschopnosti (DPN), a ktorý má nárok na výplatu materského.



Príklad
Zamestnanec sa s manželkou, ktorá je toho času na rodičovskej dovolenke, stará o ich dieťa vo veku 1,5 roka.

Môže si zamestnanec na toto dieťa požiadať o dávku ošetrovné, aj keď je matka pri tomto istom dieťati na rodičovskej dovolenke?

Súčasná právna úprava nevyklučuje poistencovi nárok na ošetrovné na dieťa, o ktoré sa súčasne stará iná osoba počas rodičovskej dovolenky. Museli by však byť splnené ďalšie zákonné podmienky. Napríklad, ak by dieťa navštevovalo predškolské zariadenie, a to bolo rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté, príp. matka by sa nemohla ďalej o dieťa starať, lebo je chorá, príp. v karanténe, vznikol by poistencovi nárok na ošetrovné.

DLHODOBÉ ZMENY PRI POSKYTOVANÍ OŠETROVNÉHO. S účinnosťou od 27. 3. 2020 platí, že zamestnancovi vzniká nárok na ošetrovné, ak **osobne a celodenne:**

a) ošetruje choré dieťa, chorého manžela, chorú manželku, chorého rodiča alebo chorého rodiča manžela (manželky), ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou.

Potrebu osobného a celodenného ošetrovania chorého dieťaťa (bez ohľadu na vek) musí indikovať lekár (pediater), t.j. vyžaduje sa potvrdenie od lekára, ktorým je tlačivo „Žiadosť o ošetrovné (fialové tlačivo)“. Toto tlačivo obsahuje dva diely: diel I. s názvom „Žiadosť o ošetrovné“ a diel II. s názvom „Potvrdenie o skončení potreby ošetrovania/starostlivosti“. V prípade choroby dieťaťa lekár vypíše na žiadosti o ošetrovné (diel I.) časť Aa na diele

II. **uvedie „dokedy“** si choré dieťa vyžaduje osobné a celodenné ošetrovanie. Oba diely Žiadosti o ošetrovné (fialové tlačivo) odovzdá lekár rodičovi, ktorý ich odovzdá zamestnávateľovi a ten ich následne zašle do Sociálnej poisťovni. V prípade choroby dieťaťa, sa tento postup uplatní aj počas krízovej situácie.

b) sa stará o dieťa do dovŕšenia 11. roku veku (10 rokov + 364 dní) alebo **do dovŕšenia 18. roku veku** (17 rokov + 364 dní), **ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom** (do 26. 3. 2020 platilo do 10 rokov veku bez ohľadu na to, aký bol zdravotný stav dieťaťa), ak:

1. dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie alebo **izolácia** podľa zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ochrane zdravia“),
2. predškolské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa dieťaťu poskytuje starostlivosť, alebo škola, ktorú dieťa navštevuje, boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie podľa zákona o ochrane zdravia alebo
3. fyzická osoba, ktorá sa o dieťa stará, ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie alebo **izolácia** podľa zákona o ochrane zdravia alebo bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať.

Potrebu osobnej a celodenného starostlivosti detí aj v tomto prípade potvrdzuje lekár (pediater). To znamená, že ak napr. príslušný orgán uzavrie školu, nárok na ošetrovné sa uplatní na tlačive „Žiadosť o ošetrovné (fialové tlačivo)“. Lekár vypíše na žiadosti o ošetrovné (diel I.) časť B a na II. diele potvrdenia **uvedie „dokedy“** zdravé dieťa vyžaduje

osobnú a celodennú starostlivosť. Oba diely Žiadosti o ošetrovné (fialové tlačivo) odovzdá lekár rodičovi, ktorý ich odovzdá zamestnávateľovi a ten ich následne zašle do Sociálnej poisťovni. K žiadosti o ošetrovné je však v tomto prípade nevyhnutné priložiť aj potvrdenie riaditeľa školy o uzavretí školského zariadenia. **V období krízovej situácie sa tento postup neuplatní.** Potrebu osobnej a celodenného starostlivosti detí v období krízovej situácie lekár (pediater) nepotvrdzuje. Rodič si uplatňuje nárok na ošetrovné sám, **prostredníctvom nového tlačiva „Žiadosť o ošetrovné“** (nárok uplatnený v súvislosti s koronavírusom). Vyplnenú žiadosť zašle e-mailom, prípadne poštou na príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne podľa sídla zamestnávateľa. Zamestnanec, ktorému bolo priznané ošetrovné, je povinný ku koncu kalendárneho mesiaca preukázať nárok na výplatu ošetrovného na základe nového tlačiva „Čestné vyhlásenie k žiadosti o ošetrovné v súvislosti so šírením nákazy koronavírusu“ (ďalej len „čestné vyhlásenie“). V čestnom vyhlásení uvedie, počas ktorých dní osobne a celodenne ošetroval dieťa alebo sa osobne a celodenne staral o fyzickú osobu.

S účinnosťou od 27. 3. 2020 sa podmienky nároku na ošetrovné rozšírili aj o prípady zabezpečovania starostlivosti o dieťa, keď osobe, ktorá sa o dieťa stará, bola nariadená izolácia, príp. dieťaťu, o ktoré sa osoba stará, bola nariadená izolácia. Podľa zákona o ochrane zdravia je izolácia jedným z opatrení na predchádzanie ochoreniam.

K opatreniam na predchádzanie ochoreniam patrí **izolácia** v domácom prostredí alebo v zdravotníckom zariadení, prípadne inom určenom zariadení, zvýšený zdravotný dozor, lekársky dohľad, **karanténne opatrenia**. Pod pojmom „izolácia“ sa rozumie oddelenie osôb chorých na prenosné ochorenie počas ich infekčnosti od iných osôb na účely zamedzenia šíreniu prenosného

ochorenia, a „karanténne opatrenia“ sú karanténa, zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad.



Príklad

Zamestnanec musel zostať doma s dieťaťom vo veku 10 rokov. Škola, ktorú toto dieťa navštevuje, bola v súvislosti s koronavírusom na základe rozhodnutia Ústredného krízového štábu uzavretá.

Má nárok na ošetrovné, ak dieťa je zdravé?

Ak došlo v súvislosti s koronavírusom k uzatvoreniu zariadenia, a zamestnanec zostane doma starať sa o zdravé dieťa (kde je veková hranica obmedzená zákonom) alebo ošetrovať chorého člena rodiny (vrátane chorého dieťaťa bez obmedzenia veku), pôjde o ospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci. Zamestnancovi počas tejto doby vzniká nárok na nemocenskú dávku ošetrovné.

DOČASNÉ ZMENY PRI POSKYTOVANÍ OŠETROVNÉHO. V období krízovej situácie platia okrem trvalých zmien pri poskytovaní ošetrovného, ktoré sú platné od 27. 3. 2020, aj dočasné zmeny. Nárok na ošetrovné vzniká zamestnancom, ak počas krízovej situácie:

a) **podľa potvrdenia príslušného lekára osobne a celodenne ošetruje dieťa do dovŕšenia 16. roku veku**, ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou (ide o prípady ak mentálne alebo fyzické schopnosti dieťaťa mu nedovoľujú zvládnuť pobyt v domácom prostredí bez dozoru rodiča).

Potrebu osobného a celodenného ošetrovania u detí v tomto prípade musí indikovať lekár (pediater), t.j. vyžaduje sa potvrdenie od lekára, ktorým je tlačivo „Žiadosť o ošetrovné (fialové tlačivo)“. Na celé obdobie krízovej situácie vystaví lekár každému rodičovi iba jednu žiadosť o ošetrovné. Ak sa potrebujú rodičia počas krízovej situácie prestriedať pri ošetrovaní dieťaťa, pediater vystaví každému rodičovi samostatnú žiadosť o ošetrovné. Každý rodič,

ktorému bolo priznané ošetrovné, je potom povinný ku koncu kalendárneho mesiaca preukázať nárok na výplatu ošetrovného na základe čestného vyhlásenia, kde uvedie v ktorých dňoch osobne a celodenne ošetroval dieťa alebo sa osobne a celodenne staral o fyzickú osobu.

b) **sa stará o príbuzného v priamom rade (stará sa o potomka - dieťa, vnuka, pravnuka alebo o predka - rodiča, starého rodiča, prastarého rodiča), súrodenca, manžela, manželku alebo rodiča manžela alebo manželky, ak zariadenie sociálnych služieb**, v ktorom sa takejto osobe poskytuje sociálna služba ambulantnou formou alebo pobytovou formou, bolo **rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté** alebo v ňom bolo nariadené karanténne opatrenie; sa stará o potomka (dieťa, vnuka, pravnuka), alebo predka (rodiča, starého rodiča, prastarého rodiča).

Potrebu osobnej a celodennej starostlivosti príbuzného v tomto prípade **lekár a ani príslušné zariadenie sociálnych služieb nepotvrďuje**. Zamestnanec si uplatňuje nárok na ošetrovné sám, prostredníctvom tlačiva „Žiadosť o ošetrovné“ (nárok uplatnený v súvislosti s koronavírusom). Vyplnenú žiadosť zašle e-mailom, prípadne poštou na príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne podľa sídla zamestnávateľa. Zamestnanec, ktorému bolo priznané ošetrovné, je povinný ku koncu kalendárneho mesiaca preukázať nárok na výplatu ošetrovného **čestným vyhlásením** o tom, v ktorých dňoch sa osobne a celodenne staral o fyzickú osobu.

!Upozornenie:

Sociálna poisťovňa odporúča používať formuláre – Žiadosť o ošetrovné / Čestné vyhlásenie k žiadosti o ošetrovné vo formáte word. Tieto formuláre je možné jednoducho vyplniť v počítači, uložiť si ich a potom zaslať ako prílohu mailu do Sociálnej poisťovne (obe môžu byť aj bez podpisu). Nie je vhodné zasielať scany alebo fotografie žiadostí, pretože tým sú preťažované mailové schránky pobočiek Sociálnej poisťovne a zdržuje sa postup vybavovania pre ďalších žiadateľov.

OD 4. 4. 2020 JE ÚČINNÁ NOVELA Č. 66/2020 Z.z. zákona č. 461/2003

Z.z. o sociálnom poistení v z.n.p. (ďalej len „novela č. 66/2020 Z.z.“), v zmysle ktorej sa okruh rodičov, ktorým v období krízovej situácie vznikne nárok na dávku ošetrovné, rozšíril. Nárok na nemocenskú dávku majú v období krízovej situácie aj rodičia, ktorí by „inak“ nárok nemali. Uvedené vyplýva z ust. § 293ev novela č. 66/2020 Z.z., v zmysle ktorého nárok na ošetrovné budú mať nemocensky poistené osoby, ktoré sa osobne a celodenne starajú o dieťa, ak počas krízovej situácie uplynul mesiac:

- **v ktorom toto dieťa dovŕšilo 3. rok veku** (ide o osoby, ktoré boli s dieťaťom na rodičovskej dovolenke a poberali rodičovský príspevok, ktorý sa vyplatí naposledy za ten mesiac, v ktorom zdravé dieťa dovŕši 3 roky, t.j. od nasledujúceho mesiaca by bola fyzická osoba bez príjmu),
- **v ktorom toto dieťa dovŕšilo 6. rok veku**, ak ide o dieťa, ktoré má dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav podľa § 5 a § 6 zákona č. 600/2003 Z.z. o prídavku na dieťa v z.n.p. (ide o osoby, ktoré boli s dieťaťom na rodičovskej dovolenke a poberali rodičovský príspevok, ktorý sa vyplatí naposledy za ten mesiac, v ktorom dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom dovŕši 6 rokov, t.j. od nasledujúceho mesiaca by bola fyzická osoba bez príjmu),
- **od ktorého prestalo byť dieťaťom s dlhodobou nepriaznivým stavom** podľa § 5 a § 6 zákona č. 600/2003 Z.z. o prídavku na dieťa v z.n.p., ak je mladšie ako 6 rokov,
- **v ktorom toto dieťa dovŕšilo 6. rok veku, ak bolo poistencovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov** na základe rozhodnutia príslušného orgánu, ak neuplynuli tri roky od právoplatnosti prvého rozhodnutia príslušného orgánu, na základe ktorého bolo poistencovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov,
- **v ktorom uplynuli 3 roky od právoplatnosti prvého roz-**

hodnutia príslušného orgánu, na základe ktorého bolo poisťencovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ak je toto dieťa mladšie ako 6 rokov.

Nárok na ošetrovné bude mať každý rodič, ktorému sa končí obdobie rodičovskej dovolenky a nemá možnosť umiestniť dieťa do predškolského zariadenia, ako aj o rodiča, ktorý dieťa odhlásil zo súkromného zariadenia a teraz rovnako nemá možnosť umiestniť dieťa do iného zariadenia alebo nájsť opatrovateľku, ktorá by sa mohla o dieťa postarať.

O dávku ošetrovné môžu požiadať aj rodičia, ktorí sú nemocensky poistení, a doteraz sa im o dieťa starala iná osoba (opatrovateľka, starí rodičia a pod.). **Všetky tieto kategórie rodičov nepotrebujú na priznanie dávky ošetrovné potvrdenie od lekára.** Na zmiernenie následkov krízovej situácie na rodičov detí Sociálna poisťovňa prizná OČR všetkým rodičom (aj náhradným) detí do dovŕšenia 11. roku veku bez potvrdenia lekára. Podmienkou je, že rodič si uplatní nárok na ošetrovné sám, prostredníctvom nového tlačiva „Žiadosť o ošetrovné“ (nárok uplatnený v súvislosti s koronavírusom). Vyplnenú žiadosť zašle e-mailom, prípadne poštou na príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne podľa sídla zamestnávateľa. Na konci mesiaca je zamestnanec, povinný zaslať do Sociálnej poisťovne vyplnené tlačivo „Čestné vyhlásenie k žiadosti o ošetrovné v súvislosti so šírením nákazy koronavírusu“, v ktorom vyznačí obdobie, v ktorom poskytoval dieťaťu starostlivosť.

Kedy treba/netreba k OČR potvrdenie lekára?

Druh osobného a celodenného ošetrovania/starostlivosti	Je potrebné potvrdenie (žiadosť o ošetrovné) od lekára?
ošetruje choré dieťa (bez ohľadu na vek dieťaťa)	áno
stará sa o zdravé dieťa do veku 11. rokov (10 rokov + 364 dní), ak rozhodnutím príslušných úradov bolo uzavreté predškolské/školské zariadenie alebo nariadená karanténa/izolácia	nie
ošetruje dieťa od 11. roku až do dovŕšenia 16. rokov veku, ktoré sa mentálne alebo fyzicky nevie o seba samo postarať, ak rozhodnutím príslušných úradov bolo uzavreté predškolské/školské zariadenie alebo nariadená karanténa/izolácia	áno
stará sa o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do dovŕšenia 18. roku veku (17 rokov + 364 dní)	nie
stará sa o príbuzného v priamom rade (napr. dieťa, rodiča, starého rodiča, vnuka), súrodenca, manžela, manželku alebo rodiča manžela alebo manželky, ak bolo rozhodnutím príslušných úradov uzavreté zariadenie sociálnych služieb, v ktorom sa takejto osobe poskytuje sociálna služba ambulantnou alebo pobytovou formou	nie
dieťa, na ktoré doteraz rodič poberal rodičovský príspevok z úradu práce (bez ohľadu na to, či rodič ukončil rodičovskú dovolenku skôr, ako malo dieťa tri roky)	nie

Aj počas trvania krízovej situácie sa bude ošetrovné vyplácať za to isté obdobie osobnej a celodennej starostlivosti/ošetrovania **len raz a len jednému poisťencovi**, a to bez ohľadu na to, koľko detí ošetruje (T.z., že rodičia si nemôžu nárok na ošetrovné na deti rozdeliť, ale nárok sa uplatňuje jednou osobou na všetky deti spolu). Rozdiel je len v tom, že **pocas trvania krízovej situácie sa budú môcť rodičia pri čerpaní ošetrovného vystriedať** (napr. v súvislosti s potrebou opätovného nástupu do práce), čo právna úprava pri vyplácaní „bežného ošetrovného“ neumožňuje. Ak sa rodičia budú starať počas OČR o deti „na striedačku“, každý poisťenec, ktorý si chce uplatniť nárok na ošetrovné, si musí podať samostatnú žiadosť. **Žiadosť o ošetrovné sa podáva len raz.** Ak sa napríklad o dieťa budú striedavo starať obaja nemocensky poistení rodičia, musia si obaja podať žiadosť o ošetrovné. Dobu trvania ošetrovania/starostlivosti jedným z rodičov nie je zákonom obmedzovaná. V takomto prípade je však každý z rodičov **povinný** zaslať ku koncu ka-

lendárneho mesiaca do sociálnej poisťovne čestné vyhlásenie, v ktorom oznámia skutočnosti potrebné pre nárok na ošetrovné za príslušný mesiac. **Čestné vyhlásenie je povinný zaslať každý rodič sám za seba. Sociálna poisťovňa potrebuje poznať presné dni, kedy sa ktorý rodič o dieťa staral.** Dni ošetrovania/starostlivosti sa u nich nemôžu prekryvať.

V období krízovej situácie v súvislosti s koronavírusom bude trvať nárok na ošetrovného od prvého dňa potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo starostlivosti až do dňa skončenia tejto potreby, t.j. po celú dobu zatvorenia školských, či predškolských zariadení, ako aj po celú dobu zatvorenia sociálnych služieb, ak sú tieto služby dieťaťu poskytované.

Priznanie a výplata dávky ošetrovné sa automaticky predlžuje aj na ďalší mesiac a to dovtedy, kým bude trvať krízová situácia a budú uzatvorené školské a predškolské zariadenia, či zariadenia sociálnych služieb.

ZÁVER - Pri ošetrovaní chorého člena rodiny alebo pri starostlivosti o dieťa je nárok na ošetrovné podmienený osobným celodenným ošetrovaním alebo osobnou celodennou starostlivosťou. T.z., že ak zamestnanec vykonáva zárobkovú činnosť na základe viacerých právnych vzťahov, nemôže pri OČR vykonávať činnosť zamestnanca v žiadnom právnom vzťahu - inak by táto podmienka splnená nebola. Vylúčenie povinnosti platiť poisťné na povinné poistenie (okrem úrazového poistenia) platí vo všetkých poistných vzťahoch fyzickej osoby, a to v období od prvého dňa osobného a celodenného ošetrovania fyzickej osoby, od prvého dňa potreby osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa najdlhšie do desiateho dňa (OČR). **V období krízovej situácie sa obdobie vylúčenia povinnosti platiť poisťné predlžuje a bude v súlade s § 293es ods. 1 novely č. 63/2020 Z.z. trvať až do skončenia tohto ošetrovania/starostlivosti.**

Ing. Iveta Matlovičová

Zdaňovanie cien a výhier u zamestnancov

Ceny a výhry vymedzené v zákone o dani z príjmov sú za určených podmienok oslobodené od dane. Ak je príjem vo forme cien a výhier zdaniteľný, spôsob jeho zdanenia závisí od toho, či ide o príjem peňažný alebo nepeňažný. Z peňažných cien a výhier plynúcich zo zdrojov na území SR sú usporiadatelia súťaží a žrebovaní povinní zraziť daň. Príjmy vo forme cien a výhier v nepeňažnej forme musia výhercovia uviesť v daňovom priznaní. Špecifickú skupinu tvoria ceny a výhry prijaté zamestnancom, ktorý sa zúčastnil súťaže vyhlásenej svojím zamestnávateľom – považujú sa za príjmy zo závislej činnosti a zdanie sa preddavkovo. Zamestnancovi sa zdaní aj prípadná výhra manželky a vyživovaných detí.

CENY A VÝHRY VŠEOBECNE - Podľa § 9 ods. 2 písm. l) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“) **sú od dane oslobodené výhry v lotériách a iných podobných hrách prevádzkovaných na základe povolenia** vydaného podľa zákona č. 171/2005 Z.z. o hazardných hrách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o hazardných hrách“) a obdobné výhry zo zahraničia. Tieto výhry sú oslobodené od dane **bez ohľadu na ich výšku**.

Oslobodené sú ďalej podľa § 9 ods. 2 písm. m) zákona o dani z príjmov prijaté ceny alebo výhry neuvedené v písm. l) v hodnote neprevyšujúcej 350 eur za cenu alebo výhru. Cenou alebo výhrou sa rozumie:

- cena z verejnej súťaže (§ 847 až § 849 Občianskeho zákonníka), cena zo súťaže, v ktorej je okruh súťažiacich obmedzený podmienkami súťaže, alebo ak ide o súťažiacich vybratých usporiadateľom súťaže. Ak súčasťou ceny je odmena za použitie diela alebo výkonu, na túto odmenu sa oslobodenie nevzťahuje
- výhra z reklamnej súťaže alebo zo žrebovania
- cena zo športovej súťaže. Od dane však nie sú oslobodené ceny zo športových súťaží prijaté daňovníkmi, ktorých športová čin-

nosť je samostatnou zárobkovou činnosťou.

Z hľadiska dodržania určenej hranice pre oslobodenie **sa každá cena alebo výhra u každej fyzickej osoby posudzuje jednotlivo**. Ceny

nanou zrážkou sa považuje daňová povinnosť z tohto príjmu za daňovo vysporiadanú. **V ostatných prípadoch** (nepeňažné ceny a výhry, peňažné ceny a výhry plynúce zo zdrojov v zahraničí) **si zdaní prijatú cenu alebo výhru zaradené do § 8**

Za príjem zamestnanca je považovaná aj cena alebo výhra prijatá zamestnancom, ktorý sa zúčastnil súťaže vyhlásenej svojím zamestnávateľom.

a výhry nie je možné v rámci zdaňovacieho obdobia ani v rámci jednej súťaže spočítavať. **Ak jednotlivá cena alebo výhra presiahne sumu 350 eur, zdaní sa len príjem nad túto sumu.**

Ceny alebo výhry prijaté fyzickými osobami, na ktoré sa nevzťahuje oslobodenie od dane, sú v zákone o dani z príjmov zaradené prevažne ako ostatné príjmy do § 8 zákona. **Peňažné ceny a výhry uvedené v § 8 ods. 1 písm. i) a j) zákona plynúce zo zdrojov na území Slovenskej republiky sa zdaňujú zrážkovou daňou** v súlade s § 43 ods. 3 písm. c) a d) zákona o dani z príjmov. Povinnosť zraziť daň má platiteľ dane pri výplate, poukázaní alebo pri pripísaní výhry alebo ceny v prospech daňovníka. Základom dane pre daň vyberanú zrážkou je príjem neznižovaný o výdavky, použije sa sadzba dane 19 %. Vyko-

zákona sama fyzická osoba v podanom daňovom priznaní.

Ďalšie ceny a výhry sa zaraďujú **do príjmov z inej samostatnej zárobkovej činnosti**, ktoré si musí zdaní prijímateľ prostredníctvom daňového priznania ako príjem **v § 6** zákona o dani z príjmov bez ohľadu na to, či majú peňažný alebo nepeňažný charakter. Ide o **ceny zo športových súťaží** prijaté daňovníkmi, u ktorých je športová činnosť inou samostatnou zárobkovou činnosťou a **odmeny za použitie diela alebo výkonu**, ak sú zahrnuté v cene z verejnej súťaže.

Osobitnou skupinou výhier sú **výhry z vkladov na vkladných knižkách**, ktoré sú považované za **príjem z kapitálového majetku** podľa § 7 ods. 1 písm. b) zákona o dani z príjmov. Tento príjem **sa zdaní zrážkou** platiteľom dane (peňaž-

ným ústavom) v súlade s § 43 ods. 3 písm. a) zákona o dani z príjmov, **ak plynie zo zdrojov na území SR alebo v daňovom priznaní, ak výhra plynie zo zahraničia.**

Pri posudzovaní povinnosti zdania cien a výhier prijatých fyzickými osobami je potrebné:

- zistiť, či cena alebo výhra nie je oslobodená od dane
- ak nie sú splnené podmienky pre oslobodenie od dane, zaradiť ju do príslušného ustanovenia zákona o dani z príjmov (§ 5 až § 8 zákona o dani z príjmov)
- zistiť, kým a akým spôsobom má byť cena alebo výhra zdanená [zrážkovou daňou, čo zabezpečí platiteľ dane (organizátor, prevádzkovateľ hry alebo súťaže), alebo príjmateľom ceny alebo výhry v daňovom priznaní].

CENY A VÝHRY OD ZAMESTNÁVATEĽA.

V súvislosti s výkonom závislej činnosti môže zamestnanec alebo jeho rodinný príslušník obdržať od zamestnávateľa cenu alebo výhru zo súťaže organizovanej zamestnávateľom a to z rôznych zdrojov (z nákladov, zo zisku, zo sociálneho fondu).

Podľa § 5 ods. 3 písm. c) zákona o dani z príjmov **za príjem je zamestnanca považovaná aj cena alebo výhra prijatá zamestnancom**, ktorý sa zúčastnil súťaže vyhlásenej svojím zamestnávateľom. **Rovnako sa za príjem zamestnanca považuje takáto cena alebo výhra prijatá manželom (manželkou) zamestnanca a deťmi zamestnanca, ktoré sa považujú za vyživované** na účely uplatňovania daňového bonusu, ak sa takejto súťaže zúčastnili. Ak sa manželka a vyživované deti zamestnanca zúčastnia súťaže vyhlásenej jeho zamestnávateľom, cena alebo výhra sa zdaní zamestnancom, ak nespĺňa podmienky oslobodenia podľa § 9 ods. 2 písm. m) zákona o dani z príjmov. Cena alebo výhra sa u jednotlivých výhercov posudzujú samostatne.

V praxi sa často stretávame s výplatom cien a výhier zo sociálneho fondu (z. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení záko-

na č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, ďalej „zákon o sociálnom fonde“). Zamestnávateľ môže sociálny fond použiť na rôzne formy starostlivosti o zamestnancov v závislosti od výšky zdrojov a priorít zamestnávateľa. Príspevky zo sociálneho fondu možno poskytnúť v súlade s § 7 ods. 1 a 2 zákona o sociálnom fonde zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a poberateľom starobných, predčasných starobných, invalidných, výsluhových alebo invalidných výsluhových dôchodkov, ktorých zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do týchto dôchodkov.

Použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu, spôsob preukazovania výdavkov dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, upraví ich vo vnútornom predpise.

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ podľa § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde poskytuje príspevok, okrem iného, aj na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. V rámci tohto bodu môže použiť sociálny fond aj na ceny a výhry v rámci rôznych súťaží poriadaných pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov. **Uvedené plnenia majú charakter darov poskytnutých v súvislosti s výkonom závislej činnosti.** Takéto plnenia poskytnuté zo sociálneho fondu sú v súlade s § 3 ods. 2 písm. a) zákona o dani z príjmov predmetom dane.

Z hľadiska zákona o dani z príjmov je príjem zo sociálneho fondu podľa § 5 ods. 1 písm. f) zákona o dani z príjmov **považovaný za príjem zo závislej činnosti**. Pri zdaňovaní príjmov zo sociálneho fondu platí zásada, že zdaneniu nepodliehajú tie príjmy, ktoré nie sú predmetom dane (vymenované v § 3 ods. 2 a § 5 ods. 5 zákona) alebo sú od dane oslobodené (§ 9 a § 5 ods. 7 zákona). Ide o rovnakú zásadu, kto-

rá sa uplatňuje aj pri zdanení iných príjmov zo závislej činnosti. **Spôsob zdanenia príjmov zo sociálneho fondu je rovnaký ako pri iných príjmov zo závislej činnosti.**

Príklad

Pri príležitosti medzinárodného dňa detí zorganizoval zamestnávateľ pre deti svojich zamestnancov športovú súťaž. Súťaže sa zúčastnili aj dve maloleté deti zamestnanca, každé z detí vyhralo cenu v hodnote 50 eur. Akcia vrátane cien bola financovaná zo sociálneho fondu. Zamestnanec si uplatňuje u zamestnávateľa daňový bonus len na jedno dieťa. Druhé z detí bolo zverené po rozvo-
de do starostlivosti bývalej manželke, s ktorou dieťa žije v domácnosti.

Pokiaľ obdrží cenu alebo výhru dieťa zamestnanca, ktoré nie je považované za vyživované a prijatá cena alebo výhra nespĺňa podmienku pre oslobodenie od dane, ide o príjem podľa § 8 zákona o dani z príjmov. V danom prípade nespĺňa podmienku vyživovaného dieťaťa jedno z detí. Je však u neho splnená podmienka oslobodenia od dane podľa § 9 ods. 2 písm. m) zákona o dani z príjmov, nakoľko hodnota ceny je v limite do 350 eur. Ceny prijaté deťmi zamestnanca sa nezdania.

Pokiaľ cena alebo výhra prijatá zamestnancom, jeho manželským partnerom a vyživovanými deťmi **nie je oslobodená od dane**, pripočíta zamestnávateľ hodnotu (súčet hodnôt) cien a výhier k ostatným príjmom zamestnanca zo závislej činnosti a zdaní preddávkovým spôsobom. Ak je cena alebo výhra prijatá v nepeňažnej forme, postupuje sa pri zdanení ako pri iných nepeňažných príjmoch zo závislej činnosti.

Príklad

Zamestnávateľ vyhlásil pre deti zamestnancov športovú súťaž a víťazov odmenil nepeňažnými cenami. Dieťa zamestnanca vyhralo horský bicykel v hodnote 400 eur. Dieťa sa považuje za vyživované na účely uplatnenia daňového bonusu. Z výhry 400 eur podlieha zdaneniu suma 50 eur.

Príklad

Zamestnanec vo vedomostnej súťaži vyhlásenej jeho zamestnávateľom, ktorej sa zúčastnila aj manželka zamestnanca, vyhral cenu v hodnote 150 eur a jeho manželka prvú cenu v hodnote 400 eur.

V súlade s § 9 ods. 2 písm. m) zákona o dani z príjmov je cena prijatá zamestnancom oslobodená od dane. Cena prijatá manželkou je oslobodená v sume 350 eur a suma 50 eur je zdaniteľným príjmom zamestnanca podľa § 5 ods. 3 písm. c) zákona o dani z príjmov. Zamestnávateľ preto zahrnie zamestnancovi do úhrnu jeho zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti sumu 50 eur v mesiaci, v ktorom bola prijatá.

Ak nepeňažné plnenie je v príslušnom kalendárnom mesiaci u zamestnanca jeho jediným príjmom od zamestnávateľa, alebo bude tvoriť jeho prevažnú časť, pri zdanení sa postupuje podľa § 35 ods. 3 písm. a) zákona o dani z príjmov. Podľa tohto ustanovenia zamestnancovi, ktorého zdaniteľná mzda spočíva len v nepeňažnom plnení, pri ktorom sa neuplatňuje postup podľa § 5 ods. 3 písm. d) alebo nepeňažné plnenie tvorí väčšiu časť zdaniteľnej mzdy, keď nemožno zrážku vykonať, preddavok na daň sa zrazí dodatočne pri najbližšom peňažnom plnení. Ak zamestnávateľ nemôže zraziť preddavok na daň ani pri najbližšom peňažnom plnení a zamestnanec požiada zamestnávateľa o vykonanie ročného zúčtovania, nedoplatok dane zrazí zamestnávateľ zamestnancovi zo mzdy najneskôr do konca zdaňovacieho obdobia, v ktorom sa vykonalo ročné zúčtovanie preddavkov.

Ak bude zamestnanec podávať daňové priznanie, daň sa vyrovná pri podaní daňového priznania. Ak daňovníkovi v súlade s § 32 zákona o dani z príjmov nevznikne povinnosť podať daňové priznanie, považuje sa daň z nepeňažného plnenia za vysporiadanú.

Príklad

Manželka zamestnanca v športovej súťaži vyhlásenej zamestnávateľom manžela vyhrala prvú cenu v hodnote 400 eur vyplatenú zo sociálneho fondu.

V súlade s § 9 ods. 2 písm. m) zákona o dani z príjmov je cena prijatá manželkou oslobodená v sume 350 eur a suma 50 eur je zdaniteľným príjmom zamestnanca podľa § 5 ods. 3 písm. c) zákona o dani z príjmov. Zamestnanec v mesiaci máji, kedy bola výhra odovzdaná, nepoberal príjem zo závislej činnosti (bol práceneschopný a poberal iba nemocenské dávky). Zamestnávateľ preto zahrnie zamestnancovi do úhrnu jeho zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti sumu 50 eur v nasledujúcom mesiaci (mesiacoch). V prípade, ak by bol zamestnanec práceneschopný do konca roka, vysporiada výhru v rámci ročného zúčtovania preddavkov. Ak by zamestnanec nepožiadaval o ročné zúčtovanie, zahrnie zamestnávateľ tento nepeňažný príjem do potvrdenia vystaveného podľa § 39 ods. 5 zákona o dani z príjmov.

Príklad

Zamestnávateľ usporiadal športovú súťaž pre svojich zamestnancov. Medzi súťažiacimi boli i dôchodcovia, bývalí zamestnanci. Vecnú cenu v hodnote 400 eur vyhral jeden z dôchodcov.

Cena je oslobodená do výšky 350 eur, 50 eur je zdaniteľný príjem bývalého zamestnanca. Uvedený príjem nemožno zamestnávateľ zdaniť, pretože bývalý zamestnanec nepoberal v čase súťaže žiaden príjem zo závislej činnosti od tohto zamestnávateľa. Ak žiaden príjem do konca roka od tohto zamestnávateľa nebude dôchodca mať, hodnotu ceny neoslobodenú od dane zamestnávateľ uvedie do potvrdenia o zdaniteľných príjmoch zo závislej

činnosti. Ak by to bol jediný zdaniteľný príjem dôchodcu v príslušnom kalendárnom roku, nebude zdanený v súlade s § 46a zákona o dani z príjmov. Ak by dôchodca mal aj iné príjmy, ktoré by spolu so zdaniteľným príjmom z ceny 50 eur presiahli limit zdaniteľných príjmov, ktorý je určený pre povinnosť podania daňového priznania, uviedol by v daňovom priznaní túto sumu ako príjem zo závislej činnosti.

Pokiaľ obdrží cenu alebo výhru osoba, ktorá nie je manželkou zamestnanca alebo dieťa zamestnanca, ktoré nie je považované za vyživované podľa § 33 zákona o dani z príjmov a prijatá cena alebo výhra nesplňa podmienku pre oslobodenie od dane, takýto zdaniteľný príjem nie je príjmom zo závislej činnosti, ale je ostatným príjmom podľa § 8 ods. 1 písm. j) zákona o dani z príjmov. Zdanenie si zabezpečí sám príjemca ceny alebo výhry v podanom daňovom priznaní.

Príklad

Súťaže vyhlásenej zamestnávateľom sa zúčastnil aj zamestnanec so svojou družkou. Družka vyhrala prvú cenu – elektroniku v hodnote 400 eur.

V danom prípade sa oslobodenie od dane podľa § 9 ods. 2 písm. m) zákona o dani z príjmov vzťahuje na sumu 350 eur, suma 50 eur je zdaniteľným príjmom. Pretože výherkyňou nie je manželka zamestnanca, nemožno hodnotu nepeňažnej výhry zdaniť u zamestnanca. Tento príjem nie je považovaný za príjem podľa § 5 ods. 3 písm. c) zákona, ale je ostatným príjmom podľa § 8 ods. 1 písm. j) zákona. Je povinnosťou výherkyne zdaniť tento príjem osobne v podanom daňovom priznaní. Hodnotu výhry je povinný výherkyňa oznámiť organizátor súťaže (zamestnávateľ).

ZÁVER - Ceny a výhry prijaté zamestnancom nesúvisiace s výkonom závislej činnosti sa nezdaňujú, nakoľko nie sú predmetom dane. Takýmto môžu byť ceny a výhry poskytnuté zamestnancovi odborovou organizáciou pôsobiacou u zamestnávateľa, nakoľko nesúvisia so závislou činnosťou zamestnanca u zamestnávateľa, ale vyplývajú z členstva v odborovej organizácii.

Ing. Ivana Valterová

Garančné poistenie

Zamestnancom sa môže stať, že napriek riadnemu výkonu práce nedostanú za vykonanú prácu odmenu načas, resp. odmenu nedostanú vôbec. Ide o situáciu, kedy zamestnanci pracujú pre zamestnávateľa s finančnými ťažkosťami, v takom prípade majú zamestnanci možnosť uplatniť si nárok z garančného poistenia. Na to je však v prvom rade potrebné, aby bol zamestnávateľ považovaný za platobne neschopného v zmysle zákonom stanovených podmienok. Kde si musí zamestnanec uplatniť nárok na dávku garančného poistenia? V akej výške sa táto dávka poskytuje?

PLATOBNÚ NESCHOPNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA a z toho vyplývajúce nároky zamestnancov, ako aj ich vzájomnú informačnú povinnosť upravuje Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z.z. v z.n.p.) len veľmi stručne, a to ust. § 21 a § 22. V zmysle Zákonníka práce, ak sa zamestnávateľ dostane do platobnej neschopnosti a nedokáže uspokojiť nároky svojich zamestnancov vyplývajúce im z pracovnoprávných vzťahov, **uspokoja sa tieto nároky dávkou z garančného poistenia** podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v z. n. p.

Okrem toho Zákonník práce ešte upravuje vzájomnú informačnú povinnosť medzi zamestnávateľom, resp. správcom konkurznej podstaty (alebo predbežným správcom konkurznej podstaty) a zamestnancami. V súlade s touto povinnosťou musí zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty **informovať zástupcov zamestnancov o platobnej neschopnosti v lehotě desiatich dní od jej vzniku, a to písomnou formou.** Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, túto povinnosť majú priamo voči zamestnancom. Keďže bola spomenutá vzájomná informačná povinnosť, vyplýva z toho, že určitú povinnosť podať informácie zákon ukladá aj zamestnancom. Zamestnanci majú povinnosť na žiadosť zamestnávateľa, predbežného správcu konkurznej podstaty alebo správcu konkurznej

podstaty oznámiť všetky informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávných vzťahov podľa osobitného predpisu.

GARANČNÉ POISTENIE JE SOCIÁLNYM POISTENÍM pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie nárokov zamest-

jednu takúto fyzickú osobu. **Zamestnávateľ, ktorý je povinne garančne poistený, je povinný platiť poistné na garančné poistenie, a to vo výške 0,25 % z vymeriavacieho základu** určeného ust. § 138 ods. 8 a 9. Za podmienok ustanovených zákonom sa z garančného poistenia poskytuje dávka garančného poistenia uprave-

Zamestnancovi nárok na dávku neprislúcha, ak pracovnoprávny vzťah uzatvoril až po vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

nanca a na úhradu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.

Povinne garančne poistený je zamestnávateľ zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu. Zamestnancom na účely garančného poistenia je fyzická osoba v právnom vzťahu zakladajúcom zamestnávateľovi garančné poistenie. Kto je zamestnávateľom v zmysle zákona o sociálnom poistení definuje zákon ust. § 7 ods. 1.

Zamestnávateľovi vzniká garančné poistenie odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu a zaniká dňom, v ktorom už nezamestnáva ani

ná ust. § 102 a § 103.

Nie každé nevyplácanie mzdových nárokov však automaticky zakladá právo zamestnancov požadovať dávku garančného poistenia.

Základnou podmienkou na vznik nároku na dávku garančného poistenia je existencia platobnej neschopnosti zamestnávateľa, pričom zamestnávateľ je platobne neschopný, ak bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu alebo ak súd začal konkurzné konanie bez návrhu na vyhlásenie konkurzu podľa zákona č. 7/2005 Z.z. o konkurze a reštrukturalizácii v z. n. p.

Pri posudzovaní samotných nárokov na dávku garančného poistenia nie je podstatné, či v prípade podania návrhu dôjde k vyhláseniu konkurzu alebo bude konanie zastavené, resp. dôjde k odmietnutiu

návrhu. **Pre uplatnenie nárokov na dávku garančného poistenia úplne stačí, ak bol návrh na vyhlásenie konkurzu podaný.**

Zamestnanci sú teda pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa chránení a môžu sa obrátiť na Sociálnu poisťovňu, ktorá je pri preukázaní platobnej neschopnosti zamestnávateľa a výške neuspokojených mzdových nárokov zamestnancov povinná poskytnúť žiadateľom dávku garančného poistenia.

NÁROK NA DÁVKU GARANČNÉHO POISTENIA MÁ ZAMESTNANEC, ktorý je alebo bol v pracovnoprávnom vzťahu u zamestnávateľa, ktorý sa stal platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky zamestnanca z pracovnoprávneho vzťahu, ktorými sú:

- nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti
- nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu
- nárok na odmenu dohodnutú v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
- nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci
- nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok
- nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru
- nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru
- nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru
- nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností
- nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania
- nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca podľa zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príj-

mu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v z. n. p.

- súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde vrátane trov právneho zastúpenia.

ZÁKON AJ NEGATÍVNE VYMEDZUJE, KEDY ZAMESTNANEC NEMÁ NÁROK na dávku garančného poistenia. Zamestnancovi nárok **na túto dávku neprislúcha**, ak pracovnoprávny vzťah **uzatvoril až po vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa**, ale len za predpokladu, ak bol na platobnú neschopnosť zamestnávateľa písomne upozornený.

Dávku garančného poistenia je možné v súlade so zákonom poskytnúť najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo ku dňu skončenia pracovného pomeru z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Ak by aj existovalo viac mesiacov, počas ktorých neboli uspokojené mzdové nároky zamestnancov, dávku garančného poistenia je možné poskytnúť maximálne za obdobie troch mesiacov, pričom zamestnanci si nemôžu určiť, za ktoré mesiace si chcú uplatniť náhradu neuspokojených nárokov, nakoľko zamestnávateľ alebo správca konkurznej podstaty (resp. predbežný správca konkurznej podstaty) sú povinní potvrdiť zamestnancom posledné tri neuspokojené mesiace.

Z uvedeného vyplýva, že na uplatnenie nároku je potrebná aj spolupráca zamestnávateľa, správcu konkurznej podstaty, resp. predbežného správcu konkurznej podstaty:

1. Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty vystaví oznámenie o vzniku platobnej neschopnosti, kde je potrebné uviesť dátum vzniku platobnej neschopnosti. Toto oznámenie stačí vyplniť a doručiť Sociálnej poisťovni len raz.

2. Zamestnávateľ, správca konkurznej podstaty alebo predbežný správca konkurznej podstaty potvrdí osobitne nároky každého zamestnanca z pracovnoprávneho vzťahu za posledné tri mesiace pracovnoprávneho vzťahu pred vznikom platobnej neschopnosti, resp. pred skončením pracovnoprávneho vzťahu.

ZAMESTNANCOVI POTVRDÍ NÁROKY Z PRACOVNOPRÁVNEHO VZŤAHU

- **zamestnávateľ**, ak
 - súd odmietol návrh na vyhlásenie konkurzu
 - súd neustanovil predbežného správcu konkurznej podstaty alebo správcu konkurznej podstaty a konkurz ešte nebol vyhlásený
 - súd začaté konkurzné konanie zamietol, prerušil alebo zastavil
- **správca konkurznej podstaty**, ak súd rozhodol o vyhlásení konkurzu
- **predbežný správca konkurznej podstaty**, ak bol v konkurznom konaní ustanovený ešte pred vyhlásením konkurzu.

Zamestnanec si musí nárok na dávku uplatniť v pobočke Sociálnej poisťovne podaním žiadosti o dávku garančného poistenia (tlačivo je k dispozícii na jednotlivých pobočkách, ako aj na webovej stránke Sociálnej poisťovne). Miestna príslušnosť pobočky je daná podľa miesta útvaru zamestnávateľa, ktorý vedie evidenciu miezd, resp. podľa sídla zamestnávateľa alebo jeho organizačnej zložky, ak evidenciu miezd vedie útvar so sídlom mimo územia SR.

Žiadosť by mala byť podaná do 60 dní odo dňa vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, resp. odo dňa skončenia pracovného pomeru.

Kedže táto lehota je len poriadková a zákon s jej zmeškaním nespája zánik nároku, žiadosť zamestnanca nemôže byť zamietnutá len z dôvodu, že bola podaná po uply-

nutí danej lehoty. Zamestnanec si teda môže uplatniť nárok aj po uplynutí 60 dňovej lehoty.

SOCIÁLNA POISŤOVŇA MÁ NA POSÚDENIE ŽIADOSTI a rozhodnutie lehotu 60 dní, pričom v mimoriadne zložitých prípadoch je možné danú lehotu predĺžiť, prípadne je možné konanie prerušiť. Výsledkom konania je rozhodnutie, ktorým Sociálna poisťovňa dávku garančného poistenia buď prizná, alebo neprizná. V oboch prípadoch má zamestnanec právo podať proti rozhodnutiu odvolanie a v prípade nespokojnosti aj s rozhodnutím o odvolaní, zákon priznáva zamestnancovi právo obrátiť sa so žalobou na súd.

V prípade uznania nároku je zamestnancovi vyplatená dávka garančného poistenia, ktorá je jednorazovou dávkou. **Konkrétna výška dávky garančného poistenia sa poskytuje v sume príslušného nároku zníženého o sociálne a zdravotné odvody, ktoré je zamestnanec povinný platiť** (t.j. poistné na nemocenské poistenie, invalidné poistenie, starobné poistenie, poistenie v nezamestnanosti a zdravotné poistenie) a o preddavok na daň alebo daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov, vypočítaných podľa podmienok platných v kalendárnom mesiaci, za ktorý zamestnancovi vznik nárok.

V prípade uznania nároku je zamestnancovi vyplatená dávka garančného poistenia, ktorá je jednorazovou dávkou. **Konkrétna výška dávky garančného poistenia sa poskytuje v sume príslušného nároku zníženého o sociálne a zdravotné odvody, ktoré je zamestnanec povinný platiť** (t.j. poistné na nemocenské poistenie, invalidné poistenie, starobné poistenie, poistenie v nezamestnanosti a zdravotné poistenie) a o preddavok na daň alebo daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov, vypočítaných podľa podmienok platných v kalendárnom mesiaci, za ktorý zamestnancovi vznik nárok.

DÁVKA GARANČNÉHO POISTENIA MÔŽE BYŤ POSKYTNUTÁ maximálne v sume trojnásobku jednej

dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu určeného ku dňu vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Ak platobná neschopnosť vznikla v období od 1. januára do 30. júna kalendárneho roka, použije sa všeobecný vymeriavací základ, ktorý platil v kalendárnom roku dva roky predchádzajúcim kalendárnemu roku, v ktorom vznikla platobná neschopnosť. Ak platobná neschopnosť vznikla v období od 1. júla do 31. decembra kalendárneho roka, použije sa všeobecný vymeriavací základ, ktorý platil v kalendárnom roku predchádzajúcim kalendárnemu roku, v ktorom vznikla platobná neschopnosť. Maximálna výška dávky, na ktorú má zamestnanec nárok za obdobie od 1. 1. 2020 do 30. 6. 2020, teda v zmysle uvedeného **predstavuje sumu 3 039 eur** (trojnásobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu platného za rok 2018). **Maximálna výška dávky za obdobie od 1. 7. 2020 do 31. 12. 2020 predstavuje sumu 3 276 eur** (t.j. trojnásobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu platného za rok 2019). Nakoľko výška požadovaných neuspokojených nárokov nesmie presiahnuť maximálnu výšku dávky garančného poistenia, ak by aj zamestnanec požadoval nároky vo vyššej sume, po splnení zákonom stanovených podmienok by mu mohla byť v tomto roku priznaná dávka garančného poistenia len v sume 3 039 eur, resp. v sume 3 276 eur.

RADA!

- Nárok na výplatu dávky garančného poistenia alebo jej časti sa premlčí uplynutím troch rokov odo dňa, za ktorý dávka alebo jej časť patrili.
- Lehota neplynie počas konania o dávke a v období, v ktorom účastníkovi konania, ktorý musí mať opatrovníka, nebol opatrovník ustanovený.
- Ak bola vyplatená dávka garančného poistenia, zamestnávateľ sa stáva dlžníkom Sociálnej poisťovne.
- V prípade rozhodnutia súdu o odmietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu alebo o zastavení konkurzného konania z iného dôvodu ako pre nedostatok majetku, je zamestnávateľ povinný Sociálnej poisťovni vrátiť vyplatenú sumu dávky zvýšenú o úrok, a to do troch dní odo dňa právoplatnosti rozhodnutia súdu.

JUDr. Sandra Mrukviová Tomiová

§ 7 zákona č. 461/2003 Z. z.

cita. na strane 38

Zamestnávateľ

(1) Zamestnávateľ podľa tohto zákona je

a) fyzická osoba, ktorá je povinná poskytovať zamestnancovi príjem uvedený v § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 a má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, povolenie na prechodný pobyt alebo povolenie na trvalý pobyt,

b) právnická osoba, ktorá je povinná poskytovať zamestnancovi príjem uvedený v § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 a jej sídlo alebo sídlo jej organizačnej zložky je na území Slovenskej republiky,

c) pre fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3

1. fyzická osoba, ktorá je povinná poskytovať zamestnancovi príjem uvedený v § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 a má bydlisko v inom členskom štáte Európskej únie alebo v štáte, ktorý je zmluvnou stranou dohody o Európskom hospodárskom priestore ako Slovenská republika alebo na území Švajčiarskej konfederácie alebo v štáte, s ktorým má Slovenská republika uzatvorenú medzinárodnú zmluvu, ktorá má prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky, alebo

2. právnická osoba, ktorá je povinná poskytovať zamestnancovi príjem uvedený v § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 a má sídlo alebo sídlo organizačnej zložky v členskom štáte Európskej únie alebo v štáte, ktorý je zmluvnou stranou dohody o Európskom hospodárskom priestore, alebo na území Švajčiarskej konfederácie alebo v štáte, s ktorým má Slovenská republika uzatvorenú medzinárodnú zmluvu, ktorá má prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky.

(2) Ak zamestnávateľom nie je fyzická osoba alebo právnická osoba podľa odseku 1, funkciu zamestnávateľa plní platiteľ príjmu zo závislej činnosti podľa osobitného predpisu.

(3) Zamestnávateľ na účely...

Mzdové príplatky v podnikateľskej sfére

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v z. n. p. (ďalej iba „ZP“) garantuje zamestnancom okrem samotnej mzdy aj minimálne sumy mzdových zvýhodnení pri práci vykonávanej, nadčas, vo sviatok, v sobotu, v nedeľu, v noci a v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí. Ďalšie mzdové zvýhodnenia (napr. za prácu vo výškach a pod.) nie sú zákonom garantované, tzn. že ich poskytnutie je vecou dohody zamestnanca a zamestnávateľa.

MO

ZAMESTNANEC MÁ ZA PRÁCU NADČAS

nárok na mzdu a zároveň na mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške **25 % priemerného zárobku** zamestnanca. Zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **35 % jeho priemerného zárobku**. Riziková práca je druhom práce, ktorú možno zaradiť do tretej alebo štvrtej kategórie náročnosti práce. Obe kategórie prác sú upravené v ust. § 31 ods. 4 a 5 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ochrane verejného zdravia“). Vzhľadom na to, že ZP ustanovuje minimálne sadzby mzdového zvýhodnenia v závislosti od vykonávanej práce v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve možno dohodnúť aj vyššie sadzby, príp. sadzby diferencované podľa rôznych kritérií.

Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas možno nahradiť poskytnutím náhradného voľna. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodina náhradného voľna. Zamestnanec vyčerpaním náhradného voľna stráca nárok na mzdové zvýhodnenie. Zachovaný mu však zostáva nárok na mzdu, ktorú má zamestnávateľ v súlade s § 118 ZP poskytnúť vo výpláte mzdy za mesiac, v ktorom došlo k výkonu práce nadčas. Nahradenie mzdového zvýhodnenia čerpaním náhradného voľna si však vyžaduje doho-

du zamestnanca so zamestnávateľom. **Čerpanie náhradného voľna za dobu práce nadčas nemožno nariadiť.** ZP pripúšťa výlučne individuálnu dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Môže ísť o písomnú, ale aj o ústnu dohodu o čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, **zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po me-**

prácu nadčas počas dohodnutej doby po výkone práce nadčas – t. j. napr. do konca augusta 2020 čo znamená, že zamestnancovi prináleží mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 25 % priemerného zárobku.

Ako správne postupovať pri výpočte tohto mzdového zvýhodnenia, keďže po uplynutí uvedenej doby sa už počíta priemerný zárobok z iného štvrťroka, než by sa počítal pri vyplatení mzdového zvýhodnenia vo výpláte za mesiac apríl?

V prípade dodatočného vyplatenia mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas v ďalšom rozhodujúcom ob-

Zamestnanec za dobu čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok obdrží náhradu mzdy vo výške 100 % svojho priemerného zárobku.

siaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno výnimočne dohodnúť, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

Príklad

Zamestnanec vykonával prácu nadčas počas mesiaca apríl 2020, pričom sa so zamestnávateľom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu tejto práce nadčas. Ak zamestnávateľ z prevádzkových dôvodov neumožní zamestnancovi vyčerpať dohodnuté náhradné voľno za

dobu, výška nároku sa novo nepočíta, ale vypláť sa len suma, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok, keby sa na čerpaní náhradného voľna so zamestnávateľom nedohodol. V uvedenom prípade sa mzdové zvýhodnenie vypočíta z priemerného zárobku určeného z údajov rozhodujúceho obdobia, ktorým je 1. kalendárny štvrťrok roku 2020, na základe ktorých by sa počítalo mzdové zvýhodnenie za mesiac apríl 2020. Nie je podstatné, že toto mzdové zvýhodnenie bude vyplatené až v mesiaci september 2020, kedy sa už ako rozhodujúce obdobie pri výpočte priemerného zárobku bude používať 2. kalendárny štvrťrok.

ZP umožňuje zamestnávateľovi písomne sa dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, **že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku.** V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa § 121 ods.1 ZP a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

ZA PRÁCU VO SVIATOK zamestnancovi patrí **dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku.** Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. ZP stanovuje len minimálny nárok na mzdové zvýhodnenie. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť sadzby vyššie, prípadne ich diferencovať podľa toho, kedy došlo k výkonu práce vo sviatok. **Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok možno nahradiť poskytnutím náhradného voľna.** Za hodinu práce vo sviatok patrí zamestnancovi hodina náhradného voľna. Zamestnanec vyčerpaním náhradného voľna stráca nárok na mzdové zvýhodnenie. Zachovaný mu však zostáva nárok na mzdu, ktorú má zamestnávateľ v súlade s § 118 ZP poskytnúť vo výplate mzdy za mesiac, v ktorom došlo k výkonu práce vo sviatok. **Nahradenie mzdového zvýhodnenia čerpaním náhradného voľna si však aj v tomto prípade vyžaduje dohodu zamestnanca so zamestnávateľom.**

Je vhodné pri výkone práce vo sviatok zároveň dohodnúť, či za-

mestnanec bude za prácu nadčas čerpať náhradné voľno namiesto mzdového zvýhodnenia a prípadne aj dokedy zamestnanec toto náhradné voľno vyčerpá. Túto dobu ZP neustanovuje, je to rovnako vec dohody zamestnanca a zamestnávateľa.

Zamestnávateľ by však podľa § 122 ods. 2 ZP mal zamestnancovi umožniť vyčerpať **náhradné voľno v lehotě 3 kalendárnych mesiacov, ak sa spolu nedohodli na inom období po výkone práce vo sviatok.** Pokiaľ zamestnávateľ napokon neposkytne náhradné voľno v tejto 3-mesačnej alebo inak dohodnutej dobe, je povinný vyplatiť zamestnancovi príslušnú sumu mzdového zvýhodnenia.

Na rozdiel od nárokov pri čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas však zamestnanec za dobu čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok obdrží náhradu mzdy **vo výške 100 % svojho priemerného zárobku.**

Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve však možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, bude za čerpanie náhradného voľna patriť zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Príklad
Zamestnanec pracoval vo sviatok, pričom zároveň v tento deň vykonával prácu nadčas. Patria tomuto zamestnancovi obidve mzdové zvýhodnenia podľa ZP – aj za prácu nadčas, aj za prácu vo sviatok, ak ide o rovnaký deň? Zamestnanec si chce zobrať náhradné voľno za prácu vo sviatok s náhradou mzdy a zároveň požaduje

aj vyplatiť mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

Práca vo sviatok a práca nadčas sú dva samostatné inštitúty. V prípade súbehu práce nadčas a práce vo sviatok patria zamestnancovi obidve mzdové zvýhodnenia súčasne. Spomínanému zamestnancovi teda prináleží mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas najmenej vo výške 25 % resp. 35 % jeho priemerného zárobku, ako aj mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.

Zamestnanec môže po dohode so zamestnávateľom čerpať náhradné voľno namiesto mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok. Pri čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok sa zamestnancovi v plnej miere zachováva nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Obdobne, pri čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas by sa zamestnancovi zachovával nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok.

Ust. § 122 ods. 3 ZP rieši nároky zamestnancov, ktorým sviatok pripadol na ich obvyklý pracovný deň, a v dôsledku sviatku nemohli pracovať. Spôsob riešenia je odlišný podľa toho, či ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou alebo hodinovou mzdou.

Zamestnancom odmeňovaným mesačnou mzdou patrí za dobu sviatku, ktorý pripadol na riadny pracovný deň zamestnanca, nekrátená mesačná mzda, aj keď zamestnanec z dôvodu sviatku v tento deň nepracoval. U týchto zamestnancov sa deň sviatku považuje za odpracovaný deň. V prípade, že zamestnanec odmeňovaný mesačnou mzdou bude v deň sviatku, ktorý pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, vykonávať prácu, jeho mesačná mzda sa nemení. Dosiahnutou mzdou za dobu výkonu práce vo sviatok sa rozumie jeho nekrátená mesačná mzda, ku ktorej obdrží mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok.

U zamestnancov odmeňovaných hodinovou mzdou sa postupuje tak, že ak deň sviatku pripadne

na obvyklý pracovný deň zamestnanca a tento v dôsledku sviatku nepracoval, nevznikne mu nárok na mzdu. Aby však z tohto dôvodu nebol poškodený na výške mzdy, má nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za pracovné hodiny, počas ktorých z dôvodu sviatku nepracoval.

Na vznik nároku na náhradu ušlej mzdy za sviatok musia byť súčasne splnené nasledovné podmienky:

- sviatok pripadol na obvyklý pracovný deň zamestnanca,
- zamestnanec v dôsledku sviatku pripadajúceho na obvyklý pracovný deň zamestnanca nemohol pracovať,
- zamestnanec za dobu sviatku z dôvodu nevykonávania práce neobdržal mzdu.

Pokiaľ zamestnanec podľa rozvrhu pracovných zmien v deň sviatku nemal pracovať, **nemá nárok ani na mzdu, ani na náhradu mzdy za sviatok.**

ZP umožňuje v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve dohodnúť, že postup, pri ktorom sa zamestnancom ich mzda v prípade sviatku bude krátiť, sa uplatní aj u zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou. Pri takomto dohodnutí nárokov sa mesačná mzda zamestnanca za deň sviatku, ktorý pripadol na obvyklý pracovný deň zamestnanca, a v ktorý zamestnanec z dôvodu sviatku nepracoval, úmerne zníži. Za dobu sviatku zamestnanec obdrží náhradu mzdy za sviatok obdobne, ako je tomu v prípade zamestnancov odmeňovaných hodinovou mzdou. Táto doba sa potom v takomto prípade už nepovažuje za odpracovanú dobu na účely zistenia priemerného zárobku.

V nadväznosti na poskytovanie mzdy, resp. náhrady mzdy za sviatok pripadajúci na obvyklý pracovný deň zamestnanca, ZP definuje sankčné opatrenie pre prípad neospravedlneného vymeškania zmien nariadených na deň bezprostredne pred sviatkom, prípadne po sviatku.

V týchto prípadoch zamestnancovi nevzniká nárok na náhradu mzdy za sviatok a v prípade mesačne odmeňovaných zamestnancov nárok na mzdu za dobu sviatku, v ktorý nepracoval. **Rovnako nemá zamestnanec nárok na náhradu mzdy alebo na nekrátenú mesačnú mzdu, ak mal podľa harmonogramu zmien v deň sviatku riadne pracovať, avšak neospravedlnene túto zmenu neodpracoval.** Táto sankcia sa týka aj neospravedlneného vymeškania časti niektorej z uvedených pracovných zmien.

V zmysle § 122 ods. 5 ZP je možné s vedúcim zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve (uvedenú úpravu nie je možné dohodnúť v kolektívnej zmluve) mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Táto možnosť sa týka výluč-

práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu. 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, najmenej však 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, a to v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov. Na pracoviskách s nočnými zmenami sa na účely mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu podľa § 122a ods.1 a ods. 2 ZP sobota začína hodinou zodpovedajúcou ná-

Čerpanie náhradného voľna za dobu práce nadčas nemožno nariadiť. ZP pripúšťa výlučne individuálnu dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

ne vedúcich zamestnancov, ktorých okruh je vymedzený v § 9 ods. 3 ZP. Ak je vo výške mzdy prihliadnuté na prácu vo sviatok, vedúcemu zamestnancovi neprináleží mzdové zvýhodnenie za prácu vykonávanú vo sviatok a za túto dobu si nemôže čerpať ani náhradné voľno. Avšak **za prácu vo sviatok mu vždy vzniká nárok na mzdu.**

Na pracoviskách s nočnými zmenami sa sviatok ako deň pracovného pokoja začína hodinou zodpovedajúcou nástupu zmeny, ktorá v pracovnom týždni podľa rozvrhu pracovných zmien nastupuje ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku (§ 95 ZP). **Začiatok sviatku sa v týchto prípadoch teda nepočíta od polnoci, ale od hodiny nástupu prvej ranej pracovnej zmeny.**

MZDOVÉ ZVÝHODNENIE ZA PRÁCU V SOBOTU. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde **za každú hodinu**

stupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu. Ak k takejto dohode dôjde, vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie podľa § 122a ods. 1 a ods. 2 ZP.

ZAMESTNANCOVI PATRÍ ZA PRÁCU V NEDEĽU popri dosiahnutej mzde **za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.**

U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodne-

nia, najmenej však 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, a to v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v nedeľu. V takomto prípade vedúcemu zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu nepatrí. Na pracoviskách s nočnými zmenami sa na účely mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu podľa § 122b ods. 1 a ods. 2 ZP nedeľa začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá raná zmena a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

ZAMESTNANEC MÁ ZA NOČNÚ PRÁCU (prácu vykonávanú v čase medzi 22. a 6. hodinou) **nárok na mzdu a zároveň na mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.** Ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikóvu prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.** ZP stanovuje len minimálnu sadzbu nároku na mzdové zvýhodnenie, ktorá je záväzná pre všetkých zamestnávateľov, teda aj pre strany zúčastnené kolektívneho vyjednávania o mzdách.

U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, možno dohodnúť, ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikóvu prácu, nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia, **najmenej však 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu** podľa osobitného predpisu, v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchá-

dzájúceho kalendárneho roka **zamestnával menej ako 20 zamestnancov.**

V pracovnej zmluve s vedúcimi zamestnancami, ktorých okruh je vymedzený v § 9 ods. 3 ZP, je možné dohodnúť výšku mzdy už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Pri takomto dojednaní mzdových podmienok už mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

MZDOVÉ ZVÝHODNENIE ZA PRÁCU V SŤAŽENOM A ZDRAVIU ŠKODLIVOM PROSTREDÍ.

ZP garantuje zamestnancom minimálnu výšku mzdového zvýhodnenia aj v prípade sťaženého výkonu práce. Pre tieto účely je potrebné definovať, čo sa rozumie pod pojmom „sťažený výkon práce“. Sťažený výkon práce vzniká pri vykonávaní pracovných činností v prostredí, v ktorom pôsobia chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach, fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie), ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zní-

ženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

Pokiaľ zamestnanec bude vykonávať pracovné činnosti v prostredí, o ktorom kompetentný orgán potvrdil, že ide o sťažený výkon práce, zamestnanec má právny nárok na mzdové zvýhodnenie, najmenej vo výške garantovanej ZP. Táto minimálna výška je záväzná aj pre účastníkov kolektívneho vyjednávania.

Za každú hodinu takejto práce zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde **mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.** ZP stanovuje len minimálnu sadzbu nároku na mzdové zvýhodnenie, ktorá je záväzná pre všetkých zamestnávateľov, teda aj pre strany zúčastnené kolektívneho vyjednávania o mzdách.

ZP uvádza, že mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj:

- **pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia** uvedených v § 124 ods. 2 ZP, alebo
- **pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú** alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú.

V takomto prípade ZP však negarantuje minimálne mzdové zvýhodnenie vo výške 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Ing. Ján Mintál

K rubrike „Pracovné právo“ a „Mzdy a odvody“ sme publikovali

• **Zákon o dani z príjmov** (zák. č. 595/2003 Z.z.),

Zákony I časť A/2020

• **Občiansky zákonník** (zák. č. 40/1964 Zb.),

Zákony II časť A/2020

• **Zákonník práce** (zák. č. 311/2001 Z.z.),

Zákony III časť A/2020

• **Zákon o sociálnom poistení** (zák. č. 461/2003 Z.z.),

Zákon o prídavku na dieťa (zák. č. 600/2003 Z.z.),

Zákony III časť C/2020

• **Zákaz výpovede a PN v roku 2020, Výpoveď zo strany zamestnanca, Nepretržitá prevádzka – práca nadčas, odmeňovanie, Sociálny fond – tvorba a použitie, Práca z domu a cestovné náhrady, Stravné lístky pre zamestnancov, Zrážky zo mzdy – komplexne, Úroky z omeškania pri nevyplatení mzdy, Agentúra dočasného zamestnávania – mesačník PAM 6/2020**

• **Brexit zdravotné a sociálne zabezpečenie, Nezdaniteľné časti základu dane, Príspevok na športovú činnosť dieťaťa, Zamestnávateľ a zamestnanec – povinnosti v roku 2020**

– **mesačník DUO 4-5/2020**

• **Zmeny v sociálnom poistení, Sponzorské a reklamy v ZDP – mesačník Poradca 10/2020**

• **Personalistika a mzdy – Pracovnoprávne vzťahy, Zákonník práce**

– **mesačník 1000 riešení 5-6/2020**

• **100 otázok a odpovedí – Zákonník práce, BOZP, Mzdy a odvody, Povinnosti zamestnávateľa, Odvody poistného od 1. 1. 2020, Zákonník práce s komentárom po novele, Podnikanie a koronavírus, s.r.o. – Sprievodca bez chýb, pokút a penále, Príručka mzdovej účtovníčky 2020 – odborné tematické publikácie**

Objednať si môžete na tel. č. 041/5652871, 5652877, v pracovný deň od 9,00 - 15,00 alebo emailom na adrese abos@poradca.sk, a na internete www.poradca.sk neobmedzene.

Praktické riešenia ku mzdám a odvodom

? Platba odvodov SZČO

Dôchodca podniká ako SZČO, odvádza odvody do zdravotnej a Sociálnej poisťovne v zmysle platných predpisov. V súčasnej mimoriadnej situácii zárobkovú činnosť nevykonáva, je doma v izolácii.

Musí za marec 2020 odvádzať odvody do zdravotnej a Sociálnej poisťovne? Má nárok na náhradu ušlého príjmu po dobu mimoriadnej situácie?

SZČO, ktorým v dôsledku mimoriadnej situácie poklesol čistý obrat alebo príjmy z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti o 40 % a viac, umožňuje novela zákona o sociálnom poistení odklad splatnosti zdravotných a sociálnych odvodov. Presné podmienky, akým spôsobom sa odklad bude riadiť – teda hlavne ako sa určí pokles čistého obratu a príjmov z podnikania stanoví vláda SR nariadením. Predĺžená splatnosť až do 31. júla 2020 platí pre poistné za marec 2020 (pôvodne splatné v mesiaci apríl 2020). Vláda môže svojím nariadením v budúcnosti určiť aj ďalšie obdobia, v ktorých môže odložiť splatnosť poistného za ďalšie obdobia.

SZČO, ktorá v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie prerušila alebo obmedzila vykonávanie alebo prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva alebo z dôvodu straty odbytu, poklesu zákaziek alebo výpadku subdodávok má nárok na paušálny príspevok na náhradu straty príjmu zo zárobkovej činnosti pre SZČO nadväzne na pokles tržieb (definitívna informácia o spôsobe zistenia poklesu tržieb bude v nariadení vlády SR). Finančný príspevok bude poskytovať miestne príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorom samostatne zárobkovo

činná osoba (SZČO) prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť. Žiadateľom o príspevok môže byť len subjekt, ktorý vznikol a začal prevádzkovať svoju činnosť najneskôr k 1. 2. 2020. SZČO musí splniť tieto podmienky:

- má splnené daňové povinnosti podľa osobitného predpisu,
- má splnené povinnosti odvodu preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie,
- neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období dvoch rokov pred podaním žiadosti o príspevok,
- nemá voči úradu splatné finančné záväzky,
- nie je v konkurze, likvidácii, nútenej správe alebo nemá určený splátkový kalendár podľa osobitného predpisu,
- nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru,
- nemá právoplatne uložený trest zákazu prijímať dotácie alebo subvencie alebo trest zákazu prijímať pomoc a podporu poskytovanú z fondov Európskej únie, ak ide o právnickú osobu.

Vypracovala:

Ing. Iveta Matlovičová

? Prenájom automobilu vlastnej s.r.o.

Konateľ jednoosobovej s.r.o. chce dať do nájmu svoje osobné auto pre spomínanú s.r.o.

V akej sume je vhodné dohodnúť sumu za prenájom auta? Bude to pre konateľa, ako fyzickú osobu zdaniteľný príjem?

V princípe upravuje zmluvný typ prenájmu hnutelnej veci, ktorá má byť uzatvorená medzi FO nepodnikateľom a podnikateľom zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ďalej len „Občiansky zákonník“) v ustanoveniach § 663 – § 670. Za podstatné (obligatórne) náležitosti nájomnej zmluvy sa považuje určenie zmluvných strán, predmetu nájmu, účelu nájmu, doby nájmu a výšky nájomného.

V prípade, že podnikateľ má automobil prenajatý na základe nájomnej zmluvy (§ 663 a nasl. Občianskeho zákonníka) je pri posudzovaní daňových výdavkov súvisiacich s jeho používaním potrebné brať do úvahy skutočnosť, že v zmysle § 2 písm. i) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z.n.p. (ďalej iba „ZDP“) daňovým výdavkom sú všetky výdavky (náklady) na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov preukázateľne vynaložené daňovníkom, zaúčtované v účtovníctve daňovníka alebo zaevidované v evidencii daňovníka podľa § 6 ods.11 ZDP, pričom pri využívaní majetku, ktorý môže mať charakter osobnej potreby a s ním súvisiacich výdavkov (nákladov), je daňový výdavok uznaný len v pomernej časti podľa § 19 ods. 2 písm. t) ZDP, v akej sa používa na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov, ak spomínaný zákon neustanovuje inak. ZDP pritom upresňuje rozsah zahrnutia týchto daňových výdavkov v prípade pracovných ciest a spotrebovaných pohonných látok. Výdavky na obstaranie automobilu v danom prípade nie sú opodstatnené, keďže tu nedochádza k obstaraniu automobilu. Automobil zostáva vo vlastníctve prenajímateľa, resp. požičiavateľa, nájomca, resp. vypožičiavateľ má

iba právo užívania prenajatého, resp. vypožičaného automobilu.

Pri používaní motorového vozidla nezahrnutého v obchodnom majetku, ktorý je vypožičaný resp. prenajatý, teda bude možné ako daňový výdavok pri prevádzke motorového vozidla uplatňovať preukázateľné výdavky v podobe:

- nájomného,
- výdavkov na spotrebované pohonné látky podľa § 19 ods. 2 písm. l) ZDP,
- opráv a údržby, ak je to v nájomnej zmluve dohodnuté,
- technického zhodnotenia prenajatého majetku, ak je to dohodnuté,
- ďalších prevádzkových výdavkov súvisiacich s použitím motorového vozidla (dialničné poplatky, parkovné, a pod.).

Podľa zákona nič nebráni uzatváraniu nájomných zmlúv medzi spriaznenými osobami za obvyklých podmienok. Príjem z prenájmu bude podľa ZDP posudzovaný ako príjem podliehajúci zdaneniu, to znamená, že fyzická osoba - prenajímateľ je povinná podať daňové priznanie. Takýto príjem by bol oslobodený od dane v tom prípade, ak by išlo o príležitostný prenájom hnutelných vecí podľa § 8 ZDP a celkový úhrn týchto príjmov nepresiahne v zdaňovacom období 500 eur, pričom platí, že ak takéto príjmy presiahnu 500 eur, do základu dane sa zahrnú len príjmy nad takto ustanovenú sumu.

Opakovaný prenájom motorových vozidiel sa však považuje za živnosť, teda opakovaným poskytovaním danej činnosti v podstate konateľ vykonáva podnikateľskú činnosť. Predmetný príjem by teda mal považovať za príjem podľa § 6 ods. 1 písm. b) ZDP, t.j. považovať ho za príjem zo živnosti. V danom prípade však možno odporučiť dohodnúť výšku obvyklého nájmu v kontexte s § 17 ods. 5 ZDP, nakoľko ide o obchodný vzťah medzi závislými osobami podľa § 2 písm. n) spomínaného zákona. Rovnaký režim sa aplikuje aj v prípade, ak by prenajímateľom automobilu bol zamestnanec – otec konateľa s.r.o.

Vypracoval:
Ing. Ján Mintál

Podiely na zisku

Každý rok na základe valnej hromady sa v tuzemskej s.r.o. rozhoduje o použití dosiahnutého hospodárskeho výsledku medzi spoločníkov. **Vypláca sa zisk cez výplatnú pásku alebo vyplatenie prebieha len v hotovosti alebo cez bankový účet? Ako sa podiel na zisku zdaní a v akej výške sa odvádzajú odvody za roky 2009 – 2019?**

Podiely na zisku z účtovného obdobia, ktoré začalo najskôr 1. januára 2017, sa po novom zdaňujú zrážkovou daňou 7 %, zrážku vykoná platiteľ dividendy. Podiel na zisku nepodlieha zdravotnému ani sociálnemu poisteniu. Základom pre výpočet zrážkovej dane je vyplatená dividendy.

Ak firma v minulosti pre zrážkovú daň registrovaná nebola, t.j. povinnosť odvieť zrážkovú daň jej vznikla prvýkrát, má povinnosť sa registrovať ako platiteľ dane z príjmov vyberanej zrážkou. Lehota sa odvíja aj od toho, či už nejakú inú daňovú registráciu firma má. Predpokladáme však, že podnikateľské firmy (s.r.o., a.s. a pod.) majú minimálne registráciu pre daň z príjmov právnickej osoby (majú pridelené DIČ). V takomto prípade na účely vykonania zmien v registrácii, daňovník oznámi miestne príslušnému správcovi dane skutočnosť, že mu vznikla povinnosť zrážať daň, a to do 30 dní od tohto dňa (odo dňa prvej výplaty dividendy). Je potrebné použiť tlačivo „Žiadosť o registráciu, oznámenie zmien, žiadosť o zrušenie registrácie na daň z príjmov a daň z pridanej hodnoty“ (na stránke Finančnej správy, resp. v elektronických službách Finančnej správy). Prijemcoví podielov na zisku nevzniká žiadna povinnosť. Zrážkovou daňou je príjem daňovo vysporiadaný.

Ak ide o podiel na zisku za roky 2013-2016: s.r.o. je povinná odvieť preddavok v sadzbe 14 % z celej výšky dividendy, napr. z 10 000 eur, 1 400 eur zdravotnej poisťovni a to 8. dňa po mesiaci, v ktorom bola dividendy vyplatená. Vyplatená suma dividendy bude súčasťou ročného zúčtovania zdravotného za rok v ktorom boli vyplatené.

Dividendy zo ziskov dosiahnutých za roky 2011 až 2016 – neplatí sa daň, platí sa zdravotné poistenie:

- zisky dosiahnuté za roky 2011-2012 – sadzba 10 % resp. 5 % pre zdravotne postihnutých. Poistenec (príjemca podielov na zisku) sám oznamuje sumu vyplateného podielu na zisku zdravotnej poisťovni do 31.5. roka nasledujúceho po roku vyplatenia. Zo sumy dividend sa odpočíta oslobodené minimum (50% z priemernej mesačnej mzdy) a rovnako sa zohľadní maximálny vymeriavací základ 60-násobok priemernej mesačnej mzdy).

Platiteľom poistného z tohto príjmu je jeho príjemca, t.j. fyzická osoba, ktorá zdravotnej poisťovni oznamuje príjem z dividend „Oznámením o príjmoch za rok ...“ (napr. podiely na zisku za roky 2011 a 2012 napr. prijaté v roku 2020 oznámia poistenci „Oznámením o príjmoch za rok 2020“). Lehota na podanie „Oznámenia ...“ zdravotnej poisťovni je do konca mája roka nasledujúceho po roku vyplatenia dividend.

Vymeriavacím základom je plnenie presahujúce minimálny vymeriavací základ toho ktorého roka, v ktorom boli vyplatené. Splatnosť vypočítaného poistného z príjmov z dividend je 45 dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti a vykonateľnosti výkazu nedoplatkov, ktorým zdravotná poisťovňa oznámi fyzickej osobe výsledok - nedoplatok z ročného zúčtovania poistného.

Z dividend za roky 2009 a 2010 sa neplatia odvody do zdravotnej poisťovne a ani sa nezráža daň z príjmu.

Uvedené platí aj pri výplati v súčasnosti. Podstatným teda nie je, v ktorom roku sa dividendy vyplatí, ale za ktorý rok bol zisk vykázaný. Odvody sa odvedú za podmienok platných pre daný rok. Zdravotné poistenie platia iba spoločníci fyzické osoby (právnické osoby nie) a to iba tí, ktorí sú zdravotne poistení v SR. Pre zdaňovanie podielov na zisku, resp. odvodov na zdravotné poistenie nie je rozhodujúca forma výplaty podielov na zisku (hotovosti, na účet, cez výplatnú pásku). Taktiež nie je rozhodujúce, či sú spoločníci v pracovnom pomere alebo nie.

Vypracoval:
Ing. Anton Kolumbus

Neoprávnené skončenie pracovného pomeru

Stáva sa, že zamestnávateľ poruší príslušné právne predpisy a dá zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo s ním neplatne skončí pracovný pomer. Najmä v čase pandémie boli vládou SR a NR SR prijaté ochranné opatrenia, na základe ktorých boli zatvorené všetky maloobchodné prevádzky a prevádzky poskytujúce služby, okrem zákonom stanovených výnimiek. Táto pre zamestnávateľov nepriaznivá situácia vedie k znížovaniu nákladov firiem a často aj napriek pozitívnym opatreniam prijatých štátom, k prepúšťaniu zamestnancov. Kedy sa považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné?

PRACOVNÝ POMER MOŽNO UKONČIŤ

dohodou, výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Zamestnávateľ môže tiež ukončiť pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti, a to ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa končí takto dohodnutým dňom. Práve dohoda o skončení pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom je jednou z možností skončenia pracovného pomeru v čase pandémie.

Dohoda musí byť písomná a dôvody skončenia pracovného pomeru v nej musia byť uvedené:

- ak to zamestnanec požaduje alebo
- ak sa pracovný pomer končí dohodou z dôvodu, že sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje, **zamestnanec sa stane nadbytočným** alebo
- zamestnanec podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej prácu vykonávať zo zdravotných dôvodov [§ 63 ods. 1 písm. a) b) a c) Zákonníka práce].

Ak je v čase pandémie dôvodom k skončeniu pracovného pomeru nadbytočnosť zamestnanca pre COVID-19 musí byť v dohode uvedený. V závislosti od toho, aký je v dohode uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru zamestnanca má zamestnávateľ aj povinnosť vyplatiť tomuto zamestnancovi odstupné.

Ustanovenie § 79 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v z.n.p. (ďalej len ZP) upravuje nesplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Ak neboli pri skončení pracovného pomeru, zo strany jedného z účastníkov, zamestnanca alebo zamestnávateľa alebo ich vzájomnou dohodou, splnené všetky zákonom stanovené podmienky uvedené v ZP, **skončenie pracovného pomeru je možné považovať za neplatné.**

Ak zamestnávateľ:

- a) **dal zamestnancovi neplatnú výpoveď** alebo
- b) **so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer okamžite** alebo
- c) **so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer v skúšobnej dobe**, zamestnanec má dve možnosti:
 1. oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával,
 2. neoznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával (v takom-

to prípade platí, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak bola daná neplatná výpoveď uplynutím výpovednej doby, bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak bol pracovný pomer skončený neplatne v skúšobnej dobe, dňom keď sa mal tento skončiť).

O tom, či bol pracovný pomer skončený neplatne musí vždy rozhodnúť súd.

Až po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdu je možné konštatovať, že pracovný pomer bol skončený neplatne.

Ak sa zamestnanec cíti byť dotknutý neplatnosťou právneho úkonu, ktorým došlo k skončeniu pracovného pomeru, musí uplatniť svoje právo, tak ako už bolo uvedené na vecne a miestne príslušnom súde podaním žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Toto právo si zamestnanec môže uplatniť na súde v lehote 2 mesiacov odo dňa keď sa mal pracovný pomer skončiť, v opačnom prípade právo zaniká a zmeškanie nemožno odpustiť. Ak si zamestnanec neuplatní svoje právo na súde, skončenie pracovného pomeru sa považuje za platné, a to platí aj v prípadoch keď:

- má právny úkon podstatné právne vady,
- súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamiet-

ne alebo ak konanie pred súdom zastaví alebo,

- rozhodnutie súdu o zamietnutí žaloby alebo o zastavení konania má také následky ako keby žaloba ani nebola podaná, pracovný pomer sa teda považuje za platne skončený a žiadnej zo strán nevznikajú ďalšie nároky.

Ak sa zamestnanec domáha na súde, aby tento určil, že zrušenie pracovného pomeru je neplatné a pracovný pomer naďalej trvá, **súčasne sa zamestnanec môže domáhať aj náhrady mzdy.**

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy, ktorá mu patrí v sume jeho priemerného mesačného zárobku odo dňa keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa túto povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť. Náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru **môže byť priznaná najviac za dobu 36 mesiacov.**

Ak zamestnanec považuje z nejakého dôvodu skončenie pracovného pomeru za neplatné a má záujem na ďalšom zamestnávaní, musí túto skutočnosť bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi. Oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnávaní je potrebné podať písomnou formou (aj keď to zákon taxatívne nevymedzuje). Účinky písomného oznámenia nastávajú dňom doručenia oznámenia zamestnávateľovi.

Zamestnávateľ je povinný po vydaní rozhodnutia súdu o výplate náhrady mzdy **postupovať v súlade s daňovými predpismi a je povinný vybrať (zraziť) preddavok na daň z vyplateného príjmu, ako zo zdaniteľnej mzdy a odvieť správ-**

covi dane. Či ide o takýto druh príjmov vyplýva z rozsudku súdu.

V prípade, že súd v konaní o náhrade mzdy rozhodne, že zamestnávateľ je povinný zaplatiť zamestnancovi pevne stanovenú sumu, zamestnávateľ z tejto sumy vyberie preddavok na daň a rozdiel vyplatí zamestnancovi. Ak ale súd vo výrokovej časti priamo zaviaže zamestnávateľa na zaplatenie konkrétnej sumy zamestnancovi, táto suma sa považuje za konkrétnu peňažnú povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancovi.

Všetky príjmy, vyplatené zamestnancovi ako náhrada mzdy zaraďujeme medzi príjmy zo závislej činnosti. Peňažné príjmy vyplatené zo závislej činnosti sa zdaňujú preddavkovým spôsobom, pri výplate, pripísaní alebo poukázaní príjmu (mzdy) k dobru zamestnancovi alebo osobe, na ktorú prešlo právo na tieto príjmy.

Podľa § 5 ods. 1 písm. a) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z.n.p. (ZDP) príjmami zo závislej činnosti sú príjmy zo súčasného alebo z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu, služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo členského pomeru, alebo z obdobného vzťahu, v ktorom je daňovník pri výkone práce pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať pokyny alebo príkazy platiteľa príjmu.

? Příklad

Zamestnanec dostal od bývalého zamestnávateľa, ktorého žaloval za neplatné rozviazanie pracovného pomeru, na základe rozhodnutia súdu príjem (ušlú mzdu) v sume 8 200 eur plus mal vyplatený úrok v sume 600 eur.

Náhrada mzdy z titulu neplatného rozviazaného pracovného pomeru je v súlade s § 5 ods. 2 ZDP príjmom zo závislej činnosti. Pri zdaňovaní sankčného úroku je potrebné uplatňovať § 9 ods. 2 písm. i) bod 1 zákona o dani z príjmov, podľa ktorého sú oslobodené prijaté náhrady škôd, náhrady nemajetkovej ujmy, plnenia poskytované

§ 5 zákona č. 595/2003 Z.z.

Príjmy zo závislej činnosti

(1) Príjmami zo závislej činnosti sú

- a) príjmy zo súčasného alebo z predchádzajúceho pracovnoprávneho vzťahu, služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo členského pomeru, alebo z obdobného vzťahu, v ktorom je daňovník pri výkone práce pre platiteľa príjmu povinný dodržiavať pokyny alebo príkazy platiteľa príjmu, a podiel na zisku (dividenda) vyplatený obchodnou spoločnosťou alebo družstvom zamestnancovi bez účasti na základnom imaní tejto spoločnosti alebo družstva,
- b) príjmy za prácu likvidátorov, prokuristov, nútených správcov, členov družstiev, spoločníkov a konateľov spoločností s ručením obmedzeným a komanditistov komanditných spoločností, a to aj keď nie sú povinní pri výkone práce pre družstvo alebo pre spoločnosť dodržiavať príkazy inej osoby,
- c) platy a funkčné príplatky ústavných činiteľov Slovenskej republiky, verejného ochrancu práv, komisára pre deti, komisára pre osoby so zdravotným postihnutím, poslancov Európskeho parlamentu, ktorí boli zvolení na území Slovenskej republiky, prokurátorov Slovenskej republiky a vedúcich ostatných ústredných orgánov štátnej správy Slovenskej republiky ustanovené osobitnými predpismi,
- d) odmeny za výkon funkcie v štátnych orgánoch, v orgánoch územnej samosprávy a v orgánoch iných právnických osôb alebo spoločenstiev, ak nejde o príjmy podľa písmena a) alebo písmena b), alebo odmeny za výkon funkcie, ak nejde o príjmy uvedené v písmenách a), b) a g),
- e) odmeny obvinených vo väzbe a odmeny odsúdených vo výkone trestu odňatia slobody poskytované podľa osobitného predpisu,
- f) príjmy z prostriedkov sociálneho fondu poskytované podľa osobitného predpisu,
- g) príjmy plynúce v súvislosti s mi-

nulým, súčasným alebo budúcim výkonom závislej činnosti alebo funkcie bez ohľadu na to, či daňovník pre platiteľa príjmu skutočne vykonával, vykonáva alebo bude vykonávať túto závislú činnosť alebo funkciu,

- h) obslužné,
- i) vrátené poistné zo zaplateného poistného na verejné zdravotné poistenie, sociálne poistenie a sociálne zabezpečenie, o ktoré si daňovník znížil podľa odseku 8 v predchádzajúcich zdaňovacích obdobiach príjmy zo závislej činnosti.
- j) odmena za výkon funkcie predsedu, člena a zapisovateľa volebnej komisie, predsedu, člena a zapisovateľa komisie pre referendum a asistenta sčítania,
- k) nepeňažné plnenie poskytnuté od bývalého zamestnávateľa, ktorý je platiteľom dane, poberateľovi predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku, poberateľovi výsluhového dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku podľa osobitného predpisu alebo osobe, na ktorú prešlo právo na tieto plnenia,
- l) odmena za produktívnu prácu žiaka strednej odbornej školy a príjem študenta vysokej školy v čase odbornej praxe,
- m) príjmy z činnosti športovca na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu a príjmy z činnosti športového odborníka na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka podľa osobitného predpisu.

§ 4 zákona č. 595/2003 Z. z.

Základ dane

(3) Príjmy zo závislej činnosti (§ 5) plynúce daňovníkovi najdlhšie do 31. januára po skončení zdaňovacieho obdobia, za ktoré sa dosiahli, sú súčasťou základu dane za toto zdaňovacie obdobie.

(4) Výdavky vynaložené na zásoby a iné nevyhnutne vynaložené výdavky spojené so začatím činnosti vynaložené v kalendárnom roku, ktorý predchádzal roku, v ktorom daňovník s príjmami podľa § 6 začal túto činnosť vykonávať, sa zahrnú do...

na odstránenie alebo zmiernenie následkov mimoriadnej udalosti, plnenia z poistenia majetku a plnenia z poistenia zodpovednosti za škodu okrem platieb prijatých ako náhrada za stratu zdaniteľného príjmu, ak nejde o stratu príjmu zabezpečenú dávkami alebo príplatkami podľa písmen a) a c), Na základe uvedeného je prijatý úrok v sume 600 eur u zamestnanca, príjmom oslobodeným od dane. Platí to aj pre prípady, keď plynú v súvislosti s minulým výkonom závislej činnosti. Bývalý zamestnávateľ je povinný zdaňovať len vyplatenú náhradu mzdy (ušlú mzdu).

Môžu nastať situácie, že zamestnávateľ skončí pracovný pomer, vyplatí odstupné, ktoré zdaní, ale následne opätovne prijme zamestnanca do pracovného pomeru. Vyplatené odstupné je následne zamestnancom vrátené.

Príklad

Zamestnávateľ vyplatil v novembri 2019, po skončení pracovného pomeru zamestnancovi odstupné vo výške 1 500 eur, zamestnanec rozviazal pracovný pomer dohodou. Po rozhodnutí súdu zamestnávateľ prijme naspäť bývalého pracovníka do pracovného pomeru a dohodne s ním že vráti vyplatené odstupné. Zamestnanec mu vráti vyplatené odstupné v januári 2020, aj v nasledujúcich mesiacoch.

Podľa § 5 ods. 2 ZDP príjmami zo závislej činnosti sú bez ohľadu na ich právny dôvod pravidelné, nepravidelné alebo jednorazové príjmy, ktoré sa vyplácajú, poukazujú alebo pripisujú k dobru, alebo spočívajú v inej forme plnenia daňovníkovi s týmito príjmami od platiteľa týchto príjmov alebo v súvislosti s výkonom závislej činnosti. Príjmami zo závislej činnosti sú v súlade s § 4 ods. 3 ZDP príjmy zo závislej činnosti plynúce daňovníkovi najdlhšie do 31. januára po skončení zdaňovacieho obdobia, za ktoré sa dosiahli, sú súčasťou základu dane za toto zdaňovacie obdobie.

Zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, je povinný zraziť preddavok na daň pri výplate alebo pri poukázaní, alebo pri pripísaní zdaniteľnej mzdy za-

mestnancovi k dobru bez ohľadu na to, za ktoré obdobie sa táto zdaniteľná mzda vypláca. ZDP ale neustanovuje pri vrátení zdaniteľnej mzdy zamestnancom zamestnávateľovi spôsob (časový moment) vrátenia, vyplatenia alebo poukázania preddavku na daň resp. dane z príjmov zo závislej činnosti, vyčíslených z tejto vrátenej zdaniteľnej mzdy.

Na príjem plynúci daňovníkovi (zamestnancovi) v zdaňovacom období roku 2019 je potrebné uplatniť spôsob zdaňovania platný v príslušnom zdaňovacom období roku 2019. Ak vyplatené odstupné bolo zahrnuté do základu dane zamestnanca, zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane postupoval pri vyberaní (zrážaní) preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti podľa platných daňových predpisov, tento zamestnávateľ nemôže spätne upravovať základ dane za predchádzajúce mesiace (ani v prípade minulého roku) z dôvodu, že odstupné zamestnanec vrátil až v nasledujúcom zdaňovacom období.

Zamestnávateľ začal vyplácať zamestnancovi mzdu po opätovnom prijatí do pracovného pomeru, v mesiaci január 2020. V tomto prípade o časť vráteného odstupného sa znížil základ dane (čiastkový základ dane) z príjmov zo závislej činnosti vypočítaný podľa § 5 ods. 8 ZDP toho zdaňovacieho obdobia, t.j. v mesiaci január 2020, a zvyšok odstupného mala byť vrátený nasledujúcich mesiacoch. Odstupné vrátené zamestnancom ako súčasť celkového základu dane z príjmov ovplyvňuje výšku jeho daňovej povinnosti. Zamestnávateľ vrátené odstupné daňovo vysporiada v priebehu zdaňovacieho obdobia 2020, v jednotlivých kalendárnych mesiacoch. Zamestnanec ale v čase pandémie, v mesiacoch marec, apríl, máj 2020, nevráti dohodnuté časti odstupného.

Ak to nie je možné, v čase pandémie, a nevráti ho ani do konca roku 2020, základ dane (čiastkový základ dane) sa u zamestnanca zníži o sumu vráteného odstupného pri ročnom zúčtovaní preddavkov alebo pri podaní daňového priznania za rok 2020, v roku 2021.

Ing. Marta Boráková

Porušenie pracovnej disciplíny – výpoved'

V ZÁKONNÍKU PRÁCE SA NE-NACHÁDZA VYMEDZENIE POJMU PRACOVNÁ DISCIPLÍNA, tento predpis však v § 81 ustanovuje základné povinnosti zamestnanca a v § 82 základné povinnosti vedúcich zamestnancov. Ide pritom o demonštratívny výpočet, ktorý nemá za cieľ vyčerpávajúco ustanoviť všetky právne povinnosti zamestnancov v pracovnom práve. Skutočnosť, že Zákonník práce taxatívne neustanovuje právne povinnosti zamestnanca a vedúcich zamestnancov **umožňuje zamestnávateľom, aby si sami prijímali vnútorné právne predpisy, v ktorých si upravia nielen špecifické prípady porušenia pracovnej disciplíny** a čo sa pod pojmom „pracovná disciplína“ rozumie, ale aj rozlíšia prípady „menej závažného“ a „závažného porušenia“ pracovnej disciplíny.

Jednotliví zamestnávatelia musia pri stanovovaní jednotlivých prípadov porušovania pracovnej disciplíny zamestnancami vo vnútorných predpisoch rešpektovať skutočnosť, že ide o vnútorné predpisy, ktoré majú podzákonný a vykonávací charakter a majú obmedzenú personálnu pôsobnosť.

V kontexte uvedeného platí, že **vnútorné predpisy zamestnávateľa nemôžu ukladať podriadeným zamestnancom právne povinnosti, ktoré idú nad rámec ústavnej a zákonnej právnej úpravy**. Taktiež nimi nemožno ukladať

právne povinnosti subjektom, ktoré nepodliehajú zamestnávateľovi napríklad v rámci pracovnoprávného vzťahu. Cieľom vnútorných

ré ustanovuje v § 84 ZP kogentnou právnou úpravou, teda ich nenaplnenie spôsobuje neplatnosť pracovného poriadku, ktorý po-

Skutočnosť, že pracovný poriadok bol zamestnancom riadne sprístupnený a zverejnený musí byť zamestnávateľom riadne preukázaná.

predpisov je takto stanoviť špecifické prípady porušenia pracovnej disciplíny, ktoré bude zamestnávateľ postihovať prostredníctvom vyvodzovania jednotlivých sankcií. Pri vyvodzovaní sankcií za porušenie pracovnej disciplíny je zamestnávateľ viazaný platnou pracovnoprávnou úpravou **a nemôže zavádzať sankcie, ktoré by išli nad rámec Zákonníka práce** alebo osobitnej právnej úpravy.

PRACOVNÁ DISCIPLÍNA A PRACOVNÝ PORIADOK. Významným vnútorným právnym predpisom zamestnávateľa, ktorý stanovuje jednotlivé prípady porušovania pracovnej disciplíny zamestnancov je pracovný poriadok. Význam pracovného poriadku je podľa § 84 ods. 2 Zákonníka práce (ďalej ZP) predovšetkým v tom, že bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia ZP podľa osobitných podmienok zamestnávateľa. Pre platnosť pracovného poriadku musia byť splnené jednotlivé právne predpoklady, kto-

tom nespôsobí požadované právne následky, teda nemožno z neho ani vyvodzovať jednotlivé sankcie ustanovené ZP, ktoré je možné použiť za účelom sankcionovania porušenia pracovnej disciplíny v konkrétnom prípade.

Podstatnou náležitosťou pracovného poriadku je podľa § 84 ods. 1 ZP to, že zamestnávateľ ho môže vydať len po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Pracovný poriadok je pritom prejavom vôle zamestnávateľa, právnym úkonom, normatívnym interným predpisom. Podľa § 17 ods. 2 ZP je právny úkon, na ktorý nedal súhlas príslušný orgán neplatný, ak to ustanovuje ZP. Vzhľadom na to, že v § 84 ods. 1 ZP sa viaže platnosť pracovného poriadku na predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov, tak pokiaľ zamestnávateľ takýto súhlas nemá, pracovný poriadok bude neplatným a nespôsobí zamýšľané právne následky v danom prípade.

Tým, že musí byť daný súhlas zástupcov zamestnancov s pracov-

ným poriadkom **sa zabezpečuje ochrana práv a oprávnených záujmov zamestnancov**, ktorí sú tak chránení pred svojvôľou zamestnávateľa pri určovaní toho, čo je možné považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

ZP neustanovuje aké obsahové náležitosti má mať predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov s pracovným poriadkom. Preto je na uvážení zástupcov zamestnancov, ktoré právne skutočnosti v uvedenom prechádzajúcom súhlase uvedú.

PRACOVNÝ PORIADOK JE VNÚTORNÝM NORMATÍVNYM AKTOM s obmedzenou personálnou pôsobnosťou. Môže ukladať právne povinnosti len podriadeným zamestnancom zamestnávateľa a nemôže ich stanovovať pre subjekty, ktoré sú mimo pôsobnosť zamestnávateľa. Tak napríklad pracovný poriadok nemôže ukladať právne povinnosti zamestnancom iných spoločností, ktorí sú v dodávateľskom vzťahu k danému zamestnávateľovi, teda prípadné porušenie ich povinností by sa riešilo v zodpovednostnej právnej oblasti.

Pracovný poriadok je záväzný aj pre zamestnávateľa, ktorý je taktiež viazaný jednotlivými jeho ustanoveniami. Zamestnávateľ nemôže rozširovať jednotlivé prípady menej závažného alebo závažného porušenia pracovnej disciplíny nad rámec schváleného pracovného poriadku. Ak zamestnávateľ chce rozšíriť okruh porušení pracovnej disciplíny, tak môže urobiť len v prípade zmeny pracovného poriadku.

Podľa § 84 ods. 3 ZP pracovný poriadok nadobudne účinnosť dňom, ktorý je v ňom uvedený, najskôr však dňom, **keď bol u zamestnávateľa zverejnený**. Pritom ZP výslovne neustanovuje spôsob zverejnenia pracovného poriadku u zamestnávateľa. Tak napríklad môže byť vyvesený na úradnej výveske alebo nástenke u zamestnávateľa, ktorá je ostatným zamestnancom verejne prístupná.

Taktiež je prípustné, pokiaľ je pracovný poriadok zverejnený na intranetovej sieti zamestnávateľa, pokiaľ je táto zamestnancom riadne prístupná. Skutočnosť, že pracovný poriadok bol zamestnancom riadne sprístupnený a zverejnený **musí byť zamestnávateľom riadne preukázaná**.

Podstatnou podmienkou pre platnosť pracovného poriadku je to, že každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Podľa § 47 ods. 2 ZP je zamestnávateľ povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom. Preto **každý zamestnanec je oboznámený už pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom a má vedomosť o tom, aké konania sú u zamestnávateľa považované za porušenie pracovnej disciplíny** a v akom rozsahu.

Pracovný poriadok musí byť po celú dobu svojej platnosti a účinnosti prístupný. Platí, že zamestnanci majú možnosť kedykoľvek do neho nahliadnuť, robiť si z neho výpisky, prípadne si ho kopírovať, pokiaľ to uznajú za vhodné.

nemôže spôsobovať zamýšľané právne účinky. Napríklad zamestnávateľ sa nemôže dovoliť porušenia pracovnej disciplíny u zamestnanca, pokiaľ tento nebol preukázateľne s pracovným poriadkom oboznámený. Taktiež nemôže voči takémuto zamestnancovi vyvodzovať sankcie právnej zodpovednosti podľa ZP alebo osobitnej právnej úpravy.

PREDPOKLADY PRE UDELENIE VÝPOVEDE PRE PORUŠENIE PRACOVNEJ DISCIPLÍNY. Pokiaľ má byť zamestnancovi udelená výpoveď z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, tak je nevyhnutné, aby boli dodržané všetky formálne a obsahové náležitosti výpovede danej zamestnávateľom podľa ZP, pričom tieto musia byť naplnené kumulatívne.

Pri vyvodzovaní sankcií za menej závažné alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny je taktiež potrebné posúdiť, či boli splnené všetky predpoklady pracovnoprávnej zodpovednosti, ktoré umožňujú vyvodenie takejto sankcie, napríklad v podobe skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Primárnym predpokladom pre vyvodenie zodpovednosti v podobe udelenia výpovede je to, že zamestnanec preukázateľne protiprávne konal tým, že porušil pracovnú disciplínu a tým aj pracovný poriadok. V takomto prípade musí mať zamestnávateľ preukázané, že zamestnanec svojím konaním naplnil skutkovú podstatu porušenia pracovnej disciplíny, ktorá je ustanovená napríklad v pracovnom poriadku.

Pri vyvodzovaní sankcií za porušenie pracovnej disciplíny je zamestnávateľ viazaný platnou pracovnoprávnou úpravou a nemôže zavádzať sankcie, ktoré by išli nad rámec Zákonníka práce.

Uvedené náležitosti platnosti pracovného poriadku, ktoré boli vyššie uvedené musia byť podľa ZP splnené kumulatívne. Preto nepostačuje, že pracovný poriadok bol prijatý po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, ale je potrebné, aby bol s ním zamestnanec riadne oboznámený pri nástupe do zamestnania, bol riadne zverejnený a zamestnancovi prístupný počas celej doby jeho platnosti.

Uvedené podmienky platnosti pracovného poriadku ustanovuje v § 84 ZP kogentnou právnou úpravou, čo znamená, že **musia byť zamestnávateľom riadne rešpektované, inak pracovný poriadok**

Ak v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom došlo ku vzniku ujmy na zdraví, živote alebo ku škode na majetku

zamestnávateľa, tak zamestnávateľ musí viesť preukázať výšku a rozsah spôsobenej škody dôkaznými prostriedkami.

V neposlednom rade musí zamestnávateľ pri ukladaní výpovede preukázať, že k porušeniu pracovnej disciplíny a vznikom škody došlo v príčinnej súvislosti, nakoľko si v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny bude nárokovať aj náhradu škody, ktorá mu v danom prípade vznikla. Podstatným faktom je taktiež to, že porušením pracovnej disciplíny nemusí dochádzať len k vyvodu pracovnoprávnej zodpovednosti v podobe udelenia výpovede, ale aj ku možnej trestnoprávnej a občianskoprávnej zodpovednosti, a to hlavne vtedy, pokiaľ v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny došlo zároveň aj ku spáchaní trestného činu alebo vzniku škody alebo ujmy podľa občianskoprávnej úpravy. V tomto prípade je potrebné použiť aj osobitnú právnu úpravu, konkrétne Občiansky zákonník, Trestný zákon.

Formálne náležitosti výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny

Týkajú sa jej procesnej stránky. Tieto predpoklady musia byť naplnené preto, aby mohli byť zo strany zamestnávateľa vyhovené možné sankcie za porušenie pracovnej disciplíny v podobe udelenia výpovede. Formálne predpoklady sú uložené obligatórnou právnou úpravou, ktorá musí byť dodržaná inak nenastanú právne účinky udelenia výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny v konkrétnom prípade.

Ide o nasledovné procesné predpoklady:

- **Výpoveď musí mať podľa § 61 ods. 1 ZP písomnú formu, inak je neplatná.** ZP síce neustanovuje, či ide o absolútnu alebo relatívnu neplatnosť, platí však, že nedostatok ustanovenej, zákonom požadovanej formy je taký nedostatok, ktorý robí výpoveď absolútne neplatnou, teda ta-

káto výpoveď nespôsobuje žiadne právne účinky voči nikomu a nikto sa nemôže dovolávať právnych účinkov takejto výpovede. Výpoveď teda nemôže byť dotknutému zamestnancovi oznámená ústne. Výpoveď mu však môže byť odovzdaná na pracovisku počas pracovnej doby, doručená na adresu trvalého pobytu, ktorý je zamestnávateľovi známy v konkrétnom prípade. Výpoveď je písomnosťou, ktorá sa podľa § 38 ods. 1 ZP doručuje výlučne dotknutému zamestnancovi do vlastných rúk, nakoľko ide o písomnosť, ktorá sa týka zániku pracovného pomeru. Preto teda nepostačuje, keď výpoveď prevezme za zamestnanca niekto iný, napríklad blízky rodinný príslušník zamestnanca.

- **Výpoveď musí byť podľa § 74 ZP vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov, pokiaľ takito u zamestnávateľa pôsobia.** V konkrétnom prípade môže ísť o zamestnaneckého dôverníka, zamestnaneckú radu alebo odborovú organizáciu, ktorá je občianskym združením podľa osobitnej právnej úpravy. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. Postačuje pritom len samotné predchádzajúce prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov a nemusí ísť o ich súhlasné stanovisko.

V prípade udelenia výpovede pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý je možné okamžite skončiť pracovný pomer, teda pre závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnávateľ nemusí uplatniť procesný postup podľa § 63 ods. 2 ZP, teda nemusí preukázať, že:

- **zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať,** a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- **zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu,** ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Preto pri udelení výpovede zamestnávateľom z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny nemusí zamestnávateľ ponúkať zamestnancovi inú, pre neho vhodnú prácu, pričom „inú vhodnú prácu“ ZP ani demonštratívnym výpočtom neustanovuje, a preto je na úvahe zamestnávateľa, aby vhodnosť iného ponúkaného miesta posúdil. Pritom však z povahy spojenia „inú vhodnú prácu“ vyplýva, že **ponúkaná práca by mala byť priamo úmerná odbornosti, vzdelaniu a praxi daného zamestnanca, o ktorého v danom prípade ide.**

Podľa § 63 ods. 4 ZP pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

Pokiaľ sa v priebehu tejto lehoty dvoch mesiacov konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, **stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.**

Uvedené lehoty na podanie výpovede zo strany zamestnávateľa v tomto špecifickom prípade sú

prekluzívne, teda právo a aj právny nárok zamestnávateľa na udelenie výpovede z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny v prípade premeškania týchto lehôt zanikne úplne a nemožno sa dovolávať uplatnenia tohto práva zamestnávateľa súdnou cestou a takéto právo je nevymožiteľným. Uvedená dvojmesačná lehota je subjektívna prekluzívna lehota, nakoľko sa začína počítať od subjektívneho právneho okamihu, keď sa zamestnávateľ o porušení pracovnej disciplíny dozvedel, kým jednoročná lehota je objektívna prekluzívna lehota, pretože sa viaže na objektívnu právnu skutočnosť, keď k porušeniu pracovnej disciplíny fakticky došlo.

Ak dôvodom na udelenie výpovede zo strany zamestnávateľa je porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom, je potrebné z procesnej stránky dodržať § 63 ods. 6 ZP podľa ktorého **zamestnávateľ musí oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu**, pričom ale ZP výslovne nespája nedodržanie tohto postupu s neplatnosťou udelenia výpovede. Pritom spôsob, akým sa zamestnanec vyjadrí k udeleniu výpovedi je na jeho úvahe, môže tak urobiť písomnou formou alebo aj neformálne, ústnou formou.

Obsahové náležitosti výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny

V prípade, že je výpovedným dôvodom menej závažné alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny, ide o skutkový dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP, pričom tento výpovedný dôvod musí byť presne vo výpovedi špecifikovaný. V porovnaní s okamžitým skončením pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP, ktoré si vyžaduje závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca, v prípade výpovede môže ísť aj o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom prípady, kedy ide o závažné porušenia pracovnej disciplíny alebo menej závažné porušenia ustanoví pracovný poriadok, pokiaľ je u zamestnávateľa prijatý.

Podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP ak zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom, zamestnávateľ mu môže uložiť výpoveď, len pokiaľ bol v posledných 6 mesiacoch zamestnanec zamestnávateľom písomne upozornený na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a taktiež bol písomne upozornený na možnosť podania výpovede z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.

Obsahové náležitosti písomného upozornenia zamestnávateľa na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny ZP neustanovuje, a preto je na úvahe zamestnávateľa, aký obsah takéto upovedomenie bude mať. Z povahy veci vyplýva, že by v ňom zamestnávateľ mal uviesť opis skutkového stavu na základe ktorého dospel k tomu, že zamestnanec opakovane, menej závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu.

Platí však, že od posledného upozornenia na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny musí uplynúť minimálne šesť mesiacov. Taktiež musí mať opakované upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny písomnú formu, nemôže byť teda podľa ZP dané neformálnym spôsobom. Pritom zamestnávateľ musí v prípade upozornení na opakované, menej závažné porušenie disciplíny jednoznačne preukázať prevzatie a písomnú formu týchto upozornení.

RADA!

- Pracovná disciplína je komplexom právnych povinností, ktoré vyplývajú zo ZP alebo z pracovného poriadku, pokiaľ je u zamestnávateľa prijatý a splňa jednotlivé zákonné náležitosti jeho platnosti.
- Podstatným právnym predpisom pre posúdenie porušenia pracovnej disciplíny je pracovný poriadok.
- Formálnymi náležitosťami výpovede je, že musí mať písomnú formu a musí byť zamestnancovi doručená do vlastných rúk.
- Výpoveď je možné zamestnancovi udeliť len z dôvodov ustanovených v ZP taxatívnym právnym výpočtom.
- Uloženie výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny je krajným právnym prostriedkom, ktorý nastupuje, keď iné prostriedky zjednotia nápravy neboli úspešné v komplexnom rozsahu.

Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.

Pokiaľ nastanú dôvody pre ukončenie pracovného pomeru výpoveďou pre opakované, menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodov pre ktoré je možné okamžite skončiť pracovný pomer, zamestnávateľ môže, ale nemusí udeliť takémuto zamestnancovi výpoveď. Výpoveď je v tomto prípade možné chápať v podobe krajného prostriedku zjednotia nápravy protiprávneho stavu, ktorým je porušenie pracovnej disciplíny.

Existujú pritom aj iné, miernejšie sankcie podľa ZP, ktoré môže zamestnávateľ využiť, akým je napríklad krátanie dovolenky, zníženie mzdy alebo iné možnosti. **Pritom tieto sankčné nástroje nepredstavujú skončenie pracovného pomeru, ktorý po ich uplatnení pokračuje naďalej a nepredstavuje celkové skončenie pracovného pomeru.**

Podstatnou právnou zárukou pre zamestnanca je to, že skutkový dôvod vymedzený vo výpovedi nemožno dodatočne meniť. Pritom zamestnávateľ si môže vybrať len z rozsahu výpovedných dôvodov taxatívnne vymedzených v § 63 ods. 1 ZP a nemôže ani v pracovnom poriadku rozsah výpovedných dôvodov upravovať. **Výpoveď je možné podľa § 61 ods. 4 ZP odvolať, ale len so súhlasom tej strany, ktorej bola táto výpoveď adresovaná.** Takéto odvolanie výpovede a súhlas s ním musí mať písomnú formu.

Zodpovednosť zamestnanca za škodu

Pracovnoprávna zodpovednosť je jednou z právnych zodpovedností, pričom podľa Zákonníka práce (ďalej ZP) má aj preventívny a nielen sankčný aspekt. V rámci uvedeného preventívneho aspektu pracovnoprávnej zodpovednosti vyvstávajú pre zamestnanca určité právne povinnosti, ktoré zabráňujú vzniku protiprávneho následku.

Napríklad podľa § 177 ods. 1 ZP zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy **bez ohrozenia života, zdravia a majetku**. Pokiaľ zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.

NA OCHRANU SVOJHO MAJETKU je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponížovaná ľudská dôstojnosť. **Podrobnejšie podmienky určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.**

ZAMESTNANEC JE POVINNÝ podľa § 178 ods. 1 ZP počínať si tak, **aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu**. V prípade zamestnanca ustanovuje v § 178 ods. 2 ZP zakročovaciu právnu povinnosť, na základe ktorej ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca.

Pokiaľ je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Uvedenú povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité

okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby. **Pokiaľ zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi.**

ZP ani prostredníctvom demonštratívneho právneho výpočtu neustanovuje prípady, za splnenia ktorých by sa mala uplatňovať zakročovacia právna povinnosť zamestnanca a preto je jej aplikácia ponechaná na zváženie konkrétneho prípadu. Taktiež platí, že **zakročovaciu právnu povinnosť má zamestnanec aj v prípade len hroziacej škody**, ktorá zamestnávateľovi môže nastať, teda nemusí už fakticky nastať škodná udalosť.

Pokiaľ dôjde k porušeniu uvedenej zakročovacej právnej povinnosti zamestnancom, v dôsledku čoho vznikla zamestnávateľovi škoda alebo ujma, tak zamestnávateľ má právo na príslušnú náhradu škody alebo ujmy, ktorá mu vznikla v dôsledku porušenia zakročovacej právnej povinnosti zamestnanca.

Ak zamestnancovi pri odvrácaní škodnej udalosti vznikla škoda, tak má právo vymáhať si ju od zamestnávateľa v prospech ktorého konal. Pritom postačí preukázať vznik škody alebo ujmy, ktorá vznikla zamestnancovi pri plnení si zakročovacej právnej po-

vinnosti v prospech zamestnávateľa.

PREDPOKLADY PRACOVNOPRÁVNEJ ZODPOVEDNOSTI. Pracovnoprávna zodpovednosť má určité predpoklady, ktoré musia byť kumulatívne naplnené a sú nimi:

- existencia pracovnoprávneho vzťahu,
- protiprávne konanie,
- spôsobenie škody zamestnancom ako protiprávneho následku,
- príčinná súvislosť protiprávneho konania zamestnanca a protiprávneho následku,
- zavinenie, pretože ide vždy o subjektívnu pracovnoprávnú zodpovednosť.

Existencia pracovnoprávneho vzťahu

Pracovné právo rozlišuje pracovný pomer, ktorý sa zakladá pracovnou zmluvou a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré sú tiež druhom pracovnoprávneho vzťahu. Pracovnoprávny vzťah ako každý iný právny vzťah má svoje prvky, ktorými sú subjekt, objekt a obsah. Subjektmi pracovnoprávneho vzťahu sú zamestnanec a zamestnávateľ, objektom je závislá práca podľa § 1 ods. 2 ZP a obsahom sú konkrétne práva a povinnosti subjektov pracovnoprávneho vzťahu. Podľa § 1 ods. 2 ZP závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamest-

nanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

Právna zodpovednosť zamestnanca, ktorý pracuje na základe dohody je ustanovená špecificky v § 225 ZP, podľa ktorého zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere. Náhrada škody spôsobená z nebanlivosti **nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody** a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa § 182 až 185 ZP (ide o zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať a zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov).

Protiprávne konanie zamestnanca a jeho druhy

K protiprávnemu konaniu dôjde vtedy, keď subjekt pracovného práva koná v rozpore s platným právom alebo nekoná vôbec, hoci konať mal podľa právnej úpravy, normatívneho predpisu, pracovnej zmluvy alebo iného právneho úkonu. Pod protiprávne konanie možno zaradiť napríklad porušenie právnych povinností, ktoré ukladá ZP:

- **Porušenie rámcových právnych povinností zamestnanca**, ktoré ustanovuje v § 81 ZP, napríklad zamestnanec nepracoval zodpovedne a riadne, neplnil pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, nebol na pracovisku na začiatku pracovného času, nevyužíval pracovný čas na prácu a odchádzal z neho ešte pred skončením pracovného času alebo nedodržiaval právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vy-

konávanú, hoci bol s nimi riadne oboznámený.

- **Porušenie obmedzenia vykonávať inú zárobkovú činnosť po skončení pracovného pomeru** podľa § 83a ZP, ktoré spočíva v tom, že zamestnanec, ktorý u zamestnávateľa ukončil pracovný pomer, aj napriek tomu, že sa so zamestnávateľom dohodol v pracovnej zmluve, že tak nebude konať, vykonával zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu aktivít bývalého zamestnávateľa konkurenčný charakter v čase do jedného roka od skončenia pracovného pomeru.
- **Porušenie preventívnej zakročovacej povinnosti zamestnanca** podľa § 178 ods. 2 ZP, ktorá mu ukladá zakročiť pri odvracaní škody, ktorá hrozí zamestnávateľovi, pričom zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Pokiaľ je na odvrátenie škody hrozjacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je zamestnanec povinný zakročiť. Uvedenú povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby.

Pod protiprávne konanie je možné zaradiť aj každé konanie zamestnanca, ktoré je v rozpore s pracovnou zmluvou, ktorá je platná. V konkrétnom prípade môže ísť

o porušenie ustanovení obligatórnych obsahových náležitostí pracovnej zmluvy podľa § 43 ods. 1 ZP.

Pod protiprávnym konaním je možné rozumieť aj každé konanie zamestnanca, ktoré je v rozpore s vnútorným predpisom zamestnávateľa. Protiprávnym konaním je aj prípad, keď zamestnanec nekoná, hoci bol na takéto konanie povinný na základe právneho predpisu, vnútorného normatívneho predpisu alebo pracovnej zmluvy.

Škoda spôsobená zamestnancom ako protiprávny následok

Pokiaľ dôjde v dôsledku protiprávneho konania zamestnanca k vzniku škody na majetku zamestnávateľa, išlo by o škodu, ktorá je protiprávnym následkom. Pojem „škoda“ ZP výslovne neustanovuje, ale aj v pracovnom práve je možné pod ňou rozumieť buď zničenie veci alebo zníženie jej hodnoty zamestnancom. Tak napríklad zamestnanec má zverenú hodnotu, počítač, ktorý v dôsledku nebanlivosti poškodí. V takomto prípade vznikne zamestnávateľovi škoda na hodnotách zverených zamestnancovi, ktoré mu odovzdal za účelom výkonu závislej práce.

Pri vzniku škody zamestnávateľovi zamestnanec hradí nielen skutočnú výšku škody, ale v určitých prípadoch **aj ušlý zisk, ale ten len v prípade, že škoda bola zamestnancom spôsobená úmyselne**. Špecifický prípad nastane, keď v sú-

CH

Pracovnoprávna zodpovednosť

Objednávajte: 041/56 52 871, 879, 0915 033 300, abos@poradca.sk, e-shop: www.poradca.sk

vislosti so vznikom škody na určitej veci zamestnávateľa mu zároveň vznikne nemajetková ujma v konkrétnom prípade. V takomto prípade môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať aj peňažnú náhradu takejto nemajetkovej ujmy.

Pri vyčíslňovaní peňažnej náhrady nemajetkovej ujmy neustanovuje občianske a ani pracovné právo kritériá pre určenie jej výšky a je na strane, ktorá ju požaduje, aby určila jej konkrétnu výšku. Platí však, že súd má oprávnenie upraviť peňažnú náhradu nemajetkovej ujmy, pokiaľ sa mu zdá byť neprimerane vysoká.

Preto **pri vyčíslňovaní peňažnej náhrady nemajetkovej ujmy je potrebné rešpektovať kritérium primeranosti**, ktoré je podstatným pri posúdení opodstatnenosti takeéhoto nároku v súdnom konaní.

Súvislosť protiprávneho konania a protiprávneho následku

Ak majú nastať predpoklady pracovnoprávnej zodpovednosti, **musí sa preukázať príčinný súvis protiprávneho konania zamestnanca a vzniknutej škody**, inak nenastanú právne následky a nenastúpia sankcie. Preukázanie uvedenej podmienky je nevyhnutným predpokladom pri vyvodzovaní pracovnoprávnej zodpovednosti a ukladaní sankcií u zamestnanca, ide teda o nevyhnutný predpoklad.

Pre preukázanie príčinnej súvislosti, ktorá je obligatónym predpokladom pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnanca sa musí preukázať faktická príčinná súvislosť, teda že došlo k jej vykonaniu, nepostačuje preukázať, že boli naplnené podmienky pre súvis protiprávneho konania a protiprávneho následku.

Preto je v súdnom konaní potrebné predložiť dôkazné prostriedky, ktoré umožňujú potvrdiť preukázanie tejto podmienky právnej zodpovednosti a až následne je možné vyvodiť sankcie, v prípade zamest-

nanca sa navyše bude skúmať otázka zavinenia, ktorá musí byť riadne preukázaná.

Predpoklad zavinenia zamestnanca a jeho druhy

Predpoklad zavinenia sa ako subjektívna stránka sleduje pri pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnanca vždy, nakoľko ide o subjektívnu pracovnoprávnu zodpovednosť.

V prípade zavinenia je možné rozlišovať úmysel alebo nedbanlivosť, ktoré sa odlišujú vo vlastnej skutkovej podstate a majú význam aj z pohľadu právnej závažnosti protiprávneho konania a jeho protiprávneho následku, ktorý protiprávnym konaním vznikol.

Posúdenie úmyslu alebo nedbanlivosti závisí od vedomostnej a vôľovej zložky v rámci zavinenia, pričom zavinenie sa musí zisťovať v pracovnom práve individuálne. Pojmy „úmysel“ a „nedbanlivosť“ pracovné právo používa, ale ZP neposkytuje legálnu definíciu týchto pojmov, preto je potrebné primerane použiť jednotlivé ustanovenia trestného práva aj na pracovné právo.

Rozlišovanie jednotlivých foriem zavinenia má význam aj pre posudzovanie rozsahu náhrady škody v pracovnom práve. Tak napríklad

ušlý zisk môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať len za predpokladu, že škoda bola spôsobená úmyselne.

Platí, že celá výška náhrady škody môže byť od zamestnanca požadovaná vtedy, keď ju spôsobil úmyselne. V dôsledku vzniku škody protiprávnym konaním zamestnanca môže nastúpiť nasledujúca zodpovednosť zamestnanca:

- Občianskoprávna zodpovednosť, ktorá sa riadi Občianskym zákonníkom a osobitnou právnou úpravou. Ide napríklad o zodpovednosť zamestnanca za nemateriálnu ujmu zamestnávateľa,
- Trestnoprávna zodpovednosť zamestnanca, ktorá sa riadi Trestným zákonom, Trestným poriadkom a osobitnou právnou úpravou. Uvedená zodpovednosť nastane v prípade naplnenia skutkovej podstaty trestného činu podľa Trestného zákona.
- Administratívnoprávna zodpovednosť, ktorá sa riadi správnym poriadkom a osobitnou právnou úpravou. Uvedená zodpovednosť nastane v prípade, ak porušenie normy pracovného práva zakladá zodpovednosť za priestupok, pričom priestupok je druhom správneho deliktu v správnom práve.

RADA!

- Pracovnoprávna zodpovednosť je jednou z právnych zodpovedností, pričom podľa ZP má aj preventívny a nielen sankčný aspekt.
- Podľa § 178 ods. 1 ZP je zamestnanec povinný počínať si tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu.
- V prípade zamestnanca ustanovuje v § 178 ods. 2 ZP zakročovací právnu povinnosť, na základe ktorej ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hrozacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zákrok, je povinný zakročiť. Uvedenú povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby.
- Pracovnoprávna zodpovednosť má určité predpoklady, ktoré musia byť kumulatívne naplnené a sú nimi existencia pracovnoprávneho vzťahu, protiprávne konanie zamestnanca, spôsobenie škody zamestnancom ako protiprávneho následku, príčinná súvislosť protiprávneho konania zamestnanca a protiprávneho následku, zavinenie, pretože ide vždy o subjektívnu pracovnoprávnu zodpovednosť.

Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.

Absolventská prax

Súčasnú podmienku na trhu práce sú okrem iných problémov príznačné aj tým, že zamestnávateľia pociťujú neustály, dokonca prehlbujúci sa deficit praktických skúseností a odborných zručností potenciálnych uchádzačov o zamestnanie. Na strane druhej treba vidieť aj snahu uchádzačov o zamestnanie – predovšetkým absolventov, nájsť si vhodné zamestnanie. Je z pohľadu zamestnávateľa prijatie absolventa krokom, ktorý je spojený s určitým rizikom? Čo je jeden zo zásadných nástrojov aktívnej politiky na trhu práce?

**INŠTITÚT ABSOLVENTSKEJ PRA-
XE** je zakotvený v rámci zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z.n.p. (ďalej iba „zákon o službách zamestnanosti“). Absolventská prax na účely aktívnej politiky na trhu práce v zmysle zákona o službách zamestnanosti predstavuje získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy. Nakoľko najväčšou prekážkou uplatňovania absolventov škôl na trhu práce je práve nedostatok odborných zručností a praktických skúseností, **pomoc vo forme príspevkov na vykonávanie spomínanej absolventskej praxe v reálnom pracovnom prostredí zamestnávateľa by mala do istej miery napomôcť tieto prekážky eliminovať.**

Zákon o službách zamestnanosti v rámci ust. § 8 ods. 1 písm. a) pojmom „absolvent školy“ označuje **znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom mladším ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi** a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie.

Pojem „prvé pravidelne platené zamestnanie“ predstavuje na účely zákona o službách zamestnanosti také zamestnanie, ktoré trvalo najmenej šesť po sebe nasledujúcich mesiacov. T.z., že každé zamest-

nanie kratšie ako 6 mesiacov, sa v priebehu dvoch rokov od skončenia sústavnej prípravy na povolanie nezapočítava a takáto osoba sa považuje za absolventa za predpokladu splnenia ostatných podmienok ustanovených v § 8 ods.1 písm. a) zákona o službách zamestnanosti.

VÝKON ABSOLVENTSKEJ PRAXE.

V zásade platí, že absolventská prax sa vykonáva na základe uzatvorenej dohody o absolventskej praxi medzi absolventom školy vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej jeden mesiac a príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej iba „úrad“) a na základe uzatvorenej dohody medzi úradom a zamestnávateľom. Obidve spomínané dohody (t.j. medzi absolventom školy a úradom a dohody medzi úradom a zamestnávateľom) pritom musia byť uzatvorené v písomnej forme.

Čo sa týka doby absolventskej praxe, zákon o službách zamestnanosti **limituje jej trvanie v rozsahu minimálne 3 kalendárne mesiace a maximálne 6 kalendárnych mesiacov.** Zakazuje sa možnosť jej predĺženia resp. opakovaného vykonávania. **Rozsah výkonu absolventskej praxe zákon o službách zamestnanosti ustanovuje na 20 hodín týždenne.** Určenie začiatku vykonávania absolventskej praxe ako aj určovanie jej rozsahu je pritom v plnej kompetencii zamestnávateľa. Po skončení ab-

solventskej praxe je zamestnávateľ povinný vydať absolventovi školy potvrdenie o vykonaní absolventskej praxe.

Počas vykonávania absolventskej praxe uchádzač o zamestnanie nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu podľa § 6 ods. 2 písm. a) zákona o službách zamestnanosti.

DOHODA MEDZI ÚRADOM A ABSOLVENTOM ŠKOLY.

Čo sa týka vyššie spomínanej písomnej dohody, ktorá musí byť v rámci absolventskej praxe uzatvorená medzi úradom a absolventom školy, jej povinné náležitosti zákon o službách zamestnanosti ustanovuje v nasledovnej štruktúre:

- a) záväzok úradu zabezpečiť absolventovi školy vykonávanie absolventskej praxe u dohodnutého zamestnávateľa,
- b) záväzok absolventa školy vykonávať absolventskú prax u zamestnávateľa dohodnutého úradom,
- c) začiatok a dĺžku vykonávania absolventskej praxe,
- d) druh a spôsob získavania praktických skúseností, druh pracovného miesta, na ktorom sa bude absolventská prax vykonávať,
- e) záväzok absolventa školy dodržiavať všeobecne záväzné právne predpisy, vnútorné predpisy zamestnávateľa a predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní absolventskej praxe, s ktorými bol preukázateľne oboznámený,

- f) záväzok absolventa školy uhradiť úradu náhradu škody, ktorú spôsobil zamestnávateľovi úmyselným konaním,
- g) záväzok absolventa školy uzavrieť poisťnú zmluvu o úrazovom poistení počas vykonávania absolventskej praxe,
- h) záväzok úradu uhrádzať absolventovi školy paušálny príspevok podľa § 51 ods. 5 zákona o službách zamestnanosti a to do 15 pracovných dní po uplynutí kalendárneho mesiaca, za ktorý sa paušálny príspevok poskytuje.

Inštitút absolventskej praxe nedeľtrminuje v žiadnom prípade vznik pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a absolventom školy a jej vykonávanie sa nepovažuje za výkon práce v pracovnom pomere a ani v žiadnom inom obdobnom pracovnom vzťahu v zmysle Zákonníka práce ako základnej pracovnoprávnej normy.

Príklad
Ak absolvent začne vykonávať absolventskú prax, bude mu ďalej vyplácaná dávka v nezamestnanosti?

Podľa § 105 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v z.n.p. platí, že nárok na dávku v nezamestnanosti zaniká vždy dňom vyradenia poistenca z evidencie uchádzačov o zamestnanie. Ak bude absolvent naďalej, aj počas výkonu absolventskej praxe, vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie, nárok na dávku v nezamestnanosti mu nezakine. Výkon absolventskej praxe totiž neznamená automatické vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie v zmysle § 36 zákona o službách zamestnanosti.

DOHODA MEDZI ÚRADOM A ZAMESTNÁVATEĽOM. Písomná dohoda, ktorá je povinná v rámci absolventskej praxe uzatvorená medzi úradom a zamestnávateľom, musí obsahovať minimálne nasledujúce skutočnosti:

- a) záväzok zamestnávateľa vytvárať absolventovi školy podmien-

- ky na vykonávanie absolventskej praxe,
- b) druh a spôsob získavania praktických skúseností, druh pracovného miesta, na ktorom bude absolventská prax vykonávaná a funkcia alebo profesia fyzickej osoby, pod ktorej vedením bude uchádzač o zamestnanie absolventskú prax vykonávať,
- c) záväzok zamestnávateľa preukázať oboznámiť absolventa školy so všeobecne záväznými právnymi predpismi, s vnútornými predpismi a predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní absolventskej praxe,
- d) záväzok zamestnávateľa viesť evidenciu dochádzky absolventa školy a predkladať ju mesačne do desiatich pracovných dní po uplynutí kalendárneho mesiaca úradu,
- e) záväzok zamestnávateľa oznámiť úradu neúčast absolventa školy na vykonávaní absolventskej praxe, ako aj predčasné skončenie vykonávania absolventskej praxe najneskôr do dvoch pracovných dní,
- f) záväzok zamestnávateľa, že povereným zamestnancom úradu umožní vykonať kontrolu plnenia tejto dohody,
- g) záväzok zamestnávateľa, že nezníži počet pracovných miest z dôvodu prijatia uchádzača o zamestnanie na vykonávanie absolventskej praxe.

NÁROKY POČAS ABSOLVENTSKEJ PRAXE

Finančné plnenia

Absolventovi školy počas vykonávania absolventskej praxe môže byť poskytovaný **paušálny príspevok vo výške 65 % sumy životného minima** poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa zákona č. 601/2003 Z.z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z.n.p. mesačne na úhradu jeho nevyhnutných osobných výdavkov spojených s vykonávaním absolventskej praxe. Uvedený príspevok poskytu-

je príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. **Do 30. júna 2020 ide tak o sumu 136,63 € (65 % z 210,20 €).**

Okrem spomínaného príspevku na úhradu nevyhnutných nákladov absolventa počas vykonávania absolventskej praxe príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytne absolventovi školy náhradu poistného na úrazové poistenie počas vykonávania absolventskej praxe.

Príklad

Pán Peter - absolvent strednej školy sa po ukončení štúdia nezamestnal a bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Na základe písomnej dohody s týmto úradom počnúc februárom 2020 vykonáva 5 mesiacov absolventskú prax u spoločnosti ALFA, s.r.o. Od úradu práce poberá v súlade so zákonom o službách zamestnanosti príspevok na vykonávanie absolventskej praxe. Popri tomto príjme dosahuje od júla 2020 ďalšie príjmy zo závislej činnosti, po tom čo sa v uvedenej spoločnosti zamestnal na pracovný pomer.

Ako bude postupovať pri zdaňovaní týchto príjmov?

Vychádzajúc z ust. § 9 ods. 2 písm. d) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z.n.p. sú od dane z príjmov fyzických osôb oslobodené plnenia poskytované v rámci aktívnej politiky trhu práce okrem platieb prijatých v súvislosti s výkonom činnosti, z ktorých plynú príjmy podľa § 6 spomínaného právneho predpisu. Pretože prijatý príspevok na vykonávanie absolventskej praxe nesúvisí s činnosťou, z ktorej plynú príjmy z podnikania, z inej samostatnej zárobkovej činnosti, z prenájmu a z použitia diela a umeleckého výkonu, jedná sa o príjem oslobodený od dane z príjmov fyzických osôb podľa § 9 ods. 2 písm. d) zákona o dani z príjmov.

Pokiaľ bude mať pán Peter v kalendárnom roku 2020 len príjem zo závislej činnosti, môže požiadať príslušného zamestnávateľa o vykonanie ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti. Môže sa však

rozhodnúť sám podať daňové priznanie, pričom príspevok od úradu práce poberaný počas absolventskej praxe v ňom uvádzať nebude.

NÁROK NA VOĽNO, OSPRAVEDLNIENIE NEPRÍTOMNOSTI ABSOLVENTA. Zákon o službách zamestnanosti **priznáva absolventovi školy počas vykonávania absolventskej praxe nárok na voľno v rozsahu desiatich pracovných dní.** Právo využiť tento zákonný nárok však absolventovi vzniká najskôr po uplynutí dvoch mesiacov vykonávania absolventskej praxe. Okrem poskytnutia spomínaného voľna v rozsahu desiatich pracovných dní je zamestnávateľ povinný ospravedlniť absolventovi školy neprítomnosť na vykonávaní absolventskej praxe, avšak len z taxatívne uvedených dôvodov. Konkrétne ide o dočasnú pracovnú neschopnosť alebo ošetrovanie člena rodiny.

V takýchto prípadoch sa vyššie spomínaný paušálny príspevok vo výške 65 % sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe kráti za dni voľna a za ďalšie dni neprítomnosti na absolventskej praxi, pričom výsledná suma sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Pri vyčíslení tohto krátenia sa vychádza z evidencie dochádzky predkladanej úradu podľa § 51 ods. 9 písm. d) zákona o službách zamestnanosti.

NÁRODNÝ PROJEKT „ABSOLVENTSKÁ PRAX ŠTARTUJE ZAMESTNANIE“. Jedným z opatrení, ktorými sa štát snaží znížiť podiel absolventov škôl, ktorí majú po skončení štúdia problém sa zamestnať na celkovom počte nezamestnaných, sú tzv. „národné projekty“ ako aktívne opatrenia štátu na trhu práce podľa § 54 ods. 1 písm. a) zákona o službách zamestnanosti. Z národných projektov je možné čerpať príspevky na úhradu časti celkovej ceny práce alebo inú formu podpory zamestnávania vybranej skupiny občanov. **V prípade absolventov škôl je cieľom národných projektov umožniť mla-**

dým ľuďom po absolvovaní školy získať základné pracovné návyky a požadovanú prax, aby sa vedeli lepšie umiestniť na trhu práce.

Národné projekty sú okrem prostriedkov zo štátneho rozpočtu financované aj z Európskeho sociálneho fondu v rámci operačného programu Ľudské zdroje. Celý proces od žiadosti o poskytnutie príspevku až po jeho poberanie podnikateľ realizuje v spolupráci s územne príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. Pri každom národnom projekte nájdete základné údaje o podmienkach a parametroch týchto príspevkov. Podrobné informácie sú veľmi rozsiahle a spolu so vzormi žiadostí o ne ich môžete nájsť na stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

Cieľom národného projektu „Absolventská prax štartuje zamestnanie“ je podpora zamestnateľnosti a zamestnanosti absolventov škôl prostredníctvom získavania a prehľbovania pracovných zručností. Projekt je realizovaný prostredníctvom dvoch hlavných aktivít:

- **Hlavná aktivita č.1** je zameraná na zabezpečenie absolventa školy na účely vykonávania absolventskej praxe pre zamestnávateľa a poskytovanie finančného paušálneho príspevku na vykonávanie absolventskej praxe podľa § 51 zákona o službách zamestnanosti (viď predchádzajúca kapitola).
- **Hlavná aktivita č.2** je zameraná na poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest zamestnávateľovi, ktorí prijíma do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie z oprávnenej cieľovej skupiny, ktorý u zamestnávateľa vykonával absolventskú prax v zmysle § 51 zákona o službách zamestnanosti.

ZAMESTNANIE PO SKONČENÍ ABSOLVENTSKEJ PRAXE. Cieľovou skupinou projektu v rámci hlavnej aktivity č. 2 **sú uchádzači o zamestnanie vo veku do 29 rokov** (29 rokov mínus 1 deň), ktorí

v čase vstupu do projektu spĺňajú definíciu absolventa školy v zmysle § 8 zákona o službách zamestnanosti, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani sa nezúčastňujú na odbornej príprave (not in employment, education or training – tzv. NEET). **Cieľovou skupinou projektu nie sú však neaktívni mladí ľudia, ale mladí vedení v evidencii úradu práce.**

Poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest zamestnávateľovi, ktorý prijíma do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie z oprávnenej cieľovej skupiny bez zbytočného odkladu, najneskôr do 30 kalendárnych dní od ukončenia absolventskej praxe (ak sa s úradom nedohodne inak), ktorú u daného zamestnávateľa vykonával.

Možnosť, ak sa s úradom nedohodne inak, môže byť využitá v závislosti od zasadnutia Výboru pre otázky zamestnanosti príslušného úradu, resp. z objektívnych príčin, ktoré majú za následok nedodržanie lehoty. V rámci tejto aktivity je možné poskytnúť finančný príspevok zamestnávateľovi aj na vytvorenie takého pracovného miesta pre absolventa školy, ktorý u neho vykonával absolventskú prax, hradenú z iného zdroja než zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu v rámci aktivity č. 1 spomínaného projektu. V týchto prípadoch je oprávnenou cieľovou skupinou uchádzač o zamestnanie, ktorý v čase vstupu do aktivity č. 2 projektu, t. z. v čase prijatia do pracovného pomeru, spĺňa definíciu absolventa školy podľa zákona o službách zamestnanosti.

CHARAKTERISTIKA PODPOROVANÉHO PRACOVNÉHO MIESTA. Pracovný pomer na plný pracovný úväzok:

- na určitú dobu, minimálne na 9 mesiacov, alebo
- na neurčitý čas s podmienkou zamestnávania po dobu minimálne 9 mesiacov.

Ak sa zamestnávateľ zaviazal vytvoriť pracovné miesto na plný pracovný úväzok pre uchádzača o zamestnanie, ktorý u tohto zamestnávateľa vykonával absolventskú prax, na dobu minimálne 9 mesiacov, po dobu najviac 6 mesiacov bude toto pracovné miesto podporované finančným príspevkom a následne je zamestnávateľ povinný udržať toto pracovné miesto najmenej počas ďalších 3 mesiacov.

Dohodnutá výška finančného príspevku sa po celú dobu trvania záväzku počas realizácie projektu nevalorizuje. **Zámerom projektu je, aby pre absolventa školy, ktorý vykonával absolventskú prax najviac 6 mesiacov bolo vytvorené pracovné miesto minimálne na rovnaké obdobie, z tohto dôvodu je podporované obdobie najviac 6 mesiacov.** Doba udržania - polovica z doby podporovania pracovného miesta 3 mesiace vychádza z tých nástrojov zákona o službách zamestnanosti, ktoré sú zamerané taktiež na riešenie nezamestnanosti uchádzačov o zamestnanie.

Ak zamestnávateľ v priebehu 9 mesiacov od vytvorenia pracovných miest zruší akékoľvek pracovné miesto pre nadbytočnosť (§ 63 ods. 1 písm. b zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v z.n.p.) je povinný vrátiť úradu celý poskytnutý finančný príspevok za počet zrušených pracovných miest, vo výške najnižšie poskytnutého príspevku, a to najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti. V prípade predčasného skončenia pracovného pomeru zamestnanca, na ktorého pracovné miesto sa poskytuje finančný príspevok, sa pracovné miesto nepreobsadzuje. Ak zamestnávateľ nesplní povinnosť zachovania vytvoreného pracovného miesta, na ktoré mu bol poskytnutý finančný príspevok, **je povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku** zodpo-

vedajúcu obdobiu, počas ktorého nezachoval vytvorené pracovné miesto.

OPRÁVNENÉ VÝDAVKY - Finančný príspevok je poskytovaný zamestnávateľovi na úhradu pred-

z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa finančný príspevok poskytuje. V roku 2020 je maximálna výška finančného prí-

Absolventovi školy počas vykonávania absolventskej praxe môže byť poskytovaný paušálny príspevok vo výške 65 % sumy životného minima.

davku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom **najviac počas 6 mesiacov na jedno pracovné miesto vytvorené pre uchádzača o zamestnanie** z oprávnenej cieľovej skupiny prijatého do pracovného pomeru bez zbytočného odkladu, najneskôr do 30 kalendárnych dní od ukončenia vykonávania absolventskej praxe (ak sa s úradom nedohodne inak).

MAXIMÁLNA VÝŠKA FINANČNÉHO PRÍSPEVKU je najviac v sume preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom mesačne zo mzdy zamestnanca, najviac vo výške preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie vypočítaného

príspevku pre zamestnávateľa **najviac 374,52 eura mesačne.**

Realizácia spomínaného projektu prispieva najmä k:

- **zamestnanosti absolventov škôl** – získaním pracovných návykov, odborných zručností a praktických skúseností;
- **využívaniu aktívnych opatrení trhu práce** zameraných na absolventov škôl s cieľom napomôcť ich začleneniu sa na trh práce;
- **zvýšeniu počtu vytvorených pracovných miest** u zamestnávateľov pre absolventov škôl;
- **zvýšeniu motivácie zamestnávateľov vytvárať pracovné miesta** pre absolventov škôl, najmä v okresoch s vyššou mierou evidovanej nezamestnanosti, ako je celoslovenský priemer;
- **zvýšeniu záujmu zamestnávateľov, verejného sektora a mimovládnych organizácií o spoluprácu s úradmi pri zamestnávaní absolventov škôl;**
- **rozvoju miestnej a regionálnej zamestnanosti.**

RADA!

- Projekt napomáha prispôsobiť zručnosti pracovnej sily potrebám trhu práce, pomáha absolventom škôl získať prax a overiť si teoretické vedomosti v praxi.
- Zároveň prispieva k zlepšeniu postavenia absolventov škôl na trhu práce a rovnako prispieva k prekonávaniu sociálnoekonomického znevýhodnenia.
- Projekt prispieva aj k nadobudnutiu, rozvoju a udržaniu pracovných návykov absolventov škôl.

Ing. Ján Mintál

Daňová kontrola

- najčastejšie chyby zamestnávateľa

Aj v čase pandémie môžu pracovníci správcu dane za zákonom stanovených podmienok vykonávať daňovú kontrolu. Pri kontrole zamestnávateľa zo strany správcu dane na dani z príjmov zo závislej činnosti môže byť kontrolovaný zamestnávateľ, právnická alebo fyzická osoba.

SPRÁVCA DANE PRI DAŇOVEJ

KONTROLE bude kontrolovať najmä skutočne odvedené preddavky v nadväznosti na termín odvodovej povinnosti a výšku zrazených preddavkov ale aj iné splnenie peňažnej a nepeňažnej povinnosti podľa zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZDP“). Ak boli preddavky na daň alebo daň odvedené neskôr, ako je termín odvodu v súlade s § 35 ods. 6 ZDP, alebo neboli splnené iné povinnosti, správca dane predpíše zamestnávateľovi sankciu za oneskorenú úhradu preddavkov na daň (dane). **Tento postup sa neuplatní v čase od vyhlásenia pandémie, od 12. marca 2020.**

NR SR schválila zákon č. 67/2020 Z.z. o niektorých mimoriadnych opatreniach vo finančnej oblasti v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 (ďalej len „zákon corona“), ktorý nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia 4. 4. 2020.

PRERUŠENIE DAŇOVEJ KONTROLY.

Zákon corona v § 6 taxatívne vymedzuje, že počas obdobia pandémie sa lehota na vykonanie daňovej kontroly, ktorá začala plynúť pred začatím obdobia pandémie, **prerušuje na žiadosť daňového subjektu, ak nejde o kontrolu nadmerného odpočtu DPH**. Právne účinky úkonov vykonaných počas obdobia pandémie do dňa účinnosti tohto zákona zostávajú zachované. Daňová kontrola, ktorá bola prerušená pred začatím obdobia pandémie,

zostáva prerušená až do skončenia obdobia pandémie, a to aj, ak počas obdobia pandémie pominuli dôvody, pre ktoré sa daňová kontrola prerušila.

V prípade, **ak sa daňová kontrola začne počas obdobia pandémie, lehota na jej vykonanie sa prerušuje odo dňa nasledujúceho po dni začatia daňovej kontroly, ak nejde o kontrolu nadmerného odpočtu DPH.**

Ak počas obdobia pandémie prebieha daňová kontrola u platiteľa dane (zamestnávateľa) právnickej alebo fyzickej osoby na dani z príjmov zo závislej činnosti, ktorá začala pred obdobím pandémie, lehota na jej vykonanie sa počas obdobia pandémie preruší na žiadosť daňového subjektu.

Zamestnávateľ má povinnosť doručovať podania elektronickými prostriedkami spôsobom podľa § 13 ods. 5 daňového poriadku, **t.j. cez portál finančnej správy alebo cez ÚPVS**. Zamestnávateľ má podať žiadosť o prerušenie lehoty na vykonanie daňovej kontroly týmto spôsobom. Aj v prípade takéhoto zamestnávateľa nie je vylúčené, aby podal žiadosť o prerušenie lehoty na vykonanie daňovej kontroly e-mailom. Daňový subjekt, aj zamestnávateľ, ktorý nemá takúto povinnosť, môže počas pandémie podať žiadosť o prerušenie lehoty na vykonanie daňovej kontroly aj iným elektronickým spôsobom, a to napr. e-mailom t.j. postupuje v súlade s § 3 zákona corona.

Žiadosť o prerušenie môže daňový subjekt podať aj prostredníctvom telefonického dohovoru so správcou dane, o čom spíše úradný záznam.

Lehota na vykonanie daňovej kontroly sa prerušuje aj spätne, nakoľko obdobie pandémie začalo dňom vyhlásenia mimoriadnej situácie vládou Slovenskej republiky v súvislosti s ohrozením verejného zdravia z dôvodu ochorenia COVID 19, t.j. dňa 12. marca 2020 a trvá až do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom dôjde k odvolaniu mimoriadnej situácie.

O tento čas sa zákonná lehota na vykonanie daňovej kontroly ex lege predlžuje. Rozhodnutie o prerušení kontroly nebude správca dane vydávať.

PRI OPÄTOVNOM ZAČATÍ KONTROLY PO SKONČENÍ PANDÉMIE

bude správca dane vykonávať kontrolu z dokladov, ktoré má k dispozícii, t.j. :

- **z mesačných prehľadov** o zrazených a odvedených preddavkoch na daň, z vyplatených príjmov zo závislej činnosti a o daňovom bonuse za uplynulý štvrtrok,
- **z Hlásení o vyúčtovaní dane** a o úhrne príjmov zo závislej činnosti znížených o sumy podľa § 5 ods. 8 ZDP, o zrazených preddavkoch na daň a o daňovom bonuse (predkladané správcovi dane po skončení zdaňovacieho obdobia),

- z opravného alebo dodatočného prehľadu alebo hlásenia,
- z daňového priznania typ „A“ evidovaného správcom dane,
- z hlásenia od tretích osôb.

Postup pri daňovej kontrole, práva a povinnosti zamestnávateľa ako daňového subjektu a priebeh kontroly upravuje zákon č. 563/2009 Z.z. o správe daní (daňový poriadok) a zmene a doplnení niektorých zákonov (§ 44-46).

Daňovou kontrolou správca dane zisťuje alebo preveruje skutočnosti rozhodujúce pre správne určenie dane alebo dodržiavanie ustanovení osobitných predpisov.

- uložené, a podávať k nim ústne alebo písomné vysvetlenia,
- e) predkladať v priebehu daňovej kontroly dôkazy preukazujúce jeho tvrdenia,
- f) umožňovať vstup do sídla, miesta podnikania kontrolovaného daňového subjektu a do jeho prevádzkových priestorov a umožňovať rokovanie s jeho zamestnancom,
- g) zapožičať doklady a iné veci mimo sídla, miesta podnikania alebo prevádzkových priestorov kontrolovaného daňového subjektu, poskytnúť výpisy, alebo ich kópie,
- h) umožniť prístup k softvéru a in-

Pri kontrole dane z príjmov zo závislej činnosti sú dôležitým dokladom **mzdové listy**. Platiteľ dane musí viesť mzdové listy za každý kalendárny mesiac.

Kontrola sa vykonáva v rozsahu, ktorý je nevyhnutne potrebný na dosiahnutie jej účelu. Daňová kontrola sa vykonáva u daňového subjektu alebo na mieste, kde to účel kontroly vyžaduje, t.j. v sídle alebo prevádzke zamestnávateľa alebo na daňovom úrade.

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA PRI VÝKONE DAŇOVEJ KONTROLY:

- umožniť poverenému zamestnancovi správcu dane vykonať daňovú kontrolu,
- zabezpečiť vhodné miesto a podmienky na vykonanie daňovej kontroly,
- poskytovať požadované informácie sám alebo ním určenou osobou,
- predkladať v priebehu daňovej kontroly záznamy, ktorých vedenie ukladá osobitný predpis a iné doklady, ktoré preukazujú hospodárske operácie a účtovné prípady, vo forme požadovanej správcom dane, ak ich v tejto požadovanej forme vedie, vrátane evidencie a záznamov, ktorých vedenie bolo správcom dane

formačno-komunikačným prostriedkom, ktoré daňový subjekt používa na prevádzkovanie podnikateľskej činnosti, a k výstupným dátam z týchto softvérov.

Pri vzniku pochybnosti o správnosti, pravdivosti alebo úplnosti dokladov predložených kontrolovaným daňovým subjektom alebo o pravdivosti údajov v nich uvedených, oznámi správca dane tieto pochybnosti kontrolovanému zamestnávateľovi ako platiteľovi dane a vyzve ho, aby sa k nim vyjadril, najmä aby neúplné údaje doplnil, nejasnosti vysvetlil a nepravdivé údaje opravil alebo pravdivosť údajov riadne preukázal.

Podľa znenia § 8 ods. 1 zákona corona sa počas obdobia pandémie prerušuje akékoľvek daňové konanie, ktoré sa začalo pred obdobím pandémie, avšak toto prerušenie je možné len na žiadosť daňového subjektu. Prerušuje sa teda aj konanie vo veci preukázania pravdivosti údajov. V tomto prípade sa toto konanie prerušuje.

§ 44 zákona č. 563/2009 Z.z.

Daňová kontrola

(1) Daňovou kontrolou správca dane zisťuje alebo preveruje skutočnosti rozhodujúce pre správne určenie dane alebo dodržiavanie ustanovení osobitných predpisov. Daňová kontrola sa vykonáva v rozsahu, ktorý je nevyhnutne potrebný na dosiahnutie jej účelu.

(2) Daňová kontrola sa vykonáva u daňového subjektu alebo na mieste, kde to účel kontroly vyžaduje.

(3) Správca dane môže vykonať daňovú kontrolu aj u daňového subjektu, ktorému je príslušný iný správca dane; to neplatí, ak je správcom dane obec.

(4) Daňovú kontrolu tej istej dane za zdaňovacie obdobie, za ktoré už bola vykonaná, je možné vykonať u toho istého daňového subjektu aj opätovne,

- ak daňový subjekt žiada o vrátenie dane dodatočným daňovým priznaním,
- ak daňový subjekt žiada o vrátenie sumy podľa osobitných predpisov,
- na podnet ministerstva alebo finančného riaditeľstva,
- na požiadanie orgánov činných v trestnom konaní alebo orgánov Policajného zboru.

§ 45 zákona č. 563/2009 Z.z.

Práva a povinnosti daňového subjektu pri daňovej kontrole

(1) Daňový subjekt, u ktorého sa vykonáva daňová kontrola (ďalej len „kontrolovaný daňový subjekt“), má vo vzťahu k zamestnancovi správcu dane právo

- na predloženie
 - písomného poverenia zamestnanca správcu dane na výkon daňovej kontroly,
 - služobného preukazu zamestnanca správcu dane, okrem zamestnanca správcu dane, ktorým je obec,
- byť prítomný na rokovaní so svojimi zamestnancami,
- predkladať v priebehu daňovej...

je po dobu trvania obdobia pandémie.

Žiadosť o prerušenie môže daňový subjekt podať rovnakým spôsobom ako pri prerušení daňovej kontroly. Právne účinky všetkých úkonov, ktoré už boli vykonané počas obdobia pandémie do dňa účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované. Právne účinky úkonov vykonaných pred obdobím pandémie zostávajú tiež zachované. Ak daňový subjekt nepožiadava o prerušenie daňového konania, tak príslušný orgán toto konanie môže ukončiť v období pandémie napr. **vydaním rozhodnutia**, rozhodnutia vo vyrubovacom konaní. V prípadoch keď došlo k prerušeniu daňového konania ešte pred začatím obdobia pandémie, toto daňové konanie zostáva naďalej prerušené, a to až do skončenia obdobia pandémie, aj vtedy, ak počas obdobia pandémie pominuli dôvody, pre ktoré sa toto daňové konanie prerušilo. Správca dane nebude zasielať daňovému subjektu oznámenie tak, ako to ustanovuje § 61 ods. 4 daňového poriadku.

V zmysle ustanovenia § 8 ods. 2 zákona corona, ak by daňové konanie začalo počas obdobia pandémie, konanie sa ex lege prerušuje odo dňa nasledujúceho po dni začatia daňového konania až do skončenia obdobia pandémie.

Pri daňovej kontrole dane z príjmu zo závislej činnosti môže správca dane kontrolovať:

1. Výšku vyplatených zdaniteľných príjmov v peňažnej for-

me, napr. mzda, odmena, odstupné aj v nepeňažnej forme, napr. zdanenie 1 % pri používaní motorového vozidla na súkromné aj na služobné účely), poskytnutie stravného, darčkových poukážok, permanentiek, výhier, osobných ochranných prostriedkov, rekondičné a rehabilitačné pobyty, náhrada za používanie vlastného náradia, doškoľovanie zamestnanca, použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho predškolského alebo športového zariadenia zamestnancom, náhrada za stratu na zárobku, poskytovania cestovných náhrad zamestnancom nad limit zákona o cestovných náhradách, resp. nad rámec internej smernice k služobným cestám a k stravovaniu na pracovisku, plnenia zo sociálneho fondu pre zamestnancov, zvýhodnené poskytovanie pôžičiek s nižším úrokom a pod. Predmetom daňovej kontroly je aj posúdenie druhov príjmov fyzickej osoby vo väzbe na príjmy oslobodené alebo vylúčené z predmetu dane (§5 ZDP).

2. Správnosť vedenia mzdovej agendy - mzdových listov, evidencie (§ 39 ZDP).

3. Správnosť uplatnenia nezdaniteľných častí základu dane a zníženie základu dane (§ 11) o

- nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka
- nezdaniteľnú časť základu dane na manželku
- príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie.

4. Správnosť uplatnenia daňového bonusu (§ 33 ZDP).

5. Doklady preukazujúce nárok na zníženie základu dane zamestnancov a daňového bonusu (§ 37).

6. Podpísanie a vyplnenie Vyhlásení k zdaneniu príjmov zo závislej činnosti (§ 36 ods. 6 ZDP)

7. Správny výpočet a včasný odvod preddavku na daň (§ 35 ZDP).

8. Včasné podanie a správne vyplnenie žiadostí o vykonanie ročného zúčtovania vrátane predloženia príslušných dokladov (§ 38).

9. Správnosť vykonania ročného zúčtovania preddavkov na daň (§ 38 ZDP).

Predmetom kontroly môžu byť aj **účtovné doklady zamestnávateľov**, ktoré sú na žiadosť kontrolóra správcu dane povinní predložiť.

Sú to:

- mzdové listy a mzdová evidencia zamestnancov podľa pracovných zmlúv a dohôd o vykonaní práce, dohôd o pracovnej činnosti a dohôd o brigádnickej práci študentov
- faktúry
- zásady a smernice o odmeňovaní zamestnancov
- účet Sociálneho fondu, odmien konateľov a spoločníkov
- účet Mzdy v analytickom členení podľa internej smernice účtovnej jednotky
- účet Ostatné priame dane a účet ostatné prevádzkové výnosy
- správa z valného zhromaždenia (napr. vyplatenie odmien za výkon funkcie)
- účty hlavnej knihy
- evidencia o vyplatených a zúčtovaných odmenách, odstupnom, náhradách na stratu na zárobku
- pracovné zmluvy a iné zmluvy napr. mandátne zmluvy, zmluvy o dielo a iné
- kolektívna zmluva
- dohody o poskytnutí služobného motorového vozidla na služobné a súkromné účely
- dohody o poskytnutí pracovných úľav, o úhrade nákladov spojených so štúdiom

CH



- denné záznamy osobných vozidiel, inventúry pohonných látok
- vyhlásenia k dani z príjmov zamestnancov
- žiadosti o vykonanie výpočtu dane z príjmov zo závislej činnosti a o ročné zúčtovanie preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti
- ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti
- ročné zúčtovanie zdravotného poistenia a prehľady preplatiek z neho
- doklady k čerpaniu sociálneho fondu
- mzdové listy zamestnancov, brigádnikov, študentov, dôchodcov a ich rekapitulácie
- pokladnicu a účet v banke a iné doklady podľa potreby a priebehu výkonu daňovej kontroly.

Kontrolór správcu dane bude kontrolovať aj **dodržanie práv zamestnanca** napr.:

- nezdanenie niektorých druhov príjmov z dôvodu ich oslobodenia, resp. vylúčenia z predmetu dane,
- uplatnenie nezdaniteľných častí základu dane a daňového bonusu,
- uplatnenia iných úľav, napr. zamestnaneckej prémie,
- vystavenie dokladu o vyplatených príjmoch a zrazených preddavkoch zo strany zamestnávateľa,
- vykonanie ročného zúčtovania zamestnancovi, ak boli splnené podmienky uvedené v § 38 zákona o dani z príjmov.

Pri kontrole dane z príjmov zo závislej činnosti sú dôležitým dokladom **mzdové listy**. Povinnosť vedenia evidencie ukladá platiteľovi dane z príjmov zo závislej činnosti § 39 ods. 1 ZDP. Platiteľ dane musí viesť mzdové listy a ich náležitosti vrátane rekapitulácií výplatných listín za každý kalendárny mesiac a taktiež za celé zdaňovacie obdobie.

Pracovník správcu dane bude kontrolovať správnosť zdanenia príjmov uvedených na mzdovom liste, správnosť výpočtu preddavku na daň, zníženie základu dane o zaplatené poistné a príspevky, uplatnenie

nezdaniteľných častí základu dane a daňového bonusu.

PODPÍSANÉ VYHLÁSENIE v nadväznosti na uplatnenie NČ ZD a daňového bonusu. Do konca roku 2019 sa stávalo, že zamestnanec nepodpísal vyhlásenie a zamestnávateľ aj napriek tomu uplatnil tomuto zamestnancovi nezdaniteľnú časť základu dane a daňový bonus. Ak pracovník správcu dane zistí danú

a na priznanie daňového bonusu. Zamestnávateľ je povinný doklad o súhrnných údajoch uvedených na mzdovom liste nielen **vystaviť, ale aj** v stanovenej lehote **doručiť zamestnancovi**. V potvrdení nebude uvádzať mzdy ktoré neboli skutočne zamestnancovi vyplatené.

NEOPRÁVNENE VYKONANÉ ROČNÉ ZÚČTOVANIE. Chybou je, ak zamestnávateľ vykoná ročné zúčto-

Ak daňový subjekt nepožiadá o prerušenie daňového konania, tak príslušný orgán toto konanie môže ukončiť v období pandémie napr. vydaním rozhodnutia.

skutočnosť, dôsledkom bude sankcia na krátenie daňovej povinnosti, t.j. nižšie vypočítané a odvedené preddavky za zamestnanca zo strany zamestnávateľa.

Za zdaňovacie obdobie roku 2019 platilo, že u zamestnanca, ktorý nepodal (nepodpísal) vyhlásenie podľa § 36 ods. 6 ZDP do konca januára príslušného zdaňovacieho obdobia alebo pri nástupe do zamestnania, je zdaniteľnou mzdou úhrn zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti, ktoré mu zamestnávateľ, vyplatil, znížený len o sumy zrazené na poistné a príspevky, ktoré je povinný platiť zamestnanec, nie o nezdaniteľnú časť ZD alebo daňový bonus. Od roku 2020 má zamestnanec povinnosť podpísať každoročne vyhlásenie **len ak došlo k zmene v uplatňovaní NČ ZD alebo daňového bonusu**.

ČASTÉ NEDOSTATKY U ZAMESTNÁVATEĽA SA VYSKYTUJÚ pri vystavení dokladu o súhrnných údajoch uvedených na mzdovom liste – **Potvrdení o vyplatených príjmoch a zrazených preddavkoch na daň**. Zamestnávateľ má v zmysle § 39 ods. 5 ZDP povinnosť po skončení roka, kedy zamestnancovi vyplácal zdaniteľnú mzdu, vystaviť doklad o súhrnných údajoch rozhodujúcich na výpočet zdaniteľnej mzdy, preddavkov na daň a dane

vanie zamestnancovi, ktorý okrem príjmov zo závislej činnosti poberal aj iné druhy príjmov (§ 6, § 7 alebo § 8 ZDP) alebo príjmy plynúce zo zdrojov v zahraničí. Ak zamestnanec túto skutočnosť pri podaní žiadosti o ročné zúčtovanie zamlčí zamestnávateľovi – zamestnávateľ nepochybil a správca dane bude sankcionovať zamestnanca za nepodané daňové priznanie.

V súčasnosti sa termín vykonania ročného zúčtovania za rok 2019 zákonom corona posunul. Pred vypuknutím pandémie mal zamestnávateľ povinnosť podľa ZDP vykonať ročné zúčtovanie a výpočet dane najneskôr do 31. marca 2020. **Podľa § 24 ods. 2 zákona corona** ročné zúčtovanie a výpočet dane z príjmov, ktorého lehota vykonania podľa osobitného predpisu uplynie počas obdobia pandémie, vykoná **zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie**.

Rovnako je zamestnávateľ, povinný doručiť zamestnancovi doklad o vykonanom ročnom zúčtovaní najneskôr do konca druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po skončení obdobia pandémie.

Ing. Marta Boráková

Daň z nehnuteľností – platba

Obec je právnickou osobou, ktorá za podmienok ustanovených zákonom samostatne hospodári s vlastným majetkom a s vlastnými príjmami, pričom základnou úlohou obce pri výkone samosprávy je starostlivosť o všestranný rozvoj jej územia a o potreby jej obyvateľov. Daň z nehnuteľností môže obec na rok 2020 ukladať a vyrubiť, ak je správcom dane zavedená všeobecne záväzným nariadením platným k 1. januáru 2020.

VŠEOBECNE ZÁVÄZNÉ NARIADENIA OBCÍ, ktorými sa zavádzajú miestne dane nesmú byť v rozpore s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi, s nariadeniami vlády a so všetkými záväznými predpismi ministerstiev a ostatných orgánov štátnej správy. Keďže **táto majetková daň** je podstatnou položkou príjmovej základne obce, **daň z nehnuteľností obce zavádzajú každoročne. Podľa splnomocnení** určených zákonom o miestnych daniach, obec vo **všeobecne záväznom nariadení upravuje len tie skutočnosti**, ktoré jej tento **zákon ustanovuje**.

PLATENIE DANE Z NEHNUTEĽNOSTÍ na rok 2020 upravujú

- zákon č. 582/2004 Z.z. o miestnych daniach a miestnom poplatku za komunálne odpady a drobné stavebné odpady v z.n.p. (ďalej len „zákon o miestnych daniach“) a
- zákon č. 563/2009 Z.z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z.n.p.

Platenie dane alebo splátky na daň je jedným z dôležitých inštitútov daňového konania. Obec už v súčasnom období **vyrubujú daň z nehnuteľností alebo určujú jej splátky** v takej výške a v takom termíne, ktorý správca dane uvedie **v rozhodnutí o vyrubení daňovej povinnosti** vydanom podľa § 99e zákona o miestnych daniach. Daň

z nehnuteľností na rok 2020 vyrubujú obce v priebehu celého zdaňovacieho obdobia. Daň sa priznáva, vyrubuje a platí na celé zdaňovacie obdobie.

Povinnosť zaplatiť daň má každá fyzická osoba a právnická osoba, ktorá je daňovníkom dane z nehnuteľností podľa § 5, § 9 a § 13 zákona o miestnych daniach. Zodpovednosť za jej splnenie nemôže preniesť na nikoho, pretože zo zákona je daňovníkovi uložená povinnosť niesť daňové bremeno. Daňovým bremenom je daňové zaťaženie ako celkový objem daňových platieb daňovníka.

Daň z nehnuteľností na rok 2020 **platí osoba**, ktorá podľa zákona o miestnych daniach je

- **vlastníkom** nehnuteľnosti (pozemok, stavba, byt alebo nebytový priestor),
- **správcom majetku** (pozemok, stavba, byt alebo nebytový priestor), ktorý je vo vlastníctve štátu, vo vlastníctve obce alebo vo vlastníctve vyššieho územného celku zapísaným v katastri nehnuteľností,
- **nájomcom stavby**, ale len pri stavbách spravovaných Slovenským pozemkovým fondom, ktoré sú v nájme,
- **užívateľom stavby**, ak nemožno zistiť vlastníka stavby, správcu stavby a nejde ani o stavby spravované Slovenským pozemkovým fondom.

Pri pozemkoch je daňovníkom, ktorý **platí daň z pozemkov**

- aj ten, kto je **dlhodobým nájomcom pozemku zapísaným v katastri** nehnuteľností a nájomný vzťah k pozemku trvá alebo má trvať najmenej päť rokov,
- fyzická osoba alebo právnická **osoba, ktorej boli vydané náhradné** pozemky na obhospodarovanie,
- **má v nájme náhradné pozemky** vlastníka pozemku,
- **nájomca pozemkov** spravovaných Slovenským pozemkovým fondom. Takýto nájomný vzťah k pozemkom, nie je predmetom evidencie v katastri,
- **užívateľ pozemku**, ak nemožno zistiť vlastníka pozemku, správcu pozemku, dlhodobého nájomcu, osobu, ktorej boli vydané náhradné pozemky, nájomcu náhradných pozemkov, nejde ani o pozemky spravované Slovenským pozemkovým fondom a nie je známy ani nájomca týchto pozemkov.

Daňovník **platí ročnú daň v termíne**, ktorý je **určený zákonom** o miestnych daniach (§ 99g ods. 1) okrem splátok tejto dane, ktorých výšku a termíny splátok správca dane **môže určiť v rozhodnutí o vyrubení dane alebo donucovacím spôsobom** v rámci vymáhacieho konania. Za správnu a včasnú úhradu daňovej pohľadávky zodpovedá daňovník. Splnenie peňažnej povinnosti sa vykoná úhradou daňovej pohľadávky v konkrétnej výš-

ke a v takej lehote plnenia, ktorá je určená zákonom o miestnych daniach.

Prenos daňovej povinnosti na osobu, ktorá nie je daňovníkom zákon neumožňuje. Stáva sa, že daňová povinnosť dane z nehnuteľností, ktorú má splniť daňovník sa dohodou alebo zmluvou uzavretou medzi zainteresovanými stranami prenáša na inú osobu, ktorá podľa zákona o miestnych daniach nie je daňovníkom. Platenie dane z nehnuteľností upravujú nielen ustanovenia zákona o miestnych daniach, ale aj ustanovenia daňového poriadku. Podľa ustanovenia § 55 ods. 15 daňového poriadku **dohody uzavreté o tom, že daňovú povinnosť podľa zákona o miestnych daniach alebo daňového poriadku znáša namiesto daňovníka úplne alebo čiastočne iná osoba, nie sú pre správu daní právne účinné. Správou daní sa rozumie** postup súvisiaci so správnym zistením dane a zabezpečením úhrady dane, ako aj ďalšie činnosti podľa daňového poriadku a zákona o miestnych daniach.

Podľa vyššie uvedeného platí, že ak sa napr. v zmluve o prenájme nehnuteľností alebo nejakou inou písomnou dohodou upraví, že daň z nehnuteľností na konkrétne zdaňovacie obdobie (prípadne na viac zdaňovacích období) platí iná osoba, ako tá, ktorá je podľa ustanovení zákona o miestnych daniach daňovníkom dane z pozemkov, dane zo stavieb alebo daňovníkom dane z bytov, **pre vyrubenie dane** (správa dane) to **nie je právne účinné**.

TERMÍN NA VYRUBENIE DANE.

Správcovia dane **vyrubujú** daň z nehnuteľností **v priebehu celého zdaňovacieho obdobia rozhodnutím**, bez určenia konkrétneho termínu uvedeného zákonom o miestnych daniach.

Daň z nehnuteľností, je **splatná do 15 dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia**, (§ 99g ods. 1) **ak je správcom dane vyrubená**. Správca dane **môže v rozhodnutí, ktorým vyrubí daň určiť** konkrétnemu daňovní-

kovi **platiť** celoročnú daňovú povinnosť aj **v splátkach**. Splátky dane sú splatné v lehotách určených správcom dane v rozhodnutí, ktorým sa vyrubuje daň z nehnuteľností.

Pri určení sadzieb dane je správca dane povinný postupovať podľa

sadzby dane zo stavieb a sadzby dane z bytov, ktorú ustanovuje zákon o miestnych daniach.

Ak základnú ročnú sadzbu dane z nehnuteľností správca dane všeobecne záväzným nariadením **zvýšil nad maximálny rozsah určený zákonom o miestnych daniach**,

Úrok z omeškania sa nemôže vyrubiť, ak uplynulo päť rokov od konca roka, v ktorom daňovník bol povinný zaplatiť daň, rozdiel dane alebo splátku dane.

zákona o miestnych daniach a **neprekročiť hornú hranicu sadzieb dane určenú týmto zákonom.**

Suma dane z nehnuteľností závisí od výšky sadzieb dane určených správcom dane vo všeobecne záväznom nariadení o dani z nehnuteľností platnom na rok 2020 za nehnuteľností, ktoré sa nachádzajú na jeho území. Sadzby dane z nehnuteľností určuje každá obec samostatne podľa svojich miestnych podmienok, ktoré by mal daňovník za obec, na ktorej sa jeho nehnuteľností nachádzajú poznať. Ak sú sadzby dane v susednej obci za rovnaký druh pozemku alebo rovnaký druh stavby určené iné (napr. nižšie), ako v tej, v ktorej daňovník vlastní nehnuteľnosť, je to rozhodnutie každého správcu dane, na ktoré je splnomocnený zákonom o miestnych daniach.

ROČNÉ SADZBY DANE z pozemkov, dane zo stavieb a dane z bytov a nebytových priestorov sú určené zákonom o miestnych daniach (§ 8, § 12 a § 16), pričom obce sú splnomocnené na ich **úpravu**. Ak obec ročné sadzby dane určené zákonom o miestnych daniach upravuje, pri určení sadzieb dane z nehnuteľností vo všeobecne záväznom nariadení platnom na rok 2020 bol správca dane povinný postupovať podľa zákona o miestnych daniach tak, aby ním určená sadzba dane **neprekročila zákonom určený maximálny rozsah násobku základnej ročnej sadzby** dane z pozemkov,

takéto všeobecne záväzne **nariadenie nie je v súlade so zákonom** a proti vyrubeniu dane sa daňovníci môžu odvolať, prípadne podať podnet na preskúmanie všeobecne záväzného nariadenia príslušnej prokuratúre.

Sadzba dane z nehnuteľností uvedená správcom dane vo všeobecne záväznom nariadení platnom **na rok 2020 nesmie byť:**

• Pozemkoch

a) **orná pôda**, chmeľnice, viniče, ovocné sady a trvalé trávnaté porasty **presiahnuť 5-násobok ročnej sadzby** dane z pozemkov **určenej v § 8 ods. 1** zákona o miestnych daniach (0,25 %),

b) **lesných pozemkoch**, na ktorých sú hospodárske lesy, rybníky s chovom rýb a ostatné hospodársky využívané vodné plochy **presiahnuť 10-násobok ročnej sadzby** dane z pozemkov **určenej v § 8 ods. 1** zákona o miestnych daniach (0,25 %),

c) **záhrada**, zastavané plochy a nádvorá, ostatné plochy a stavebné pozemky **presiahnuť 5-násobok najnižšej ročnej sadzby** dane z pozemkov **ustanovenej správcom dane** vo všeobecne záväznom **nariadení pre druh pozemku** záhrada, zastavané plochy a nádvorá, ostatné plochy a stavebné pozemky.

Ak ročná sadzba dane z pozemkov ustanovená správcom dane vo všeobecne záväznom nariadení platnom na rok 2020 **presiahne násobky** uvedené vo vyššie uvedených odsekoch označených a), b) a c), pri vyrubení dane **správca dane uplatní ročnú sadzbu** dane z pozemkov uvedenú v § 8 ods. 1 zákona o miestnych daniach **vo výške 0,25 % zo základu dane**.

• Stavbách

presiahnuť 10-násobok najnižšej ročnej sadzby dane zo stavieb určenej správcom dane vo všeobecne záväznom nariadení, **ak § 104g ods. 3** zákona o miestnych daniach **neustanovuje inak**.

Ustanovenie § 104g ods. 3 zákona o miestnych daniach určuje, že ak bola najvyššia sadzba dane zo stavieb ustanovená správcom dane na zdaňovacie obdobie 2013 väčšia ako 10-násobok najnižšej sadzby dane zo stavieb, správca dane **je povinný zosúladiť tento násobok** s § 12 ods. 2 zákona o miestnych daniach najneskôr pri určení sadzieb dane zo stavieb na rok 2024, pričom **násobok** ustanovený správcom dane na príslušné zdaňovacie obdobie **nesmie byť vyšší ako násobok ustanovený správcom dane na zdaňovacie obdobie predchádzajúce tomuto zdaňovaciemu obdobiu**.

Druhé členenie stavieb upravuje § 10 ods. 1 zákona o miestnych daniach. Avšak **pri zdanení konkrétnej stavby** je dôležitá skutočnosť, **na akú činnosť sa stavba využíva**. Druh stavby uvedený na liste vlastníctva nie je podstatný. Podľa **§ 10 ods. 4** zákona o miestnych daniach na zaradenie stavby podľa druhového členenia a následného určenia sadzby dane zo stavieb **je rozhodujúci účel využitia stavby k 1. januáru zdaňovacieho obdobia**.

- **Bytoch - presiahnuť 10-násobok najnižšej** ročnej sadzby z bytov za byt určenej správcom dane vo všeobecne záväznom nariadení, **ak § 104g ods. 4** zákona o miestnych neustanovuje inak. Ustanovenie § 104g ods. 4 určuje, že ak bola najvyššia sadzba da-

ne z bytov ustanovená správcom dane na zdaňovacie obdobie roku 2013 väčšia ako 10 násobok najnižšej sadzby dane z bytov, správca dane zosúladiť tento násobok s § 16 ods. 2 najneskôr pri určení sadzby dane z bytov na zdaňovacie obdobie roku 2024, avšak násobok ustanovený správcom dane na príslušné zdaňovacie obdobie nesmie byť vyšší ako násobok ustanovený správcom dane na zdaňovacie obdobie predchádzajúce tomuto zdaňovaciemu obdobiu.

- **Nebytových priestoroch presiahnuť 10-násobok** najnižšej ročnej sadzby dane z bytov **za** nebytový priestor určenej správcom dane vo všeobecne záväznom nariadení.

Ak sa byt alebo časť bytu v bytovom dome k 1. januáru zdaňovacieho obdobia využíva na iný účel ako na bývanie, na účely zákona o miestnych daniach sa považuje za nebytový priestor a zdaňuje sa sadzbou dane určenou príslušným správcom dane za nebytové priestory.

Ak daňovník vo všeobecne záväznom nariadení zistí vyššie sadzby dane z nehnuteľností ako je horná hranica sadzieb dane učená zákonom o miestnych daniach, môže podľa § 72 daňového poriadku proti rozhodnutiu správcu dane, ktorým vyrubil daň vyššou sadzbou ako je určená horná hranica sadzby dane podať odvolanie písomne alebo ústne do zápisnice u príslušného správcu dane.

Pri určení vyššej sadzby dane správcom dane zohľadňujúcej miestne podmienky ako je základná ročná sadzba dane, ale najmä pri vymedzení jednotlivéj časti konkrétnej obce je najviac nespokojnosti od daňovníkov z hľadiska určenia vyšších sadzieb dane v jednotlivéj časti obce ako sú určené v konkrétnej obci. Výšku sadzieb dane z nehnuteľnosti jednej obce nemožno porovnávať s výškami sadzieb dane inej alebo susednej obce, pretože zníženie alebo zvýšenie sadzieb da-

ne je v kompetencii tej obce, na území ktorej sa nehnuteľnosti daňovníka nachádzajú.

VYMEDZENIE JEDNOTLIVEJ ČASTI OBCE URČUJE SPRÁVCA DANE.

Na účely zákona o miestnych daniach definícia jednotlivéj časti obce, v ktorej správca dane môže určiť iné sadzby dane z nehnuteľností ako pre stavby tak aj pre pozemky nachádzajúce sa v obci, je v § 17a určená len na účely tohto zákona. **Správca dane môže určiť iné sadzby dane v jednotlivéj časti obce ako sú určené** pre nehnuteľnosti nachádzajúce sa v konkrétnej obci pre rôzne druhy nehnuteľností, a to bez ohľadu na ich hodnotu alebo na ekonomické využitie konkrétnych stavieb, **ak ide o celistvú časť obce, v ktorej je najmenej 5 % daňovníkov** dane z nehnuteľností danej obce a ktorá je ustanovená vo všeobecne záväznom nariadení. **Jednotlivú časť obce môže tvoriť ulica, vzájomne susediace ulice alebo susediace parcely pozemkov**. Proti vyrubenej dani sa daňovníci môžu odvolať, prípadne podať podnet na preskúmanie všeobecne záväzného nariadenia príslušnej prokuratúry.

SPÔSOB PLATENIA DANE je upravený v § 55 daňového poriadku. Platbu dane **možno vykonať bezhotovostným prevodom** z účtu vedeného v banke na príslušný účet správcu dane, alebo **v hotovosti**:

- **poštovým poukazom** na príslušný účet správcu dane,
- **zamestnancovi správcu dane pri výkone daňovej exekúcie**, ak ide o platby, ktoré majú byť daňovou exekúciou vymožené,
- pri platbách **do 300 eur správcovi dane**. Na túto platbu je zamestnanec správcu dane povinný vydať príjmový pokladničný doklad.

Za deň platby sa považuje pri bezhotovostných prevodoch z účtu v banke deň, keď bola platba odpísaná z účtu daňovníka alebo inej osoby, ktorá platbu vykonala, **pri platbách v hotovosti** deň, keď pošta alebo zamestnanec správcu dane hotovosť prijal alebo prevzal,

pri použití daňového preplatku deň vzniku daňového preplatku, ak splatnosť daňovej pohľadávky nastane počas plynutia lehoty na vrátenie daňového preplatku, **deň splatnosti tejto pohľadávky**.

ODKLAD PLATENIA DANE A POVOLENIE SPLÁTK DANE. Podľa daňového poriadku môže daňovník správcu dane požiadať o odklad platenia dane alebo povoliť platenie tejto dane v splátkach. Pri dani z nehnuteľností správca dane môže, ale aj nemusí určiť v rozhodnutí konkrétnemu daňovníkovi splátkový kalendár. Ak správca dane neurčí splátky dane v rozhodnutí, môže daňovníkovi podľa § 57 daňového poriadku z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov alebo z iných dôvodov povoliť odklad platenia dane z nehnuteľností alebo platenie dane v splátkach, ak by bolo neodkladné zaplatenie dane spojené s vážnou ujmom daňovníka za podmienok uvedených v rozhodnutí o povolení odkladu platenia dane.

Odklad platenia dane alebo platenie dane v splátkach obec môže povoliť iba vtedy, ak dlžná suma (daňový nedoplatok) bude zabezpečená záložným právom podľa § 81 daňového poriadku alebo niektorým zo spôsobov zabezpečenia záväzkov podľa ustanovení § 544 až § 558 Občianskeho zákonníka.

ÚROK Z OMEŠKANIA PLATENIA DANE. Nedodržanie termínu zaplatenia ročnej dane alebo jej splátok určených v rozhodnutí správcu dane, ako aj výšky vyrubenej dane **sa sankcionuje**. Úrok z omeškania podľa § 156 daňového poriadku správca dane vyrubí, ak daňovník nezaplatil alebo neodviedol v určenej lehote alebo v ustanovenej výške určenej v rozhodnutí správcu dane daň alebo rozdiel dane a splátku dane.

Úrok z omeškania správca dane nevyrubí, ak jeho výška za daň, rozdiel dane alebo za splátky dane za príslušné zdaňovacie obdobie **nepresiahla v úhrne 3 eura**. Úrok z omeškania sa **nemôže vyrubiť, ak uplynulo päť rokov** od konca roka,

v ktorom daňovník bol povinný zaplatiť daň, rozdiel dane alebo splátku dane.

DAŇ Z NEHNUTEĽNOSTÍ NEMÔŽE OBEC ODPUSTIŤ. Obec môže odpustiť len sankciu alebo povoliť úľavu zo sankcie. Podľa § 157 daňového poriadku **obec môže** pri daniach, ktoré spravuje, na žiadosť daňovníka **odpustiť iba sankciu alebo povoliť úľavu zo sankcie** z dôvodov uvedených v § 157 ods. 1 daňového poriadku. Ide o prípady, keď **správca dane** na žiadosť daňovníka

- **odpustí sankciu**, ak daňovník preukáže, že by jej zaplatením bola vážne ohrozená výživa daňovníka alebo osôb, ktoré sú odkázané na jeho výživu,
- **môže povoliť úľavu zo sankcie** alebo odpustiť sankciu, ak daňovník, ktorým je
 1. právnická osoba preukáže, že by jej zaplatenie viedlo k ukončeniu jeho činnosti a výnos z jeho likvidácie by bol pravdepodobne nižší ako je suma vyrubenej sankcie,

2. fyzická osoba – podnikateľ preukáže že by jej zaplatenie viedlo k ukončeniu jeho činnosti,

- **môže povoliť úľavu zo sankcie alebo odpustiť sankciu**, ktorá mu bola uložená alebo vyrubená z dôvodu, že daňovník nesprávne vykázal daňovú povinnosť alebo nesplnil povinnosť v lehote ustanovenej podľa daňového poriadku alebo podľa zákona o miestnych daniach z dôvodu nesprávneho uplatňovania právneho predpisu.

Ak ide o úľavu zo sankcie alebo o odpustenie sankcie prislúchajúcej k dani, **je daňovník povinný** správcovi dane **preukázať aj zaplatenie dane** okrem sankcie.

O povolení úľavy zo sankcie alebo o odpustení sankcie správca dane **vydá rozhodnutie**, proti ktorému sa **nemožno odvolať**. **O nevyhovení žiadosti daňovníkovi o povolenie úľavy zo sankcie alebo o odpustenie sankcie** zašle správca dane daňovníkovi **len písomné oznámenie**. V takomto prípade správca dane nevydáva rozhodnutie.

RADA!

- Proti rozhodnutiu, ktorým správca dane vyrubí daň z nehnuteľností na rok 2020 môže daňovník podať do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia o vyrubení dane z nehnuteľností odvolanie.
- Odvolanie musí okrem náležitosti, ktoré sú určené v § 13 daňového poriadku obsahovať aj náležitosti uvedené v § 72 ods. 4 daňového poriadku.
- Ak daňovník do uvedeného termínu nevyužije možnosť podať odvolanie proti rozhodnutiu správcu dane o vyrubení dane, rozhodnutie nadobúda právoplatnosť.
- Včas podané odvolanie má odkladný účinok.

Irena Bubeníková

K rubrike „Chyby“ sme publikovali

- **Zákon o dani z príjmov** (zák. č. 595/2003 Z.z.), **Zákon o správe daní** (zák. č. 563/2009 Z.z.), **Zákon o miestnych daniach a miestnom poplatku za komunálne odpady a drobné stavebné odpady** (zák. č. 582/2004 Z.z.), **Zákony I časť A/2020**
- **Občiansky zákonník** (zák. č. 40/1964 Zb.), **Zákony II časť B/2020**
- **Trestný zákon** (zák. č. 300/2005 Z.z.), **Zákony II časť C/2020**
- **Zákonník práce** (zák. č. 311/2001 Z.z.), **Zákon o službách zamestnanosti** (zák. č. 5/2004 Z.z.), **Zákony III časť A/2020**
- **Zákon o sociálnom poistení** (zák. č. 461/2003 Z.z.), **Zákon o životnom minime** (zák. č. 601/2003 Z.z.), **Zákony III časť C/2020**

- **Vysielanie zamestnancov – zmeny, Konkurenčná doložka v pracovnej zmluve, Kontrola a vymáhanie pracovno-právnych nárokov, Zamestnanecké benefity po novom, Rodičovský príspevok – mesačník PAM 6/2020**
- **Postup pri prepadaní vecí a rozdelenie výťažku, Povinnosti prijímateľov z podielu zaplatenej dane, Daňový bonus v roku 2020, Deriváty v podnikateľskej praxi – mesačník DUO 6/2020**
- **Právo a podnikateľ, Dane v praxi, Zákonník práce – zmeny – mesačník 1000 riešení 5-6/2020**
- **Podnikanie a koronavírus, Povinnosti zamestnávateľa, Daňové priznania za rok 2019, Daňové a účtovné zákony 2020 po novelách, Daňové a nedaňové výdavky 2020, Občiansky zákonník s komentárom – odborné tematické publikácie**

Objednať si môžete na tel. č. 041/5652871, 5652877, v pracovný deň od 9,00 - 15,00 alebo emailom na adrese abos@poradca.sk, a na internete www.poradca.sk neobmedzene.

Zmena hromadného čerpania dovolenky

V uznesení č. 6Cdo/460/2013 zo dňa 25. 6. 2015 sa Najvyšší súd SR zaoberal otázkou určenia hromadného čerpania dovolenky a vyslovil právny názor, podľa ktorého, ak zamestnávateľ novým určením hromadného čerpania dovolenky mení nielen jej termín, ale aj dĺžku trvania stanovenú v kolektívnej zmluve, musí byť takáto zmena kolektívnej zmluvy vyhotovená v písomnej forme a podpísaná zamestnávateľom a zástupcami príslušných odborových orgánov, inak je neplatná.

SPOR - Okresný súd Trnava rozsudkom ako prvostupňový súd zamietol žalobu, ktorou sa žalobcovia domáhali určenia neplatnosti okamžitých skončení pracovných pomerov daných im žalovanou a náhrady mzdy.

Vychádzal zo zistení, že žalovaná so žalobcami okamžite skončila pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej ZP) z dôvodu, že hoci (aj ich) informovala o zmene termínu čerpania plánovanej celozávodnej dovolenky počnúc 18. júla 2011 do 22. júla 2011, žalobcovia svojvoľne prestali vykonávať prácu a nechodili na pracovisko bez toho, aby jej oznámili prípadnú prekážku v práci. Podľa žalovanej sa tým dopustili závažného porušenia pracovnej disciplíny. Súd prvého stupňa posúdil vec podľa § 68 ods. 1 písm. b) a ods. 2, § 70 a § 74, § 237 ods. 1 a § 111 ods. 1 až 3 ZP.

Z výsledkov vykonaného dokazovania dospel k záveru, že obe okamžité skončenia pracovného pomeru boli urobené v písomnej forme, žalobcom účinne doručené, že dôvod okamžitého skončenia bol skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným a že okamžité skončenia pracovných pomerov boli vopred prerokované so zástupcami zamestnancov v súlade s ustanoveniami § 74 a § 237 ods. 1 ZP. Pri posudzovaní opodstatnenosti žaloby vychádzal z toho, že v danej veci nebolo sporné, že žalobcovia v dňoch uvedených v zrušovacích prejavoch boli ne-

prítomní v zamestnaní. **Spornou zostala okolnosť, či išlo o ospravedlniteľnú alebo o neospravedlniteľnú absenciu** - žalobcovia totiž tvrdili, že čerpali plánovanú dovolenku v zmysle kolektívnej zmluvy. Pri zodpovedaní tejto otázky vzal súd do úvahy, že žalobcovia vedeli o skrátení plánovanej dovolenky z dvoch týždňov na jeden týždeň, že dovolenkové lístky vypísali len

keď bola zrušená plánovaná dovolenka, závažným spôsobom porušili pracovnú disciplínu. So zreteľom na to ich nedôvodnú žalobu zamietol.

ODVOLANIE - Na odvolanie žalobcov Krajský súd v Trnave rozsudkom rozsudok súdu prvého stupňa v časti týkajúcej sa určenia neplatnosti okamžitých skončení pracovných

Z celkovej výmery dovolenky je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby aspoň jedna časť bola v trvaní 2 týždňov.

v rozsahu jedného týždňa od 25. júla 2011 do 31. júla 2011 a nikoho neinformovali o tom, že majú úmysel čerpať dovolenku v rozsahu dvoch týždňov. Žalovaná preukázala, že zmena čerpania dovolenky bola prerokovaná so zástupcami odborov v zmysle kolektívnej zmluvy, že odbory so zmenou čerpania súhlasili a že žalobcov v dostatočnom predstihu informovala o tejto zmene. Žalobcovia, pokiaľ nesúhlasili so skrátením, mali možnosť následne po oboznámení so zmenou obrátiť sa na svojho priameho nadriadeného a požiadať o umožnenie čerpať dovolenku v pôvodnom rozsahu, čo však neurobili.

Vzhľadom na to dospel súd prvého stupňa k záveru, že žalobcovia nenastúpením do práce v čase,

pomerov **zmenil určiac, že predmetné okamžité skončenia pracovných pomerov sú neplatné. V časti týkajúcej sa náhrady mzdy a náhrady trov konania napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie.** V odôvodnení uviedol, že dovolenka bola v rozhodnom období upravená kolektívnou zmluvou z 1. septembra 2010. Táto kolektívna zmluva v článku 9 s názvom „Dovolenka“ obsahovala bod 4., v zmysle ktorého Po vzájomnej dohode medzi ZV OZ a zamestnávateľom je plánované čerpanie dovolenky v termíne 27. decembra 2010 - 2. januára 2011 v rozsahu 5 pracovných dní a 18. júla 2011 - 31. júla 2011 v rozsahu 10 pracovných dní s dôvetkom, podľa ktorého „Zmeniť termín čerpania dovolenky je zamestnávateľ oprávnený po

dohode s ZV OZ“. Článok 27 bod 1. v druhej vete ustanovil, že „Zmeny a doplnky ku kolektívnej zmluve sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom zástupcov zmluvných strán“.

So zreteľom na to odvolací súd skúmal, či zmena úpravy čerpania dovolenky podľa kolektívnej zmluvy zodpovedala požiadavkám kladeným na takýto zásah zákonmi i kolektívnou zmluvou a či nedostavenie sa žalobcov na pracovisko v priebehu prvého týždňa dovolenky upravenej v kolektívnej zmluve bolo alebo nebolo ospravedlniteľné.

Po doplnení dokazovania dospel k záveru, že postup žalovanej pri zmene určenia čerpania dovolenky nebol v súlade s kolektívnou zmluvou, ale ani so ZP (§ 111 ods. 3) a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní [§ 2 ods. 1 písm. a)]. Stotožnil sa s názorom žalobcov, podľa ktorého predmetnú zmenu v kolektívnej zmluve bolo možné platne vykonať len v písomnej forme, čo sa v danom prípade nestalo.

Navyše, **postupom žalovanej pri zmene určenia čerpania dovolenky v júli 2011, sa dodatočne vytvoril nesúlad úpravy kolektívnej zmluvy o dovolenke s ustanovením zákona o minimálnej dĺžke jednej časti dovolenky** (§ 111 ods. 3 ZP). Žalovaná nekompenzovala v rámci kolektívnej zmluvy krátenie dĺžky jednej časti dovolenky tak, aby opäť nastal stav zlučiteľný s požiadavkou zákona na minimálnu dĺžku jednej časti dovolenky. Z toho odvolací súd vyvodil, že kolektívna zmluva nebola platne zmenená a jej zmena nebola pre zamestnancov (ani pre žalobcov) záväzná. Skutočnosť, či žalobcovia úmysel čerpať dovolenku v pôvodnom rozsahu žalovanej oznámili, nepovažoval za právne významnú. Nedostavenie sa žalobcov na pracovisko v dňoch od 18. júla 2011 do 22. júla 2011 z dôvodu čerpania dovolenky považoval z týchto dôvodov za ospravedlniteľ-

né. **Rozsudok súdu prvého stupňa v tejto časti preto zmenil tak, že žalobe vyhovel. V časti o zaplatenie náhrady mzdy a trov konania prvostupňový rozsudok zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.**

DOVOLANIE A ROZHODNUTIE NS SR.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala včas dovolanie žalovaná. Žiadala, aby dovolací súd napadnutý rozsudok buď zmenil tak, že potvrdí prvostupňový rozsudok, alebo ho zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. Uviedla, že rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci a právne úvahy odvolacieho súdu v ňom zaujaté nemajú oporu v § 111 ods. 1 a § 112 ods. 1 a 3 ZP. Použitie zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní považovala za aplikáciu nesprávnej právnej normy - predmetom sporu nebola totiž určovacia žaloba o platnosť kolektívnej zmluvy a súd nebol oprávnený určovať jej obsah. Logický výklad slovného spojenia „nesmie byť viac ako 2 týždne“ v ustanovení § 111 ods. 2 druhá veta ZP znamená, že hromadné čerpanie dovolenky určené v rozsahu jedného týždňa je v súlade so Zákonníkom práce. Ustanovenie § 111 ods. 3 prvá veta ZP, sa vzťahuje na celkový nárok zamestnanca na dovolenku podľa výmery stanovenej v § 103 ZP. To znamená, že z celkovej výmery dovolenky je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, **aby aspoň jedna časť bola v trvaní 2 týždňov**. Keďže žalobcovia mali nárok na čerpanie dovolenky vo výmere 5 týždňov, mali možnosť okrem hromadného čerpania dovolenky z celkovej výmery 5 týždňov kedykoľvek čerpať dovolenku minimálne 2 týždne. Vzhľadom na to treba konanie žalobcov kvalifikovať ako neospravedlnenú absenciu tak, ako to správne ustálil súd prvého stupňa.

Žalobcovia vo vyjadrení k dovolaniu označili rozsudok odvolacieho súdu za vecne správny. Odvolací súd podľa ich názoru správne posúdil otázku (ne)existencie písom-

nej zmeny kolektívnej zmluvy. **Keďže čerpali dovolenku v súlade s platnou kolektívnou zmluvou, nemožno ich neprítomnosť v práci posúdiť ako neospravedlnenú neprítomnosť v práci.** Navrhli preto dovolanie žalovanej ako nedôvodné zamietnuť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací,

po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom, bez nariadenia dovolacieho pojednávania preskúmal napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu v rozsahu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. a **dospel k záveru, že dovolanie žalovanej nie je dôvodné.** Z hľadiska skutkového stavu bolo v konaní nesporné, že žalovaná dala listami z 9. augusta 2011 obom žalobcom okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP pre neprítomnosť v práci od 18. júla 2011 do 22. júla 2011, že žalovaná vykonala so súhlasom zástupcov zamestnancov zmenu určenia termínu čerpania hromadnej dovolenky, ktorá bola predmetom úpravy v kolektívnej zmluve, z 2 týždňov (od 18. júla 2011 do 31. júla 2011) na 1 týždeň (od 25. júla 2011 do 31. júla 2011), o čom boli žalobcovia informovaní 21. júna 2011 a že žalovaná zrušovacie prejavy vopred prerokovala so zástupcami zamestnancov. **Sporné nebolo ani to, že žalobcovia v dňoch uvedeníh v okamžitých skončeníach pracovného pomeru skutočne neboli prítomní v zamestnaní.** Žalobcovia však tvrdili, že žalovanou vykonaná zmena kolektívnej zmluvy, týkajúca sa určenia čerpania hromadnej dovolenky, nebola urobená platne pre nedostatok písomnej formy; bránili sa tým, že dovolenku čerpali v zmysle platne uzatvorenej kolektívnej zmluvy, preto ich neprítomnosť v práci nemohla byť považovaná za neospravedlnenú absenciu. **Medzi účastníkmi zostalo v dôsledku toho aj v dovolacom konaní sporné, či zmena určenia čerpania hromadnej dovolenky upravenej kolektívnou zmluvou,**

bola alebo nebola vykonaná v súlade s právnymi predpismi.

Dovolací súd sa stotožňuje s názorom odvolacieho súdu, že posúdenie tejto otázky je určujúce pre správne rozhodnutie vo veci samej, lebo od jej zodpovedania závisí, či skutok uvedený v zrušovacích prejavoch žalovanej treba považovať za neprítomnosť ospravedlniteľnú alebo za neospravedlniteľnú a následne, či ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcami alebo nie. Odvolací súd preto postupoval správne, pokiaľ nastolenú otázku riešil prejudiciálne. Týmto sa „neodchýlil od merita sporu“ tak, ako to mylne uvádzala žalovaná.

Podľa § 111 ods. 2 ZP (v znení účinnom do 31. augusta 2011, ktoré znenie odvolací súd na vec správne vzťahoval), *zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne a v umeleckých súboroch z povolaní štyri týždne. V divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovať hudobné diela, možno určiť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere.*

Podľa § 111 ods. 3 ZP, *ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.*

Podľa § 4 ods. 1 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, *kolektívne zmluvy sú platné, ak sú uzatvorené písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií.*

Podľa § 4 ods. 2 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, *neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore*

so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Podľa článku 27 bodu 1 druhej vety kolektívnej zmluvy, zmeny a doplnky ku kolektívnej zmluve sú prípustné po dohode zmluvných strán **písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom zástupcov zmluvných strán.**

Odvolací súd v dôvodoch rozhodnutia správne konštatuje, že žalovaná uzatvorila s príslušnou odborovou organizáciou 1. septembra 2010 kolektívnu zmluvu s platnosťou od 1. septembra 2010 do 31. augusta 2011 a že jej súčasťou je článok 9 s názvom „Dovolenka“, ktorý v bode 4. uvádza, že po vzájomnej dohode medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom je plánované čerpanie dovolenky v termíne 27. decembra 2010 - 2. januára 2011 v dĺžke 5 pracovných dní a 18. júla 2011 - 31. júla 2011 v dĺžke 10 pracovných dní s tým, že zmeniť termín čerpania dovolenky je zamestnávateľ oprávnený po dohode s odborovou organizáciou. Uvedená kolektívna zmluva teda upravovala určenie hromadného čerpania dovolenky v dvoch častiach, a to v rozsahu jedného týždňa na prelome rokov 2010 a 2011 a v rozsahu dvoch týždňov v mesiaci júl 2011, včítane určenia presných termínov plánovania čerpania dovolenky (obsah zodpovedal § 111 ods. 3 ZP). **V súvislosti s určením hromadnej dovolenky boli touto úpravou kolektívnej zmluvy viazaní tak zamestnávateľ (žalovaná), ako aj zamestnanci (vrátane žalobcov) a boli povinní sa ňou riadiť.** Keďže určenie čerpania hromadnej dovolenky bolo upravené Kolektívnou zmluvou, bolo potrebné platnosť uvedeného dojednania, prípadne platnosť jeho zmien a doplnkov posudzovať v režime, ktorý platí pre kolektívne zmluvy. Kolektívna zmluva je dvojstranný právny úkon, obsah ktorého vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní stavia podnikovú kolektívnu zmluvu

i kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na úroveň prameňa práva. Kolektívna zmluva (prípadne jej zmeny a doplnky) je záväzná pre zmluvné strany (§ 5 ods. 1) a je platná, ak je uzatvorená písomne, dňom podpisu zmluvných strán na tej istej listine a účinná je prvým dňom obdobia, na ktoré sa uzatvára, a končí uplynutím tohto obdobia (pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchylné).

Odvolací súd preto správne posudzoval platnosť zmeny určenia čerpania hromadnej dovolenky z hľadiska jej formy a súladu so všeobecne záväznými predpismi podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní a podľa ustanovení kolektívnej zmluvy. Použitie uvedených právnych predpisov nie je aplikáciou nesprávnej právnej normy na daný skutkový stav, ako to nesprávne namieta dovoľateľka.

V zmysle vyššie citovaného ustanovenia zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a v zmysle článku 27 bod 1. druhej vety kolektívnej zmluvy, **predpokladom platnosti kolektívnej zmluvy** (jej zmien a doplnkov), **z hľadiska jej formálnych náležitostí, je písomná forma a existencia podpisov zmluvných strán na tej istej listine.**

V preskúmvanej veci je zrejmé, že žalovaná novou úpravou čerpania hromadnej dovolenky nezmenila len čas konania dovolenky, ale zmenila aj jej rozsah - namiesto určenia čerpania dovolenky pôvodne v rozsahu dvoch týždňov v mesiaci júl, určila čerpanie dovolenky len v rozsahu jedného týždňa. Odvolací súd preto správne konštatoval, že ide o obsahovú zmenu dojednaní pôvodne upravenú v článku 9 bod 4. kolektívnej zmluvy. Platnosť takejto zmeny kolektívnej zmluvy predpokladá jej uzatvorenie v písomnej forme a existenciu podpisov oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi na tej istej listine. Na tomto závere nemení nič

ani doplnok uvedený v tomto článku kolektívnej zmluvy, podľa ktorého zmeniť termín čerpania dovolenky je zamestnávateľ oprávnený po dohode s príslušnou odborovou organizáciou, ktorý nevylučuje možnosť dohody ústnou formou. Dohoda účastníkov nemôže vylúčiť písomnú formu zmlúv, kde písomnosť predpisuje zákon (ako v danom prípade).

Na žalovanej bolo bremeno tvrdenia a dôkazné bremeno preukázať, že zmena určenia čerpania hromadnej dovolenky prijatá žalovanou bola urobená písomne, s podpismi zmluvných strán na tej istej listine vo forme zmeny ku kolektívnej zmluve. **Takáto listina nie je však obsahom spisu,** a za takúto listinu nie je možné považovať ani „Osvedčenie o zmene plánovaného termínu dovolenky podľa kolektívnej zmluvy z 1. septembra 2010“ (listina nie je datovaná, jej obsahom bolo len osvedčenie o konaní rokovania medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom 5. apríla 2011, predmetom ktorého bola informácia zamestnávateľa o možnej zmene termínu čerpania celozávodnej dovolenky a osvedčenie o informovaní odborovej organizácie generálnym riaditeľom emailom zo 14. júna 2011, že plánovaný objem výroby nebol splnený a preto zamestnávateľ zmení plánovaný termín nástupu celozávodnej dovolenky na 25. júla 2011 a bude o tom všetkých zamestnancov informovať). Ani svedok X., ktorý bol vypočutý pred odvolacím súdom, nepotvrdil písomnú formu dohody o zmene určenia čerpania dovolenky. Naopak uviedol, že neexistuje žiadna písomná dohoda, ktorá bola základom pre skrátenie dovolenky v rozhodnom období - všetky dohody sa totiž uztvárali len ústne.

Napokon, žalovaná v dovolaní ani netvrdí, že zmena určenia čerpania hromadnej dovolenky bola urobená v písomnej forme (tvrdí len, že takáto zmena nebola v kolektívnej zmluve predpísaná písomnou formou). Žalovaná teda nepreuká-

zala existenciu zmeny kolektívnej zmluvy v jej článku 9 bod 4. tak, ako to predpokladá zákon a kolektívna zmluva.

Na vyššie uvedenom základe dospel preto odvolací súd k správ- nemu záveru, že kolektívna zmluva v článku týkajúcom sa určenia čerpania hromadnej dovolenky nebola platne zmenená a že zmena týkajúca sa tohto urč-

bolo iné, než k akému dospel súd prvého stupňa. Za určujúce pre rozhodnutie vo veci samej považoval preto iné skutočnosti, než súd prvého stupňa (za podstatnú považoval najmä skutočnosť, či zmena úpravy čerpania dovolenky podľa kolektívnej zmluvy zodpovedala požiadavkám kladeným na takýto zásah zákonmi i kolektívnou zmluvou). Nemožno mu preto vyčítať, že na viaceré skutočnosti

Zmeny a doplnky ku kolektívnej zmluve sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom zástupcov zmluvných strán.

nia v podobe jej krátenia na jeden týždeň, nebola pre nikoho, t.j. ani pre zamestnancov, a teda ani pre žalobcov záväzná. Ak žalobcovia čerpali dovolenku v zmysle platne uzatvorenej kolektívnej zmluvy aj od 18. júla 2011 do 22. júla 2011, nemohla byť ich neprítomnosť v práci v tieto dni považovaná za neospravedlnenú absenciu a v dôsledku toho ani za závažné porušenie pracovnej disciplíny (zamestnanci, ktorým je určené hromadné čerpanie dovolenky, nie sú povinní po túto dobu prácu vykonávať). Odvolací súd teda vec správne právne posúdil.

K námietke žalovanej, že odvolací súd pri rozhodovaní vo veci nezohľadnil pre vec podstatné skutočnosti vyplývajúce z výsledkov vykonaného dokazovania a že sám nevykonával (nezopakoval) dokazovanie treba uviesť, že právne posúdenie veci odvolacím súdom

uvádzané žalovanou neprihliadol, hoci niektoré z nich výsledkami vykonaného dokazovania preukázané boli.

Nedôvodná je tiež námietka žalovanej o nedostatočnom zistení skutkového stavu. Z obsahu spisu vyplýva, že odvolací súd na prejednanie odvolania nariadil pojednávanie, na ktorom oboznámil podstatnú časť dôkazov vykonaných súdom prvého stupňa a zopakoval dôkaz výsluchom svedka X. (kolektívna zmluva nie je dôkazom, ale prameňom práva; nie je preto potrebné oznamovať jej obsah). Pri zmene rozsudku súdu prvého stupňa potom vzal za základ svojho rozhodnutia najmä skutočnosti, ktoré vyplývali z takto doplneného dokazovania. Jeho postup nemožno preto považovať za nesprávny alebo odporujúci ustanoveniu § 212 ods. 3 O.s.p.

ZÁVER - Dovolací súd sa nestotožňuje ani s názorom žalovanej, že rozsudok odvolacieho súdu je pre nedostatok dôvodov nepreskúmateľný. Odvolací súd v dôvodoch rozhodnutia uviedol, ktoré zákony a dvojstranné právne úkony upravovali pracovnoprávny vzťah, o ktorý v konaní ide. Podrobne vysvetlil, ktoré skutočnosti a z akého dôvodu boli pre rozhodnutie vo veci samej podstatné. Rozhodnutie obsahuje úvahy, akými sa odvolací súd riadil a závery, ku ktorým pri tom dospel. **Z rozhodnutia je zrejmé, ktoré právne predpisy odvolací súd na vec aplikoval a ako vec právne posúdil.**

JUDr. Jozef Jaško

Monitorovanie súkromnej pošty zamestnanca

Najvyšší súd SR sa v rozsudku č. 3Cdo/233/2015 zo dňa 12. 9. 2016 zaoberal otázkou prípustnosti sledovania súkromnej pošty zamestnanca a použitia takto získaných informácií v súdnom konaní a vyslovil právny názor, podľa ktorého, za účelom preverenia, či zamestnanec dodržiava pracovnú disciplínu, je zamestnávateľ, rešpektujúc zásady legality, legitimacy a proporcionality, oprávnený monitorovať aj súkromnú elektronickú poštu odosielanú a prijímanú z počítača prideleného zamestnancovi na plnenie jeho pracovných úloh. Pri zachovaní týchto zásad nemožno takéto dôkazné prostriedky, ktoré v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru predložil zamestnávateľ, považovať za neprípustné.

SPOR - Okresný súd Bratislava I ako prvostupňový súd rozsudkom, že je neplatné okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru z 19. decembra 2011 dané žalovaným žalobcovi listom; **rozhodol tiež o povinnosti žalovaného zaplatiť do 3 dní žalobcovi náhradu trov konania a na účet súdu prvej inštancie súdny poplatok.** Vychádzal z toho, že žalobca bol 30. apríla 2008 vymenovaný do prípravnej štátnej služby vo funkcii generálneho štátneho radcu a s účinnosťou od 14. augusta 2008 do stálej štátnej služby. Žalovaný doručil žalobcovi 19. decembra 2011 na pracovisku okamžité skončenie podľa § 51 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe z dôvodu závažného porušenia služobnej disciplíny, ktorého sa žalobca dopustil tým, že pri elektronickej komunikácii pomocou výpočtovej techniky, ktorú mal pridelenú na plnenie služobných úloh, zneužíval svoje služobné zaradenie a symboly spojené s vykonávaním štátnej služby na vlastný prospech konaním, ktoré nie je v súlade s opisom činností jeho štátnozamestnaneckého miesta a je nedôstojné z hľadiska vykonávania štátnej služby. Žalobca pri tejto komunikácii požadoval výhody, vedome šíriac nepravdivé, pravdu skresľujúce a zavádzajúce informácie poškodzujúce povest služobného úradu. Žalobca mal pridelenú e-mailovú adresu „x“; pokiaľ bola v okamžitom skončení uvede-

ná adresa žalobcu „x“, išlo podľa názoru súdu prvej inštancie len o chybu v písaní, ktorá nemá žiadny vplyv na platnosť okamžitého skončenia. Žalovaný e-mailové správy žalobcu uvedené v okamžitom skončení ako príklady jeho závažného porušenia služobnej disciplíny neuviedol v doslovnom znení (necitoval správy a uviedol len ich obsah alebo skrátenú verziu). O výbere konkrétnych e-mailových správ, ktorými malo dôjsť k závažnému porušeniu služobnej disciplíny rozhodla generálna riaditeľka sekcie legislatívy a vonkajších vzťahov ako nadriadená žalobcu, ktorá ich aj spolu s riaditeľkou osobného úradu žalovaného, transformovala do podoby použitej v okamžitom skončení. **Takúto úpravu e-mailovej korešpondencie nepovažoval prvoinštančný súd za nedostatok, ktorý by mal vplyv na platnosť okamžitého skončenia, lebo jej obsah zostal zachovaný a iné zasahovanie do žalobcom odosielanej elektronickej pošty v konaní preukázané nebolo.** Na druhej strane, ale formálny nedostatok a neplatnosť okamžitého skončenia spôsobilo to, že žalovaný v okamžitom skončení uviedol sedem e-mailov žalobcu z obdobia od 24. februára 2011 do 19. októbra 2011, z ktorých vyvodil závažné porušenie služobnej disciplíny, pričom v závere okamžitého skončenia uviedol, že **o závažné porušenie služobnej disciplíny**

išlo len v šiestich prípadoch, tie však neboli v okamžitom skončení konkretizované a v konaní identifikované ani po výsluchu svedkýň. Podľa vyjadrenia týchto svedkýň došlo k závažnému porušeniu služobnej disciplíny vo všetkých prípadoch uvedených v okamžitom skončení.

Uvedená okolnosť mala z pohľadu súdu prvej inštancie za následok nielen dodatočnú zmenu dôvodov okamžitého skončenia, ale tiež nesplnenie formálnych podmienok okamžitého skončenia. Vzhľadom na to konštatoval, že okamžité skončenie je neplatné. Navyše, žalovaný nedodrжал prekluzívnu lehotu (§ 51 ods. 2 zákona č. 400/2009 Z.z.), v ktorej mohol so žalobcom okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer.

Žalovaný sa totiž o dôvode na okamžité skončenie dozvedel buď už v deň, kedy nadriadená žalobcu požiadala o vykonanie kontroly, alebo kedy boli jednotlivé e-mailové správy odoslané. Rozhodujúcim dňom, kedy sa žalovaný dozvedel o dôvode pre okamžité skončenie bol maximálne 16. október 2011. V ďalšej časti rozsudku sa súd prvej inštancie zaoberal aj dôvodmi okamžitého skončenia. Uviedol, že pokyn generálneho riaditeľa sekcie informatiky, telekomunikácií a bezpečnosti Ministerstva

vnútra SR z 18. mája 2011 č. 6/2011 umožňoval štátnym zamestnancom používať službu elektronickej pošty iba na služobné účely a zakazoval im posielanie správ nesúvisiacich so služobnou činnosťou; upravoval tiež následky týchto porušení. Žalovaný, ktorý konkrétne e-mailové správy žalobcu v okamžitom skončení označil za porušenia § 60 ods. 1 písm. d), h) a), c), i) a f) zákona č. 400/2009 Z.z., do rozhodného obdobia nevydal služobný poriadok pre zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere podľa zákona č. 400/2009 Z.z.

Vzhľadom na to súd prvej inštancie posudzoval porušenie služobnej disciplíny žalobcu podľa obsahu e-mailových správ konkretizovaných v okamžitom skončení. **Konštatoval, že žalobca v štyroch emailových správach použil pri svojom mene aj označenie svojej funkcie, ktorú u žalovaného zastával, a symboly spojené s vykonávaním štátnej služby.** Tým sa snažil získať určité výhody, informácie, služby a vstupy na spoločenské akcie. I keď žalobca zreteľne precenil dôležitosť svojej pracovnej pozície, jeho konaním nedošlo k závažnému porušeniu služobnej disciplíny zakladajúcemu dôvody pre okamžité skončenie, pre ktoré by nebolo žiaduce, aby štátnozamestnanecký pomer trval do skončenia výpovednej doby.

Súd prvej inštancie pri tom zohľadnil, že žalobca na základe e-mailových správ nezískal to, o čo žiadal a dokazovaním nebolo preukázané, že by jeho konaním bola žalovanému spôsobená nejaká ujma. Námietku žalobcu, že s ním žalovaný okamžité skončenie vopred neprerokoval a neumožnil sa k nemu vyjadriť a podať vysvetlenie, vyhodnotil súd prvej inštancie ako nedôvodnú, lebo zákon takú povinnosť žalovanému neukladá.

ODVOLACIE KONANIE - Na odvolanie žalovaného Krajský súd v Bratislave rozsudkom napadnutý rozsudok zmenil tak, že **žalobu zamietol a žalovanému nepriznal náhradu**

trov odvolacieho konania. V odôvodnení konštatoval, že odvolanie žalovaného je dôvodné. Súd prvej inštancie síce v dostatočnom rozsahu zistil rozhodujúce skutkové okolnosti, skutkový stav, ale neposúdil správne po právnej stránke. Poukázal na to, že elektronickú adresu pridelil žalobcovi žalovaný za účelom plnenia jeho služobných povinností. Žalobca bol v Pokyne poučený o tom, že žalovaný zakázal užívateľom elektronických služieb posielanie správ a príloh, ktoré nesúvisia s ich služobnou činnosťou. Odvolací súd sa nestotožnil s názorom súdu prvej inštancie, podľa ktorého v dôsledku výsluchu sved-

boli z nej odosielané žiadne správy, preto dôvody okamžitého skončenia sú iba fiktívne. Obsah e-mailových správ žalovaný špekulatívne dotváral a zmätočne interpretoval. Odosielanie týchto správ, o ktorých mal žalovaný vedomosť, nebolo žalobcovi nikdy vytknuté. Žalobca bol zaradený na útvár, kde je osobný aj písomný kontakt (e-mailový kontakt nevynímajúc) s tretími osobami mimo verejného sektora celkom bežný. Pri takomto kontakte žalobca nezneužil žiadny symbol štátnej služby (podpis a symboly sú priradené automaticky). Žalovaný ničím nekonkretizoval, v čom spočívalo protiprávne konanie žalobcu,

Každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie.

kýň X. a X. došlo k dodatočnej zmene dôvodov okamžitého skončenia. Poznamenal, že výsluch svedka nemôže spôsobiť dodatočnú zmenu dôvodov okamžitého skončenia, lebo relevantné sú iba skutočnosti uvedené v okamžitom skončení; na nich zotrval žalovaný počas celého konania pred súdom prvej inštancie. **Za nesprávny označil odvolací súd aj právny záver o nedodržaní dvojmesačnej prekluzívnej lehoty v šiestich prípadoch.**

DOVOLANIE A ROZHODNUTIE NS SR. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podal žalobca dovolanie s tým, že odvolací súd mu odňal možnosť konať pred súdom, v konaní došlo k inej vade majúcej za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a napadnutý rozsudok spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. **Rozsudok odvolacieho súdu je vecne nesprávny, arbitrárny a jeho odôvodnenie je vnútorne protirečivé a argumentačne neudržateľné.** Odvolací súd dostatočne nezohľadnil, že e-mailová adresa uvedená v okamžitom skončení neexistovala, ne-

aké negatívne následky malo a aké výhody získal. Elektronická komunikácia bola v rozhodnom období aj inými zamestnancami využívaná tiež na osobné účely, ktoré nesúvisia s plnením úloh štátneho zamestnanca; nikto iný však za takéto konanie nebol postihnutý.

Odvolací súd dostatočne nezohľadnil, že žalovaný nevydal služobný poriadok a neupravil, ktoré porušenie povinností štátneho zamestnanca sa považuje za závažné porušenie služobnej disciplíny. Navyše, ani neskôr vydaný služobný poriadok nekvalifikuje obdobné konanie za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Žalobca poprel správnosť a hodnovernosť všetkých listín predložených v konaní, preto bolo na žalovanom, aby preukázal tvrdené skutočnosti. Na preukázanie svojich tvrdení predložil žalovaný súdu iba CD nosič s kópiou údajných e-mailových správ, to však nie je dôkaz, ktorý by umožňoval verifikovať súlad tvrdení žalovaného so skutočnosťou. Dovolateľ odvolacie-

mu súdu vytkol aj nezohľadnenie toho, že žalovaný primerane nešpecifikoval, ktorý zo šiestich skutkov z obdobia od 24. februára 2011 do 19. septembra 2011 je skutočným dôvodom okamžitého skončenia. Okamžité skončenie je preto neurčité a nemajúce zákonné náležitosti. Úplne chaotický je záver odvolacieho súdu o údajnom zachovaní dvojmesačnej subjektívnej prekluzívnej lehoty. Okamžité skončenie z 19. decembra 2011 sa týka aj skutkov (e-mailových správ) od februára 2011, ktoré mal žalovaný už vtedy vo sfére svojej dispozície, lebo sa nachádzali na jeho serveri; nemôže preto úspešne tvrdiť, že obsah správ mu bol neznámy. Nelogický je tiež záver, že žalobca niektorými správami porušil aj Pokyn (v čase ich odoslania nebol ešte prijatý). Podľa názoru žalobcu neobstojí ani argumentácia odvolacieho súdu, podľa ktorej v čase okamžitého skončenia nebola prijatá právna úprava chrániaca súkromie na pracovisku (§ 13 ods. 4 a 7 ZP). Neobstojí konštatovanie odvolacieho súdu, že nič nebánilo zaradiť do súboru skutkových podkladov pre rozhodnutie aj e-mailové správy získané žalovaným. V skutočnosti totiž zásahom do súkromia na pracovisku zabráňovali viaceré medzinárodné dokumenty a vnútroštátne predpisy, napríklad zákon č. 166/2003 Z.z. o ochrane súkromia pred neoprávneným použitím informačno-technických prostriedkov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o ochrane pred odpočúvaním) a zákon č. 351/2011 Z.z. o elektronických komunikáciách. Z týchto dôvodov žalobca žiadal napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie.

Žalovaný vo vyjadrení k dovolaniu žiadal, aby dovolací súd neopodstatnené dovolanie zamietol.

Najvyšší súd SR vychádzajúc z vyššie uvedeného, ako súd dovolací, po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote strana zastúpená v súlade so zákonom, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané, skúmal prí-

pustnosť a dôvodnosť dovolania bez nariadenia pojednávania.

Dovolanie je procesný úkon strany adresovaný súdu. Dovolateľ ním prejavuje vôľu vyvolať účinok spočívajúci v prelomení právoplatnosti napadnutého rozhodnutia a uskutočnení meritórneho dovolacieho prieskumu. Dovolanie žalobcu smerujúce proti zmeňujúcemu rozsudku, vyvolalo v danom prípade účinkov, ktorý zostáva zachovaný aj po 1. júli 2016 (§ 470 ods. 2 CSP) - dovolateľom napadnuté rozhodnutie bolo preto možné (a tiež potrebné) podrobiť meritórnemu dovolaciemu prieskumu.

Žalobca v dovolaní namietal, že žalovaný v danom prípade navrhol na preukázanie svojich tvrdení dôkazy (e-mailové správy) obstarané v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi a v rozpore s právom na ochranu súkromia žalobcu, preto súd také (nepripustné) dokazovanie týmito dôkazmi nesmel vykonať a z jeho výsledkov vychádzať. Podľa presvedčenia žalobcu je teda nesprávny názor odvolacieho súdu, že išlo o procesne prípustný dôkazný prostriedok a žiadne ustanovenie nebánilo jeho použitiu. V zmysle čl. 8 ods. 1 Dohovoru, každý má právo na rešpektovanie **svojho súkromného a rodinného života, obdobia a korešpondencie.** Podľa čl. 10 ods. 2 ústavného zákona č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd, *každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.* Podľa čl. 13 Listiny, *nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí alebo zasielaných poštou alebo iným spôsobom, s výnimkou prípadov a spôsobom, ktoré ustanoví zákon; rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.* Podľa čl. 16 ods. 1 veta prvá Ústavy, *nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená.* Podľa čl. 19 ods. 2 Ústavy, *každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasa-*

hovaním do súkromného a rodinného života. V čase okamžitého skončenia ZP neobsahoval úpravu, ktorá sa neskôr stala jeho súčasťou (ustanovenie § 13 ods. 4 ZP). Niektoré zákony [napríklad zákon č. 166/2003 Z.z. o ochrane súkromia pred neoprávneným použitím informačno-technických prostriedkov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o ochrane pred odpočúvaním) a zákon č. 351/2016 Z.z. o elektronických komunikáciách] stanovovali medze zásahu do súkromia sledovaním elektronickej pošty fyzických a právnických osôb.

Aj Dohovorom, Listinou, Ústavou a zákonmi SR chránené právo na rešpektovanie súkromia a osobnej korešpondencie má svoje limity. Predmetné právo sa v najzreteľnejšej podobe vzťahuje na sféru rýdzo súkromnú, v ktorej jednotlivec koná v celom rozsahu slobodne a plne autonómne. Avšak vtedy, keď jednotlivec (ako zamestnanec) koná v pracovnom prostredí zamestnávateľa, má jeho právo na ochranu súkromia predsa len čiastočne iný charakter.

Ani tam, kde má zamestnanec plniť pracovné úlohy, nestráca právo na súkromie, v istom zmysle a rozsahu mu tu, ale konkurujú práva zamestnávateľa. Na pracovisku vtedy dochádza k stretu práva zamestnanca na ochranu súkromia s iným právom, a to právom zamestnávateľa poznať, ako zamestnanec plní svoje pracovné alebo služobné povinnosti, ako rešpektuje zákonom stanovené zákazy a obmedzenia a aj to, ako a na aké účely využíva elektronickú komunikáciu pomocou techniky vo vlastníctve zamestnávateľa. Zamestnávateľ má tiež bezpochyby právo sledovať, ako (štátni) zamestnanci dodržiať pracovnú dobu a ako ju využívajú. Pokiaľ zamestnávateľ vo vnútroorganizačnom predpise zakáže zamestnancom využívať pridelenú výpočtovú techniku na súkromné účely, **musí mať primeraný prostriedok na kontrolu toho, či sa tento zákaz rešpektuje** (a keď nerešpektuje, tak v akej miere). Rovnako musí mať možnosť získať prípadný dôkaz o tom, že zamestnanec

zákaz nedodržel. Je tiež logické, že keď zamestnávateľ v niektorom prípade pristúpi k vykonaniu takto zameranej kontroly, dôvodne vychádza z predpokladu, že elektronická pošta zamestnanca, s ktorou príde pri kontrole do styku, je pošta pracovnej povahy. Pokiaľ pri vykonávaní takejto kontroly zamestnávateľ zistí, že ide o elektronickú komunikáciu zamestnanca súkromnej povahy, treba na prípadný „zásah“ do súkromia zamestnanca hľadiť ako na vedľajší (sekundárny) poznatok z kontrolnej aktivity zamestnávateľa. Ak určitý zamestnávateľ (služobný úrad) v niektorom prípade považuje za skutkový základ a dôvod pre skončenie pracovného (štátno-zamestnaneckého) pomeru obsah elektronickej komunikácie odoslanej zamestnancom z počítača, ktorý mu bol pridelený, aby ho využíval pri plnení svojich pracovných (služobných) povinností, súd sa v občianskom súdnom konaní o určenie neplatnosti zrušovacieho prejavu zamestnávateľa spravidla nezaobíde bez oboznámenia sa s touto komunikáciou. Podľa právneho názoru dovolacieho súdu môže súd, rešpektujúc princíp legality, legitimacy a proporcionality, v takom prípade vykonať dokazovanie aj elektronickou komunikáciou zamestnanca a z výsledkov vykonaného dokazovania pri rozhodovaní vychádzať. V danom prípade žalobca neodoslal predmetné správy z elektronickej adresy, ktorú by si sám zriadil pre svoje osobné účely mimo sféry služobného úradu - napríklad za použitia verejne dostupných (internetových) serverov. E-mailovú adresu (schránku) zriadil žalovaný na to, aby prostredníctvom nej žalobca plnil svoje služobné povinnosti. Zriadená elektronická adresa obsahovala doménové meno („minv.sk“), ktorá zreteľne vyjadrovala, že ide o adresu nezriadenú žalobcom, a ktorá zároveň identifikovala toho, kto ju zriadil (žalovaný). Žalobca bol upozornený na zákaz používania elektronickej pošty na súkromné účely. Takýto zákaz obsahoval už vnútroorganizačný dokument z 18. decembra 2002, ako aj Pokynom

zrušený obdobný dokument z 15. januára 2009 č.1/2009 (účinný v čase odosielania prvej časti emailových správ uvedených v okamžitom skončení) a napokon tiež samotný Pokyn (účinný v čase odosielania zvyšnej časti e-mailových správ uvedených v okamžitom skončení). Podľa vyjadrenia svedka sa takéto dokumenty u žalovaného zverejňovali aj pri registrácii k používaniu internetu. **Pokyn, ako potvrdila svedkyňa, bol v elektronickej podobe odoslaný všetkým zamestnancom. V konaní bolo preukázané, že žalobca tento zákaz nerešpektoval.** Zo spisu nevyplýva, že by žalovaný sústavne, priebežne monitoroval všetku elektronicкую poštu žalobcu. V danom prípade sa spätne zamerl len na jej časť a iba s ňou sa oboznámil, pričom zachoval náležitú mieru, v ktorej použil jej obsah pre svoje rozhodnutie pracovnoprávnej povahy. Zo strany zamestnávateľa síce došlo k preskúmaniu časovo a vecne obmedzenej časti korešpondencie žalobcu, nedošlo ale k preskúmaniu akýchkoľvek iných dát a dokumentov, ktoré boli uložené na jeho počítači. Monitorovanie zo strany zamestnávateľa bolo teda rozsahovo obmedzené a primerané dôvodom, ktoré zamestnávateľa k tomu viedli. V skutkovom deji opísanom v rozhodnutiach súdov (na začiatku ktorého bolo počudovanie jedného z adresátov elektronickej pošty odoslanej žalobcom nad obsahom jemu doručenej správy, a na konci ktorého bol písomný podkladový materiál vypracovaný sekciou kontroly a inšpekčnej služby žalovaného) takto žalovaný v pozícii zamestnávateľa spätne a len na základe vonkajšieho podnetu preveroval, či a ako žalobca rešpektoval služobné povinnosti a obmedzenia vyplývajúce pre štátneho zamestnanca zo zákona č. 400/2009 Z.z. **Zistenia, ku ktorým dospel žalovaný v rámci ním takto vykonanej kontroly, nasvedčujú tomu, že obsah žalobcom odoslaných správ sa významne dotkol aj sféry záujmov (práv) žalovaného.** Pokiaľ totiž niektoré e-mailové správy odo-

slané žalobcom z jemu prideleného (služobného) počítača obsahovali nielen údaje o jeho titule, krstnom mene a priezvisku, ale aj o jeho pracovnom (služobnom) zaradení u žalovaného, dokonca aj symboliku žalovaného (jeho logo so štátnym znakom) a slovné označenie „Ministerstvo vnútra SR“, je pri celkovom charakterizovaní týchto správ nepostačujúce vychádzať iba z ich obsahu, slovného vyjadrenia a použitých formulácií a odoslané e-mailové správy žalobcu považovať za rýdzo súkromnú komunikáciu. Elektronická komunikácia s takouto symbolikou a označením sa totiž navonok prezentuje a jej adresátni vníma ako správa, ktorá sa tak alebo onak týka tiež inštitúcie, z ktorej sú e-mailové správy odosielané. Taká správa nemôže z hľadiska práva na súkromie požívať rovnakú ochranu, ako správa bez uvedenej symboliky a označenia žalovaného.

Štátny zamestnanec je povinný zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu záujmu služobného úradu s osobnými záujmami, najmä nezneužívať informácie získané v súvislosti s vykonávaním štátnej služby na vlastný prospech alebo na prospech iného [§ 60 ods. 1 písm. d) zákona č. 400/2009 Z.z.]. Štátny zamestnanec je povinný vykonávať služobné úlohy, ktoré sú v súlade s opisom činností jeho štátnozamestnaneckého miesta [§ 60 ods. 1 písm. h) zákona č. 400/2009 Z.z.]. Podľa § 61 ods. 1 písm. a), c) a f) zákona č. 400/2009 Z.z., *štátny zamestnanec nesmie vykonávať činnosť, ktorá je nedôstojná z hľadiska vykonávania štátnej služby, požadovať dary alebo iné výhody, alebo nadväzovať iného na poskytovanie darov alebo iných výhod v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, používať symboly spojené s vykonávaním štátnej služby na osobný prospech.*

Dovolateľ tvrdí, že odvolací súd vec nesprávne právne posúdil v dôsledku zaujatia chybného záveru, podľa ktorého bol daný dôvod pre okamžité skončenie, lebo žalobca sa dopustil závažného po-

§ 13 zákona č. 311/2001 Z.z.
cit. na strane 75

(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

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

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

(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný me-

rušenia služobnej disciplíny. Podľa názoru žalobcu taký dôvod neexistoval.

Povinnosť dodržiavať služobnú disciplínu patrí k základným povinnostiam štátneho zamestnanca vyplývajúcim z jeho štátnozamestnaneckého pomeru. Táto povinnosť spočíva v plnení povinností (rešpektovaní obmedzení) vyplývajúcich z ustanovení § 60 a § 61 zákona č. 400/2009 Z.z. Uvedený zákon rozlišuje menej závažné porušenie služobnej disciplíny a závažné porušenie služobnej disciplíny. Porušenie služobnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie) je dôvodom pre okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 51 zákona č. 400/2009 Z.z. Vzhľadom na charakter tohto ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil. Je na ňom,

nej disciplíny, **služobných povinností** a zo zákona vyplývajúceho obmedzenia štátneho zamestnanca; aj hodnotenie tejto intenzity závisí od konkrétnych okolností.

Odvolací súd správne vystihol, že žalobca elektronickou komunikáciou používajúcou označenia a symboly žalovaného závažným spôsobom porušil služobnú disciplínu, povinnosti a zákonné obmedzenia štátneho zamestnanca.

Žalobca aj podľa právneho názoru dovolacieho súdu konal v rozpore so zákonom a spôsobom, ktorý je nehodný štátneho zamestnanca a nedôstojný z hľadiska vykonávania štátnej služby. Na súkromné účely totiž - podľa výsledkov vykonaného dokazovania - zneužíval symboly spojené s výkonom štátnej služby a neprimerane zdôrazňujúc význam svojej osoby a zastávanej funkcie (pracovného zaradenia), domáhal sa vstupu na rôzne akcie, ktoré v ničom nesúviseli s pl-

Pokiaľ zamestnávateľ vo vnútroorganizačnom predpise zakáže zamestnancom využívať pridelenú výpočtovú techniku na súkromné účely, musí mať primeraný prostriedok na kontrolu toho, či sa tento zákaz rešpektuje.

aby posúdil, či sa štátny zamestnanec dopustil porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru aby vyriešil otázku, k porušeniu služobnej disciplíny akého stupňa došlo. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, vždy berie do úvahy špecifiká prejednávanej veci. Pojem „závažné porušenie služobnej disciplíny“, napriek tomu, že od jeho vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu štátneho zamestnanca, zákon č. 400/2009 Z.z. nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba vychádzať pri jeho interpretácii. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie služobnej disciplíny je však bezpochyby **intenzita porušenia** služob-

nením úloh štátneho zamestnanca. Aj z pohľadu dovolacieho súdu bolo pri zvažovaní intenzity porušenia služobnej disciplíny významné tiež to, že žalobca takto nekonal len v jednom prípade, ale opakovane, vo viacerých prípadoch. Intenzitu dopadov konania žalobcu (a jeho kvalifikácie ako závažného porušenia služobných povinností) neznižuje tá skutočnosť, že v určitom období na pracovisku žalovaného súkromné elektronické správy posielali aj iné osoby. Napokon, k okamžitému skončeniu nedošlo čisto z dôvodu odoslania správ nesúvisiacich s plnením úloh štátneho zamestnanca (teda nie výlučne preto, že elektronickú poštu nepoužíval len na služobné účely), ale predovšetkým z dôvodu obsahu

správ a toho, čo nimi žalobca sledoval. **Nezanedbateľnou bola teda formálna a obsahová stránka odoslaných správ, medziiným to, že žalobca sa v hrubom rozpore s povinnosťami a zákonnými obmedzeniami štátneho zamestnanca domáhal priznania nepatričných výhod, a tým porušil závažným spôsobom služobnú disciplínu.**

Žalobca odvolaciemu súdu vytýkal, že prehliadol podstatnú okolnosť spočívajúcu v tom, že

- a) žalovaný nevydal služobný poriadok (§ 75 zákona č. 400/2009 Z.z.), takže ani neupravil, ktoré porušenie povinností štátneho zamestnanca považuje za závažné porušenie služobnej disciplíny,
- b) ani služobný poriadok, ktorý vydal žalovaný neskôr, nekvalifikuje konanie žalobcu, ktoré bolo popísané v okamžitom skončení, ako závažné porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 75 zákona č. 400/2009 Z.z. **Posúdenie, či určité konanie štátneho zamestnanca má alebo nemá znaky závažného porušenia disciplíny, patrí najskôr zamestnávateľovi. V prípade podania žaloby o neplatnosť skončenia služobného pomeru vyhodnocuje správnosť tohto jeho posúdenia súd.** Záver, ku ktorému dospel v danom

prípade žalovaný (a s ktorým sa v neskôr prebiehajúcim občianskom súdnom konaní stotožnil aj odvolací súd), považuje za plne opodstatnený aj dovolací súd.

Dovolateľ spochybňuje správnosť záveru odvolacieho súdu, podľa ktorého okamžité skončenie bolo žalobcovi dané v rámci zákonom stanovenej dvojmesačnej prekluzívnej lehoty. Podľa § 51 ods. 1 veta prvá zákona č. 400/2009 Z.z., služobný úrad môže okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca, ak štátny zamestnanec porušil závažne služobnú disciplínu. Podľa § 51 ods. 2 zákona č. 400/2009 Z.z. služobný úrad môže okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer podľa odseku 1 iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, a v prípade závažného porušenia služobnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po návrate štátneho zamestnanca z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Z ustanovenia § 51 ods. 2 zákona č. 400/2009 Z.z. jednoznačne vyplýva, že pre určenie začiatku plynutia dvojmesačnej subjektívnej lehoty je významné, kedy sa služobný úrad „dozvedel“ o dôvode, pre ktorý môže okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer so štátnym zamestnancom.

ZÁVER - Odvolací súd správne uviedol, že právna úprava tu nedáva žiadny priestor pre výklad, podľa ktorého by táto lehota začala plynúť už na základe predpokladu, že taký dôvod nastane, prípadne na základe domnienky, že služobný úrad o porušení povinnosti štátneho zamestnanca mohol alebo dokonca musel vedieť. Z hľadiska zachovania tejto lehoty nebolo preto ani v preskúmvanej veci významné, kedy sa služobný úrad mohol (napríklad z údajov ukladných na server prevádzkovaný žalovaným) dozvedieť o tom, akého obsahu odosiela žalobca e-mailové správy.

JUDr. Jozef Jaško

„Judikatúra“ sme publikovali

- Ústava Slovenskej republiky (zák. č. 460/1992 Z.z.),
Zákony II časť B/2020
- Zákoník práce (zák. č. 311/2001 Z.z.),
Zákony III časť A/2020
- Zákon o štátnej službe (zák. č. 55/2017 Z.z.),
Zákony V/2020

- Zákon o ukončení niektorých exekučných konaní s komentárom – mesačník Poradca 4/2020
- Právo a podnikateľ – mesačník 1000 riešení 5-6/2020
- Súdne spory po novele, s.r.o. – Sprievodca bez chýb, pokút a penále, Občiansky zákoník s komentárom, Obchodný zákoník s komentárom – odborné tematické publikácie

Objednať si môžete na tel. č. 041/5652871, 5652877, v pracovný deň od 9,00 - 15,00 alebo emailom na adrese abos@poradca.sk, a na internete www.poradca.sk neobmedzene.

chanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

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

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

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

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

§ 7 zákona č. 311/2001 Z.z.

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

(2) Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo...

Pracovná zdravotná služba

Základná právna norma v oblasti pracovného práva – Zákonník práce stanovuje, že zamestnávateľ je povinný vytvárať pre svojich zamestnancov bezpečné pracovné podmienky. V súlade s jeho znením je uvedené potrebné chápať ako tvorbu systému opatrení vyplývajúcich z právnych, organizačných, technických, zdravotníckych a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Akú činnosť vykonáva pracovná zdravotná služba? Kto vykonáva pracovnú zdravotnú službu?

DO OKRUHU PREVENTÍVNYCH A OCHRANNÝCH SLUŽIEB, ktoré zamestnávateľ zabezpečuje podľa ustanovení § 21 ods. 2 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, patrí aj pracovná zdravotná služba.

Tento je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP) **povinný zaradiť zamestnancov na výkon práce** so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada.

Za účelom realizácie týchto, ale i ďalších povinností, ktoré pre zamestnávateľa vyplývajú i zo **zákona**

č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z.n.p. (nadobudol účinnosť 1. 9. 2007, naposledy novelizovaný zákonom č. 475/2019 Z.z.) slúži **pracovná zdravotná služba**.

ČINNOSŤ PRACOVNEJ ZDRAVOTNEJ SLUŽBY. Pracovná zdravotná služba **vykonáva zdravotný dohľad** pre zamestnancov a **poskytuje odborné a poradenské činnosti** zamestnávateľovi na plnenie jeho povinností v oblasti ochrany zdravia pri práci.

Ide najmä o potrebu:

- zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo iným faktorom práce a pracovného prostredia na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi
- zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou; zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pra-

covných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika,

- zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie najmenej raz za 18 mesiacov alebo tretej, resp. štvrtej kategórie najmenej raz za rok,
- zabezpečiť pri posúdení zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia vypracovanie písomného posudku o riziku, ak pracovná zdravotná služba zistila takú zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika, resp. písomného záznamu o posúdení rizika, ak pracovná zdravotná služba nezistila zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika,
- zabezpečiť pre zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku, ktorých zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis (napríklad zákon č. 473/

B

2005 Z.z. o poskytovaní služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení) alebo ktorí vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonávali viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov, posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu,

- predkladať príslušnému orgánu verejného zdravotníctva v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou návrhy na zaradenie prác do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie a návrhy na zmenu alebo vyradenie prác z tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,
- vypracovať v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou každoročne k 31. decembru informáciu o výsledkoch posúdenia zdravotného rizika a opatreniach vykonaných na ich zníženie alebo odstránenie na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, vrátane počtu zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikovú prácu, a hodnotenia zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k práci a do 15. januára nasledujúceho roka ju predložiť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva,
- poskytnúť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva súčinnosť pri prešetrovaní pracovných podmienok a spôsobu práce posudzovanej osoby pri podozrení na chorobu z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania.

V rámci svojej činnosti pracovná zdravotná služba vykonáva najmä:

- dohľad** nad pracovnými podmienkami,
- posudzovanie** zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu výkonom lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, ale aj
- poradenstvo** zamerané na ochranu zdravia pri práci a pred-

chádzanie vzniku chorôb z povolania a ochorení súvisiacich s prácou.

PRACOVNÚ ZDRAVOTNÚ SLUŽBU VYKONÁVAJÚ

- lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, špecializačnom odbore služby zdravia pri práci alebo v špecializačnom odbore verejné zdravotníctvo,
- verejný zdravotník, alebo
- zdravotnícki pracovníci v tíme pracovnej zdravotnej služby.

Zamestnávateľ zabezpečuje pracovnú zdravotnú službu zdravotníckymi pracovníkmi, ktorí sú s ním v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. V prípade, že zamestnávateľ nemá na vykonávanie činnosti pracovnej zdravotnej služby vlastných zamestnancov, zabezpečuje pracovnú zdravotnú službu dodávateľským spôsobom.

Minimálny tím pracovnej zdravotnej služby tvoria

- lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, špecializačnom odbore preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci a verejný zdravotník, alebo
- lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore uvedenom v predchádzajúcej časti nášho príspevku a lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore verejné zdravotníctvo.

Odborný dohľad nad činnosťou tímu pracovnej zdravotnej služby zabezpečuje jeho vedúci. Môže ním byť len lekár, ktorý má špecializáciu v špecializačnom od-

bore pracovné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia alebo služby zdravia pri práci a je súčasťou tímu pracovnej zdravotnej služby.

Tím pracovnej zdravotnej služby môžu tvoriť aj ďalší zdravotnícki pracovníci podľa pracovných podmienok na pracovisku a zdravotného rizika pri práci.

Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý je

- fyzickou osobou – podnikateľom**, si môže činnosť pracovnej zdravotnej služby pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie alebo druhej kategórie vykonávať **osobne**,
- právnickou osobou**, si môže činnosť pracovnej zdravotnej služby pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie alebo druhej kategórie vykonávať **zdravotníckym pracovníkom**, ktorý je s ním v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

Pracovná zdravotná služba spolupracuje s bezpečnostnotechnickou službou (§ 22 ZBOZP), príslušnými organizačnými útvarmi zamestnávateľa a so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (§ 19 ZBOZP). Zabezpečením pracovnej zdravotnej služby dodávateľským spôsobom **nie sú dotknuté** povinnosti zamestnávateľa v oblasti ochrany zdravia pri práci **a jeho zodpovednosť za zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov pri práci.**

POVINNOSŤ ZAMESTNANCA PODROBIŤ SA LEKÁRSKEJ PREVENTÍVNEJ PREHLIADKE vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu upravuje zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

V prípade, že ide o práce zaradené do tretej kategórie alebo štvr-

Na požiadanie lekára pracovnej zdravotnej služby môžu v rámci lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci ďalšie potrebné doplnkové vyšetrenia vykonať aj lekári iných príslušných špecializačných odborov alebo ďalší príslušní zdravotnícki pracovníci.

všeobecnú ambulantnú zdravotnú starostlivosť pre deti a dospelých, ktorí nie sú lekármi pracovnej zdravotnej služby. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú na základe **zamestnávateľom poskytnutých podkladov o vykonávanej práci a pracovných podmienkach zamestnanca a výsledkov hodnotenia zdravotných rizík.**

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, vykonávajúce sa v ambulancii daného lekára sú realizované u zamestnanca, fyzickej osoby – podnikateľa alebo inej osoby uskutočňovanej prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie

- Lekárske preventívne prehliadky vo
vzťahu k práci sa vykonávajú

- Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú jeden **raz za tri roky** pri prácach s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie, ktoré sú zaradené do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie.

Uvedený druh prehliadky vo vzťahu k práci sa vykoná u zamestnanca rovnakej profesie bezodkladne po uznaní rovnakej choroby z povolania na tom istom pracovisku, ak sa na danom pracovisku doteraz takéto choroby z povolania nevyskytovali.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú, aby sa zistili podozrenia na zmeny zdravotného stavu vo vzťahu



- **zamestnancom, zamestnávatelom, živnostníkom...**
- **posudzovanie rizika**
- **odstránenie nebezpečenstiev v mieste ich vzniku**
- **zavádzanie bezpečných pracovných prostriedkov**
- **vydávanie pokynov na zaistenie BOZP**

Objednávajújte: 041/56 52 871, 879, 0915 033 300, abos@poradca.sk, e-shop: www.poradca.sk

k vykonávanej práci, alebo aby sa zistili kontraindikácie na vykonávanie práce a odporúčali vhodné opatrenia na ochranu zdravia zamestnanca, alebo opodstatnenosť jeho preradenia na inú prácu a poskytnutie pracovnej rehabilitácie (napríklad nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 416/2005 Z.z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám).

Úrad verejného zdravotníctva alebo príslušný orgán verejného zdravotníctva môže nariadiť zamestnávateľovi a fyzickej osobe – podnikateľovi, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, vykonanie **mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky** vo vzťahu k práci, **ak sa výrazne zmenia faktory práce a pracovného prostredia alebo zdravotné riziko alebo dôjde k závažným zmenám zdravotného stavu zamestnancov alebo fyzickej osoby – podnikateľa**, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, vo vzťahu k vykonávanej práci, alebo sa vyskytnú zmeny zdravotného stavu u niekoľkých zamestnancov, ktoré je možné dať do súvislosti s pracovnými podmienkami.

LEKÁR PRACOVNEJ ZDRAVOTNEJ SLUŽBY môže navrhnúť zamestnávateľovi vykonanie mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, ak je to potrebné na včasné zachytenie zmien zdravotného stavu zamestnanca v súvislosti s prácou. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na

prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom, pričom povinnosťou zamestnanca je podrobiť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci.

Zamestnávateľ môže zabezpečiť lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, a u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do prvej kategórie alebo druhej kategórie, pričom zamestnávateľ určí profesie a pracoviská po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s príslušným, vyššie uvedeným lekárom.

Uvedená skutočnosť sa nevzťahuje na výkon lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci zamestnanca pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku, ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov, fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ktorej zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis, alebo inej fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie, ak jej zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis (ich príklad sme uviedli v predchádzajúcej časti príspevku). **Ak zamestnávateľ poskytuje lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, účasť fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, a zamestnancov na lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci je povinná.**

ZÁVER - Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, **uhrádza zamestnávateľ alebo fyzická osoba – podnikateľ**, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

JUDr. Miroslav Tichý

VYDAVATELSTVÍ PORADCE 25 let radí

Podnikáte v ČR a potrebujete poradiť s daňami, mzdami, odvodmi?

Aké zmeny boli prijaté v súvislosti s mimoriadnymi opatreniami pri epidémii nájdete na www.i-poradce.cz



Radi odpovieme na Vaše otázky
tel.: 558 731125,
558 731126, 732 708627
abo@i-poradce.cz www.i-poradce.cz

Povinná lekárska prehliadka zamestnancov

Vykonáva sa v prípade, ak vyšetrovaný nemá zdravotné problémy. Skladá sa z podrobného zistenia anamnézy, fyzikálnych a laboratórnych vyšetrení a je súčasťou pravidelného sledovania zdravotného stavu vyšetrovaného. Preventívne lekárske prehliadky vo všeobecnosti vykonáva praktický lekár a sú vykonávané u všetkých vekových skupín, teda u detí, dospelajúcej mládeže a tiež u dospelých.

PRI NÁSTUPE DO ZAMESTNANIA

vyžadujú zamestnávateľa vyjadrenie lekára zhotovené na základe preventívnej lekárskej prehliadky. Lekárske preventívne prehliadky sa vo vzťahu k práci nevykonávajú len pri nástupe do zamestnania, **ale aj v súvislosti s výkonom práce**, pred zmenou pracovného zaradenia alebo pri skončení pracovného pomeru.

Pri lekárskej prehliadke zamestnanca je nutné rozlišovať, či ide o bežnú lekársku prehliadku realizovanú u obvodného lekára a hradenú z verejného zdravotného poistenia alebo či sa jedná o prehliadku vo vzťahu k práci zabezpečenú prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby. V prvom prípade zamestnávateľ nemá možnosť nariadiť zamestnancovi povinnosť zúčastniť sa tejto prehliadky. Vo vzťahu k zamestnávateľovi ide len o oprávnenie zamestnanca absolvovať lekársku prehliadku, pričom zamestnávateľovi zákon ukladá povinnosť ospravedlniť neúčast zamestnanca v práci. V druhom prípade je účasť zamestnanca na lekárskej prehliadke povinná, pričom táto povinnosť vyplýva zamestnancovi priamo zo zákona.

Ak zamestnanec absolvuje lekársku prehliadku vo svojom pracovnom čase, predstavuje lekárska prehliadka prekážku v práci na strane zamestnanca. Prekážky v práci na strane zamestnanca upravuje zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v z. n. p. (ďalej iba „ZP“)

v ust. § 136 a nasl. Pod prekážkou v práci rozumieme takú skutočnosť, ktorá niektorému z účastníkov pracovnoprávného vzťahu (t.j. zamestnancovi alebo zamestnávateľovi) v danom okamihu dočasne znemožňuje plnenie povinností vyplývajúcich mu z pracovného pomeru.

V prípade povinných lekárskech prehliadok ZP ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku (ust. § 138 ods. 1).

Jednou zo skupín prekážok v práci na strane zamestnanca sú dôležité osobné prekážky v práci, ktoré predstavujú situácie, kedy zamestnanec objektívne nemôže vykonať prácu dohodnutú v pracovnej zmluve v určenom pracovnom čase. **Z hľadiska uplatnenia dispozícieho oprávnenia zamestnávateľa ide o prekážky, počas trvania ktorých vzniká buď povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci, alebo iba možnosť ospravedlniť jeho neprítomnosť.**

ZP zamestnávateľovi ukladá povinnosť poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno v rámci tohto okruhu prekážok okrem iného tiež na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení. Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas, **naj-**

viac ale na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Ďalšie pracovné voľno, avšak už bez náhrady mzdy, sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času [ust. § 141 ods. 2 písm. a)].

V rámci spoločných ustanovení o prekážkach v práci zákon v prípade, ak je prekážka zamestnancovi vopred známa, ustanovuje povinnosť včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. **Daná povinnosť zamestnanca spočíva včas oznámiť zamestnávateľovi vznik prekážky, predpokladanú dĺžku jej trvania a požiadať ho o poskytnutie pracovného voľna.** V tejto súvislosti ide v zásade o dva prípady. Za predpokladu, že zamestnancovi je prekážka na jeho strane známa už pred jej vznikom, požadované úkony je povinný urobiť voči zamestnávateľovi vopred, teda ešte pred tým, ako prekážka skutočne nastane. V praxi sa však môže často stať, že skutočnosť ZP kvalifikovaná ako prekážka v práci na strane zamestnanca nastane neočakávane bez toho, aby jej vznik a prípadne aj trvanie mal zamestnanec možnosť ovplyvniť a oznámiť ju zamestnávateľovi vopred. Na tieto prípady ZP reaguje zakotvením povinnosti zamestnanca oznámiť zamestnávateľovi jej vznik a predpokladanú dĺžku trvania bez zbytočného odkladu.

POVINNOSŤ ZABEZPEČIŤ VYKONÁVANIE ZDRAVOTNÉHO DOHĽADU

vrátane preventívnych lekárskeho prehliadok vo vzťahu k práci je jednou z povinností zamestnávateľa voči zamestnancom. Druh a frekvenciu lekárskeho prehliadok upravujú ustanovenia zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v z. n. p. Tento zákon v rámci opatrení na predchádzanie vzniku ochorení podmienených prácou a na ich obmedzenie ako jedno z nich uvádza zabezpečenie zdravotného dohľadu pre zamestnancov, **ktorých práca je spojená so zvýšeným rizikom vrátane vykonávania cieľených lekárskeho preventívnych prehliadok, posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce a preventívne očkovanie u zamestnancov vystavených riziku infekcie.** Zákon č. 355/2007 Z.z. upravuje ochranu zdravia pri práci ust. § 30 a nasl.

PODĽA ÚROVNE A CHARAKTERU FAKTOROV PRÁCE a pracovného prostredia, ktoré môžu ovplyvniť zdravie zamestnancov, hodnotenia zdravotných rizík a na základe zmien zdravotného stavu zamestnancov sa práce zaraďujú do štyroch kategórií, a to nasledovne

- **do prvej kategórie sa zaraďujú práce, pri ktorých nie je riziko poškodenia zdravia** zamestnanca vplyvom práce a pracovného prostredia
- **do druhej kategórie sa zaraďujú práce, pri ktorých vzhľadom na riziko nie je predpoklad poškodenia zdravia, ale nedá sa vylúčiť** nepriaznivá odpoveď organizmu na záťaž faktormi práce a pracovného prostredia (nepriaznivá odpoveď organizmu na záťaž faktormi práce a pracovného prostredia zahŕňa neočakávanú alebo nepredpokladanú reakciu organizmu, a to vo forme príznaku alebo odlišného znaku vrátane zmenených laboratórnych hodnôt, alebo zmenených funkčných schopností organizmu, v súvislosti s expozíciou danému faktoru práce a pracovného prostredia). Sú to:

- práce, pri ktorých faktory práce a pracovného prostredia neprekračujú limity ustanovené osobitnými predpismi (napr. nariadenie vlády SR č. 355/2006 Z.z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci)
- práce, pri ktorých je rizikový faktor práce ionizujúce žiarenie, ak stavebné, technické a organizačné opatrenia zaručujú, že ožiarenie zamestnancov ani pri dlhodobej expozícii neprekročí limity ožiarenia pracovníkov ustanovené zákonom č. 87/2018 Z.z. o radiačnej ochrane v z. n. p.
- do tretej kategórie sa zaraďujú
 - práce, pri ktorých nie je expozícia zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia znížená technickými opatreniami na úroveň ustanoveného limitu a na zníženie rizika je potrebné vykonať organizačné opatrenia a iné špecifické ochranné opatrenia vrátane použitia osobných ochranných pracovných prostriedkov
 - práce, pri ktorých je expozícia zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia znížená technickými opatreniami na úroveň ustanoveného limitu, ale vzájomná kombinácia a pôsobenie faktorov práce a pracovného prostredia môžu poškodiť zdravie
 - práce, pri ktorých nie sú ustanovené limity, ale expozícia faktorom práce a pracovného prostredia môže u zamestnanca spôsobiť poškodenie zdravia
 - práce vykonávané v kontrolovanom pásme, pri ktorých vzhľadom na úroveň a premenlivosť radiačných parametrov je na obmedzenie ožiarenia pracovníkov na úroveň limitov ožiarenia nevyhnutné používať osobné ochranné pracovné prostriedky a vykonávať dodatočné technické, organizačné alebo

iné špecifické ochranné opatrenia

- do štvrtej kategórie sa len výnimovo na obmedzený čas, najviac na jeden rok, zaraďujú
 - práce, pri ktorých nie je možné znížiť technickými alebo organizačnými opatreniami expozíciu zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia na úroveň ustanovených limitov, expozícia faktorom práce a pracovného prostredia prekračuje limity, zisťujú sa zdravotné zmeny zamestnancov vo vzťahu k pôsobiacim faktorom a je potrebné vykonať technické opatrenia a iné špecifické ochranné opatrenia vrátane použitia osobných ochranných pracovných prostriedkov
 - práce, ktoré podľa miery expozície jednotlivým faktorom práce a pracovného prostredia patria do tretej kategórie, ale vzájomná kombinácia faktorov práce a pracovného prostredia zvyšuje riziko poškodenia zdravia
 - práce vykonávané pri činnostiach vedúcich k ožiareniu, pri ktorých ožiarenie pracovníkov prekračuje limity ožiarenia a takéto ožiarenie kladne posúdil úrad verejného zdravotníctva podľa zákona.

Za rizikovú prácu je považovaná práca zaradená do tretej a štvrtej kategórie, pričom o zaradení práce do tretej a štvrtej kategórie rozhoduje regionálny úrad verejného zdravotníctva, a to na základe návrhu zamestnávateľa, o zmene alebo vyradení práce z tretej kategórie a štvrtej kategórie rozhoduje príslušný orgán verejného zdravotníctva na základe návrhu zamestnávateľa, fyzickej osoby – podnikateľa, ktorý nezamestnáva iné fyzické osoby, alebo z vlastného podnetu.

V RÁMCI OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI si musia zamestnávateľia plniť viacero povinností, ku ktorým patrí predovšetkým povinnosť

- **zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov** a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým a iným faktorom práce a pracovného prostredia na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi
- **zabezpečiť pre svojich zamestnancov zdravotný dohľad**
- **uchovávať lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu zamestnancov**, ktorí vykonávajú rizikové práce, a to 20 rokov od skončenia práce, ak nie je ustanovené inak
- **zabezpečiť pre zamestnancov hodnotenie zdravotného rizika** raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík
- **viest' a uchovávať evidenciu zamestnancov** podľa kategórií prác
- **vypracovať v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou** a predložiť každoročne príslušnému orgánu verejného zdravotníctva informáciu o výsledkoch hodnotenia zdravotných rizík a opatreniach vykonaných na ich zníženie alebo odstránenie na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú rizikové práce, počet zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikové práce, a hodnotenie zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k práci
- **zabezpečiť pre svojich zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu.**

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe výsledkov lekárskeho preventívneho prehliadky vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia

- **zamestnanca**
 - ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie
 - pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku

- ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis
- ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov
- **fyzickej osoby - podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby**
 - ktorá vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie
 - ktorej zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis
- **inej fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie**
 - na výkon prác zaradených do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie
 - ak jej zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis
- **pracovníka so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A.**

Ak ide o práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie, lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci vykonávajú lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo služby zdravia pri práci.

Okrem nich môžu dané prehliadky vykonávať aj lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo pod dohľadom lekára pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo služby zdravia pri práci.

V prípade prác prvej kategórie alebo druhej kategórie, lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci môžu vykonávať aj lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo a pediatria poskytujúci všeobecnú ambulantnú zdravotnú starostlivosť pre deti a dospelých, ktorí

nie sú lekármi pracovnej zdravotnej služby.

LEKÁRSKE PREVENTÍVNE PREHLIADKY VO VZŤAHU K PRÁCI sa vykonávajú na základe zamestnávateľom poskytnutých podkladov o vykonávanej práci a pracovných podmienkach zamestnanca a výsledkov hodnotenia zdravotných rizík, a to

- **pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu** alebo obdobného pracovného vzťahu alebo pred začatím výkonu práce fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby
- **v súvislosti s výkonom práce**
- **pred každou zmenou pracovného zaradenia**
- **pri skončení pracovnoprávneho vzťahu** alebo obdobného pracovného vzťahu alebo pri skončení výkonu práce fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, zo zdravotných dôvodov
- **po skončení pracovnoprávneho vzťahu** alebo obdobného pracovného vzťahu, ak o to zamestnanec požiada bývalého zamestnávateľa, u ktorého vykonával prácu s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú jeden raz za dva roky u zamestnanca a fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ak vykonávajú práce zaradené do tretej kategórie a jeden raz za rok u zamestnanca a fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, ak vykonávajú práce zaradené do štvrtej kategórie, a u pracovníka so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú jeden raz za tri roky pri prácach s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie, ktoré sú zaradené do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie.

Lekár, ktorý posudzuje zdravotnú spôsobilosť na prácu, zazname-

náva výsledky vyšetrení lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci do zdravotnej dokumentácie a následne vypracuje posudok o zdravotnej spôsobilosti, ktorý je povinný odovzdať zamestnávateľovi, resp. fyzickej osobe podnikateľovi, ktorý nezamestnáva iné fyzické osoby. Kópia posudku musí byť ešte doručená lekárovi, s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti.

ZAMESTNÁVATEĽOVI POSKYTUJE ODBORNÉ A PORADENSKÉ SLUŽBY v oblasti ochrany a podpory zdravia pri práci pracovná zdravotná služba výkonom zdravotného dohľadu, ktorý tvorí dohľad nad pracovnými podmienkami a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu výkonom lekárske preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci. Na vykonávanie pracovnej zdravotnej služby (ust. § 30a) je zamestnávateľ povinný **určiť dostatočný počet vlastných zamestnancov, ktorí sú s ním v pracovnoprávnom vzťahu** alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

Minimálny tím pracovnej zdravotnej služby tvoria lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia alebo služby zdravia pri práci a verejný zdravotník. Pracovná zdravotná služba spolupracuje s bezpečnostnoteknickou službou, príslušnými organizačnými útvarmi zamestnávateľa a so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zriadením pracovnej zdravotnej služby alebo zabezpečením plnenia jej úloh dodávateľským spôsobom nie sú dotknuté povinnosti zamestnávateľa v oblasti ochrany zdravia pri práci a jeho zodpovednosť za zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov pri práci. **Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, tak ako aj iné právne predpisy**

ukladajúce povinnosti, upravuje tiež následky v prípade nesplnenia uložených povinností.

Následkom je v zmysle zákona pokuta, ktorú môže orgán verejného zdravotníctva uložiť za správny delikt (ust. § 57 ods. 22).

SPRÁVNEHO DELIKTU NA ÚSEKU VEREJNÉHO ZDRAVOTNÍCTVA

v oblasti ochrany zdravia pri práci sa dopustí fyzická osoba podnikateľ alebo právnická osoba predovšetkým, ak

- nezabezpečí pre svojich zamestnancov zdravotný dohľad
- nezabezpečí pre svojich zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu
- nepredloží lekárovi, ktorý vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, zoznam zamestnancov v súlade so zákonom
- neuchová lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu zamestnancov v zmysle zákona
- nezabezpečí hodnotenie zdravotného rizika, nezabezpečí vypracovanie kategorizácie prác z hľadiska zdravotných rizík a posudku o riziku
- nezabezpečí pre zamestnancov hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri každej podstatnej

zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík

- nevypracuje v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou a nepredloží každoročne príslušnému orgánu verejného zdravotníctva informáciu o výsledkoch hodnotenia zdravotných rizík a opatreniach vykonaných na ich zníženie alebo odstránenie na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú rizikové práce a hodnotenie zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k práci
- neoznámí príslušnému orgánu verejného zdravotníctva vykonávanie pracovnej zdravotnej služby pre svojich zamestnancov vlastnými zamestnancami.

Za tieto vyššie uvedené správne delikty príslušný orgán verejného zdravotníctva uloží pokutu v rozmedzí od 150 eur do 20 000 eur. Vzhľadom k tomu, že zákon vyslovene používa pojem „uložiť“, je orgán verejného zdravotníctva povinný dodržať zákonné rozmedzie pokuty a nesmie sa od neho odchýliť smerom nadol a ani smerom nahor.

RADA!

- Konanie o uloženie pokuty možno začať do dvoch rokov odo dňa, keď sa príslušný orgán verejného zdravotníctva dozvedel o porušení povinnosti (tzv. subjektívna lehota), najneskôr však do troch rokov odo dňa, keď k porušeniu povinnosti došlo (tzv. objektívna lehota).
- Uložená pokuta je splatná do 30 dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o jej uložení.
- Orgán verejného zdravotníctva, ktorý pokutu uložil, môže povoliť odklad platenia pokuty alebo platenie v splátkach, ak vznikli okolnosti, ktoré znemožňujú bezodkladné zaplatenie pokuty, alebo okolnosti, ktoré odôvodňujú platenie v splátkach.
- Výnosy z pokút sú príjmom štátneho rozpočtu.

JUDr. Sandra Mrukviová Tomiová

K rubrike „Bezpečnosť“ sme publikovali

• **Zákoník práce** (zák. č. 311/2001 Z. z.), **Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci** (zák. č. 124/2006 Z. z.), **Zákony III časť A/2020**

• **Alkohol a drogy na pracovisku, Pracovná zdravotná služba, Rekondičný pobyt**

– mesačník PAM 2/2020

• **100 otázok a odpovedí – Zákoník práce, BOZP, Povinnosti zamestnávateľa, Zákoník práce s komentárom, Daňové a nedaňové výdavky 2020 – odborné tematické publikácie**

Objednať si môžete na tel. č. 041/5652871, 5652877, v pracovný deň od 9,00 - 15,00 alebo emailom na adrese abos@poradca.sk, a na internete www.poradca.sk neobmedzene.

Ochrana zamestnancov pred pracovnou záťažou

Bežný pracovný deň určujú čoraz viac vzrastajúce požiadavky na zamestnancov. Táto skutočnosť spôsobuje časový tlak, dôraz na výkon a neistota pracovných miest. Situácia tak od človeka vyžaduje nielen pracovnú pripravenosť, ale i stále vyššiu úroveň psychickej odolnosti. O to viac je aktuálnou téma pracovnej záťaže a potreba, aby sa organizácie stále viac zaoberali mapovaním a elimináciou stresorov, so snahou pokúšať sa o vytváranie priaznivých, zdravie podporujúcich pracovných podmienok.

POŽIADAVKY NA OCHRANU ZDRAVIA PRED FYZICKOU ZÁŤAŽOU pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci rieši vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 542/2007 Z.z., ktorá nadobudla účinnosť 1. 12. 2007.

Táto právna norma stanovuje nielen požiadavky na miesto výkonu práce v súvislosti s obmedzovaním zvýšenej fyzickej záťaže pri práci, prípustné hodnoty celkovej fyzickej záťaže zamestnancov, či hodnoty lokálnej svalovej záťaže vo vzťahu k svalovým silám a frekvencii pracovných pohybov, ale aj hodnotenie pracovných polôh z hľadiska fyziológie práce, opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú fyzickú záťaž pri práci, postup pri hodnotení psychickej pracovnej záťaže (psychická pracovná záťaž je faktor, ktorý predstavuje súhrn všetkých hodnotiteľných vplyvov práce, pracovných podmienok – pracovné podmienky predstavujú súhrn faktorov priamo alebo nepriamo pôsobiacich na zdravie a pracovnú výkonnosť človeka v pracovnom procese. **Priamo alebo nepriamo podmieňujú priebeh a výsledky pracovného procesu, sú ovplyvňované režimom práce, odpočinkom a stavom pracovného prostredia.**

OPATRENIA, KTORÉ VYLÚČIA ALEBO ZNÍŽIA ZVÝŠENÚ FYZICKÚ ZÁŤAŽ PRI PRÁCI. Na predchádzanie zvýšenej fyzickej záťaži pri práci sa vykonávajú technické, organizačné a iné opatrenia [napr.

§ 38 ods. 1 písm. e) zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov].

Medzi **technické opatrenia** na predchádzanie zvýšenej fyzickej záťaži pri práci radíme ergonomickú úpravu pracoviska, zákaz alebo obmedzenie používania výrobkov, nástrojov, strojov, zariadení a technologických postupov spôsobujúcich zvýšenú fyzickú záťaž pri práci a primerané mikroklimatické podmienky.

Pod pojmom **organizačné opatrenia** na predchádzanie zvýšenej fyzickej záťaži pri práci je potrebné chápať režim práce a odpočinku, ale aj organizáciu práce.

Iné opatrenia na predchádzanie zvýšenej fyzickej záťaži pri práci sú priebežné hodnotenie zdravotných rizík u zamestnancov pracujúcich v riziku nadmernej fyzickej záťaže a posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na výkon práce vrátane vykonávania lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci.

HODNOTENIE PSYCHICKEJ PRACOVNEJ ZÁŤAŽE zabezpečuje zamestnávateľ prostredníctvom lekára pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v odbore pracovné lekárstvo alebo klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, alebo preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, alebo služby zdravia pri práci, prípadne iného zdravotnícke-

ho pracovníka v tíme pracovnej zdravotnej služby, ktorým je psychológ s praxou najmenej tri roky v odbore pracovná a organizačná psychológia alebo preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, alebo klinické pracovné lekárstvo a toxikológia.

Psychická pracovná záťaž sa hodnotí **nepriamo** prostredníctvom charakteristík práce a pracovného prostredia z hľadiska psychickej pracovnej záťaže a charakteristík subjektívnej odozvy zamestnanca na psychickú pracovnú záťaž.

Medzi **charakteristiky práce a pracovného prostredia** hodnotené z hľadiska psychickej pracovnej záťaže radíme nárazovú prácu alebo prácu pod časovým tlakom, vnútené pracovné tempo, monotónnosť práce, alebo iné vplyvy narúšajúce sústreďenie pri prácach skupiny I a II (stanovených v nariadení vlády Slovenskej republiky č. 115/2006 Z.z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 555/2006 Z.z.) sociálne interakcie, hmotnú a organizačnú zodpovednosť, riziko ohrozenia života a zdravia vlastného alebo iných osôb, práca na zmeny, práca nadčas alebo nočná práca, neštandardné pracovné prostredie, a fyzická nepohoda, medzi **charakteristiky subjektívnej odozvy zamestnanca na psychickú pracovnú záťaž** psychické preťaženie, monotónia, nešpecifické preťaženie a zníženie koncentrácie pozornosti.

VS

Pri hodnotení psychickej pracovnej záťaže sa prihliada aj na senzorickú záťaž pri práci, na zaradenie pracovnej činnosti do kategórie 3 alebo do kategórie 4 vo faktoroch práce a pracovného prostredia a na ďalšie charakteristiky práce a pracovného prostredia, ktoré môžu zvyšovať psychickú pracovnú záťaž podľa metódy hodnotiacej psychickú pracovnú záťaž z hľadiska charakteristík práce a pracovného prostredia.

Zamestnávateľovi (§ 7 ods. 1 Zákonníka práce) **sa poskytujú len výsledky skupinového hodnotenia psychickej pracovnej záťaže podľa pracovnej činnosti alebo podľa profesie.** V osobitných prípadoch, vzhľadom na špecifické charakteristiky práce a pracovného prostredia, alebo keď sa predpokladá špecifická odozva na psychickú pracovnú záťaž, sa hodnotia aj ďalšie charakteristiky subjektívnej odozvy zamestnanca na psychickú pracovnú záťaž s použitím metód podľa aktuálnych odborných poznatkov.

KRITÉRIÁ ZVÝŠENEJ PSYCHICKEJ PRACOVNEJ ZÁŤAŽE. Minimálnym kritériom na určenie psychickej pracovnej záťaže ako zvýšenej je dosiahnutie tretieho stupňa podľa metódy hodnotiacej psychickú pracovnú záťaž z hľadiska charakteristík práce a pracovného prostredia alebo dosiahnutie najvyššieho stupňa alebo negatívnej intenzity subjektívnej odozvy zamestnanca na psychickú pracovnú záťaž u viac ako polovice zamestnancov vykonávajúcich hodnotenú pracovnú činnosť podľa jednej metódy alebo kombinácie viacerých metód hodnotiacich subjektívnu odozvu zamestnanca na psychickú pracovnú záťaž alebo podľa špecifických metód podľa aktuálnych odborných poznatkov.

OPATRENIA, KTORÉ VYLÚČIA ALEBO ZNÍŽIA ZVÝŠENÚ PSYCHICKÚ PRACOVNÚ ZÁŤAŽ. Na predchádzanie zvýšenej psychickej pracovnej záťaži sa vykonávajú technické, organizačné a iné opatrenia.

Technické opatrenia na predchádzanie zvýšenej psychickej pracovnej záťaži sú ergonomická úprava pracoviska, obmedzenie senzorickej záťaže a kvalita pracovného prostredia.

Organizačné opatrenia na predchádzanie zvýšenej psychickej pracovnej záťaži sú

- organizácia práce vrátane zlepšenia a zefektívnenia spôsobov činnosti zamestnancov, striedanie rôznych činností pri veľmi monotónnych prácach, rotácia zamestnancov, odstraňovanie rušivých faktorov pri práci, jasné formulovanie úloh,
- režim práce a odpočinku vrátane primeraného striedania pracovných zmien a primeraného zaradenia prestávok.

Iné opatrenia na predchádzanie zvýšenej psychickej pracovnej záťaži sú

- systém riadenia a spôsob jeho realizácie** zohľadňujúci ochranu zamestnancov,
- pozitívna motivácia zamestnancov na plnení pracovných úloh** v rozsahu a spôsobom zodpovedajúcim ich schopnostiam, zručnostiam, skúsenostiam a predpokladom,
- systém výberu zamestnancov na exponované pracovné miesta** a pre náročné pracovné činnosti s prihliadnutím na odolnosť voči psychickej záťaži, osobnostné a kvalifikačné predpoklady a ďalšie psychologické kritériá podľa konkrétnych požiadaviek pracovného miesta a charakteru práce, primerané rozmiestňovanie zamestnancov, náplne a formy ich výcviku,
- vykonávanie lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci.**

POSTUP PRI HODNOTENÍ SENZORICKEJ ZÁŤAŽE PRI PRÁCI. Senzorickú záťaž pri práci tvorí najmä zraková záťaž a sluchová záťaž.

Zraková záťaž sa hodnotí nepriamo prostredníctvom charakteristík práce a pracovného prostredia z hľadiska zrakových senzorických zá-

ťaže pri práci a subjektívnej odozvy zamestnanca na zrakovú záťaž pri práci.

Sluchová záťaž sa hodnotí nepriamo meraním expozície zamestnanca hluku v pracovnom prostredí a hodnotením psychickej pracovnej záťaže.

Charakteristiky práce a pracovného prostredia z hľadiska zrakových senzorických záťaže pri práci sú veľkosť kritického detailu, náročnosť na diskrimináciu detailov oproti pozadiu, nároky na adaptáciu zraku, nároky na akomodáciu a okohybné svaly a osvetlenie.

Charakteristiky subjektívnej odozvy zamestnanca na zrakovú senzorickú záťaž pri práci sú zraková únava a zrakové ťažkosti. Pri hodnotení senzorickej záťaže pri práci sa prihliada aj na psychickú pracovnú záťaž.

OPATRENIA, KTORÉ VYLÚČIA ALEBO ZNÍŽIA ZVÝŠENÚ SENZORICKÚ ZÁŤAŽ PRI PRÁCI. Na predchádzanie senzorickej záťaži pri práci sa vykonávajú technické, organizačné a iné opatrenia.

Technické opatrenia na predchádzanie senzorickej záťaži pri práci sú ergonomická úprava pracoviska, kvalitné pracovné prostriedky vrátane zobrazovacích jednotiek, primerané osvetlenie pri práci a primeraná hladina hlukovej expozície pri práci.

Organizačné opatrenia na predchádzanie senzorickej záťaži pri práci sú režim práce a odpočinku, ako aj racionálna organizácia práce.

Iné opatrenia na predchádzanie senzorickej záťaži pri práci sú systém výberu zamestnancov na exponované pracovné miesta a zaškolenie, primerané mikroklimatické podmienky a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

PhDr. Petra Martončíková

Povinnosti obce počas pandémie

Stres, negatívne emócie a celková duševná nevyrovnanosť, sú v súčasnej dobe veľkým problémom pre naše zdravie, nakoľko znižujú schopnosť obrany voči chorobám, vírusom a baktériám, ovplyvňujú náš imunitný systém, psychické problémy dávajú možnosť vzniku niektorým zdravotným problémom. Veľké zdravotné problémy tvoria psychologické i hmotné bremeno pre jednotlivca, rodiny i spoločenské skupiny. Čo napomáha jednotlivcom plniť ich vlastné ciele v živote a prispievať tak k bohatstvu spoločnosti ako celku? Akú úlohu v tom zohráva obec ako poskytovateľ služieb občanom?

MEDZI ZDRAVÍM A EKONOMIKOU EXISTUJE OBOJSmerný VZŤAH.

Zdravie slúži ako vstupný kapitál pre produkciu a súčasne prostriedky, vyprodukované ekonomikou, sa používajú na udržiavanie a zlepšovanie zdravotného stavu. Zdravá populácia vynakladá nižšie výdavky na zdravotnú starostlivosť, čo prináša možnosť investovať finančné zdroje efektívnejšie do iných oblastí spoločenského života. Vo vzťahu k pracovnej sile, ako základu konkurencieschopnosti ekonomiky, je zdravie jedným z najdôležitejších faktorov, ktoré ovplyvňujú jej úroveň a kvalitu. **Zdravá pracovná sila je synonymom prosperujúcej a výkonnej pracovnej sily**, schopnej vytvárať vyššiu trhovú hodnotu spoločnosti.

OBEC – POSKYTOVATEĽ SLUŽIEB OBČANOM.

Záujem o zachovanie zdravia občanov a kvalitné zabezpečenie ich potrieb, vyplýva aj z kompetencie samotnej obce, ktorá v zmysle zákona č. 369/1990 Z.z. o obecnom zriadení v z.n.p., združuje osoby, ktoré majú na jej území trvalý pobyt. Obec je právnickou osobou, ktorá za podmienok, ustanovených zákonom, samostatne hospodári s vlastným majetkom a s vlastnými príjmami, jej prioritou je však pri výkone samosprávy starostlivosť o všestranný rozvoj jej územia a o poskytnutie kvalitných verejných služieb pre potreby jej obyvateľov. Miestna samospráva sa za obdobie posledných rokov výrazne stabilizovala a zabezpečuje štandardným spôsobom takmer

všetky každodenné lokálne potreby občanov. V súčasnosti systém komunálnej politiky predstavuje komplex opatrení (legislatíva, inštitúcie, nástroje, kompetencie), ktorý umožňuje účinne riadiť procesy a riešiť problémy rozvoja miestnej jednotky. Účinnosť a charakter komunálnej politiky je podmienený dvoma skupinami faktorov, a to vecnými a systémovými. Vecné faktory sa odvíjajú prioritne od existujúceho potenciálu obce a vychádzajú z ekonomického postavenia obce v priestorovej štruktúre, z funkcie a významu, ktoré plní obec v sídelnom systéme štátu, ako i z geografického potenciálu obce. **Vzhľadom k tomu, sú aktivity miestnych samospráv podmienené ich vzťahmi k štátnej správe, komerčnej a neziskovej sfére, ako i k samotnému občanovi.** Pri ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, pôsobia orgány verejného zdravotníctva, ktoré v rámci svojej pôsobnosti spolupracujú s orgánmi štátnej správy a miestnymi orgánmi štátnej správy, s obcami a samosprávnymi krajmi, s výskumnými, výchovnými a vzdelávacími inštitúciami, s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti, so stavovskými organizáciami v zdravotníctve, so zdravotnými poisťovňami a Sociálnou poisťovňou, ako aj s inými právnickými a fyzickými osobami, s medzinárodnými organizáciami a pod.

OBČAN A VEREJNÉ ZDRAVOTNÍCTVO.

Verejné zdravotníctvo predstavuje systém, ktorý je zameraný na ochranu, podporu a rozvoj

verejného zdravia občanov a celej spoločnosti. Zdravé životné podmienky sú podmienky, ktoré nepôsobia nepriaznivo na zdravie ľudí, ale ho chránia a kladne ovplyvňujú jeho životný štýl. Naopak, zdraviu škodlivé faktory životného prostredia sú napr. fyzikálne, chemické a biologické faktory, ktoré podľa súčasných poznatkov vedy spôsobujú poruchy zdravia, na ľudský organizmus zťažujúce faktory, vyplývajúce zo životných podmienok, ktoré nepriaznivo ovplyvňujú fyziologické a psychické funkcie ľudí. Z tohto dôvodu je dôležitá pre každého občana prevencia ochorení a iných porúch zdravia. **Verejné zdravotníctvo predstavuje zároveň aj systém opatrení, zameraných na vylúčenie, prípadne zníženie rizika výskytu prenosných a infekčných ochorení a iných porúch zdravia**, ktoré sú schopné vyvolať individuálnu alebo hromadnú infekciu populácie, pri ktorej je potrebné vykonávať izoláciu chorých osôb na prenosné ochorenie počas ich infekčnosti od iných osôb a to na účely zamedzenia šíreniu prenosného ochorenia, ako i ostatné potrebné karanténne opatrenia.

Úrad verejného zdravotníctva spracováva návrhy priorit štátnej zdravotnej politiky na úseku verejného zdravia, zúčastňuje sa na riešení národných a medzinárodných programov, významných pre verejné zdravie a vykonáva vedecký výskum v tejto oblasti, plánuje, ko-

VS

ordinuje a určuje rozsah kontroly prenosných ochorení a posudzuje potrebu vykonania hodnotenia vplyvov na verejné zdravie na národnej a regionálnej úrovni.

Regionálny úrad verejného zdravotníctva sa zúčastňuje na riešení národných a medzinárodných programov, významných pre verejné zdravie a vykonáva vedecký výskum v tejto oblasti, riadi, usmerňuje a kontroluje epidemiologickú bdelosť prenosných ochorení a plnenie imunizačného programu, posudzuje potrebu vykonania hodnotenia vplyvov na verejné zdravie na regionálnej úrovni a na miestnej úrovni a posudzuje hodnotenie vplyvov na verejné zdravie na regionálnej úrovni a na miestnej úrovni, ako i plní špecializované úlohy verejného zdravotníctva pri ohrození verejného zdravia v rámci svojej územnej pôsobnosti, ako i podáva návrh na vyhlásenie mimoriadnej situácie v rámci svojej územnej pôsobnosti. **Úrad verejného zdravotníctva a regionálne úrady verejného zdravotníctva v rozsahu svojej špecializácie vykonávajú objektivizáciu, referenčné a špecializované testovanie a kvalitatívne a kvantitatívne zisťovanie faktorov životného prostredia a pracovného prostredia**, ako i biologického materiálu na účely posudzovania ich možného vplyvu na verejné zdravie, zabezpečujú vývoj nových metód merania, terénnych činností, objektivizácie a poradenstva vo verejnom zdravotníctve. Taktiež tieto subjekty zabezpečujú činnosti národných referenčných centier, monitorujú vzťah determinantov zdravia a verejného zdravia, vykonávajú odber vzoriek biologického materiálu od ľudí a vzoriek vôd, ovzdušia, pôdy, odpadov, potravín a kozmetických výrobkov na zisťovanie ich zdravotnej bezpečnosti a na vykonávanie laboratórneho určovania pôvodcov prenosných ochorení, vrátane zisťovania citlivosti na antimikróbné látky, **monitorujú výskyt prenosných ochorení a vykonávajú epidemiologický**

dohľad, plánujú a koordinujú kontrolu prenosných ochorení.

O tom, ako sa počas karantény správať, informuje Úrad verejného zdravotníctva. Počas domácej karantény sú ľudia povinní sledovať svoj zdravotný stav, náhly nástup aspoň jedného z príznakov ochorenia, v prípade objavenia sa príznakov bez meškania telefonicky musia kontaktovať ošetrojúceho lekára a územne príslušný regionálny úrad verejného zdravotníctva a podrobiť sa odberu biologického materiálu.

POVINNOSTI OBCE V PANDÉMII.

Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky, ako príslušný orgán podľa § 5 ods. 4 písm. h) zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, **je povinný z dôvodu vyhlásenia mimoriadnej situácie na území SR vládou SR a pandémie vírusového ochorenia nariadiť opatrenia, ktoré každá obec a jej občania musia rešpektovať.** Na základe rozhodnutia hlavného hygienika SR sa všetkým osobám, ktoré v období pandémie vstúpia na územie SR, nariaďuje **domáca izolácia** v zariadeniach, určených štátom na dobu nevyhnutnú na vykonanie laboratórnej diagnostiky vírusu a následne po zistení negatívneho výsledku sa tejto osobe nariaďuje domáca izolácia v celkovej súhrnnej dobe 14 dní. Po dobu domácej izolácie sa táto nariaďuje i osobám, žijúcim s ňou v spoločnej domácnosti. Všetkým poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, ktorí poskytujú zdravotnú starostlivosť v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo alebo pediatria sa nariaďuje, aby všetkým osobám, ktoré v danom období vstúpili na územie SR, vrátane osôb, ktoré s touto osobou žijú v spoločnej domácnosti, **vystavili PN z dôvodu karantény.** Osoba, ktorej týmto opatrením vznikla povinnosť izolácie, je povinná sledovať svoj zdravotný stav. V prípade objavenia sa príznakov bez meškania telefonicky kontaktovať zodpovednú oso-

bu karanténneho zariadenia a v prípade domácej izolácie ošetrojúceho lekára a územne príslušný regionálny úrad verejného zdravotníctva a podrobiť sa odberu biologického materiálu, zdržať sa sociálnych kontaktov, cestovania a akýchkoľvek činností, ktoré si vyžadujú opustiť miesto izolácie alebo prijímať v mieste izolácie vnímavé osoby. Prevenciou voči vírusovému ochoreniu **je najmä dôsledné umývanie rúk dezinfekčným mydlom a časté, nárazové vetranie miestností.** Kľučky, povrchy a predmety, ktoré sa bežne používajú je potrebné dezinfikovať častejšie prípravkami s obsahom chlóru alebo alkoholu, používať jednorazové papierové a vlhčené utierky, každý člen rodiny má mať svoj vlastný uterák. Ideálnym riešením pre člena rodiny, ktorý prišiel zo zahraničia, je samostatná izba a minimálne kontakty s ostatnými. Ak to aj nie je možné, každý člen rodiny by mal urobiť maximum pre to, aby k prípadnému prenosu ochorenia neprišlo.

OBMEDZENIE MOBILITY. Každá obec v období pandémie na základe rozhodnutia ústredného krízového štábu funguje **v mimoriadnom režime**, ktorý je pre epidémiu vyhlásený na celom území SR. Toto opatrenie občanom prináša nepohodlie a mnohí musia meniť svoje životné návyky, obmedzovať ich a prispôbovať sa novej situácii. V tomto čase je naozaj dôležité, aby zodpovedne a v záujme bezpečnosti seba samých a svojho okolia obmedzovali pohyb vonku len na nevyhnutnú potrebu. Mnohí odborníci radia, že najúčinnějšíou prevenciou proti šíreniu vírusu je popri známych opatreniach aj **obmedzenie mobility**, zostať doma spolu s rodinou je to najjednoduchšie, čo môžu urobiť. Vzhľadom na epidemiologickú situáciu a opatrenia, nariadené Ústredným krízovým štáбом vlády SR v období pandémie, nie je možné organizovanie hromadných zhromaždení pre celé obce (cirkevné obrady, svadby, pohreby a pod.).

PREVÁDZKA PREDAJNÍ POTRAVÍN.

Ďalšie usmernenie na elimináciu rizika nákazy epidémiou **musia obce dodržiavať ohľadom predajní potravín**, v ktorých je potrebné zabezpečiť bezpečnostné opatrenia šírenia nákazy a to vstup a pobyt v prevádzke umožniť len osobám s prekrytými hornými dýchacími cestami (napríklad rúško, šál, šatka, atď.) pri vchode do prevádzky poskytnúť pre vstupujúce osoby dezinfekciu na ruky alebo poskytnúť jednorazové rukavice, podporovať pri pokladniach platby platobnou kartou a nariadené odstupy osôb. Povolenie otvorenia obchodov, služieb a prevádzok prinesie obci povinnosť sledovať aj občanov, ktorí sa pohybujú na priestranstve, či dodržiavajú tieto nariadenia. V tomto prípade je potrebná spolupráca s políciou, aby upozornili občanov na ich dodržiavanie, nakoľko ohrozujú nielen seba, ale aj svojich blízkych a ostatných občanov v obci.

ZÁKAZ HROMADNÝCH PODUJATÍ.

Obce na svojich internetových stránkach aktualizujú informácie ohľadne opatrení nielen zo strany Úradu verejného zdravotníctva SR, ale aj **informácie ohľadom prevádzok, ktoré sú podľa nariadenia vlády zatvorené**. Predovšetkým sa snažia robiť opatrenia, ktoré v čo najmenšom množstve budú mať dopad na chod života v obci. **Opatrenie obce zákazu hromadných podujatí je jedným z najefektívnejších opatrení na zabránenie vzniku epidémie** a je jedným z dôležitých nástrojov na zamedzenie šírenia ochorení. Hromadnými podujatiami športovej, kultúrnej, spoločenskej či inej povahy sú napríklad divadelné, filmové, audiovizuálne predstavenia, výstavy, koncerty, diskotéky, športové podujatia, sväté omše, plesy, svadby a iné hromadné podujatia. Nie je možné, aby Úrad verejného zdravotníctva SR presne vymedzil názvy hromadných podujatí, nakoľko opomenutím niektorého typu hromadného podujatia by vytvoril mylnú predstavu, že sa uvedené opatrenie naň nevzťahuje. Rovnako ani počet osôb, na ktoré sa uvedené opatrenie zákazu hromadných podujatí vzťahuje, nie

je možné z odborného hľadiska vymedziť presným číslom, nakoľko nie je možné všeobecne špecifikovať aké osoby sa podujatia zúčastňujú (stav ich imunity, vek, rizikové faktory), aké sú priestorové a technické podmienky daných priestorov (typ vetrania, prístupové cesty), vzdialenosť osôb od seba, frekvencia a intenzita pohybu osôb v priestore, typy povrchov a ich dezinfikovateľnosť. Dôležitá je aj aktuálna epidemiologická situácia v konkrétnej lokalite a mnohé ďalšie faktory.

Existuje vysoké riziko, že v súvislosti s konaním hromadných podujatí, kedy dochádza k stretnutiu väčšieho počtu ľudí na jednom mieste, môže dôjsť k ďalšiemu šíreniu tohto ochorenia. Je nevyhnutné, aby každá osoba svojim správaním prispela k čo možno najlepšiemu zvládnutiu tejto zložitej situácie, aby svojim konaním neprispela k šíreniu nákazy a neohrozovala zdravie ľudí.

Zákaz sa vzťahuje aj na prevádzku zariadení ako sú napr. kúpaliská, telovýchovno-sportové zariadenia, kiná, divadlá, zariadenia verejného stravovania, cukrárne, kaviarne, bary a pod. Štát postupne utlmil rôzne aktivity a pohyb ľudí, sú však situácie, ktoré si čas nevyberajú a nepýtajú sa, tu patria aj občianske obrady ako súd, svadby a pohreby

ELEKTRONICKÁ KOMUNIKÁCIA.

Ďalším opatrením na elimináciu ohrozenia občanov je prerušenie školskej dochádzky, ktorá sa vykonáva predovšetkým elektronickou formou, ako i zákaz prevádzky zariadení pre deti a mládež okrem zariadení školského stravovania tak, že je možná (na základe individuálneho rozhodnutia zriaďovateľa zariadenia) príprava a výdaj stravy pre seniorov a sociálne znevýhodnené deti.

Obce zriaďujú telefónne linky na donášku jedla a inej pomoci pre ľudí, ktorí nemôžu chodiť von,

najčastejšie to bývajú práve dôchodcovia, nad 65 rokov. Obce sa snažia pomôcť občanom v karanténe aj s nákupmi potravín a nevyhnutných potrieb, na pomoc týmto ľuďom sa vytvárajú aj **dobrovoľné skupiny**. Obce sa snažia pomocou týchto skupín a aj iných foriem propagácie upovedomiť občanov o prevencii, opatreniach a na čo, si treba dávať pozor. Taktiež môžu vyčleniť financie z rozpočtu na financovanie výroby ochranných prostriedkov. **Obce sú povinné oznámiť občanom, aby v čase pandémie navštevovali obecný úrad len na nevyhnutné prípady**, aby platby, ktoré môžu zrealizovať neskôr, tak odložili na neskoršie obdobie, pričom tieto informácie šíria cez miestny rozhlas.

VS

RADA!

- V období ohrozenia verejného zdravia občanov je vláda povinná aktivovať všetky dostupné kanály na informovanie obyvateľstva o potrebných opatreniach a takisto aj reklamnú kampaň na ich propagáciu, aby sa zabránilo prudkému nárastu šírenia nákazy.
- V krízovom období je obzvlášť potrebná koordinácia aktivít s cieľom efektívneho využitia ľudských i finančných zdrojov, pričom je nevyhnutné zachovať princíp solidarity. Dôležité je spojiť sily pri testovaní nových vakcín a liekov, ako aj pri vývoji nových technológií.
- Najrizikovejšou skupinou ľudí sú dôchodcovia, preto obec hľadá spôsoby ako ochrániť nielen ich, ale aj celú komunitu. Nariadenia, ktoré sú vydané na záchranu ľudských životov sú záväzné a preto obce, by mali vykonávať svoje povinnosti pri pandémii ako najlepšie vedia, za ich nerešpektovanie môžu byť obci i občania uložené sankcie, pri ich dodržiavaní sa šírenie pandémie spomalí a eliminuje a naše životy aj chod obcí sa vrátia do normálneho chodu spoločenského života.

Doc. Ing. Dagmar Hrašková, PhD.

Štipendia v zákone o dani z príjmov

Za účelom podpory študentov im môžu byť poskytované štipendia a to z rôznych zdrojov. Z hľadiska dane z príjmov sa posudzuje, či ide o zdaniteľný príjem alebo príjem od dane oslobodený. Zamestnávateľov sa môžu dotýkať štipendia v duálnom vzdelávaní a novo zavedené podnikové štipendia pre študentov vysokých škôl. Aké sú podmienky pre oslobodenie od dane a zdanenie prijatého štipendia v závislosti od jednotlivých druhov štipendia a zdrojov, z ktorého bolo poskytnuté so zameraním na štipendia zo zdrojov zamestnávateľov?

OD DANE SÚ OSLOBODENÉ ŠTIPENDIÁ v zmysle § 9 ods. 2 písm. j) zákona č. 595/2003 Z.z. o da-

ni z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“) poskytované z prostriedkov štátneho rozpočtu alebo poskytované vysokými školami a obdobné plnenia poskytované zo zahraničia, štipendia poskytované žiakom podľa osobitného predpisu, podnikové štipendia poskytované študentom vysokých škôl podľa osobitného predpisu, podpory a príspevky z prostriedkov nadácií a občianskych združení, neziskových organizácií a neinvestičných fondov vrátane nepeňažného plnenia, podpory a príspevky poskytované z prostriedkov štátneho rozpočtu, rozpočtov obcí, vyšších územných celkov a štátnych fondov vrátane nepeňažného plnenia. **Oslobodené nie sú platby prijaté ako náhrada za stratu príjmu alebo v súvislosti s výkonom činností, z ktorých plynú príjmy** podľa § 5 a § 6. U jednotlivých typov štipendií zákon uvádza odvolávky na osobitné predpisy.

ŠTIPENDIÁ ŠTUDENTOV STREDNÝCH ŠKÔL A UČILIŠŤ. Podľa § 149 zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov možno poskytnúť štipendium žiakovi denného štúdia strednej školy, odborného učilišťa alebo praktickej školy, ak sa spoločne posudzuje s osobami

- ktorým sa poskytuje dávka v hmotnej núdzi a príspevky k dávke v hmotnej núdzi alebo
- u ktorých 1/12 príjmu podľa § 4 ods. 1 a 2 zákona č. 601/2003 Z.z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej „zákon o životnom minime“) za kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom sa žiada o štipendium, je najviac vo výške životného minima podľa § 2 a 5 zákona o životnom minime.

Životné minimum je upravené zákonom o životnom minime. Sumy životného minima sú ustanovené v § 2 tohto zákona a upravujú sa vždy k 1. júlu bežného kalendárneho roka opatrením, ktoré vydáva Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Poskytovanie dávok v hmotnej núdzi je upravené v zákone č. 417/2013 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Štipendium sa poskytuje na základe písomnej žiadosti podanej žiakom alebo jeho zákonným zástupcom riaditeľovi školy, na ktorej žiak študuje. Štipendium sa poskytuje mesačne **vo výške 50 %, 35 % alebo 25 % sumy životného minima** v závislosti od priemerného prospechu žiaka. O priznaní štipendia rozhoduje riaditeľ školy.

Štipendia poskytované žiakom z finančných prostriedkov pridelených zo štátneho rozpočtu sú podľa § 9 ods. 2 písm. j) zákona

o dani z príjmov oslobodené od dane z príjmov.

ŠTIPENDIÁ V DUÁLNOM VZDELÁVANÍ - V zmysle § 27 ods. 3 až 5 zákona č. 61/2015 Z.z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej „zákon o odbornom vzdelávaní a príprave“) možno poskytnúť v rámci finančného zabezpečenia žiakov motivačné štipendium.

Motivačné štipendium sa poskytuje z prostriedkov štátneho rozpočtu žiakom, ktorí sa pripravujú na povolanie, skupinu povolaní alebo odborných činností v študijnom alebo učebnom odbore zaradenom do zoznamu študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potrebu trhu práce. Zoznam študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce každoročne vypracúva Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. Toto štipendium sa môže poskytnúť žiakovi mesačne v období školského vyučovania vo výške:

- **65 % sumy životného minima** určeného v § 2 písm. c) zákona o životnom minime pri priemernom prospechu žiaka do 1,8 vrátane,
- **45 % sumy životného minima** pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 1,8 do 2,4 vrátane alebo
- **25 % sumy životného minima** pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 2,4 do 3,0 vrátane.

Priemerný prospech žiaka na tento účel sa určuje ako priemer stupňov prospechu z jednotlivých vyučovacích predmetov uvedených na vysvedčení žiaka za predchádzajúci polrok školského vyučovania, pričom nezahŕňa klasifikáciu z nepovinných vyučovacích predmetov. V prvom polroku prvého ročníka sa priemerný prospech určí podľa vysvedčenia za druhý polrok zo školy, ktorú žiak naposledy navštevoval.

V zmysle § 27 ods. 6 až 7 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave zamestnávateľ má možnosť poskytnúť žiakovi, ktorý vykonáva praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa alebo na pracovisku praktického vyučovania, **podnikové štipendium** zo svojich prostriedkov. Pri určovaní jeho výšky sa prihliada na dosiahnutý prospech žiaka na praktickom vyučovaní a jeho pravidelnú účasť na praktickom vyučovaní. Podnikové štipendium sa poskytuje mesačne v období školského roka najviac do výšky štvornásobku sumy životného minima.

Motivačné štipendium žiakov vyplácané z prostriedkov štátneho rozpočtu a podnikové štipendium vyplácané z prostriedkov zamestnávateľa sú v zmysle § 9 ods. 2 písm. j) zákona o dani z príjmov oslobodené od dane.

U zamestnávateľa je podnikové štipendium poskytované v zmysle § 27 ods. 6 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave **uznaným daňovým výdavkom** v zmysle § 19 ods. 2 písm. c) bodu 4 zákona o dani z príjmov.

ŠTIPENDIÁ ŠTUDENTOV VYSOKÝCH ŠKÔL - Poskytovanie štipendií študentom vysokých škôl je upravené v § 95 až § 97a zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o vysokých školách“). Štipendiá sú priamou formou sociálnej podpory študentov.

Vysoká škola poskytuje študentom štipendiá

- z prostriedkov poskytnutých na tento účel zo štátneho rozpočtu
- z vlastných zdrojov prostredníctvom štipendijného fondu.

Sociálne štipendium

Za predpokladu splnenia zákoných podmienok má študent právny nárok na **sociálne štipendium (§ 96 zákona o vysokých školách) poskytované z prostriedkov štátneho rozpočtu**. Sociálne štipendium prispieva na úhradu nákladov spojených so štúdiom. Priznáva sa študentom študijných programov prvých dvoch stupňov a študijných programov podľa § 53 ods. 3 zákona, ktorí majú trvalý pobyt v Slovenskej republike alebo ktorým bola poskytnutá doplnková ochrana. Pre priznanie sociálneho štipendia je rozhodujúci **príjem študenta a s ním spoločne posudzovaných osôb, pričom hranica príjmu pre vznik nároku a výška štipendia sa odvodzuje zo súm životného minima**. Príjem rozhodujúci na posúdenie nároku, okruh spoločne posudzovaných osôb, hranica príjmu na vznik nároku, výška sociálneho štipendia a ďalšie podrobnosti o priznávaní sociálneho štipendia študentom vysokých škôl sú ustanovené vo vyhláske Ministerstva školstva SR č. 102/2006 Z.z. o priznávaní sociálneho štipendia študentom vysokých škôl v znení neskorších predpisov. Sociálne štipendium sa vypláca z prostriedkov štátneho rozpočtu.

Motivačné štipendium

Vysoká škola priznáva študentom **z prostriedkov štátneho rozpočtu aj motivačné štipendium (§ 96a zákona o vysokých školách)**. Štipendium má motivovať k štúdiu v študijných odboroch žiadaných na trhu práce so zohľadňovaním výsledkov z predchádzajúceho štúdia. Zoznam študijných odborov, ktorých sa to týka, upravuje ministerstvo v metodike rozpisu dotácií zo štátneho rozpočtu na príslušný rok. Motivačné štipendium možno priznať aj za vynikajúce plnenie študijných povinností, dosiahnutie vyni-

kajúceho výsledku v oblasti štúdia, výskumu, vývoja, umeleckej alebo športovej činnosti. Počet študentov, ktorí poberajú motivačné štipendium je limitovaný. O priznaní motivačného štipendia rozhoduje vysoká škola, ktorá upraví postup priznávania a poskytovania tohto štipendia v štipendijnom poriadku vysokej školy alebo fakulty.

Štipendiá z vlastných zdrojov školy

Vysoká škola priznáva v rámci svojich možností študentom a absolventom, u ktorých od riadneho skončenia štúdia neuplynulo viac ako 90 dní, **štipendiá aj z vlastných zdrojov školy**, najmä za vynikajúce plnenie študijných povinností, dosiahnutie vynikajúceho výsledku v oblasti štúdia, výskumu, vývoja, umeleckej alebo športovej činnosti alebo ako jednorazovú či pravidelnú sociálnu podporu. Podmienky na poskytovanie týchto štipendií určuje štipendijný poriadok vysokej školy alebo fakulty (**§ 97 zákona o vysokých školách**).

Sociálne štipendium a motivačné štipendium vyplácané z prostriedkov štátneho rozpočtu a taktiež štipendiá poskytované z vlastných zdrojov vysokej školy sú oslobodené od dane v súlade s § 9 ods. 2 písm. j) zákona o dani z príjmov.

Doktorandské štipendium

Je v rámci vysokoškolského štúdia osobitným druhom štipendia, ktoré v zmysle § 54 ods. 18 zákona o vysokých školách poskytuje vysoká škola alebo externá vzdelávacia inštitúcia študentovi v doktorandskom študijnom programe v dennej forme.

Doktorandské štipendium je príjem oslobodený od dane v súlade s § 9 ods. 2 písm. j) zákona o dani z príjmov.

Podnikové štipendium

S účinnosťou od 1. 7. 2019 sa do zákona o vysokých školách doplnil § 97a, ktorý upravuje poskytovanie podnikových štipendií. Účelom podnikového štipendia je podpo-

VS

ra štúdiá vo vybraných študijných programoch alebo motivácia k voľbe určitej témy záverečnej práce. Uvedenou úpravou sa reflektovalo na požiadavku zamestnávateľov, aby prostredníctvom podnikových štipendií mali možnosť vytvárať finančné motivácie pre štúdium konkrétnych študijných programov na vysokých školách, resp. mali možnosť nasmerovať študentov na výber konkrétnych povinne voliteľných alebo výberových predmetov. Podnikové štipendium síce poskytuje podnikateľ, teda osoba založená s cieľom dosahovania zisku, ale do procesu výberu študentov a posudzovania nároku na podnikové štipendium sa zapája aj vysoká škola s cieľom zabezpečenia transparentnejšieho procesu výberu pobe- ratel'ov štipendia.

Vysoká škola môže uzatvoriť s podnikateľom zmluvu o štipendijnom programe na poskytovanie podnikových štipendií. Podnikateľom je osoba zapísaná v obchodnom registri, osoba podnikajúca na základe živnostenského oprávnenia, osoba, ktorá podniká na základe iného než živnostenského oprávnenia podľa osobitných predpisov, ale aj fyzická osoba, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu a je zapísaná do evidencie podľa osobitného predpisu. Náležitosti zmluvy o štipendijnom programe na poskytovanie podnikových štipendií sú uvedené v § 97a ods. 3 zákona o vysokých školách.

V podmienkach štipendijného programu možno vylúčiť priznanie podnikového štipendia, ak študentovi bolo priznané podnikové štipendium z iného štipendijného programu uskutočňovaného tou istou vysokou školou. Pretože v niektorých prípadoch môže mať podnikateľ záujem o plošnejší štipendijný program a podporu najlepších študentov v rámci všetkých vysokých škôl, umožňuje sa spoločný štipendijný program s viacerými vysokými školami. V takom prípade sa vyhodnocovanie podmienok vykonáva naprieč všetkými zapojenými vysokými školami. Súčasne, aby vysoká škola nemuse-

la vstupovať do viacerých aj malých štipendijných programov, umožňuje sa vytvoriť jeden štipendijný program s viacerými podnikateľmi.

Vysoká škola si dohodne s podnikateľom v rámci zmluvy o štipendijnom programe najmä podmienky, ktoré upravujú lehoty na podávanie žiadostí o podnikové štipendium, výšku alebo spôsob určovania výšky podnikového štipendia, kritériá na výber študentov, termíny poskytovania podnikového štipendia.

Na podnikové štipendium nemá študent právny nárok. Podnikové štipendium sa poskytuje na základe písomnej žiadosti študenta. **O priznaní podnikového štipendia rozhoduje podnikateľ spoločne s vysokou školou.** Poskytnutie podnikového štipendia vysoká škola písomne oznámi študentovi vrátane podmienok jeho poskytovania. Podnikové štipendium môže byť vyplácané jednorazovo alebo v termínoch určených štipendijným programom. **Podnikateľ nemôže od študenta, ktorému poskytuje podnikové štipendium, vyžadovať činnosti, ktoré nie sú súčasťou jeho štúdiá a nevyplývajú zo študijného programu študenta** (napr. podmienkou pre študenta môže byť odborná prax u podnikateľa v rozsahu a za podmienok vyplývajúcich zo študijného programu, ale podnikové štipendium nesmie byť podmienené napríklad vykonávaním brigádnickej pracovnej činnosti, či pracovným pomerom na ustanovený alebo kratší pracovný čas). Týmto sa predchádza prípadnému zneužívaniu podnikových štipendií ako náhrady za odplatu za vykonanú prácu zo strany študenta.

Priemerná mesačná výška podnikového štipendia poskytnutá študentovi v jednom akademickom roku nesmie presiahnuť štvornásobok sumy životného minima jednej plnoletej fyzickej osoby. Vysoká škola neručí za záväzky podnikateľa pri vyplácaní podnikového štipendia. Nedodržanie záväzkov

§ 19 zákona č. 595/2003 Z. z.

cit. na strane 95

(1) Ak výšku výdavku (nákladu) limituje osobitný predpis, preukázaný výdavok (náklad) možno zahrnúť do daňových výdavkov najviac do výšky tohto limitu. Ak výšku výdavku (nákladu) limituje tento zákon okrem výdavku (nákladu) vynaloženého zamestnávateľom na poskytnutý zdaniteľný príjem podľa § 5 ods. 1 a ods. 3 písm. d) za podmienok ustanovených osobitným predpisom, alebo jeho zahrnutie v zdaňovacom období upravuje tento zákon v inej výške ako osobitný predpis, preukázaný výdavok (náklad) možno zahrnúť do daňových výdavkov len v rozsahu a za podmienok ustanovených v tomto zákone. Ak výšku výdavku (nákladu) limituje tento zákon výškou dosiahnutého príjmu alebo výškou príjmu z prijatej úhrady, uplatní sa výdavok (náklad) alebo jeho časť do daňových výdavkov v tom zdaňovacom období, v ktorom bol dosiahnutý príjem alebo prijatá úhrada.

(2) Daňové výdavky, ktoré možno uplatniť len v rozsahu a za podmienok ustanovených v tomto zákone, sú

- a) výdavky (náklady), ktoré je daňovník povinný uhradiť podľa osobitných predpisov,
- b) výdavky (náklady) na prevádzku vlastného zariadenia na ochranu životného prostredia podľa osobitných predpisov,
- c) výdavky (náklady) na pracovné a sociálne podmienky a starostlivosť o zdravie vynaložené na
 1. bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a hygienické vybavenie pracovísk,
 2. starostlivosť o zdravie zamestnancov v rozsahu ustanovenom osobitnými predpismi a na vlastné zdravotnícke zariadenia,
 3. vzdelávanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou alebo s podnikaním zamestnávateľa, vlastné vzdelávacie zariadenia,
 4. odmenu za produktívnu prácu najviac do výšky 100 % z hodinovej minimálnej mzdy, podnikové štipendium, hmot-

né zabezpečenie žiaka, poskytovanie praktického vyučovania a na prevádzku strednej odbornej školy nad rámec poskytnutých normatívnych finančných prostriedkov,

5. príspevky na stravovanie zamestnancov, príspevky na rekreáciu zamestnancov a príspevky na športovú činnosť dieťaťa poskytované za podmienok ustanovených osobitným predpisom,
6. mzdové a ostatné pracovnoprávne nároky zamestnancov v rozsahu ustanovenom pracovnoprávnymi predpismi,
7. poistné a príspevky zamestnanca z navýšeného nepeňažného plnenia podľa § 5 ods. 3 písm. d) a preddavky na daň zrazené podľa § 35 z tohto navýšeného nepeňažného plnenia,
8. podnikové štipendia poskytované študentom vysokých škôl podľa osobitného predpisu,
- d) cestovné náhrady do výšky, na ktorú vzniká nárok podľa osobitných predpisov, a vreckové pri zahraničnej pracovnej ceste poskytované podľa osobitného predpisu,
- e) výdavky (náklady) daňovníka s príjmami podľa § 6 ods. 1 a 2 vynaložené v súvislosti s činnosťou vykonávanou v inom mieste, ako je miesto, v ktorom činnosť pravidelne vykonáva, najviac vo výške, aká je ustanovená pre zamestnancov podľa osobitného predpisu, a to na stravovanie okrem výdavku na stravu, ktorá bola poskytnutá ako nepeňažné plnenie držiteľom [§ 9 ods. 2 písm. y)] poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti, ubytovanie, cestovné dopravnými prostriedkami a nevyhnutné výdavky spojené s pobytom v tomto mieste; ak daňovník na cestovanie využije vlastné osobné motorové vozidlo nezahrnuté do obchodného majetku, uplatní výdavky (náklady)
1. do výšky náhrady za spotrebované pohonné látky podľa cien platných v čase ich nákupu, a len, ak nebolo zahrnuté do obchodného majetku v predchádzajúcich zdaňovacích obdobiach u tohto daňovníka,...

podnikateľa voči študentovi môže byť dôvodom na skončenie štipendijného programu.

Skončením štipendijného programu nezanikajú záväzky podnikateľa voči príslušnému študentovi. Podnikové štipendium vyplácané z prostriedkov podnikateľa je v zmysle § 9 ods. 2 písm. j) zákona o dani z príjmov **oslobodené od dane. U podnikateľa je podnikové štipendium** poskytované v zmysle § 97a zákona o vysokých školách **uznaným daňovým výdavkom** v zmysle § 19 ods. 2 písm. c) bodu 4 zákona o dani z príjmov.

ŠTIPENDIÁ POSKYTOVANÉ Z INÝCH ZDROJOV. Štipendia môžu byť okrem prostriedkov štátneho rozpočtu, prostriedkov vysokých škôl a prostriedkov podnikateľov **poskytované aj z iných zdrojov**, pričom oslobodené od dane sú v prípade ich poskytnutia z prostriedkov nadácií, občianskych združení, neziskových organizácií a neinvestičných fondov, rozpočtov obcí, vyšších územných celkov a štátnych fondov. V ostatných prípadoch nie sú od dane oslobodené.

ŠTIPENDIÁ PODLIEHAJÚCE ZDANENIU. Zdaneniu podliehajú **štipendia poskytované z iných zdrojov, ako sú zdroje vymenované v § 9 ods. 2 písm. j) zákona o dani z príjmov.**

Od dane **nie sú oslobodené ani také príspevky, ktoré majú charakter náhrady za stratu príjmu**

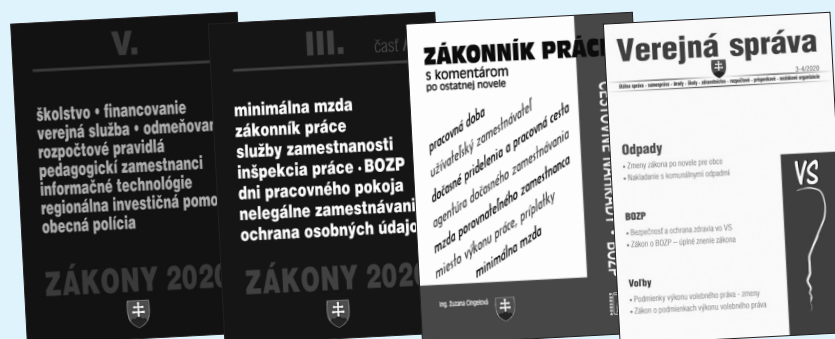
a ďalej tie, ktoré **sú poskytované v súvislosti s výkonom činnosti, z ktorej plynú príjmy podľa § 5** (zo závislej činnosti) **a § 6** (napr. príjmy z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti).

Pred prijatím právnej úpravy v § 97a zákona o vysokých školách (od 1. 7. 2019) sa v praxi vyskytovalo **poskytovanie príspevku študentovi na úhradu výdavkov spojených so štúdiom**, aj keď nemal s poskytovateľom uzatvorený pracovný pomer. Poskytovateľ tzv. podnikového štipendia si týmto spôsobom zabezpečoval kvalifikovanú pracovnú silu, väčšinou vysokoškolsky vzdelanú. Štipendium sa spravidla poskytovalo na základe písomnej dohody, v ktorej sa poskytovateľ zaväzoval na poskytovanie štipendia v dohodnutej mesačnej výške, študent sa zaviazal riadne si plniť študijné povinnosti a po úspešnom ukončení štúdia nastúpiť k poskytovateľovi do pracovného pomeru a odpracovať dohodnutý počet rokov. Súčasťou dohody bola aj povinnosť vrátenia štipendia v prípade nedodržania podmienok zo strany študenta. Tento typ štipendia nespadá pod ustanovenie § 9 ods. 2 písm. j) zákona o dani z príjmov, ale považuje sa za príjem zo závislej činnosti plynúci v súvislosti s budúcim výkonom závislej činnosti podľa § 5 ods. 1 písm. g) zákona o dani z príjmov. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zdanenie tohto príspevku preddavkovým spôsobom.

Ing. Ivana Valterová

VS

ŠKOLSTVO A VEREJNÁ SPRÁVA



Objednávajú telefonicky: 041/56 52 871, 879, 0915 033 300, mailom: abos@poradca.sk, www.poradca.sk

Organizácia spoločného obecného úradu

Zmluva o zriadení spoločného obecného úradu musí obsahovať organizáciu spoločného obecného úradu podľa § 20a ods. 3 písm. b) zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v z. n. p. V tejto zmluve sú však upravené len rámcové právne vzťahy obcí, ktoré sú zmluvnými stranami zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu. Podrobnosti organizácie spoločného obecného úradu sú predmetom organizačného poriadku spoločného obecného úradu. Čo musí obsahovať takýto organizačný poriadok?

PROCES PRIJÍMANIA ORGANIZAČNÉHO PORIADKU.

Organizačný poriadok je naviazaný na platnosť a účinnosť zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu na vykonanie ktorej sa prijíma a preto platí, že nemôže byť prijatý pred platnosťou a účinnosťou zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu.

Vzhľadom na to, že organizačný poriadok upravuje organizáciu spoločného obecného úradu ako celku, existujú tieto procesné možnosti jeho schvaľovania:

- **rovnakým procesným spôsobom** ako zmluvu o zriadení spoločného obecného úradu,
- **ako vnútorný predpis obce**, ktorá je sídlom spoločného obecného úradu.

V prípade prvej možnosti, je procesný postup schvaľovania organizačného poriadku rovnaký, ako v prípade zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu, teda na jeho schválenie je podľa § 20a ods. 4 zákona o obecnom zriadení potrebný súhlas:

- **obecných zastupiteľstiev obcí** - zmluvných strán zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu, pričom na schválenie príslušného uznesenia obecného zastupiteľstva o schválení organizačného poriadku je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny všetkých poslancov obecného zastupiteľstva každej obce, ktorá je účastníkom zmluvy,
- **jednotlivých starostov obcí**, prípadne nimi písomne poverených zástupcov.

Jednoduchou cestou je schvaľovanie organizačného poriadku výlučne starostom obce, ktorá je sídlom spoločného obecného úradu, pričom tento postup je výsledkom myšlienky, že **organizačný poriadok je vnútorným predpisom obce, normatívnou internou inštrukciou**, a preto nemusí byť schvaľovaný zastupiteľstvom a starostami obcí, ktoré sú zmluvnými stranami zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu.

Organizačný poriadok je normatívnym interným predpisom, a preto má obmedzenú personálnu pôsobnosť na zamestnancov obce, ktorá je sídlom spoločného obecného úradu. Nemôže ukladať právne povinnosti zamestnancom iných obcí, ktoré sú zmluvnými stranami zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu. Ak je potrebné takéto právne povinnosti uložiť, tak v tom prípade je to možné len prostredníctvom zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu.

OBSAH ORGANIZAČNÉHO PORIADKU. Pretože spoločný obecný úrad zabezpečuje výkon decentralizovaných úloh verejnej správy, tak popri organizačných aspektoch by mal upravovať taktiež funkčné aspekty. Organizačný poriadok by mal v kontexte uvedeného obsahovať:

- **organizačnú štruktúru** spoločného obecného úradu,
- **vzťahy spoločného obecného úradu k obci**, ktorá je jeho sídlom,
- **vzťahy spoločného obecného úradu ku obciam**, ktoré sú zmluvnými stranami zmluvy

o zriadení spoločného obecného úradu podľa § 20a ods. 2 a 3 zákona o obecnom zriadení,

- **popis procesných úkonov obce**, ktorá je sídlom spoločného obecného úradu podľa zákona o obecnom zriadení a osobitných právnych predpisov.

V rámci uvedeného výpočtu obsahu organizačného poriadku by konkrétne mal obsahovať:

- **organizačné vzťahy vo vnútri spoločného obecného úradu**, napríklad vzťahy jednotlivých úsekov spoločného obecného úradu navzájom prípadne k vedúcemu predstaviteľovi spoločného obecného úradu, ide o vnútorné-organizačné vzťahy spoločného obecného úradu. V rámci spoločného obecného úradu môže pôsobiť úsek stavebného konania, školstva, sociálnych vecí, pričom tieto úseky majú vzťahy k vedúcemu spoločného obecného úradu, ktorý je jeho vedúcim predstaviteľom,
- **organizačné vzťahy spoločného obecného úradu k predstaviteľom obce**, ktorá je sídlom spoločného obecného úradu, teda vzťahy k vedúcim alebo riaditeľom organizačných úsekov, prednostovi obecného úradu, hlavnému kontrolórovi obce alebo starostovi, ide o organizačné vzťahy vo vnútri sídla spoločného obecného úradu. Ide napríklad o vzťahy vedúceho spoločného obecného úradu ku riaditeľovi odboru podnikania, prednostovi obecného

úradu alebo ku hlavnému kontrolórovi obce,

- **organizačné vzťahy spoločného obecného úradu k jednotlivým obciam, zmluvným stranám zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu**, ide o vonkajšie organizačné vzťahy spoločného obecného úradu, ktoré by mali byť rámcovo upravené aj v zmluve o zriadení spoločného obecného úradu,
- **funkčné právne vzťahy**, ktoré predstavujú súhrn krokov, ktoré je nevyhnutné vykonať v rámci výkonu delegovanej miestnej štátnej správy spoločným obecným úradom v kooperácii s jednotlivými obcami, ktoré sú zmluvnými stranami zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu, ide teda o procesné právne vzťahy, ktoré však sú spôsobilé ovplyvniť organizáciu spoločného obecného úradu. V tomto prípade ide predovšetkým o právne vzťahy upravené zákonmi, ktoré predstavujú osobitnú právnu úpravu a ktorých je veľký počet, napríklad stavebné konanie, sociálne služby – opatrovateľská služba alebo správa školstva.

Vnútro-organizačné vzťahy spoločného obecného úradu

Organizačný poriadok musí obsahovať naznačenie právnych vzťahov vo vnútri spoločného obecného úradu pri jednotlivých úsekoch výkonu delegovanej štátnej správy. Odlišná organizácia práce totiž musí nastať v rámci stavebného konania, odlišná pri správe kultúry alebo správe školstva, nakoľko aj osobitná právna úprava je v týchto prípadoch odlišná. Preto je potrebné, aby v tejto časti organizačného poriadku boli upravené tieto oblasti:

- **delba práce v spoločnom obecnom úrade** podľa jednotlivých úsekov delegovanej miestnej štátnej správy,
- **kompetencie jednotlivých zamestnancov** pri napĺňaní úloh v rámci procesov delegovanej štátnej správy, konkrétne:
 - na úseku stavebného konania: prijímanie žiadostí o vydanie

stavebného povolenia, oznamovanie začatia stavebného konania a termínu miestneho konania spojeného s ústnym zisťovaním účastníkom stavebného konania, v prípade líniových stavieb oznamovanie formou verejnej vyhlášky vyvesenej na úradnej tabuli obce, zasielanie žiadostí o stanoviská od dotknutých orgánov štátnej správy, vyhotovovanie stavebného povolenia v konkrétnom prípade,

- na úseku sociálnej pomoci – opatrovateľskej služby: prijímanie podnetov od oby-

vatel'ov obce o pridelenie opatrovateľskej služby, vyhodnotenie argumentov ohľadne odkázanosti na opatrovateľskú službu, vyhotovovanie rozhodnutia o pridelení opatrovateľskej služby, vykonávanie kontrol v zariadeniach sociálnych služieb v zriaďovateľskej pôsobnosti obce,

- na úseku správy školstva – administratívna agenda obce ako školského úradu, pokiaľ je školským úradom, vyhotovovanie podkladov pre obecné zastupiteľstvo týkajúcich sa zmien v systéme škôl v zriaďovateľskej pôsobnosti obce, napríklad návrhy na rušenie málotriedok alebo výučby v jednotlivých stupňoch základných škôl.
- **charakteristiku právneho postavenia vedúceho spoločného obecného úradu**, pokiaľ bola takáto funkcia v rámci spoločného obecného úradu zriadená, pričom je potrebné zohľadniť aj jeho organizačné vzťahy ku vedúcim predstaviteľom úsekov spoločného obecného úradu.

Organizačné vzťahy spoločného obecného úradu k obci, ktorá je jeho sídlom

V tomto prípade by organizačný poriadok mal upravovať vzťahy spoločného obecného úradu k obci, ktorej je organizačnou súčasťou, teda ku sídlu spoločného obecného úradu.

V kontexte uvedeného je v tejto časti potrebné upraviť organizačné vzťahy spoločného obecného úradu:

- **k ostatným odborom obecného úradu**, napríklad k odboru správy majetku, správy školstva alebo k odboru správy daní,
- **k hlavnému kontrolórovi obce**,

Organizačný poriadok je vnútorným predpisom obce, a preto nemusí byť schvaľovaný zastupiteľstvami a starostami obcí, ktoré sú zmluvnými stranami zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu.

VS

- **k starostovi obce, predovšetkým ohľadne vyhotovovania meritórnych rozhodnutí** – stavebného povolenia, rozhodnutia o pridelení opatrovateľskej služby, rozhodnutiach o odvolaní riaditeľa školy, spoločným obecným úradom.

Vonkajšie organizačné vzťahy spoločného obecného úradu

V tejto časti organizačného poriadku je potrebné upraviť:

- **vzťahy spoločného obecného úradu k obecnému zastupiteľstvu obce**. Ide o vonkajšie právne vzťahy, nakoľko obecné zastupiteľstvo predstavuje inštitúciu zastupiteľskej demokracie na komunálnej úrovni. Spoločný obecný úrad napríklad vyhotovuje správy o výkone delegovanej miestnej štátnej správy pre obecné zastupiteľstvo, môže napríklad vyhotoviť správu o výstavbe v rámci obce, počte vydaných stavebných povolení stavebným úradom, prípadne návrhy na zlučovanie škôl a školských zariadení obce v jej zriaďovateľskej pôsobnosti,

- **vzťahy spoločného obecného úradu k ostatným obciam, zmluvným stranám zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu.** Spoločný obecný úrad je v úzkom interakčnom vzťahu k ostatným obciam, ktoré sú zmluvnými stranami zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu. Spoločný obecný úrad totiž predstavuje „najvoľnejšiu“ formu spolupráce obcí, pričom žiadna z nich nestráca vlastnú právnu subjektivitu v porovnaní s procesom zlučovania obcí podľa § 2a zákona o obecnom zriadení, kde vzniká zlúčená obec ako subjekt práva. Spoločný obecný úrad však **nemá vlastnú právnu subjektivitu**. Preto je len „administratívnym servisom“ k jednotlivým obciam ako subjektom verejnej správy, ktoré majú rozhodovaciu právomoc. Preto je v organizačnom poriadku potrebné upraviť, že spoločný obecný úrad môže prijímať žiadosti o vydanie stavebného povolenia, nemôže však vyberať správne poplatky podľa zákona NR SR č. 145/1995 Z.z. o správnych poplatkoch v z.n.p., a to z dôvodu, že nie je príslušným správnym orgánom. Preto tento poukázaný správny poplatok musí spoločný obecný úrad vrátiť obci, ktorá je stavebným úradom a táto ho poukáže spoločnému obecnému úradu ako finančnú úhradu na plnenie úloh spoločného obecného úradu, ktorá je uvedená v zmluve o zriadení spoločného obecného úradu.

Spoločný obecný úrad nemôže prijímať správne poplatky a taktiež žiadne iné verejnoprávne procesné poplatky, nakoľko nie je spôsobilým subjektom práva, nemá teda procesnú subjektivitu. Nemôže podpisovať písomné vyhotovenia rozhodnutí na úseku delegovanej miestnej štátnej správy, môže však pripravovať písomné vyhotovenia týchto rozhodnutí. Tieto však následne podpíše starosta obce, ktorý je v príslušnom konaní správnym orgánom.

Funkčné právne vzťahy organizačného poriadku

Uvedené právne vzťahy by mali byť súčasťou organizačného poriadku, nakoľko procesy prebiehajúce v spoločnom obecnom úrade sú spôsobilé ovplyvniť organizáciu spoločného obecného úradu. Uvedené funkčné kroky je potrebné diferencovať v závislosti od osobitnej správnej úpravy. V tomto prípade závisí od starostov obcí do akej miery upravujú procesné kroky spoločného obecného úradu v organizačnom poriadku.

Funkčné vzťahy spoločného obecného úradu musia byť v súlade s osobitnou právnou úpravou pre oblasti decentralizovanej verejnej správy. Ide konkrétne o tieto právne predpisy:

- Zákon č. 416/2001 Z.z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky v z.n.p., ktorý konkretizuje vecné okruhy pôsobností, ktoré prechádzajú na obce a vyššie územné celky.
- Osobitná právna úprava, napríklad zákon č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z.n.p., zákon č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení

niektorých zákonov v z.n.p., zákon č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z.n.p. pre správu školstva delegovanú na samosprávu. Pre opatrovateľskú službu platí napríklad zákon č. 448/2008 Z.z. sociálnych služieb a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v z.n.p., pre sféru územného plánovania a stavebného poriadku je to zákon č. 50/1976 Zb. o územnom plánovaní a stavebnom poriadku (stavebný zákon) v z.n.p., ktorý predstavuje rámcovú právnu úpravu.

- Uvedená osobitná právna úprava predstavuje len niektoré z kompetenčných okruhov, ktoré prešli zo štátnej správy na samosprávu, takže je možné rozlišovať veľký počet zákonov, ktoré tvoria osobitnú právnu úpravu, právna úprava je značne roztrieštená do čiastkovej úpravy.

Organizačný poriadok sa nesmie dostať do rozporu s uvedenou osobitnou právnou úpravou, pokiaľ by sa tak stalo, **tak by bol neplatný a nespôsobilý na právne účinky súvisiace s organizáciou spoločného obecného úradu.**

RADA!

- Organizačný poriadok je normatívnym vnútorným predpisom, ktorý môže byť prijatý rovnakým procesným postupom v porovnaní so zmluvou o zriadení spoločného obecného úradu alebo len obcou, ktorá je sídlom spoločného obecného úradu.
- Popri vnútorných organizačných aspektoch by mal obsahovať aj vonkajšiu organizáciu spoločného obecného úradu.
- Musí zohľadňovať jednotlivé oblasti delegovanej verejnej správy, ktoré prešli na miestnu samosprávu. Pritom sa nesmie dostať do rozporu s osobitnou právnou úpravou.
- Spoločný obecný úrad nemôže prijímať správne poplatky a taktiež žiadne iné verejnoprávne procesné poplatky, nakoľko nie je spôsobilým subjektom práva, nemá teda procesnú subjektivitu.
- Spoločný obecný úrad taktiež nemôže podpisovať písomné vyhotovenia rozhodnutí na úseku delegovanej miestnej štátnej správy, môže však pripravovať písomné vyhotovenia týchto rozhodnutí, ktoré sú podstatnými, tieto však následne podpíše starosta obce, ktorý je v príslušnom konaní správnym orgánom v komplexnom rozsahu.

Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.

Platba školného a poskytovanie štipendií

Školné patrí v súlade s ustanoveniami zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov medzi vlastné príjmy vysokej školy. Najmenej pätinu z tohto príjmu musia verejné a štátne vysoké školy použiť na financovanie štipendií, ako je sociálne alebo motivačné štipendium. Význam školného rastie u súkromných vysokých škôl, ktoré nedostávajú štátnu dotáciu. Školné je preto v prípade súkromných škôl samozrejmosťou a ich výšku si určujú samé.

ŠKOLNÉ A POPLATKY NA VEREJNEJ VYSOKEJ ŠKOLE. Základom na určenie školného a poplatkov spojených so štúdiom na verejnej vysokej škole je **10 % z priemernej sumy pripadajúcej na jedného študenta denného štúdia** z celkových bežných výdavkov poskytnutých ministerstvom školstva verejným vysokým školám zo štátneho rozpočtu v rámci rozpisu schváleného rozpočtu v predchádzajúcom kalendárnom roku. Základ sa vzťahuje **na akademický rok**, ktorý začína v danom kalendárnom roku.

Rektor verejnej vysokej školy **určuje** pre jednotlivé študijné programy **ročné školné**. Ak ide o študijné programy zabezpečované fakultou, rektor verejnej vysokej školy určuje ročné školné pre tieto študijné programy na návrh dekanu fakulty. Ročné školné sa vzťahuje na akademický rok. **Ročné školné v študijných programoch v dennej forme štúdia nesmie prekročiť päťnásobok základu.** V študijných programoch **v externej forme štúdia nesmie prekročiť súčin sumy maximálneho ročného školného**, ktorú na príslušný akademický rok ustanovuje ministerstvo školstva opatrením, a **koeficientu**, ktorý je vyjadrený ako podiel počtu kreditov, ktorého dosiahnutie je podmienkou riadneho skončenia štúdia príslušného študijného programu, a **súčinu štandardnej dĺžky štúdia príslušného študijného programu a čísla 60**. Maximálne ročné školné v študijných programoch v externej for-

me štúdia je odvodené od dotácie na uskutočňovanie akreditovaných študijných programov.

Študent verejnej vysokej školy v dennej forme štúdia je povinný uhradiť ročné školné, ak mu vznikne povinnosť uhradiť ročné školné podľa podmienok stanovených v úvode uvedenom zákone. Študent verejnej vysokej školy v externej forme štúdia je povinný uhrádzať ročné školné v každom roku štúdia.

Študent, ktorý študuje súbežne v jednom akademickom roku **dva alebo viac študijných programov** poskytovaných verejnou vysokou školou v tom istom stupni, je povinný uhradiť ročné školné v druhom a ďalšom študijnom programe za štúdium v príslušnom akademickom roku. Študent, **ktorý sa opätovne zapíše na štúdium ďalšieho študijného programu v príslušnom stupni po prerušení**, je povinný uhradiť verejnej vysokej škole **pomernú časť** z ročného školného v závislosti od počtu kalendárnych mesiacov zostávajúcich do konca príslušného akademického roka po jeho opätovnom zapísaní.

Študent, ktorý študuje dlhšie, ako je jeho štandardná dĺžka štúdia, je povinný uhradiť verejnej vysokej škole ročné školné za každý ďalší rok štúdia. V prípade, že študijný program študuje dlhšie, ako je jeho štandardná dĺžka štúdia, z dôvodu účasti na akademick-

kej mobilite v rámci výmenného programu pri dodržaní podmienok tohto výmenného programu, alebo ak mu v poslednom roku štúdia počas štandardnej dĺžky štúdia príslušného študijného programu bolo poskytované sociálne štipendium, povinnosť uhradiť školné **nevzniká** v najbližšom roku štúdia, ktorý nasleduje po prekročení štandardnej dĺžky štúdia. V celkovej dobe štúdia sa zohľadňuje doba, počas ktorej bol študent zapísaný na verejnej vysokej škole v niektorom zo študijných programov príslušného stupňa vysokoškolského vzdelávania. Ak bol študent v jednom akademickom roku súbežne zapísaný na štúdium viacerých študijných programov, do celkovej doby štúdia sa mu započítava len **jeden rok**. Doba, počas ktorej bol študent zapísaný na štúdium študijného programu v príslušnom akademickom roku, sa na účely tohto odseku zaokrúhľuje na celý akademický rok.

V celkovej dobe štúdia sa **nezohľadňuje** doba, počas ktorej bol študent zapísaný na štúdium na verejnej vysokej škole v študijnom programe, v ktorom uhradil školné.

Študent študijného programu v dennej forme štúdia je **povinný** v každom akademickom roku uhrádzať ročné školné, ak sa študijný program uskutočňuje výlučne v inom ako štátnom jazyku. Táto povinnosť vznikne, len ak niektorá verejná vysoká škola v akademickom roku, v ktorom začal študovať tento študijný program, prijímala na štú-

VS

dium v tom istom študijnom odbore a stupni v študijnom programe, ktorý sa uskutočňuje aj v štátnom jazyku. Uvedená podmienka však neplatí, ak ide o študenta, ktorý nie je občanom členského štátu, ani nemá trvalý pobyt v členskom štáte.

Povinnosť študenta uhradiť školné nevznikne, ak

- študijný program v dennej forme štúdia sa uskutočňuje aj v jazyku národnostnej menšiny (§ 1 ods. 2 zákona č. 184/1999 Z.z. o používaní jazykov národnostných menšín v platnom znení)
- súčasťou poslania verejnej vysokej školy alebo jej fakulty na ktorej sa študijný program uskutočňuje, je v čase prijatia študenta na štúdium výchova odborníkov s vysokoškolským vzdelaním patriacich k príslušnej národnostnej menšine.

Za účelom realizácie uvedenej povinnosti sa prvé tri roky štúdia v študijných programoch považujú za študijné programy prvého stupňa a štvrtý a ďalšie roky štúdia v študijnom programe za štúdium v študijnom programe druhého stupňa tak, že štvrtý rok štúdia v študijnom programe sa považuje za prvý rok štúdia v študijnom programe druhého stupňa a ďalšie roky primerane.

Ak ide o študentov študujúcich v rámci medzištátnych zmlúv, školné a poplatky spojené so štúdiom sa riadia ustanoveniami týchto zmlúv. Verejná vysoká škola **môže požadovať od uchádzačov o štúdium poplatok** za materiálne zabezpečenie prijímacieho konania. Poplatok je odvodený od skutočných nákladov vysokej školy spojených s týmito úkonmi. Jeho výška **nesmie presiahnuť 25 % základu**.

Vysoká škola môže požadovať poplatok za úkony spojené so zabezpečením rigorózneho konania a s obhajobou rigorózne práce. Výšku poplatku možno určiť **do 150 % základu**.

Verejná vysoká škola môže požadovať aj poplatok za úkony spoje-

né s vydaním diplomu o priznaní akademického titulu absolventom magisterského štúdia, ktorí vykonali rigoróznú skúšku. Poplatok nesmie presiahnuť 30 % základu.

Táto vysoká škola **môže požadovať poplatky za vydanie dokladov o štúdiu a ich kópií**, za vydanie dokladov o absolvovaní štúdia, ak sa požadujú v cudzom jazyku, za vydanie kópií dokladov o absolvovaní štúdia. Výšku poplatku určuje

Verejná vysoká škola môže požadovať od uchádzačov o štúdium poplatok za materiálne zabezpečenie prijímacieho konania.

vnútorný predpis verejnej vysokej školy a je odvodená od skutočných nákladov vysokej školy spojených s týmito úkonmi.

Verejná vysoká škola **zverejní najneskôr dva mesiace pred posledným dňom určeným na podávanie prihlášok na štúdium školné a poplatky spojené so štúdiom** na nasledujúci akademický rok. Pri študijných programoch v externej forme štúdia zverejní povinnosť študenta uhradiť školné na všetky roky štúdia počas štandardnej dĺžky štúdia študijného programu pre študentov prijatých na štúdium v príslušnom akademickom roku. Verejná vysoká škola **môže zverejnené školné v priebehu štúdia znížiť**. Školné po prekročení štandardnej dĺžky štúdia zodpovedá školnému určenému v študijnom programe na príslušný akademický rok.

Formu platenia a splatnosť poplatkov určí štatút verejnej vysokej školy. **Rektor môže školné a poplatky spojené so štúdiom znížiť, odpustiť alebo odložiť termíny ich splatnosti s prihliadnutím na študijné výsledky, sociálnu a zdravotnú situáciu študenta** alebo na iné skutočnosti hodné osobitného zreteľa podľa zásad uvedených v štatúte vysokej školy.

Školné a poplatky spojené so štúdiom sú výnosom vysokej školy.

Najmenej 20 % príjmov zo školného je príjmom štipendijného fondu verejnej vysokej školy. Tú časť príjmov zo školného, ktorá nie je príjmom štipendijného fondu verejnej vysokej školy, možno použiť len na plnenie hlavných úloh verejnej vysokej školy v oblasti vysokoškolského vzdelávania.

Povinnosť uhradiť školné a poplatky spojené so štúdiom môže na seba prevziať aj iná fyzická osoba alebo právnická osoba.

ŠTIPENDIUM - Študentom študijných programov prvých dvoch stupňov a študijných programov, ktorí majú trvalý pobyt v Slovenskej republike, alebo ktorým bola poskytnutá doplnková ochrana, sa na základe splnenia ustanovených podmienok (§ 96 ods. 2 zákona č. 131/2002 Z.z. v platnom znení) priznáva **sociálne štipendium**. Tento druh štipendia prispieva na úhradu nákladov spojených so štúdiom. Na sociálne štipendium **má študent právny nárok**. Pre jeho priznanie je rozhodujúci príjem študenta a s ním spoločne posudzovaných osôb. Hranica príjmu na vznik nároku na sociálne štipendium a výška sociálneho štipendia sa odvodzuje zo súm životného minima.

Vysoká škola priznáva študentom motivačné štipendium

a) v študijných odboroch určených na základe analýz a prognóz vývoja trhu práce, so zohľadnením študijných výsledkov z predchádzajúceho štúdia; ak ide o študenta študijného programu prvého stupňa, v prvom roku štúdia sa zohľadnia študijné výsledky z posledného roku štúdia na strednej škole,

b) za vynikajúce plnenie študijných povinností, dosiahnutie vynikajúceho výsledku v oblasti

§ 96 zákona č. 131/2002 Z.z.
cit. na strane 100

Sociálne štipendia z prostriedkov štátneho rozpočtu

(1) Študentom študijných programov prvých dvoch stupňov a študijných programov podľa § 53 ods. 3, ktorí majú trvalý pobyt v Slovenskej republike alebo ktorým bola poskytnutá doplnková ochrana, sa na základe splnenia ustanovených podmienok priznáva sociálne štipendium. Sociálne štipendium prispieva na úhradu nákladov spojených so štúdiom. Na sociálne štipendium má študent právny nárok.

(2) Na sociálne štipendium nemá nárok študent,

- ktorý študuje študijný program prvého stupňa, ak už dosiahol vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa,
- ktorý už dosiahol vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,
- ktorému bolo poskytované sociálne štipendium v príslušnom roku štúdia alebo v jeho časti v študijnom programe príslušného stupňa vysokoškolského vzdelania; na účely tohto odseku sa prvé tri roky štúdia v študijných programoch podľa § 53 ods. 3 považujú za štúdium v študijnom programe prvého stupňa a štvrtý a ďalšie roky štúdia za štúdium v študijnom programe druhého stupňa, pričom štvrtý rok štúdia v študijnom programe podľa § 53 ods. 3 je na účely tohto odseku považovaný za prvý rok štúdia v študijnom programe druhého stupňa a ďalšie roky štúdia primerane; doba, počas ktorej študent poberal v príslušnom roku štúdia sociálne štipendium, sa zaokrúhľuje na celé roky smerom nahor,
- ktorý príslušný študijný program študuje dlhšie ako je jeho štandardná dĺžka štúdia alebo
- ktorý študuje externou formou štúdia.

(3) Študentovi so špecifickými potrebami sa môže priznať sociálne štipendium aj po prekročení štandardnej dĺžky štúdia, ak je toto prekročenie spôsobené jeho zdravotným postihnutím...

štúdia, výskumu, vývoja, umeleckej alebo športovej činnosti.

Okrem uvedených štipendií poskytovaných z prostriedkov štátneho rozpočtu, môže študent obdržať i štipendium z vlastných zdrojov vysokej školy, či podnikové štipendium.

Vysoká škola priznáva v rámci svojich možností študentom a absolventom, u ktorých od riadneho skončenia štúdia neuplynulo viac ako 90 dní, štipendia z vlastných zdrojov, najmä za vynikajúce plnenie študijných povinností, dosiahnutie vynikajúceho výsledku v oblasti štúdia, výskumu, vývoja, umeleckej alebo športovej činnosti alebo ako jednorazovú, či pravidelnú sociálnu podporu.

Podmienky na poskytovanie takýchto druhov štipendií určuje štipendijný poriadok vysokej školy alebo štipendijný poriadok fakulty. Vysoká škola môže uzatvoriť s podnikateľom (§ 2 ods. 2 zákona č. 513/1991 Z.z. Obchodný zákonník v z.n.p.) zmluvu o štipendijnom programe na poskytovanie podnikových štipendií. Účelom podnikového štipendia je podpora štúdia vo vybraných študijných programoch alebo motivácia k voľbe určitej témy záverečnej práce. Na podnikové štipendium nemá študent právny nárok. Priemerná mesačná výška podnikového štipendia poskytnutá študentovi v jednom akademickom roku nesmie presiahnuť štvornásobok sumy životného minima jednej plnoletej fyzickej osoby.

K rubrike „Verejná správa“ sme publikovali

- Zákon o dani z príjmov (zák. č. 595/2003 Z.z.), **Zákony I časť A/2020**
- Zákon o správnych poplatkoch (zák. č. 145/1995 Z.z.), **Zákony I časť B/2020**
- Živnostenský zákon (zák. č. 455/1991 Zb.), **Zákony II časť A/2020**
- Zákoník práce (zák. č. 311/2001 Z.z.), **Zákony III časť A/2020**
- Zákon o životnom minime (zák. č. 601/2003 Z.z.), **Zákon o pomoci v hmotnej núdzi** (zák. č. 417/2013 Z.z.), **Zákon o sociálnych službách** (zák. č. 448/2008 Z.z.), **Zákony III časť C/2020**
- Zákon o územnom plánovaní a stavebnom poriadku (zák. č. 50/1976 Zb.), **Zákony IV/2020**
- Zákon o obecnom zriadení (zák. č. 369/1990 Z.z.), **Zákon o výchove a vzdelávaní** (zák. č. 245/2008 Z.z.), **Zákon o štátnej správe v školstve** (zák. č. 596/2003 Z.z.), **Zákony V/2020**

ŠKOLNÉ A POPLATKY SPOJENÉ SO ŠTÚDIOM NA SÚKROMNEJ VYSOKEJ ŠKOLE. Súkromné vysokej školy sú oprávnené požadovať školné a poplatky spojené so štúdiom od svojich študentov. Výška školného a poplatkov spojených so štúdiom nie je zákonom obmedzená. Rovnako zákon neurčuje podmienky na úhradu školného. Jedinou povinnosťou súkromnej vysokej školy je zverejnenie školného a poplatkov spojených na štúdium na nasledujúci akademický rok najmenej dva mesiace pred termínom na podávanie prihlášok na štúdium. Školné je v prípade súkromných vysokých škôl obvykle hlavným zdrojom ich príjmu.

ŠKOLNÉ A POPLATKY SPOJENÉ SO ŠTÚDIOM NA ZAHRANIČNEJ VYSOKEJ ŠKOLE. Štúdium študentov zahraničných vysokých škôl sa riadi ustanoveniami právnych predpisov podľa sídla zahraničnej vysokej školy. To znamená, že ak má zahraničná vysoká škola sídlo v Českej republike, povinnosť uhradiť školné alebo poplatky spojené so štúdiom na vysokej škole sa riadi podľa českého práva. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky tak nie je oprávnené kontrolovať dodržiavanie právnych predpisov v oblasti školného na týchto vysokých školách, ani informovať študentov zahraničných vysokých škôl o ich právach a povinnostiach v otázke školného a iných úhrad spojených so štúdiom na zahraničnej vysokej škole.

JUDr. Miroslav Tichý

VS

Objednať si môžete na tel. č. 041/5652871, 5652877, v pracovný deň od 9,00 - 15,00 alebo emailom na adrese abos@poradca.sk, a na internete www.poradca.sk neobmedzene.

Pohyb aj relax na kolieskach

MUDr. Pavel Malovič

Už viac rokov trvá stupňujúca sa obluba jazdenia na kolieskových korčuliach. Ide o hravú pohybovú vášň mnohými potieranú, inými zasa povyšovanú na takzvaný spoločenský módny in – šport. Ten môže privádzať ľudí k zdravému životnému štýlu, ktorý sa „pomaly, ale iste“ stáva všeobecným, kladne prijímaným trendom.

POZITÍVOM JAZDY NA DLHŠIE TRATE je jej vytrvalostný efekt, ktorý sa kladne podpisuje na prevencii rôznych civilizačných ochorení zlepšovaním práce srdcovo – cievneho systému aj upevňovaním aktívnej stability pohybového systému. Víkendové alebo dovolenkové výlety detí spolu s ich rodičmi na kolieskových korčuliach pozdĺž riek alebo po cyklistických trasách zasa priťahujú nové možnosti prímestskej rodinnej turistiky. Prispievajú k potrebnému udržiavaniu harmónie rodinnej komunity. Množstvo ľudí ocení možnosť relaxovať v pohybe, ktorý je zábavný, **a týmto spôsobom si prevetrať aj „vyčistiť“ hlavu.** Svojpomocný pohyb na kolieskach sa tak stáva akousi špecifickou akčnou hygienou duše aj tela.

Jazdenie na kolieskových korčuliach patrí medzi takzvané aeróbne aktivity („aeróbny“ znamená „žijúci len v prítomnosti vzduchu“ alebo „využívajúci kyslík“). Ide o vytrvalostný pohyb – činnosť, ktorá vyžaduje zvýšený prísun kyslíka počas dlhšieho obdobia (viac ako 20 minút) a kladie na ľudský organizmus zvýšené nároky, čo prináša jeho priaznivé zmeny – optimalizuje sa pľúcna ventilácia, zvyšuje celkové množstvo a kvalita krvi a táto – život udržiavajúca tekutina lepšie rozvádza kyslík. Tým sa zlepšuje celková odolnosť organizmu, udržiava stav sviežosti myslenia a pohybu, znižuje riziko poškodenia centrálného nervového systému a srdcovo-cievneho aparátu. Prekonávaním určitých vzdialeností počas korčuľovania sa získava stratená (porušená) rovnováha organizmu a posilňujú morálne, vôľové vlastnosti.

Pokiaľ sa rozhodneme pre náročnejšie jazdenie na kolieskových korčuliach, najvýhodnejšie je upraviť dávku podľa lekárskeho odporúčania (berie do úvahy stav našej kondície, aktuálne zdravie, vek, pohlavie) na optimálny počet kilometrov týždenne. Príliš vysoká dávka by mohla zvýšiť riziko poškodenia pohybového aparátu, menšia zasa „nezapríčiní“ pozitívne zmeny v organizme.

FUNKČNÉ A MORFOLOGICKÉ ZMENY ORGANIZMU podmienené pravidelnou pohybovou aktivitou na kolieskových korčuliach (podľa Åstrand):

- Vzostup maximálnej spotreby kyslíka a srdcového minútového objemu.
- Pokles srdcovej frekvencie pri danej spotrebe kyslíka – ekonomizácia práce srdca.
- Pokles tlaku krvi na únosnú mieru.
- Zlepšenie efektívnosti práce srdcového svalu – myokardu.
- Zlepšenie prekrvenia – vaskularizácie myokardu.
- Zlepšenie prekrvenia kostrových svalov.
- Zníženie výskytu a „smrteľnosti“ kardiovaskulárnych ochorení a náhlych cievnych mozgových príhod.
- Vzostup aktivity aeróbnych enzymatických systémov svalu.
- Ekonomizácia látkovej premeny – metabolizmu (pokles produkcie laktátu a iných kyslých únavových produktov, zvýšené využitie voľných mastných kyselín, šetrenie zásob cukrov a ich správne využívanie).
- Zlepšenie celkovej psychickej aj fyzickej vytrvalosti.
- Kvalitný súboj s obezitou.
- Zdravý vzostup pomeru HDL/LDL cholesterolu.
- Zlepšenie štruktúry a funkcie väzov, šliach a chrupaviek.
- Zlepšenie hustoty a sily kostí – prevencie osteoporózy.
- Zvýšenie svalovej sily.
- Zníženie citlivosti k námahe pri danej záťaži.
- Zlepšenie termoregulácie organizmu.

Na to, aby športovanie na kolieskových korčuliach splnilo svoje zámery a pozitívne smerovanie, je treba vybrať správne korčule, čo nie je vždy ľahké. Zvyčajne sa podľa spôsobu jazdy a použitia delia na štyri základné skupiny:

- **Fitness** – sú najčastejšie používané korčule, určené na rekreačné, prípadne ľahké tréningové jazdenie. Základnými požiadavkami pre takýto druh korčulí sú stabilita, ľahká ovládateľnosť, nízka hmotnosť a predovšetkým pohodlné nosenie.
- **Speed** – sú korčule určené na tréning a rýchlostné jazdenie.
- **Akrobatické (streetové) korčule** – sú vhodné na agresívnu jazdu alebo použitie pri skokoch a tréningu na U – rampe.

Umenie vyjednávať

Ing. Milan Konvit

Veda tvrdí, že človek je tvor spoločenský. Prax zas ukazuje, že človek je predovšetkým tvor hašterivý. Ak sa blízko seba vyskytnú dvaja jedinci druhu homo sapiens, je len otázkou času, kedy vznikne problém.

PROBLÉMY SA DAJÚ RIEŠIŤ RÔZNE:

- **ručne stručne**, čo je riešenie rýchle, ale s neistým výsledkom,
- **na súde**, čo je riešenie na dlhárske lakte, a výsledok je tiež neistý,
- **vyjednávaním**, čo je riešenie vyžadujúce si invenciu a umeleckého ducha.

Pri výbere jedného z troch vyššie uvedených riešení si treba uvážiť, čo je našou silnou stránkou – bicepsy, peňaženka, alebo rozum. My nebudeme radiť, ako zväčšiť objem bicepsov, ani objem peňaženky, ale ako sa stať úspešným vyjednávačom.

Aj keď sa to na prvý pohľad nezdá, **na svete neexistuje nič, čo by nemohlo byť predmetom vyjednávania**. Toto tvrdenie platí ako pre rodinný, tak i pre pracovný život.

VYJEDNÁVANIE JE KOMPLEXNÝ PROCES SO ŠTYRMI FÁZAMI - príprava, vlastné vyjednávanie, dohoda, realizácia dohody.

Príprava

Nedá sa povedať, ktorá z týchto štyroch fáz je najdôležitejšia, ale bez dobrej prípravy sa už len zázrakom dopracujeme k pre nás výhodnej dohode. Preto si najskôr podrobne rozoberieme prípravnú fázu. Počas nej si musíme predovšetkým odpovedať na nasledovné otázky:

- Čo je v skutočnosti predmetom vyjednávania?
- Aké sú naše ciele?
- Aké sú ciele druhej strany?
- Čo bude pre nás prínosom?
- Kde sú naše limity, za ktoré nemožno ustúpiť?

Aj keď sa tieto otázky zdajú na prvý pohľad triviálne, nie vždy dokážeme dať na ne správne odpovede. Ako pomôcka nám môže poslúžiť akási mapa situácie. Zmyslom mapy je ozrejmiť si, s kým budeme mať tú česť vyjednávať (t.j. napr. riaditeľ, obchodný zástupca, vedúci odboru, atď.), aké sú ich pravdepodobné záujmy (t.j. čo vyjednávaním chcú dosiahnuť) a či existujú medzi nimi obchodné, priateľské, resp. iné väzby.

Tým **si vytvoríme počiatočnú predstavu o súperovi, ktorú si potom pri vlastnom vyjednávaní budeme upresňovať, prípadne korigovať.**

Vlastné vyjednávanie

V tejto fáze je dôležité všetko – výber miesta, času, poloha pri stole, sila našich argumentov, umenie vyjednávať, dokonca aj náš slovník a naša kravata. O výber miesta a času sa obvykle zvädza vojna. Aj keď vo všeobecnosti platí „Môj dom, môj hrad“, pri vyjednávaní to vždy nemusí byť pravda.

Výhoda domácej pôdy nemusí byť výhodou:

- náš oponent tým získa možnosť „nazrieť nám do kuchyne“, prípadne vyzvedať od pracovníkov,
- doma sa len ťažko vyhovára na to, že nemáte so sebou všetky podklady na to, aby ste sa mohli jednoznačne vyjadriť, čo je obvyklý postup, ak sa snažíme naťahovať čas,
- pri vyjednávaní sa často zahrá divadielko s odchodom od stola, ale v domácom prostredí to nevyznie tak efektne, ako napr. na neutrálnej pôde.

O výbere času si povieme zatiaľ len toľko, že sa snažíme načasovať schôdzku na dobu, kedy nám to „najlepšie páli“. U niekoho to je ráno, u iného naopak po večer. Dôležité je

tiež, aby sme si rezervovali dostatok času. Tým vyhlúčime situáciu, že budeme musieť vyjednávanie prerušiť, alebo predčasne ukončiť predtým, ako vyjednáme pre nás optimálne riešenie.

Zásady, ktoré treba počas vlastného vyjednávania dodržiavať:

- 1. zásada - Začnite vyjednávanie s jasnou predstavou** o tom, čo chcete, kde chcete začať, ku čomu chcete smerovať a kedy chcete skončiť.
- 2. zásada - Snažte sa postaviť svoje požiadavky tak vysoko, ako je to len možné.** Je odskúšaným faktom, že ak na začiatku žiadate málo, už len ťažko bude váš oponent súhlasiť s významnejším navýšením. Na druhej strane počiatočná požiadavka nemôže byť natoľko premrštená, aby oponent nadobudol dojem, že vyjednávanie nemá zmysel.
- 3. zásada - Budte flexibilný a schopný reagovať na rôzne situácie.** To sa dá urobiť jednak predprípravou a jednak postupným upresňovaním si počiatočného obrazu.

4. **zásada - Nechajte hovoriť oponenta.** Človek má dve uši a len jeden jazyk. Asi v takomto pomere by sme mali počúvať a hovoriť. Pritom pod počúvaním sa rozumie nielen sledovanie toho, čo oponent hovorí, ale aj jeho správanie, gestikuláciu a pod.
5. **zásada - Nevyložte všetky karty na stôl.** Snažte sa poskytovať len tie informácie, ktoré pohnú proces vyjednávania požadovaným smerom.
6. **zásada - Zachovávajte klud.** Pri vyjednávaní možno kričať, ale vždy len jedna strana – ak kričia obaja, ide o hádku a nie o vyjednávanie. Ak na vás oponent zaútočí, snažte sa útok interpretovať ako útok na predmet vyjednávania a nie ako útok na vás osobne.
7. **zásada - Neklamte.** Hlavne nie v prípadoch, keď existuje reálna možnosť, že toto nie je posledné stretnutie s oponentom. Požiadavka neklamať však od vás nepožaduje, aby ste povedali o veci všetko, čo o nej viete.
8. **zásada - Neupínajte sa pri vyjednávaní na dosiahnutie konkrétneho čísla,** napríklad nemá zmysel snažiť sa dosiahnuť presne cenu sto. Skôr je rozumné mať predstavu o akceptovateľnom intervale – napríklad od 990 do 1050.
9. **zásada - Pokiaľ možno vyjednávajte priamo, bez prostredníkov.** Každý medzičlánok proces vyjednávania nielen spomaľuje, ale aj znepríehľadňuje a vnáša doň skreslenia.

Dohoda

Paradoxne pri uzatváraní dohody je najťažšie uhádnuť okamih, **kedy už treba prestať s vyjednávaním a prejsť k písaniu dohody.** Ak to urobíme priskoro, neskôr si budeme vyčítat, že sme ešte mohli vyjednať lepšie podmienky.

Ak naopak, budeme ťahať vyjednávanie, môže sa stať, že k dohode nikdy nedôjde. Vyjednávanie totiž nie je vojna, ktorá môže skončiť len totálnou porážkou jednej strany. Je to skôr hľadanie kompromisu, užitočného pre obe strany.

Samozrejme dôležité je posúdiť, do akej miery dosiahnutý kompromis naplňa naše pôvodné predstavy. Ak nie sme s výsledkom spokojní, treba zvážiť ďalší postup. A aby veci boli ešte komplikovanejšie, treba mať na pamäti, že zlý kompromis je horší ako nedohoda. Preto je dobré ešte pred tým, ako prikývneme ešte raz si v duchu prehodnotiť, čo sa stane, ak sa nedohodneme. Rovnako si treba tú istú otázku položiť z pohľadu oponenta. **Čo to bude preňho znamenať, ak sa nedohodneme? Tento odhad nám ukáže, či má zmysel ešte naňho tlačiť, alebo to už nemá zmysel.** Ak sme už dospeli k rozhodnutiu, že výsledok vyjednávania je pre nás akceptovateľný a viac už asi nedosiahneme, treba prestať diskutovať a prejsť na písanie dohody.

Naše ďalšie rečnenie iba poskytne oponentovi čas ešte raz si veci prehodnotiť a výsledkom môže byť jeho odstúpenie od už dosiahnutej dohody.

V každom prípade je lepšie mať dohodu v písomnej forme. Je jednoznačnejšia, ťažšie sa odškriepi a navyše je

zistené, že ľudia oveľa častejšie rešpektujú a plnia písomné dohody ako dohody ústne.

Je pre nás výhodnejšie, ak sa nám podarí presvedčiť oponenta, že dohodu spíšeme my. Jednak môžeme formulovať dohodu našimi slovami a jednak odpadá potreba detailne skúmať každú verziu dohody, ktorú by pripravil oponent. V dobe, keď sa dohody píšu na počítači totiž nie je problém okrem dohodnutej zmeny urobiť nepozorovane aj zmenu v inej, už odsúhlasenej časti. Preto je žiaduce, aby obe strany podpisovali každú verziu dohody.

Naplnenie dohody

Mať vo vrecku papier s dohodou je pekná vec, ale to ešte nezaručuje, že druhá strana dohodu splní. Šanca, že sa tak stane je tým väčšia, čím výhodnejšia je dohoda pre obe strany.

Ak chceme odhadnúť, aké sú šance, že druhá strana dohodu dodrží, treba si položiť dve otázky:

1. **Akým spôsobom sme k dohode dospeli?**
2. **Sú v dohode zakomponované kontrolné mechanizmy, prípadne pokuty za jej neplnenie?**

Ak v odpovedi na prvú otázku skonštatujeme, že sme druhú stranu k dohode „dokopali“, t.j. že sme

využili našu momentálne silnejšiu pozíciu, je takmer isté, že druhá strana sa bude snažiť hľadať cestičky, ako sa plneniu dohody vyhnúť.

Ak v dohode nie sú definované žiadne doby, dokedy treba uskutočniť určité veci a ani tam nie je definovaný iný spôsob kontroly plnenia dohody, je dohoda prakticky bezcenná a záleží len na dobrej vôli druhej strany, či ju dodrží.

Zdalo by sa, že skúsený vyjednávač by sa do takejto pozície nemal dostať. Existuje však celý rad situácií, kedy „ťaháme za kratší koniec“ a nemôžeme si diktovať podmienky. Vtedy je výhodnejšie mať dohodu, ktorá je síce deravá, ale predsa len predstavuje aspoň akýsi morálny záväzok, ako odísť od stola s prázdnyimi rukami.

O ÚSPECHU ČI NEÚSPECHU VYJEDNÁVANIA

rozhoduje veľa faktorov, spomedzi ktorých jedným z najdôležitejších je šikovnosť a skúsenosť vyjednávača. **Iným dôležitým faktorom je, aká je naša vyjednávací pozícia.** Na rozdiel od prvého faktora – šikovnosti – silu možno, aspoň do istej miery, predstierať. Vyjednávanie je totiž založené na predpoklade, že žiadna zo strán nemá o veci úplné informácie.

ZÁVER - Okrem šikovnosti a sily je ďalej dôležité i to, v akom vzťahu sú záujmy vyjednávajúcich strán. Samozrejme ideálne by bolo, keby si boli čo najviac podobné. Bohužiaľ, v reálnom živote sú takéto prípady zriedkavejšie. Takže sa uspokojíme i s tým, ak sú záujmy vyjednávajúcich strán nie v priamom konflikte. No ani v prípade, keď ide o konfliktné záujmy netreba hádzať flintu do žita. Namiesto toho sa treba pokúsiť nájsť aspoň pár styčných bodov, od ktorých by sa mohlo odvíjať ďalšie vyjednávanie.

Behať alebo kráčať za zdravím?

Oboje je správne...

MUDr. Pavel Malovič

Najmasovejším športom je v súčasnosti behanie. Väčšina ľudí začne vykonávať tento druh pohybovej aktivity z prozaických dôvodov: chce si zlepšiť svoju fyzickú kondíciu alebo ubrať pár kíľ a vyformovať postavu. Po čase ich prekvapí akou vášňou sa pre nich pravidelný beh stane. Začínajú od „nuly“ a po dvoch mesiacoch ubehnú osem až desať kilometrov.

KEĎ ČLOVEK BEŽÍ SÁM, VNÚTORNE SA UPOKOJÍ a pomaly sa začne lepšie cítiť, ocitne sa opäť vo svojej „vlastnej koži“, začne si sám seba viac uvedomovať. Keď beží dvojica voľným tempom a pritom nenútené konverzuje, môže to byť tak trochu aj psychoanalytický model. Partneri sa nepozerajú na seba, ale pod nohy alebo vpred, každý je ponorený do svojich vlastných myšlienok. Neskúmajú reakcie jeden druhého, uvoľnene formulujú vety, prichádzajú rôzne myšlienky bez cenzúry a komunikácia je uvoľnenejšia, ba možno aj úprimnejšia.

Behanie môže nežiaduco vstupovať do partnerských vzťahov, pokiaľ človek, ktorý rád behá, žije s „nebežcom“. Pre pokoj v rodine je základom nehovoriť doma často o svojej novej vášni – behaní. Partner (partnerka) môže začať žiarliť, lebo bude mať pocit, že beh je dôležitejší ako on (ona) alebo spoločná domácnosť. **Bežec sa predsa môže podeliť o svoje zážitky s ľuďmi podobných záľub a uvedomiť si, že existuje normálny život s partnerom, ktorý pokračuje bez ohľadu na jeho ošial z behania.**

BEH A KLUSANIE - Rozdiel v ich označení sa premieta do rýchlosti pohybu. Tých, čo zabehnú 1600 metrov pod 9 minút, môžeme považovať za intenzívnych bežcov, a tých, ktorí na 1600 metrov potrebujú viac než 9 minút, za „klusákov“ – prívržencov ležérneho tréningu. Je to ale individuálne – táto hodnota je „hrubá“ a čísla sú zaujímavé od prípadu k prípadu

Väčšina zahajuje beh pomalším tempom, skôr klusá. Je to relatívne najdostupnejší spôsob vytrvalostnej pohybovej aktivity. Behaním sa získavajú blahodarné účinky vytrvalostného pohybu za relatívne najkratšie časové obdobie. Táto aktivita je zaujímavá aj preto, že oproti plávaniu, behu na lyžiach a väčšine iných účinných vytrvalostných pohybových aktivít nevyžaduje zvláštne pohybové schopnosti, je to prirodzenejší pohyb.

Problém nastáva pri výskyte zranení alebo preťaženia, k čomu môže dôjsť v prípade nedostatočného zahriatia – rozcvičenia organizmu alebo ak sa začne hneď s veľkými vzdialenosťami. Dôležité je načúvať svojmu organizmu: ak

sa vzoprie bolesťou alebo „stratou dychu“, treba na to primerane reagovať a nebyť proti. Potenciálne nebezpečenstvo vyplýva aj z toho, že pri behaní došlapujú nohy na tvrdý podklad a môže dôjsť k nežiaducemu poškodeniu. Prednosť takéhoto pohybu - **kosti a kĺby vystavené väčšiemu zaťaženiu zostávajú „mladé“, zhrubnú a zosilnejú, a tak sú menej náchylné na osteoporózu čiže rednutie kostí**, ktoré prichádza s vekom - môže byť zachovaná pri správnom obutí a určitej „primitívnej“ technike behania.

Ak beháme v ovzduší plnom výfukových plynov výrazne znižujeme tréningový efekt takejto pohybovej aktivity. Vtedy skúsme uvažovať radšej o inej vytrvalostnej pohybovej aktivite alebo behajme radšej na technicky dokonalých bežiacich pásoch.

POLMARATÓN ALEBO MARATÓN - Obluba behania po dlhých trasách až do polmaratónu či maratónskych vzdialeností (42 195 metrov) rapídne vzrastá. Čo sa stalo, že toľko ľudí začína byť fascinovaných behaním na dlhé trate a že

úplne najradšej bežia v dave? Tí ľudia sa nepoznajú, ale všetci spolu prežívajú niečo výnimočné, akýsi archaický, pohanský sviatok v novej, radostnej podobe stáda. Môžu byť však posadnutí príkladmi slávnych ľudí – maratón behajú politici, filmové hviezdy, podnikatelia. Niekedy je to mnohonásobný pokus o napĺňanie zdravého životného štýlu, inokedy nevyhnutnosť podriaďiť sa príslušnej firemnej kultúre. Môže to byť **intuitívny pokus o návrat k ľudskej prirodzenosti**. Pred viacerými rokmi sa zrodila pozoruhodná vedecká teória o pôvode homo sapiens, podľa ktorej človek víťazil v prírodnom výbere preto, že dokázal ubehnúť veľkú vzdialenosť a dokázal uloviť antilopu tak, že ju uštvál k smrti ...

Jeden z najslávnejších amerických atletických trénerov Joe Vigil pri hľadaní „svätého grálu“ bežcov precestoval celý svet. Skúmal ruských šprintérov aj japonských vytrvalcov, pastierov oviec v Andách ako prežívajú len s jogurtom a čajom, pátral po dôvodoch prečo sa ženy pri vytrvalostných behoch vyrovnávajú mužom. Dospel

k názoru, že umenie behu, najmä na dlhej trati, je najmä otázkou mentálnych schopností. „**Musíte behať s láskou a nič od toho nežiadať. Beh vás má urobiť lepšími,**“ hovorieval svojim zverencom.

CHÔDZA JE PRIRODZENÝ POHYB. Niektorým vekovým skupinám pomaly, ale isto začínajú znemožňovať fyzické pohybové aktivity vo vonkajšom prostredí (behanie, bicyklovanie ...) zdravotné problémy s pohybovým aparátom alebo iné limitujúce ťažkosti a ochorenia. Hýbať sa na čerstvom vzduchu je ale potrebné, a tak nám nezriedka zostáva naporúdzi „iba“ pohyb, ktorého význam ako keby sme neustále podceňovali – **vzpriamená chôdza**. Napriek tomu, že ide o jednu z najdôležitejších a najcharakteristickejších ľudských pohybových aktivít, prakticky vymizla z repertoáru možno až príliš „civilizovaného“ človeka. **A pritom chôdza je pre človeka pohyb tak prirodzený a dôležitý ako lietanie pre vtákov.**

Kráčanie je prostriedok **na udržiavanie duševnej rovnováhy, predchádzanie stresov, pocitov úzkosti, neistoty, vyčerpania alebo depresie**. Chôdza, pri ktorej poriadne pridáme do kroku, prehĺbuje pocit duševnej sviežosti a zvyšuje pocit energie.

Ľudia majú, hoci si to ani neuvedomujú, po rýchlejšej chôdzi nutkanie a chuť do aktívnej činnosti. Stačí na to krátka a rýchla prechádzka trvajúca 10-15 minút, iba sa „trocha sa prejsť“. Dokonca aj osobné a zdravotné problémy sa po takomto skromnom „telocviku“ zdajú menej závažné.

Chôdza zlepšuje látkovú premenu v ľudskom organizme, priaznivo pôsobí na trávenie, posilňuje dýchacie svalstvo, dobre pôsobí na znižovanie krvného tlaku a kondíciu srdca, perspektívne upravuje spánok.

Chôdza je, popri plávaní, pri predpisovaní pohybového režimu veľmi dôležitá u ľudí s nadváhou a postihnutím kĺbov. Vtedy je oveľa výhodnejšia ako behanie – kĺbové spojenia netrpia otarasmi a povrchovým diskomfortom (nepohodlím). Je to zábava aj lacný, ekonomicky výhodný liečebný a preventívny prostriedok, ktorým môžeme naštartovať svoj pohybový režim. Postupne dokážeme tráviť chodením aj dlhší čas v prírode turistickými výletmi a nevadí ani ľahšia nepriazeň počasia. Skôr naopak. Tam sa náš fyzický zážitok a jeho blahodarné účinky na organizmus znásobuje vďaka prírodnému prostrediu, ktoré nezanebateľne vplyva na psychiku.

„NORDIC WALKING“ ALEBO CHÔDZA S PALICAMI.

V ostatných rokoch vidáme čoraz častejšie chodiť ľudí všetkých vekových skupín s palicami, ktoré pripomínajú tie používané pri bežekom lyžovaní. Chôdza, pri ktorej si chodec pomáha palicami, má marketingový názov **nordic walking** (možno preto je niekedy nazývaná slangovo severská chôdza) a oficiálne „vznikla“ (bola patentovaná) v roku 1997 vo Fínsku. Samotní Fíni o tejto aktivite hovoria vo svojom rodnom jazyku ako o **sauväkavely**, čo v preklade znamená: **chôdza s palicami**.

Vzdialene pripomína turistické pochody vo vyšších horách s oporou teleskopických skladacích palíc, pomocou ktorých ich užívatelia uľavujú kolenám a bedrovým kĺbom pri chôdzi z kopca a pomáhajú si nimi pri strmých výstupoch. Turisti používajú dvojdielne až trojdielne palice dĺžky od 60 do 145 cm, ktoré sa dajú zložiť do rukavice. Bývajú z hliníka alebo duralu s ocelovým, prípadne vídiovým hrotom. Rukoväť je z plastu, lepšie z korku, s upevňovacím remienkovým mechanizmom a v poslednej dobe aj s jej odpružením, aby netrpeli zápästia.

Kráčanie s palicami je špeciálna dynamická kondičná chôdza v rôzne náročnom prírodnom teréne, ktorá je vhodná takmer pre všetky vekové a výkonnostné kategórie oboch pohlaví. Jej najväčší potenciál je v jednoduchosti, dostupnosti a mnohostrannosti. **Nie je iba jednoduchým „kráčaním“, ale komplexným kondičným cvičením, kde si každý môže zvoliť svoje tempo a cieľ** – od rekreačných prechádzok až po tréningové jednotky najvyššej intenzity (napríklad beh s palicami). Pomôže zlepšiť fyzický (a psychický) stav aktívne športujúcim, ale aj ľuďom, ktorí nemajú žiadnu predchádzajúcu skúsenosť s aktívnym alebo rekreačným pohybom. Dá sa vykonávať individuálne, ale pre väčšie potešenie, zá-

bavu a umocnenie zážitku najlepšie s priateľmi alebo v skupine podobne nadšene nalaďených a motivovaných jedincov.

Účinnosť chôdze s palicami z hľadiska fyzického tréningu je o 40 až 50 percent vyššia ako pri normálnej chôdzi. Zapája sa takmer 90 percent podstatných telesných svalov. Kráčajúci má vďaka lepšej stabilite a istote pocit bezpečia, čo je výrazná výhoda pre ľudí najmä staršej generácie a seniorov, ktorí majú často väčšie či menšie problémy s rovnováhou, stabilitou a koordináciou – „motá sa im hlava“. Preťažovanie nosných kĺbov (kolená, bedrá) je o 30 percent nižšie, preto je severská chôdza dobre tolerovaná pri degeneratívnych ochoreniach chrčtice aj kĺbových spojení. Je jednou z najvhodnejších pohybových aktivít pri osteoporóze (rednutí kostí). Túžba po telesnej aktivite je charakteristickým znakom života človeka od narodenia. Schopnosť meniť miesto pohybom prepožičiava väčšiu slobodu. Ak sa človek nepohybuje, tak ju vlastne stráca. Dostatočná pohybová aktivita je teda najprírodzenejším a najlepším základom na zachovanie zdravia a dôstojnosti celého organizmu. **Schopnosť pohybu je dôležitým všeobecným fenoménom pri posudzovaní duševného a telesného zdravotného, resp. chorobného stavu.**

ZÁVER - V súčasnosti sa objavuje u stúpajúceho počtu osôb predĺženie života, čo predstavuje veľký nárast podielu starších osôb v populácii. Tento fakt predstavuje prínos, pokiaľ bude spojený nielen s nadštandardnou zdravotnou starostlivosťou, ale aj so zlepšením alebo aspoň s udrzaním očakávanej kvality života, súvisiacej tiež s jej akceptovaním.

Stres v práci manažéra

Mgr. Monika Jakubíková, PhD.

Prácou strávime vo svojom bdelom živote viac hodín než akoukoľvek inou činnosťou. Zmysluplná práca je jednou zo základných podmienok toho, aby sme boli v živote spokojní. Mnoho ľudí ale nemá prácu, v ktorej vidí zmysel a pracuje v psychickom i fyzickom strese.

POZÍCIA MANAŽÉRA PREDSTAVUJE ČASTO PRÁCU V MIMORIADNE STRESUJÚCOM PROSTREDÍ. Niekedy za stres môžu objektívne okolnosti na pracovisku, inokedy je to výrazne podmienené aj samotnou osobnosťou manažéra, ktorá nemá na stres dobré adaptačné mechanizmy.

Dá sa povedať, že stres je dnes v zamestnaní hlavným zdravotným problémom. Navyše dlhodobý pracovný stres súvisí úzko so zhoršenou výkonnosťou, poruchami vnímania, oslabenou pamäťou, zvýšeným rizikom syndrómu vyhorenia, úzkosti či depresie a mnohými telesnými problémami ako sú kardiovaskulárne choroby alebo narušená funkcia imunitného systému. Mimoriadne krízové stresujúce situácie v živote a stres s nimi spojený si človek všimne, pretože sa nedajú prehliadnuť. Dlhodobé pôsobenie stresu bez výrazných výkyvov intenzity ale už nemusí byť také ľahké odhaliť. **S neustále rastúcou zložitnosťou sveta a množstvom informácií, ktoré nás denne zahlcujú, sa ľahko stane, že v stresovom režime trávime toľko času, že už si často ani neuvedomujeme, že v ňom sme.**

Pokojný stav, teda stav bez stresu, zažívame len výnimočne a na krátky čas a už o ňom ani nepremýšľame ako o niečom, čo by malo byť prirodzené a obvyklé pre našu psychiku.

CHOROBY VZNIKAJÚCE POD VPLYVOM NEUSTÁLEHO PRACOVNÉHO STRESU tvoria dnes vo vyspelom svete najrýchlejšie rastúcu skupinu chorôb z povolania. Príčiny tohto negatívneho stresu sú z veľkej časti úplne zbytočné a ich dôsledky sú pre firmy mimoriadne nákladné. **Stres môže spôsobiť okrem fyzických problémov aj duševné poruchy.** V prvej fáze má človek zvýšenú koncentráciu stresových hormónov, pocity tla-

ku, úzkosti, nasleduje zvýšený krvný tlak aj v pokojnom režime, zvýšená hladina cholesterolu a vo finále už napríklad diagnostikovaná depresívna porucha alebo úzkostná porucha.

Dôsledkom stresu je tiež syndróm vyhorenia, kto-

Najčastejším faktorom, ktorý spôsobuje stres v zamestnaní, je nadmerné množstvo práce. Ďalšími faktormi sú predovšetkým:

- nerealistické termíny, časový tlak,
- konflikty v kolektíve,
- časté zmeny pracov-

Je potrebné sa v záujme vlastného zdravia **vymedziť v práci voči niektorým požiadavkám a asertívne informovať svojich nadriadených o situácii.**

VP

rý vedie k odchodu odborníkov z danej profesijnej oblasti, rozvoju duševných porúch či nadmernej konzumácii alkoholu alebo drog.

PRÍČINY STRESU U MANAŽÉROV. Niektorí manažéri si s postupom času kvôli tlaku na výkon úplne odvyknú odpočívať. Navyše úplne vypnúť hlavu v dnešnej digitálnej dobe sa dá v bežnom dni len zriedkavo. Podľa prieskumu z roku 2019 až polovica zamestnancov na Slovensku pociťuje stres v práci takmer každý deň.

- ných úloh,
- nedostatočné a nejasné informácie,
 - nadmerná dĺžka pracovnej doby,
 - častá práca doma a práca i cez víkendy,
 - vysoké nároky nadriadených,
 - požiadavky klientov,
 - malá možnosť ovplyvniť niektoré veci,
 - veľká miera zodpovednosti,
 - nutnosť neustáleho rozhodovania a množstvo alternatív,
 - nevyváženosť pracovného a rodinného života.

SPRACOVANIE STRESU. Stratégie na spracovávanie stresu získava každý učením sa na základe predchádzajúcej skúsenosti, sú tiež ovplyvnené individuálnymi osobnostnými dispozíciami a vrodenu psychickou odolnosťou.

Predošlé situácie, ktoré človek už počas života zažil, majú vplyv na spôsob, akým reaguje na novú stresovú situáciu.

Schopnosť zvládať stres teda vychádza predovšetkým z toho, čo má jedinec za sebou, aké stratégie sa mu osvedčili v minulosti ako účinné a tiež z celkovej odolnosti jeho psychiky. Niekedy sa stratégia zvládnutia stresu javí pre človeka ako účinná, ale v skutočnosti účinná nie je, napríklad pitie alkoholu či fajčenie. Často ide pri týchto stratégiách skôr o únikové manévry a vyhýbanie sa realite.

Mnoho manažérov pri reakcii na stres používa, tak ako všetci ostatní ľudia, nevedomé obranné mechanizmy.

Tými sú napríklad:

- **racionalizácia** (zdôvodní si neúspech vo svoj prospech),
- **presunutie** (negatívne pocity z práce presunie domov na členov svojej rodiny),
- **kompenzácia** (neúspech v osobnom živote si kompenzuje nadmernou snahou o sebaapresadenie sa v práci),
- **regresia** (urazí sa v konflikte ako malé dieťa),
- **izolácia** (odstrihnutie sa od vlastných emócií),
- **únik** (tvári sa, že problémy neexistujú).

AKO NA STRES?

- **Manažér by si mal stanoviť svoje osobné priority a uvedomiť si svoje možnosti, či už fyzické, psychické alebo časové.** Je potrebné sa v záujme vlastného zdravia **vymedziť v práci voči niektorým požiadavkám** a asertívne informovať svojich nadriadených o situácii.
- **Nemlčať v situáciách, ktoré sú nelogické a zaťažujú zbytočne manažérov v danej organizácii.** Spojiť sa s ostatnými, ktorí majú podobný problém s nejakým procesom či pravidlami a spoločne komunikovať situáciu tomu, kto môže rozhodnúť o zmene. Netrpieť dlhodobo niečo, len preto, že je to tak historicky vo firme nastavené. Väčšina vecí sa dá zmeniť.
- **Kontinuálne sa vzdelávať, či už samoštúdiom, online kurzami alebo s lektormi v problematike komunikácie,** vyjednávania, riešenia interpersonálnych

konfliktov, ktoré tvoria veľkú časť pracovného času manažéra. Často sa s podriadenými rozprávať, poznať ich názory, potreby, vyjasňovať si očakávania a vysvetľovať. Dbáť na pozitívnu atmosféru v pracovnom tíme, ktorý manažér vedie a aktívne riešiť odchýlky od želaného stavu, netváriť sa, že problém nevidíme a časom zmizne sám.

- **Pracovať s vlastnou psychikou.** Niektoré

cvičeniu a športu ako protipólu nadmerného psychického zaťaženia v práci.

- **Naučiť sa stratégie na zvládanie akútneho stresu:** zastaviť sa, uvedomiť si, čo sa deje, nechať si čas na rozmyslenie, zamyslieť sa nad stratégiou zvládnutia stresu – dá sa s problémom niečo urobiť? Alebo sa nedá a je potrebné sa zamerať na emócie, ktoré v danej situácii vznikli a pracovať s nimi? Ako najúčinnnejšia sa

Dôsledkom stresu je tiež syndróm vyhorenia, ktorý vedie k odchodu odborníkov z danej profesijnej oblasti, rozvoju duševných porúch či nadmernej konzumácii alkoholu alebo drog.

osobnosti sú nadmerne zodpovedné a pripúšťajú si všetko veľmi k srdcu, čo ich dostáva častejšie do stresu. Uvedomiť si, za čo sme a za čo nie sme zodpovední, akceptovať faktor náhody v ľudskom živote, naučiť sa relaxačným technikám, všímavosti, venovať sa čo najviac fyzickému

javí kombinácia oboch týchto prístupov.

Ak sme totiž zameraní len na zvládnutie emócií, môže nám unikať riešenie problému a naopak ak venujeme pozornosť iba riešeniu problému a naše pocity odsúvame, môžu v nás zostávať nespracované a ďalej nás potom ovplyvňovať.

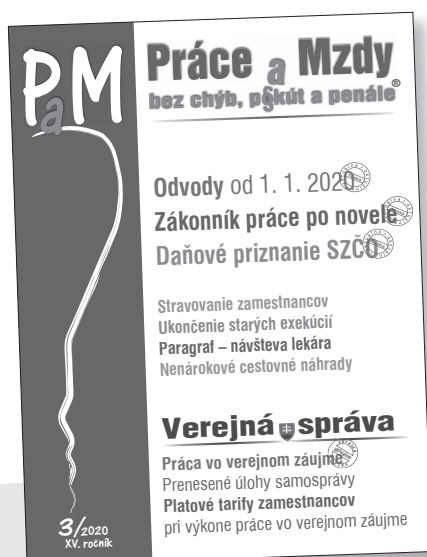
RADA!

- Ak je manažér na najvyšších priečkach firemnej hierarchie, mal by sa zaoberať aj auditom stresu v celej firme.
- Je potrebné nájsť veci a procesy, ktoré zamestnancov stresujú a dá sa s nimi niečo robiť.
- Zaviesť aktivity obmedzujúce množstvo stresu, preventívne opatrenia a pravidelné kontroly tohto stavu.
- Odmenou budú spokojnejší a zrejme i výkonnejší zamestnanci, nižšia chorobnosť a fluktuácia v práci, čo má všetko i finančné dôsledky pre firmu.

Práce a Mzdy

bez chýb, pokút a penále

Zákonník práce, mzdy, odvody, verejná správa ...
zamestnávateľom, mzdovým účtovníkom, personalistom, školám ...



Názov témy	Autor	Č. publ.
Zákonník práce a porušenie pracovnej disciplíny		
Skúšobná doba	JUDr. Jozef Jaško	1/2020
Mzdová Kalkulačka 2020	Ing. Iveta Matlovičová	2/2020
Zmeny v Zákonníku práce	Ing. Zuzana Cingelová	3/2020
Dovolenka po novele ZP	JUDr. Sandra Mrukviiová Tomiová	4-5/2020
Zákaz výpovede v r. 2020	Ing. Iveta Matlovičová	6/2020
Dohoda o zmene pracovných podmienok	Ing. Viera Šukalová, EUR. ING, Phd.	7-8/2020
Pracovné právo a inšpekcia práce		
Nelegálna práca a zamestnávanie	JUDr. Sandra Mrukviiová Tomiová	1/2020
Čiastočný pracovný úväzok	JUDr. Jozef Jaško	2/2020
Odstupné zamestnanca	Ing. Ivana Valterová	3/2020
Preradenie zamestnanca na inú prácu	Ing. Viera Šukalová, EUR. ING, Phd.	4-5/2020
Nepretržitá prevádzka – odmeňovanie	JUDr. Katarína Slanin- ková	6/2020
Rozvrhnutie pracovného času	JUDr. Lucia Petříková	7-8/2020
Bezpečnosť pri práci a PO		
Práca s bremenami	JUDr. Miroslav Tichý	1/2020
Alkohol a drogy na pracovisku	JUDr. Sandra Mrukviiová Tomiová	2/2020
Únava v práci	Ing. Jana Jarošová	3/2020
Pracovná zdravotná služba	Ing. Petra Martončíková	7-8/2020
Chyby, pokuty, omyly zamestnávateľov		
Právne nároky z neplatného skončenia PP	Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek	1/2020
Zvýšenie rodičovského príspevku	Ing. Dušan Dobšovič	2/2020
Úroky z omeškania výživného	JUDr. Jozef Jaško	3/2020
Zmeny v dôchodkovom systéme	Doc. Ing. Dagmar Hrašková, Phd.	4-5/2020
Opravné a dodatočné DP	Ing. Ivana Valterová	6/2020
Porušenie pracovnej disciplíny – výpoveď	Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek	7-8/2020
Odmeňovanie a daň z príjmu		
Reklamy, dary a ZDP	Ing. Marta Boráková	1/2020

Názov témy	Autor	Č. publ.
Daň zo závislej činnosti (ozn. pov.)	Ing. Ján Mintál	2/2020
Závislá činnosť – zdaňovanie príjmov	Ing. Anton Kolembus	3/2020
Oslobodené príjmy – rozšírenie	Ing. Marta Boráková	4-5/2020
Náhrada mzdy v krízovej situácii	JUDr. Katarína Slaninková	6/2020
Chyby zamestnávateľa a daňová kontrola	Ing. Marta Boráková	7-8/2020
Judikáty a vzory zmlúv z pracovného práva		
Dohoda o zvýšení kvalifikácie	Vzory zmlúv	2/2020
Žiadosť o vydanie odchodného	Vzory zmlúv	3/2020
Predčasný dôchodok a práca na dohodu	Mgr. Katarína Skolodová	4-5/2020
Vzor dohody o zrážkach zo mzdy	JUDr. Žulová Jana, PhD.	6/2020
Monitorovanie elektr. pošty zamestnanca	Kováč	7-8/2020
Cestovné náhrady a pracovná cesta		
Daň z motorových vozidiel	Ing. Ján Mintál	1/2020
Nenárokové cestovné náhrady	Ing. Jarmila Stráhlavá	3/2020
Práca v zahraničí – nároky	Ing. Petra Martončíková	4-5/2020
Cestovné náhrady a práca z domu	Ing. Ján Mintál	6/2020
Zamestnanecké benefity	Ing. Ján Mintál	7-8/2020
Školstvo, zdravotníctvo, obce (VS)		
Ver. obstarávanie a elektr. fakturácia	Ing. Peter Dvorský	1/2020
Daň z nehnuteľností v roku 2020	Irena Bubeníková	2/2020
Decentralizované úlohy samosprávy	Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.	3/2020
Práca vo verejnom záujme	JUDr. Ján Kašiar	4-5/2020
Dovolenka v školstve	Ing. Iveta Matlovičová	6/2020
Štipendiá v ZDP	Ing. Ivana Valterová	7-8/2020
Koronavírus		
Koronavírus – zmeny v ošetrovnom	Ing. Iveta Matlovičová	6/2020
Náhrada mzdy v krízovej situácii	JUDr. Katarína Slaninková	6/2020
Práca z domu a cestovné náhrady	Ing. Ján Mintál	6/2020
PN a práca z domu počas karantény	Ing. Iveta Matlovičová	7-8/2020
Lex-korona – aktuálne zmeny pre zamestnávateľa	Ing. Marta Boráková	7-8/2020
Koronavírus a daň z príjmu	Ing. Jana Bielená	7-8/2020



Termíny pre prax v júni 2020

Termín zákonnej povinnosti	Charakteristika zákonnej povinnosti	Povinná osoba a zákon v platnom znení
1. 6. – pondelok (namiesto nedele 31. 5.)	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 2020	Zamestnávateľ § 39 ods. 9 písm. a) a § 49 ods. 2 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z. n. p.
	Podanie oznámenia o zrazennej sume osobitnej dane vybraného ústavného činiteľa z príjmu zo závislej činnosti za apríl 2020	Zamestnávateľ - platiteľ osobitnej sadzby dane § 15a ods. 5 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z. n. p.
	Daň z motorových vozidiel – splatnosť 1/12 ročnej predpokladanej dane z motorových vozidiel u jedného správcu dane, ak presahuje 8 300 €	Platiteľ dane z mot. vozidiel § 10 ods. 4 zákona č. 361/2014 Z.z. o dani z motorových vozidiel v z. n. p.
	Oznámenie príslušnej zdravotnej poisťovni zmenu platiteľa poistného v apríli 2020, keď platiteľom poistného začína a prestáva byť štát	Zamestnávateľ § 24 písm. c) zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení v z. n. p.
	Splatnosť poistného na verejné zdravotné poistenie z dividend vyplatených v apríli 2020, na ktoré sa vzťahuje táto povinnosť	Platiteľ dividend § 17 ods. 4 zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení v z. n. p.
	Podanie výkazu preddavkov platiteľa dividend za dividendy, na ktoré sa vzťahuje táto povinnosť, a ktoré boli vyplatené v apríli 2020	Platiteľ dividend § 20 ods. 5 zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení v z. n. p.
	Podanie oznámenia o príjmoch za rok 2019: dividendy za roky 2011 a 2012, dividendy za roky 2013 až 2016 od právnickej osoby so sídlom mimo územia Slovenskej republiky a dividendy od zaniknutej právnickej osoby so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorá ich v roku 2019 zdravotnej poisťovni nevykázala	Príjemca dividend § 10b ods. 1 písm. e) zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení v z. n. p.
8. 6. – pondelok	Splatnosť poistného na sociálne poistenie z vymeriavacieho základu zamestnancov s nepravidielnym príjmom za máj 2020	Zamestnávateľ § 143 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v z. n. p.
	Splatnosť poistného na verejné zdravotné poistenie z dividend vyplatených v máji 2020, na ktoré sa vzťahuje táto povinnosť	Platiteľ dividend § 17 ods. 4 zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení v z. n. p.
	Podanie výkazu preddavkov platiteľa dividend za dividendy, na ktoré sa vzťahuje táto povinnosť, a ktoré boli vyplatené v máji 2020	Platiteľ dividend § 20 ods. 5 zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení v z. n. p.
15. 6. – pondelok	Odvod dane vyberanej zrážkou v máji 2020 z tých príjmov, na ktoré sa vzťahuje zrážková daň a oznámenie tejto skutočnosti správcovi dane	Platiteľ zrážkovej dane § 43 ods. 11 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z. n. p.
	Odvod sumy na zabezpečenie dane platiteľom príjmu a oznámenie tejto skutočnosti správcovi dane	Platiteľ príjmu podliehajúceho zabezpečeniu dane § 44 ods. 3 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z. n. p.
30. 6. – utorok	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 máj 2020	Zamestnávateľ § 49 ods. 2 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z. n. p.
	Podanie oznámenia o zrazennej sume osobitnej dane vybraného ústavného činiteľa z príjmu zo závislej činnosti za máj 2020	Zamestnávateľ - platiteľ osobitnej sadzby dane § 15a ods. 5 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z. n. p.
	Oznámenie príslušnej zdravotnej poisťovni zmenu platiteľa poistného v máji 2020, keď platiteľom poistného začína a prestáva byť štát	Zamestnávateľ § 24 písm. c) zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení v z. n. p.
	Podanie daňového priznania k dani z príjmov fyzických osôb za rok 2019 na základe oznámenia o predĺžení lehoty na podanie daňového priznania alebo bez podania oznámenia z dôvodu koronavírusovej pandémie	Platiteľ dane z príjmov FO § 32, § 49 ods. 2 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z. n. p.
	Úhrada dane z príjmov fyzických osôb za rok 2019 na základe oznámenia o predĺžení lehoty na podanie daňového priznania alebo bez podania oznámenia z dôvodu koronavírusovej pandémie	Platiteľ dane z príjmov FO § 49 ods. 2 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z. n. p.
	Daň z motorových vozidiel – splatnosť 1/12 ročnej predpokladanej dane z motorových vozidiel u jedného správcu dane, ak presahuje 8 300 €	Platiteľ dane z mot. vozidiel § 10 ods. 4 zákona č. 361/2014 Z.z. o dani z motorových vozidiel v z. n. p.
	Daň z motorových vozidiel – splatnosť 1/4 ročnej predpokladanej dane z motorových vozidiel u jedného správcu dane, ak presahuje 700 €	Platiteľ dane z mot. vozidiel § 10 ods. 5 zákona č. 361/2014 Z.z. o dani z motorových vozidiel v z. n. p.
do výplatného termínu	Splatnosť preddavku na poistné na zdravotné poistenie do príslušných zdravotných poisťovní, ktoré platí zamestnávateľ za máj 2020	Zamestnávateľ § 17 ods. 1 zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení v z. n. p.
	Splatnosť poistného do príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne na sociálne poistenie zrazeného zamestnancom a poistného, ktoré platí zamestnávateľ za máj 2020	Zamestnávateľ § 143 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v z. n. p.
	Elektronicky predložiť Sociálnej poisťovni výkaz poistného a príspevkov za máj 2020	Zamestnávateľ § 231 ods. 1 písm. f) zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v z. n. p.
	Elektronicky predložiť Sociálnej poisťovni evidenčný list dôchodkového poistenia za zamestnancov, ktorí skončili pracovný pomer v máji 2020	Zamestnávateľ § 231 ods. 1 písm. j) bod 1. zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v z. n. p.

Termín zákonnej povinnosti	Charakteristika zákonnej povinnosti	Povinná osoba a zákon v platnom znení
Deň pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu alebo pred vznikom poistenia	Prihlásiť zamestnanca do Sociálnej poisťovne deň pred vznikom poistného vzťahu, najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca	Zamestnávateľ § 231 ods. 1 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p.
	Prihlásiť zamestnávateľa do Sociálnej poisťovne najneskôr deň predchádzajúci dňu, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca	Zamestnávateľ § 231 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p.
do 3 dní	Oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne pracovný úraz, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrovanie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť,	Zamestnávateľ § 231 ods. 1 písm. h) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p.
	Predložiť pobočke Sociálnej poisťovne žiadosť o výplatu nemocenskej dávky (nemocenského po 10. dni trvania dočasnej pracovnej neschopnosti)	Zamestnávateľ § 231 ods. 1 písm. e) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p.
	Od výplatného termínu doručiť zdravotnej poisťovni výkaz preddavkov na poistné za máj 2020	Zamestnávateľ § 20 ods. 1 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v z. n. p. a Metodické usmernenie UDZS č. 3/2/2008
do 5 dní po dni výplaty, úhrady alebo pripísania zdaniteľnej mzdy daňovníkovi k dobru	Odvod mesačných preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti a odvod osobitnej dane vybraného ústavného činiteľa za máj 2020	Zamestnávateľ § 35 ods. 6 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v z. n. p.
	Prevod finančných prostriedkov vo výške vytvoreného sociálneho fondu za máj 2020 na osobitný analytický účet fondu alebo na osobitný účet v banke	Zamestnávateľ § 6 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v z. n. p.
Do 8 dní	Odhlásiť zamestnanca v pobočke Sociálnej poisťovne, odhlásiť sa z registra zamestnávateľov v pobočke Sociálnej poisťovne, oznámiť zmenu v údajoch zamestnávateľa a zmenu výplatného termínu	Zamestnávateľ § 231 ods. 1 písm. b) bod 1. zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p.
	Elektronicky predložiť Sociálnej poisťovni evidenčný list dôchodkového poistenia za zamestnancov, ktorí si uplatnili nárok na dávku dôchodkového poistenia	Zamestnávateľ § 231 ods. 1 písm. j) bod 2a. zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p.
	Elektronicky predložiť evidenčný list dôchodkového poistenia odo dňa doručenia výzvy Sociálnej poisťovne na predloženie tejto evidencie	Zamestnávateľ § 231 ods. 1 písm. j) bod 2b. zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p.
	Oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne prerušenie sociálneho poistenia, začiatok a skončenie materskej a rodičovskej dovolenky zamestnanca, zmeny v údajoch zamestnanca (priezvisko, stav, miesto trvalého pobytu) a zmenu názvu a sídla zamestnávateľa	Zamestnávateľ § 231 ods. 1 písm. c), d), m), n) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p.
	Predložiť pobočke Sociálnej poisťovne záznam o pracovnom úraze, výsledky vyšetrovania pracovného úrazu, hlásenie o zistení choroby z povolania	Zamestnávateľ § 231 ods. 1 písm. i) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p.
	Oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne platobnú neschopnosť zamestnávateľa, informácie súvisiace s poskytnutím dávky garančného poistenia, predložiť potvrdenie o nárokoch zamestnancov	Zamestnávateľ § 234 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v z. n. p.
	Prihlásiť a odhlásiť v pobočke zdravotnej poisťovne zamestnancov a ich zamestnávateľa	Zamestnávateľ § 24 písm. c) zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v z. n. p.
	Oznámiť zamestnávateľovi uplatnenie nároku na odpočítateľnú položku na zdravotné poistenie od vzniku pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu zamestnancom, zánik nároku na odpočítateľnú položku na zdravotné poistenie odo dňa zmeny zamestnancom	Zamestnanec § 24 písm. c) zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v z. n. p.
	Odo dňa získania povolenia alebo oprávnenia na podnikateľskú činnosť alebo začatia výkonu inej zárobkovej činnosti – registrovať sa u miestne príslušného správcu dane, oznámiť vykonávanie činnosti, poberanie príjmov podliehajúcich dani, zriadenie stálej prevádzkarne, zrušenie činnosti daňového subjektu	Zamestnávateľ § 49a zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v z. n. p.
Do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca	Podat' daňové priznanie k dani z motorových vozidiel pri konkurze, likvidácii, pri ukončení podnikania a pri zániku daňovníka – pri využívaní motorového vozidla zamestnanca	Zamestnávateľ § 9 ods. 3 a nasl. zákona č. 361/2014 Z. z. o dani z motorových vozidiel v z. n. p.

Práce a Mzdy

bez chýb, pokút a penále

č. 7-8 / 2020 • mesačník • ročník XV.



VYDAVATEĽSTVO
PORADCA
25 rokov radí

Poradca s. r. o.

Pri Celulóžke 40, 010 01 Žilina
IČO: 36 371 271 • www.poradca.sk

Redaktorka

Zuzana Brezaniová

Spolupracovníci

Ing. Ján Mintál

Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.

Ing. Iveta Matlovičová

MUDr. Pavel Malovíč

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.

e-mailom: poradca@poradca.sk

Distribúcia

e-mail: abos@poradca.sk

telefón: 041/565 28 71, 877, 879

Sadzba

Tvorivec, s.r.o., Martin

Tlač

máj 2020

ISSN

1337-060X (tlačová verzia)

EV 3904/09

Doporučená cena výtlačku

12,34 €

Za správnosť údajov v príspevkoch zodpovedajú autori