

1/2025

Pracovné voľno z dôvodu nepriaznivého počasia

Postavenie data protection
officera

Zelené kompetencie
– trend budúcnosti
či realita súčasnosti?



Viac MZDOVEJ POHOTOVOSTI pre predplatiteľov

Telefón: každý pracovný deň
Chat: priamo na portáli
Online rozhovor: diskusia k aktuálnej téme
Videorozhovor: interaktívne a naživo
Email: odpoveď do 21 dní

Spolahlivá skratka k riešeniam pre bezpečnosť firmy či obce



Služby BvP pohotovosti

Pravidelné online rozhovory s odborníkmi na aktuálne témy s možnosťou klásť otázky lektorovi v čase konania. Odpovede na e-mailové otázky a reálne príklady z praxe.



Viac ako 5 000 aktuálnych dokumentov

Príklady z praxe, odborné články, vzory, kalendáre a kalkulačky.



Viac ako 60 videoškolení s obľúbenými lektormi

Vzdelávate sa v pohodlí domova, kedykoľvek vám to vyhovuje.



Mesačný prehľad najdôležitejších informácií do e-mailu

Sledujeme zmeny a informujeme vás priamo do e-mailovej schránky.



Pracujeme s TOP autormi a lektormi

Obsah pre vás pripravujú renomovaní odborníci.



Osobný profil s vašimi obľúbenými dokumentmi v záložkách, s históriou a poznámkami k dokumentom

Užitočné funkcie a služby, ktoré uľahčia vašu každodennú prácu.

Za každou radou je človek

www.bezpecnostvpraxi.sk



O PORTÁLI

EDITORIÁL

Vážení čitatelia,



ďakujeme, že ste si predplatili už 30. ročník *Personálneho a mzdového poradcu podnikateľa*. V rukách práve držíte jeho prvé číslo a tak ako minulé roky, aj v tomto plánujeme prinášať vám to najlepšie z najlepšieho, ako sú novelizácie zákonov s komentármi, odborné články z oblasti miezd, personalistiky a riešenia z oblasti pracovného práva.

Počas trvania pracovného pomeru môžu nastať situácie, v ktorých sa zamestnanec nemôže dostať do práce, situácie a skutočnosti, ktoré zamestnancovi bránia vo výkone práce alebo znemožňujú zamestnávateľovi pridelať zamestnancovi prácu. Podľa charakteru prekážky má zamestnanec nárok priamo zo zákona na poskytnutie pracovného voľna. Ako to je s náhradou mzdy, sa dozviete v článku **Pracovné voľno z dôvodu povodní a nepriaznivého počasia**.

Každého dôchodcu zaiste poteší, keď si môže k dôchodku prívyrobiť. Zamestnanie popri starobnom dôchodku môže byť výhodné nielen pre samotných penzistov, ale aj pre ich zamestnávateľov, a to najmä s ohľadom na možnosť uplatniť si odvodovú úľavu. Viac sa dočítate v príspevku **Zamestnanie popri dôchodku z pohľadu odvodového a daňového zaťaženia v roku 2024**.

Článok **Zelené kompetencie – trend budúcnosti či realita súčasnosti** poskytuje vymedzenie daných kompetencií a ich konštruktov, ktorých poznanie umožňuje aktívne prispievať k riešeniu súčasných environmentálnych výziev v rámci organizácie, podporujúc nielen naplnenie spoločenských cieľov, ale aj dosiahnutie konkurenčnej výhody na domácich a zahraničných trhoch.

Prínosom môžu byť pre vás aj články **Vysielanie zamestnancov do zahraničia** a **Postavenie data protection officera u zamestnávateľa**.

Prajem Vám príjemné a pohodové čítanie.

Zinaida

Ponuka spolupráce

Mali by ste záujem stať sa členmi nášho autorského tímu a písať odborné články pre naše tlačené publikácie a odborné portály? Ak áno, radi Vás privítame.

Mali by ste byť odborníkom v niektorej z uvedených oblastí: daní, účtovníctva, miezd a personalistiky.

Téma článkov bude vo Vašej odbornej spôsobilosti a určiť si môžete aj frekvenciu ich písania. Pracujete z domu a u nás máte istú dlhodobú spoluprácu, pretože legislatíva sa neustále mení. Je potrebné, priam až nevyhnutné, ju odborne vysvetliť tým, ktorí s ňou pracujú.

Spolupráca je ideálna pre všetkých, ktorí sú odborníkmi v daných oblastiach, sú zabehnutí praxou, prípadne potrebujú publikačnú činnosť alebo sa len jednoducho chcú podeliť o svoje skúsenosti z praxe s našimi čitateľmi. A v neposlednom rade je zaujímavá aj autorská odmena za uvedenú činnosť.

Ak Vás zaujala naša ponuka, neváhajte nám zaslať Vaše CV na hornikova@pp.sk. Určite sa Vám ozve a dohodneme si podrobne podmienky spolupráce.

Tešíme sa na Vás.

VYBRALI SME PRE VÁS

Sociálna poisťovňa informuje	4
V Zbierke zákonov vyšlo	18
Finančný spravodajca 2024 uverejnil	18

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Pracovné voľno z dôvodu povodní a nepriaznivého počasia (Ing. Eva Gášpárová)	19
---	----

Počas trvania pracovného pomeru môžu nastať situácie, v ktorých sa zamestnanec nemôže dostaviť do práce, situácie a skutočnosti, ktoré zamestnancovi bránia vo výkone práce alebo znemožňujú zamestnávateľovi pridelovať zamestnancovi prácu.

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu – 3. časť (Mgr. Juraj Kočiš, LL.M.)	24
---	----

V tomto článku analyzujeme problematiku zodpovednosti zamestnávateľa za škodu a jej náhrady v pracovnoprávných vzťahoch, a to vo svetle rozhodovacej praxe súdov.

Aplikačné problémy ohľadne dohody o skončení pracovného pomeru (JUDr. Tatiana Mičudová, PhD.)	53
--	----

Ani tento spôsob skončenia pracovného pomeru neobchádzajú v praxi aplikačné problémy, ktorých riešenie prináša so sebou rozhodovacia prax súdov. Na pár takýchto rozhodnutí súdov sa pozrieme v tomto článku.

Vysielanie zamestnancov do zahraničia (JUDr. Tatiana Mičudová, PhD.)	61
---	----

Možnosť pracovať odkiaľkoľvek zmenila spôsob nahliadania nielen zamestnávateľov, ale aj zamestnancov na to, ako pracujeme a prispela k odstráneniu geografických obmedzení.

ODBORNÍK RADÍ

Živnosť verus s. r. o., aké sú rozdiely? (JUDr. Tatiana Mičudová, PhD.)	68
--	----

Tento príspevok vysvetľuje rozdiely medzi podnikaním formou založenia s. r. o. (zjednodušeným spôsobom) a medzi podnikaním formou živnosti. Poukazuje na rozdiely medzi týmito formami podnikania pri zakladaní, ručení, účtovníctve či ukončovaní podnikania.

„Spoločník“ verus „konateľ“ spoločnosti s ručením obmedzeným (JUDr. Lucia Boráková)	76
--	----

V praxi nezriedka dochádza k zamieňaniu pojmu „spoločník“ a „konateľ“ spoločnosti s ručením obmedzeným. Ide nielen o dva odlišné pojmy, ale najmä o dve odlišné osoby, ktoré majú rôzne práva a povinnosti.

Influencer, ako ho nepoznáme – daňové a účtovné súvislosti (Ing. Zuzana Uríková)	83
---	----

Rozmachom internetu a sociálnych sietí sa toto povolanie stáva čoraz viac populárne. Vysvetlíme si, aké povinnosti táto činnosť prináša, či je potrebné založiť si živnosť a ako sa na ňu pozerá naša daňovo-účtovná legislatíva.

VEREJNÁ SPRÁVA

Kumulované pracovné pozície v školách a školských zariadeniach (JUDr. Matej Drotár)	96
---	----

Zamestnávanie zamestnanca v jednom pracovnom pomere s kumulovanými pracovnými pozíciami má určité výhody oproti zamestnávaniu jedného zamestnanca na viacero pracovných pomerov na kratší pracovný čas.

AKO NA MZDY

Zamestnanie popri dôchodku z pohľadu odvodového a daňového zaťaženia v roku 2024 (Ing. Martina Švaňová)	102
---	-----

Zamestnanie popri starobnom dôchodku môže byť výhodné nielen pre samotných penzistov, ale aj pre ich zamestnávateľov, a to najmä s ohľadom na možnosť uplatniť si odvodovú úľavu.

Nárok zamestnanca na dávky sociálneho poistenia (Ing. Martina Švaňová) . . .	108
--	-----

Pri výpočte miezd zamestnávateľ každý mesiac zo mzdy zamestnanca vykonáva povinné zrážky pre jednotlivé druhy sociálneho poistenia a tieto odvádza do Sociálnej poisťovne.

PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA

Zelené kompetencie – trend budúcnosti či realita súčasnosti? (doc. Ing. Cecília Olexová, PhD.)	118
--	-----

Pracovná disciplína v praxi personalistu (Ing. Martina Švaňová)	124
---	-----

Obsah pracovnej disciplíny však tvoria aj povinnosti zamestnanca, ktoré sú obsiahnuté v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve, pracovnom poriadku či iných interných predpisoch zamestnávateľa za predpokladu, že s nimi bol zamestnanec oboznámený.

Vzdelávanie zamestnancov (Ing. Martina Švaňová)	134
---	-----

Každý zamestnanec vykonávajúci pracovnú činnosť pre zamestnávateľa musí spĺňať kvalifikačné predpoklady a požiadavky na odbornú spôsobilosť požadovanú pre výkon konkrétnej činnosti, ako aj požiadavky na bezpečnosť pri práci.

Odstupné, odchodné – aký je medzi nimi rozdiel? (Ing. Martina Švaňová)	140
--	-----

V prípade obidvoch pojmov ide o plnenia, ktoré sa zamestnancovi poskytujú pri skončení pracovného pomeru, avšak každé z iného dôvodu a pri splnení iných podmienok.

OCHRANA OSOBNÝCH ÚDAJOV

Postavenie data protection officer (zodpovednej osoby pre ochranu OÚ) u zamestnávateľa (JUDr. Tatiana Mičudová, PhD.)	146
---	-----

Tento článok bližšie rozoberá povinnosť prevádzkovateľov/sprostredkovateľov ustanoviť zodpovednú osobu, poukazuje na jej postavenie a úlohy, ktoré má plniť.

RIEŠIME VAŠE PROBLÉMY

Vy sa pýtate, my odpovedáme	156
---------------------------------------	-----

Vyhľadávač PMPP 2024	177
--------------------------------	-----

Sociálna poisťovňa informuje

Ako požiadať o ošetrovné

Čo je ošetrovné?

Ošetrovné sa poskytuje poistencovi počas osobného a celodenného ošetrovania osobou alebo osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku

Kto môže byť ošetrovanou osobou?

Na účely získania dávky môžete ošetrovať:

- chorého príbuzného v priamom rade (rodič – dieťa, starý rodič – vnúča, prastarý rodič – pravnúča),
- choré dieťa, ktoré nie je vašim príbuzným v priamom rade (napr. dieťa osvojené alebo zverené do starostlivosti na základe rozhodnutia príslušného orgánu, prípadne vlastné alebo osvojené dieťa manžela/manželky),
- chorého súrodenca,
- chorého manžela (manželku) alebo
- chorého rodiča manžela (manželky).

Ku vzniku nároku na ošetrovné budete potrebovať **potvrdenie príslušného lekára** o tom, že zdravotný stav ošetrovanej osoby:

veku, alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom.

- nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou (ďalej len „**krátkodobé ošetrovné**“) alebo
- vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou z dôvodu potreby poskytovania osobnej starostlivosti v prirodzenom prostredí osoby (ďalej len „**dlhodobé ošetrovné**“).

Krátkodobé ošetrovné sa v zákonom stanovených prípadoch (podmienky pozri nižšie) poskytuje aj z dôvodu osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku veku alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom.

Dôležitá informácia:

Na účely preukázania dlhodobou nepriaznivého zdravotného stavu dieťaťa je potrebný **posudok** príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny **o dlhodobou nepriaznivom zdravotnom stave** alebo **rozhodnutie o ťažkom zdravotnom postihnutí dieťaťa**.

Ak takýto posudok/rozhodnutie nemáte, o posúdenie dlhodobou nepriaznivého zdravotného stavu môžete požiadať Sociálnu poisťovňu.

Mám nárok na ošetrovné?

Nárok na ošetrovné (krátkodobé aj dlhodobé) má:

- zamestnanec,
- povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba (SZČO),
- dobrovoľne nemocensky poistená osoba (DNPO),

- fyzická osoba, ktorej vznikla potreba osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti po zániku nemocenského poistenia v ochrannnej lehote.

Aké podmienky musím splniť?

Nárok na ošetrovné vám vznikne ak splníte nasledujúce podmienky:

- osobne a celodenne sa staráte o chorého člena rodiny (pozri kto môže byť **ošetrovanou osobou**),
- osobne a celodenne sa staráte o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku veku, alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, ak
 - dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia,
 - 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
 - fyzická osoba, ktorá sa o dieťa stará ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie, izolácia alebo bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať,
- ste **nemocensky poistený** alebo vám plynie **ochranná lehota** po skončení poistenia,
- **ak ste zamestnancom**:
 - nemáte príjem za vykonanú prácu, ktorý sa považuje za vymeriavací základ vyplatený za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti (rozhoduje, za aké obdobie je príjem vyplatený a či ide o príjem za vykonanú prácu),
 - zaplatenie poistného na nemocenské poistenie zamestnávateľom sa nesleduje,
- **ak ste SZČO**:
 - máte zaplatené poistné na nemocenské poistenie včas a v správnej výške,
- **ak ste DNPO**:
 - máte zaplatené poistné na nemocenské poistenie včas a v správnej výške,
 - **v posledných dvoch rokoch** pred vznikom potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti ste boli **nemocensky poistený aspoň 270 dní** (na tieto účely sa vám okrem aktuálneho dobrovoľného nemocenského poistenia započíta aj akékoľvek iné ukončené nemocenské poistenie).

Do 270 dní nemocenského poistenia sa nezapočítava obdobie nemocenského poistenia zamestnanca, počas ktorého zamestnanec nemal vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie z dôvodu, že nedosahoval príjem; s výnimkou období, v ktorých zamestnanec nemal vymeriavací základ z dôvodu, že mal vylúčenú povinnosť platiť poistné na nemocenské poistenie (napr. z dôvodu trvania dočasnej pracovnej neschopnosti).

Pozor, ak si nárok na ošetrovné uplatňujete z viacerých nemocenských poistení, uvedené podmienky musíte splniť pri každom z nich.

Ako požiadam o krátkodobé ošetrovné?

- I. O krátkodobé ošetrovné požiadate Žiadosťou o ošetrovné (z dôvodu choroby ošetrovanej osoby) alebo Žiadosťou o ošetrovné (z dôvodu uzavretia školy,



Tip

Mzdové centrum je spoľahlivá skratka k informáciám a riešeniam z oblasti miezd a personalistiky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

predškolského zariadenia alebo zariadenia sociálnych služieb)

1. **Žiadosťou o ošetrovné, ktorú potvrdí príslušný lekár, ak žiadate o ošetrovné z dôvodu choroby ošetrovanej osoby** (potvrďuje lekár ošetrovanej osoby) alebo z dôvodu starostlivosti o dieťa do dovŕšenia 11. roku veku alebo o dieťa do dovŕšenia 18. roku veku s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom, ak dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie/izolácia (potvrďuje pediatr), alebo ak fyzická osoba, ktorá sa o dieťa stará ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie/izolácia alebo bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať (potvrďuje lekár osoby, ktorá sa o dieťa nemôže starať).

Žiadosť o ošetrovné vám vystaví oprávnený lekár pri zistení potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti.

Od lekára budete potrebovať:

- pri vzniku potreby ošetrovania/starostlivosti **I. diel tlačiva – Žiadosť o ošetrovné**, pred jej odoslaním do Sociálnej poisťovne vyplníte a podpíšete „**Vyhlásenie poistenca**“ na druhej strane tlačiva,
- pri ukončení potreby ošetrovania/starostlivosti **II. diel tlačiva – Potvrdenie o skončení potreby osobného a celodenného ošetrovania/starostlivosti**, potvrdenie zašlite pobočke Sociálnej poisťovne, ktorá vám vypláca ošetrovné.

2. **Žiadosťou o ošetrovné z dôvodu uzavretia školy, predškolského zariadenia alebo zariadenia sociálnych služieb, ktorú vyplníte ako poistenec**, ak žiadate o ošetrovné z dôvodu starostlivosti o dieťa do dovŕšenia 11. roku veku alebo o dieťa do dovŕšenia 18. roku veku s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom, ktoré nemôže navštevovať školu/predškolské zariadenie/zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, keďže boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie príslušným regionálnym úradom verejného zdravotníctva. Žiadosť o ošetrovné z dôvodu uzavretia školy, predškolského zariadenia alebo zariadenia sociálnych služieb **lekár nevystavuje**.

Podat Žiadosť o ošetrovné (z dôvodu uzavretia školy, predškolského zariadenia alebo zariadenia sociálnych služieb) môžete:

- **Elektronicky** cez portál slovensko.sk

Pre využitie služby potrebujete:

- elektronický občiansky preukaz s čipom (eID) a kvalifikovaný elektronický podpis (KEP),
- službu môžete využiť po kliknutí na odkaz a vyplnení formuláru tu: **Podanie Žiadosti o ošetrovné z dôvodu uzavretia školy, predškolského zariadenia alebo zariadenia sociálnych služieb** (pripravuje sa).

- **Písomne – poštou alebo osobne**



Tip

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

Žiadosť vyplníte a odošlete na adresu príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne.

- V žiadosti vyplníte časť A. a vyplníte a podpíšete „Vyhlásenie poistenca“ na druhej strane tlačiva.
- Žiadosť dáte potvrdiť v časti B. škole/predškolskému zariadeniu/zariadeniu sociálnych služieb, ktoré vaše dieťa navštevuje. Príslušné zariadenie potvrdí obdobie, v ktorom je uzavreté.
- Ak na žiadosti v časti B. nebol potvrdený údaj, dokedy je škola/predškolské zariadenie/zariadenie sociálnych služieb uzavreté, nárok na výplatu ošetrovného je podmienený zaslaním tlačiva Oznámenie o zmene skutočností ovplyvňujúcich nárok na ošetrovné z dôvodu uzavretia školy/predškolského zariadenia/zariadenia sociálnych služieb, v ktorom vám škola/predškolské zariadenie/zariadenie sociálnych služieb potvrdí dátum, dokedy boli uzavreté. Vy vyplníte a podpíšete časť A oznámenia.

Podat' Oznámenie o zmene skutočností ovplyvňujúcich nárok na ošetrovné z dôvodu uzavretia školy/predškolského zariadenia/zariadenia sociálnych služieb môžete:

- **Elektronicky** cez portál slovensko.sk

Pre využitie služby potrebujete:

- elektronický občiansky preukaz s čipom (eID) a kvalifikovaný elektronický podpis (KEP),
- službu môžete využiť po kliknutí na odkaz a vyplnení formuláru tu: **Oznámenie o zmene skutočností ovplyvňujúcich nárok na ošetrovné z dôvodu uzavretia školy/predškolského zariadenia/zariadenia sociálnych služieb** (prípravuje sa).

- **Písomne** – poštou alebo osobne

Oznámenie vyplníte a odošlete na adresu príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne.

- Týmto tlačivom môžete nahlásiť aj iné zmeny, ktoré nastali od podania žiadosti – či ste počas poskytovania starostlivosti poberali mzdu/náhradu mzdy od zamestnávateľa, alebo môžete nahlásiť prerušenie/ukončenie starostlivosti o dieťa, prípadne iné zmeny ovplyvňujúce nárok na ošetrovné.

II. Ak ste zamestnanec, žiadosť dajte potvrdiť aj svojmu zamestnávateľovi.

III. Žiadosť doručte pobočke Sociálnej poisťovne príslušnej podľa:

- sídla zamestnávateľa, ak ste zamestnancom,
- sídla posledného zamestnávateľa, ak ste zamestnancom v ochrannnej lehote,
- miesta vášho trvalého pobytu, ak ste SZČO alebo DNPO.

Ako požiadam o dlhodobé ošetrovné?

1. O dlhodobé ošetrovné požiadate nasledovnými tlačivami:

- **Potvrdenie o potrebe osobnej a celodennej starostlivosti a o prívom poskytovaní osobnej a celodennej starostlivosti – Žiadosť**

o „dlhodobé“ ošetrovné/Preukázanie obdobia poskytovania osobnej a celodennej starostlivosti na uplatnenie vylúčenia povinnosti platiť poisťné na sociálne poistenie.

Toto tlačivo potrebujete ako prvé a slúži ako žiadosť o ošetrovné a zároveň aj ako potvrdenie potreby ošetrovania. Vystaví vám ho:

- **Lekár v nemocnici**, kde bol pacient najmenej 5 dní hospitalizovaný, ak ide o žiadosť z dôvodu potreby **ošetrovania pacienta po hospitalizácii**, a to **v deň prepustenia** chorej osoby z nemocnice. **Pozor**, potreba ošetrovania v tomto prípade musí trvať najmenej 30 dní.
- **Paliatívny lekár**, t. j. lekár so špecializáciou v odbore paliatívna medicína, klinická onkológia, geriatria, vnútorné lekárstvo, gastroenterológ, hematológ, transfúziológ, hepatológ, kardiológ, nefrológ, neurológ, pneumológ a ftizeológ, reumatológ, gynekológ, anesteziológ a intenzívna medicína, algeziológ, chirurgia, ortopédia, úrazová chirurgia alebo pediatria, v prípade, ak ide o ošetrovanie **paliatívneho pacienta**, t. j. pacienta, ktorý je v štádiu ochorenia na konci života alebo v terminálnom štádiu ochorenia, a to v deň, **keď zistí potrebu ošetrovania**.
- **Potvrdenie o poskytovaní** osobnej a celodennej starostlivosti **ďalšou osobou – Žiadosť o „dlhodobé“ ošetrovné/Preukázanie** obdobia poskytovania osobnej a celodennej starostlivosti na uplatnenie vylúčenia povinnosti platiť poisťné na sociálne poistenie.
Vystaví ho **všeobecný lekár** ošetrovanej osoby v prípade, ak sa pri

ošetrovaní chcete vystriedať s inou osobou.

- **Potvrdenie o trvaní poskytovania** osobnej a celodennej starostlivosti ku koncu kalendárneho mesiaca/Preukázanie obdobia poskytovania osobnej a celodennej starostlivosti na uplatnenie vylúčenia povinnosti platiť poisťné na sociálne poistenie.

Vystaví ho **všeobecný lekár** ošetrovanej osoby na konci každého mesiaca poskytovania ošetrovania – slúži na výplatu dávky.

- **Potvrdenie o ukončení poskytovania** osobnej a celodennej starostlivosti/Potvrdenie **o ukončení potreby** osobnej a celodennej starostlivosti/Preukázanie obdobia poskytovania osobnej a celodennej starostlivosti na uplatnenie vylúčenia povinnosti platiť poisťné na sociálne poistenie.

Vystaví ho **všeobecný lekár** ošetrovanej osoby pri ukončení poskytovania ošetrovania (napr. v prípade vystriedania poisťencov pri ošetrovaní chorého) a pri ukončení celkovej potreby ošetrovania.

2. Vyplňte a podpíšte „Vyhlasenie poisťenca“ na druhej strane tlačív
Tlačivá odošlite do pobočky Sociálnej poisťovne.
3. Ak ste zamestnanec, tlačivá dajte potvrdiť aj svojmu zamestnávateľovi. Preukážete mu tým prekážku v práci a jej trvanie.
4. Žiadosť a potrebné tlačivá doručte pobočke Sociálnej poisťovne príslušnej podľa:
 - sídla zamestnávateľa, ak ste zamestnancom,



Tip

Uvítali by ste konkrétnu tému? Pošlite svoj tip na hornikova@pp.sk.

- sídla posledného zamestnávateľa, ak ste zamestnancom v ochranej lehote,
- miesta vášho trvalého pobytu, ak ste SZČO alebo DNPO.

Dôležitá informácia:

Ak si nárok na ošetrovné (krátkodobé aj dlhodobé) uplatňujete z viacerých nemocenských poistení, oprávnený lekár vám vystaví žiadosť a potrebné tlačivá osobitne pre každé z nich. Osobitnú žiadosť musíte predložiť aj v prípade žiadosti o ošetrovné z dôvodu uzavretia školy/predškolského zariadenia/zariadenia sociálnych služieb. Ak máte aktivovanú e-schránku, môžete poslať sken žiadosti/potrebných tlačív cez portál na slovensko.sk.

Ak ste poberateľom starobného dôchodku: pre nárok na ošetrovné musíte mať splnenú podmienku zaplateného nemocenského poistenia (napr. keď pracujete popri dôchodku).

Dobrá rada:

Žiadosť o ošetrovné odporúčame predložiť ihneď po vystavení/vyplnení žiadosti

Výška dávky

Ošetrovné

sa určuje z denného vymeriavacieho základu (DVZ) alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu (PDVZ).

Pri výpočte dávky sa určí rozhodujúce obdobie, t. j. obdobie, príjem z ktorého sa použije pri výpočte dávky (spravidla kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu

roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky).

Výška ošetrovného predstavuje 55 % denného vymeriavacieho základu (DVZ) alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu (PDVZ) alebo úhrnu DVZ/PDVZ.

Možnosti vyplácania

Ošetrovné sa môže vyplatiť na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky určený príjemcom dávky alebo v hotovosti na adresu určenú príjemcom dávky alebo na adresu trvalého pobytu poberateľa dávky prostredníctvom Slovenskej pošty, a s., ak príjemca dávky v žiadosti neurčil spôsob výplaty dávky.

Po priznaní nároku na dávku sa dávka vypláca do konca mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý nemocenská dávka patrí, v lehotách určených Sociálnou poisťovňou.

Ak chcete zmeniť spôsob výplaty dávky, alebo ste si dávku nevyzdvihli, použite formulár: **Žiadosť o výplatu sumy dávky/zmenu miesta výplaty sumy dávky/opätovné vyplatenie neprevzatej sumy.**

Nárok na výplatu dávky alebo jej časti sa premlčí uplynutím troch rokov odo dňa, za ktorý dávka alebo jej časť patrili. Premlčacia lehota neplynie počas obdobia konania o dávke a v období, v ktorom účastníkovi konania, ktorý musí mať opatrovníka, nebol opatrovník ustanovený.



Tip

Zamerajte svoju reklamu cielene. Ponúkame nezávislý mediálny priestor. Kontaktujte nás na inzercia@pp.sk.

Obdobie poskytovania dávky

Ošetrovné (krátkodobé aj dlhodobé) sa vypláca za kalendárne dni.

Ošetrovné (krátkodobé aj dlhodobé) sa vypláča za to isté obdobie osobného a celodenného ošetrovania jednej alebo viac fyzických osôb/osobnej a celodennej starostlivosti o jedno alebo viac detí len raz a len jednému poistencovi (v jednom období má nárok na výplatu ošetrovného iba jeden poistenec).

Krátkodobé ošetrovné sa vypláča v tom istom prípade potreby ošetrovania/starostlivosti len raz a len jednému poistencovi (nie je možné vystriedanie poistencov v tom istom prípade potreby ošetrovania).

Dlhodobé ošetrovné sa za obdobie 12 mesiacov od vzniku prvého nároku na výplatu tohto ošetrovného v tomto období vypláča v úhrne všetkým poistencom najviac za 90 dní (je možné vystriedanie poistencov v tom istom prípade ošetrovania).

Poistenec nemá nárok na výplatu ošetrovného (krátkodobého aj dlhodobého) za dni, počas ktorých:

- sa mu vypláca náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
- má nárok na výplatu nemocenského,
- má nárok na výplatu materského.

Poistenec nemá nárok na výplatu dlhodobého ošetrovného v období poskytovania krátkodobého ošetrovného.

Nárok na ošetrovné vzniká

- **krátkodobé ošetrovné** od prvého dňa potreby osobného a celodenného

ošetrovania alebo potreby osobnej a celodennej starostlivosti,

- **dlhodobé ošetrovné** od prvého dňa poskytovania osobnej a celodennej starostlivosti.

Nárok na ošetrovné zaniká

- **krátkodobé ošetrovné**

- dňom skončenia potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo potreby osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa, najviac uplynutím 14 dní od vzniku potreby ošetrovania (tzv. podporné obdobie krátkodobého ošetrovného),
- dňom smrti poistenca alebo ošetrovanej osoby, príp. osoby, ktorej sa poskytuje starostlivosť.

- **dlhodobé ošetrovné**

- najneskôr uplynutím 90 kalendárnych dní trvania nároku na výplatu dlhodobého ošetrovného v úhrne všetkým poistencom, ktorým príslušný lekár potvrdil poskytovanie osobnej a celodennej starostlivosti (tzv. podporné obdobie dlhodobého ošetrovného),
- dňom smrti poistenca alebo ošetrovanej osoby, príp. osoby, ktorej sa poskytuje starostlivosť.

Do podporného obdobia krátkodobého ošetrovného sa započítavajú všetky dni potreby ošetrovania/starostlivosti bez ohľadu na to, za ktoré dni bolo krátkodobé ošetrovné vyplatené.

Do podporného obdobia dlhodobého ošetrovného sa započítavajú iba dni, v ktorých bolo dlhodobé ošetrovné vyplatené, t. j.,



Od 1. 8. a 1. 1. 2025 sa mení Zákonník práce. Rozširuje uplatnenie rekreačného poukazu, sprísňuje podmienky pracujúcich 15-ročných, povinnosti subdodávateľov. Zmeny nájdete v **ÚZ č. 27/2024**. www.zakon.sk.

ak v priebehu potreby osobnej a celodennej starostlivosti poistenec nemá nárok na dlhodobé ošetrovné a jeho výplatu, napr. z dôvodu prerušenia poskytovania starostlivosti, toto obdobie sa nezapočíta do podporného obdobia dlhodobého ošetrovného.

Vrátenie neoprávnene vyplatenej dávky

Prijemca dávky je povinný vrátiť dávku alebo jej časť odo dňa, od ktorého mu nepatrila alebo nepatrila v poskytovanej sume, ak:

- si nesplnil povinnosť uloženú zákonom (napr. nepreukázal rozhodujúce skutočnosti),
- prijímal dávku alebo jej časť, hoci vedel alebo mal z okolností predpokladať, že sa vyplatila neprávom alebo vo vyššej sume ako mu patrila (napr. pobočka mu dávku vyplatila z vyššieho denného vymeriavacieho základu, ako bol uvedený v rozhodnutí o priznaní dávky) alebo
- vedome spôsobil, že dávka alebo jej časť sa vyplatila neprávom alebo vo vyššej sume ako mu patrila (napr. neoznámil pobočke, že bol nemocensky

poistený aj podľa právnych predpisov niektorého z členských štátov EÚ).

Ak fyzická alebo právnická osoba nesprávne potvrdila skutočnosti rozhodujúce na nárok na dávku, nárok na jej výplatu alebo jej sumu a v dôsledku toho Sociálna poisťovňa poskytla dávku neprávom alebo vo vyššej sume ako mala byť vyplatená, táto osoba je povinná nahradiť neprávom vyplatené sumy (napr. zamestnávateľ potvrdil nesprávne, vyššie vymeriavacie základy v rozhodujúcom období alebo nezaslal registračné listy fyzickej osoby preukazujúce vznik, zánik alebo prerušenie povinného nemocenského poistenia v rozhodujúcom období).

Kontrola

Počas trvania OČR

Potreba ošetrovania alebo starostlivosti na poskytovanie ošetrovného potvrdená oprávneným lekárom v sporných prípadoch

je v rámci kontroly posudzovania spôsobilosti na prácu kontrolovaná posudkovým lekárom sociálneho poistenia.

EÚ a zahraničie

Na území iného členského štátu EÚ/ na území štátu, s ktorým má Slovenská republika uzatvorenú zmluvu o sociálnom zabezpečení

Ak poistencovi vznikla potreba osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti **na území iného členského štátu EÚ**, Švajčiarska, Nórskeho

kráľovstva, Islandskej republiky, Lichtenštajnského kniežatstva, Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska (ďalej „štát EÚ“) alebo **na území štátu, s ktorým má Slovenská republika uzatvorenú zmluvu o sociálnom zabezpečení**, pričom predmetom tejto zmluvy sú i nemocenské dávky (napr. Ukrajina), nárok na ošetrovné si poistenec uplatňuje priamo v pobočke



100 % overené a odborné informácie z oblasti daní, účtovníctva, miezd, práva a verejnej správy nájdete na www.zakon.sk. V e-shope si vyberiete z elektronických i tlačенých zdrojov. Zjednodušia vám prácu.

Sociálnej poisťovne **prostredníctvom potvrdenia ošetrojúceho lekára** vystaveného v štáte EÚ alebo v zmluvnom štáte, v ktorom vznikla potreba ošetrovania alebo starostlivosti. Musí ísť o potvrdenie, ktoré i v štáte jeho vystavenia slúži na účely uplatnenia nároku na ošetrovné. V prípade niektorých zmluvných štátov (napr. Srbsko, Čierna Hora) sa nárok uplatňuje prostredníctvom dvojazyčných formulárov, ktoré potvrdzuje príslušná inštitúcia zmluvného štátu. Ak ošetrojúci lekár v štáte EÚ, v ktorom vznikla potreba ošetrovania alebo starostlivosti, nevydáva potvrdenie o potrebe ošetrovania alebo starostlivosti na účely uplatnenia nároku na dávku, je potrebné požiadať o vystavenie potvrdenia príslušnú inštitúciu štátu, na ktorého území došlo k vzniku potreby ošetrovania alebo starostlivosti, a táto inštitúcia bezodkladne zabezpečí lekárske posúdenie práceneschopnosti a vystavenie potvrdenia, ktoré zašle prostredníctvom EESSI (spravidla na SE-De S055).

Na území štátu, s ktorým nemá Slovenská republika uzatvorenú zmluvu o sociálnom zabezpečení

Ak poistencovi vznikla potreba osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti **na území štátu, s ktorým nemá Slovenská republika uzatvorenú zmluvu o sociálnom zabezpečení**

- a tento štát pristúpil k Dohovoru o zrušení požiadavky vyššieho overenia zahraničných verejných listín, tlačivo vystavené ošetrojúcim lekárom v takomto štáte musí byť osvedčené apostilou – osvedčenie hodnotovosti verejnej listiny príslušným orgánom (viac informácií na webovej stránke Ministerstva zahraničných vecí SR),

Ak členský štát EÚ, v ktorom vznikla potreba osobného a celodenného ošetrovania alebo starostlivosti takúto dávku neposkytuje, poistenec si nárok na ošetrovné môže uplatniť prostredníctvom neformálneho potvrdenia ošetrojúceho lekára.

V prípade uplatnenia nároku na ošetrovné **z dôvodu uzavretia školy, predškolského zariadenia alebo zariadenia sociálnych služieb** si poistenec tento nárok môže uplatniť prostredníctvom žiadosti, ku ktorej pripojí neformálne potvrdenie školy/predškolského zariadenia/zariadenia sociálnych služieb o ich uzavretí.

Rovnako je potrebné dokladovať ukončenie potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti v zahraničí.

Preklad takto predložených potvrdení sa nevyžaduje.

- a tento štát nepristúpil k Dohovoru o zrušení požiadavky vyššieho overenia zahraničných verejných listín, tlačivo vystavené ošetrojúcim lekárom v takomto štáte, musí byť overené formou superlegalizácie,
- v oboch prípadoch sa vyžaduje úradný preklad potvrdení do slovenského jazyka.

Rovnako je potrebné dokladovať ukončenie potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti v zahraničí.



Už nás nemusíte len čítať, môžete nás aj počuť: otázky z Daňovej a Mzdovej pohotovosti nájdete pravidelne v našom podcaste – počúvajte na svojej obľúbenej podcastovej platforme.

Výplata dávky

Keďže v týchto prípadoch nie sú súčasťou potvrdení údaje, ktoré sa nachádzajú na slovenských vnútroštátnych tlačivách (okrem žiadosti o ošetrovné z dôvodu uzavretia školy, predškolského zariadenia alebo zariadenia sociálnych služieb), poistenec musí predložiť neformálnu žiadosť, ktorej obsahom musia byť nasledovné náležitosti:

- meno a priezvisko poistenca,
- identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike, t. j. rodné číslo,
- adresa pobytu v Slovenskej republike, na ktorú má byť zaslané rozhodnutie o nároku na ošetrovné

- uvedenie poistného vzťahu, z ktorého si poistenec uplatňuje nárok na ošetrovné,
- uvedenie obdobia, za ktoré si poistenec uplatňuje nárok na ošetrovné,
- informácie o osobe, ktorú ošetruje/kto-rej poskytuje starostlivosť – identifikačné údaje a príbuzenský vzťah,
- dátum a podpis.

Spôsob výplaty a potrebné výplatné údaje uvedie poistenec v tlačive Žiadosť o výplatu sumy dávky/zmenu miesta výplaty sumy dávky/opätovné vyplatenie neprevzatej sumy.

Práva a povinnosti

Práva poistenca/poberateľa dávky

- uplatniť si nárok na ošetrovné a nárok na jeho výplatu,

- požiadať o vydanie potvrdenia o nároku na ošetrovné, nároku na jeho výplatu a jeho sumu.

Povinnosti poistenca/poberateľa dávky

Vznik nároku na krátkodobé ošetrovné, ak potrebu ošetrovania/starostlivosti potvrdil oprávnený lekár sa preukazuje:

- I. dielom Žiadosti o ošetrovné.

Vznik nároku na krátkodobé ošetrovné z dôvodu starostlivosti o dieťa, ktorého škola/predškolské zariadenie/zariadenie sociálnych služieb boli uzavreté sa preukazuje:

Žiadosťou o ošetrovné z dôvodu uzavretia školy, predškolského zariadenia alebo zariadenia sociálnych služieb.

Trvanie nároku na krátkodobé ošetrovné, ak potrebu ošetrovania/starostlivosti potvrdil oprávnený lekár sa preukazuje:

- výnimočných prípadoch (spravidla, ak potreba ošetrovania trvá viac ako

14 dní, t. j. je predpoklad, že lekár potvrdí ukončenie ošetrovania neskôr a dávku nie je možné vyplatiť) predložením potvrdenia ošetrujúceho lekára o trvaní potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti ku koncu kalendárneho mesiaca, v ktorom vznikol dôvod na výplatu ošetrovného (napr. na výmennom lístku) – je potrebné doručiť ho do pobočky Sociálnej poisťovne včas, najlepšie do 5. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, inak bude ošetrovné vyplatené v neskoršom výplatnom termíne.

Zánik nároku na krátkodobé ošetrovné a jeho sumu, príp. na zmenu sumy ošetrovného, ak potrebu ošetrovania/



Tip

Denne sledujeme všetky dôležité zmeny z oblasti miezd a personalistiky a odpovedáme na vaše otázky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

starostlivosti potvrdil lekár sa preukazuje najmä:

- II. dielom Žiadosti o ošetrovné,
 - iným dokladom, ktorý ovplyvňuje nárok na ošetrovné a jeho sumu (nahlásenie začiatku výkonu zárobkovej činnosti).

Zánik nároku na krátkodobé ošetrovné a jeho sumu, príp. na zmenu sumy ošetrovného, ak nárok vznikol z dôvodu uzavretia školy/predškolského zariadenia/zariadenia sociálnych služieb sa preukazuje najmä:

- tlačivom Žiadosť o ošetrovné z dôvodu uzavretia školy, predškolského zariadenia alebo zariadenia sociálnych služieb a v prípade, ak na žiadosti nebola potvrdená doba uzavretia príslušným zariadením, alebo ak sa zmenili skutočnosti uvedené na žiadosti, tak zaslaním tlačiva Oznámenie o zmene skutočností ovplyvňujúcich nárok na ošetrovné z dôvodu uzavretia školy/predškolského zariadenia/zariadenia sociálnych služieb

Povinnosti ošetrujúceho lekára

Ošetrujúci lekár má povinnosť potvrdzovať dočasnú neschopnosť výkonu zárobkovej činnosti z dôvodu potreby ošetrovania chorého člena rodiny na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou; tlačivá poskytuje príslušným lekárom bezodplatne Sociálna poisťovňa.

V prípade, ak ide o lekára potvrdzujúceho vznik potreby osobnej a celodennej starostlivosti na účely nároku na dlhodobé ošetrovné, oznámiť všetky skutočnosti ním potvrdené všeobecnému lekárovi pacienta, resp. indikáciu osobnej starostlivosti vyznačiť aj v prepúšťacej správe.

Povinnosti školy/predškolského zariadenia/zariadenia sociálnych služieb

Škola, predškolské zariadenie, zariadenie sociálnych služieb sú povinné poistencovi na účel overenia splnenia podmienok na vznik nároku na ošetrovné potvrdzovať ich

uzavretie na základe rozhodnutia príslušných orgánov alebo nariadenia karanténneho opatrenia na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou.

Opravné prostriedky

Proti rozhodnutiu Sociálnej poisťovne je možné **podať odvolanie** okrem prípadov,

keď je podanie odvolania zákonom výslovne vylúčené.

Odvolacie konanie

Text

Proti rozhodnutiu Sociálnej poisťovne je možné podať odvolanie okrem prípadov, keď je podanie odvolania zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) výslovne vylúčené.

- proti rozhodnutiu organizačnej zložky (pobočka/ústredie) Sociálnej poisťovne má účastník konania právo podať odvolanie, ak zákon o sociálnom poistení neustanovuje inak alebo ak sa účastník konania nevzdal odvolania písomne alebo ústne do zápisnice (odvolanie nie je prípustné proti rozhodnutiu o vylúčení



Nemáte čas sledovať zmeny v legislatíve? Robíme to za vás. Úplné znenia zákonov prinášajú znenia novelizovaných právnych predpisov, v ktorých sú zapracované všetky zmeny. Viac na: www.zakon.sk.

zamestnanca organizačnej zložky Sociálnej poisťovne z konania, o odpustení zmeškania lehoty, o prerušení konania, o odvolaní a o povolení splátok dlžných súm poistného, príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, pokuty, penále, dlžných súm podľa § 237a zákona o sociálnom poistení),

- odvolanie sa podáva na organizačnej zložke Sociálnej poisťovne, ktorá napadnuté rozhodnutie vydala, odvolanie proti rozhodnutiu vo veciach uvedených v zákone o sociálnom poistení (napr. konanie o dôchodkových dávkach, o zvyšovaní príplatku za štátnu službu k dôchodku podľa osobitného predpisu, o úrazovej rente a o pozostalostnej úrazovej rente, o povinnosti poberateľa dávky vrátiť dôchodkovú dávku alebo jej časť alebo úrazovú rentu, alebo pozostalostnú úrazovú rentu, alebo ich časť vyplatené neprávom alebo vo vyššej sume ako patrili, o povinnosti fyzickej osoby alebo právnickej osoby nahradiť podľa § 237 ods. 1 neprávom vyplatené sumy na dôchodkových dávkach, príplatku za štátnu službu, úrazovej rente alebo pozostalostnej úrazovej rente) možno podať aj v inej organizačnej zložke Sociálnej poisťovne,
- odvolanie možno podať v lehote do 30 dní odo dňa oznámenia rozhodnutia; odvolanie proti rozhodnutiam vo veci predpísania dlžnej sumy poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, rozhodnutiam vo veci predpísania penále a rozhodnutiam o uložení pokuty možno podať v lehote do 15 dní odo dňa oznámenia rozhodnutia; deň doručenia rozhodnutia je deň jeho oznámenia,
- odvolanie je podané včas a riadne aj

- vtedy, ak bolo podané po uplynutí lehoty uvedenej v predchádzajúcom odseku alebo na nepríslušnej organizačnej zložke Sociálnej poisťovne preto, že sa účastník konania riadil nesprávnym poučením, alebo preto, že nebol poučený vôbec. V tomto prípade možno podať odvolanie do troch mesiacov odo dňa oznámenia rozhodnutia účastníkovi konania,
- o odvolaní proti rozhodnutiu pobočky rozhoduje ústredie,
 - o odvolaní proti rozhodnutiu ústredia rozhoduje generálny riaditeľ,
 - včas podané odvolanie má odkladný účinok, ak zákon o sociálnom poistení neustanovuje inak,
 - odvolanie nemá odkladný účinok proti rozhodnutiu o priznaní, o znížení, o zastavení výplaty a o odňatí nemocenskej dávky, úrazového príplatku, rehabilitačného, rekvalifikačného a dávky v nezamestnanosti a ak účastník konania vo veciach uvedených v § 179 ods. 1 písm. a) prvom bode zákona o sociálnom poistení (t. j. v konaní o dôchodkových dávkach, o zvyšovaní príplatku za štátnu službu k dôchodku podľa osobitného predpisu, o úrazovej rente a o pozostalostnej úrazovej rente),
 - ak účastník konania vo veciach uvedených v **§ 179 ods. 1 písm. a) prvom bode až treťom bode** pred uplynutím lehoty na podanie odvolania požiada o oznámenie podkladov, na základe ktorých ústredie rozhodovalo, začína plynúť nová lehota na podanie odvolania odo dňa, keď sa tieto podklady doručili účastníkovi konania
 - účastník konania, ktorý podal odvolanie, môže toto odvolanie vziať späť; ak účastník konania vzal odvolanie späť, nemôže podať odvolanie znovu,



NRSR schválila novelu zákona o sociálnom poistení. Zavádza sa plnohodnotný 13. dôchodok. Účinnosť novely je 1. 7. 2024 a celá je obsiahnutá v **UZ č. 13/2024**. Volajte na +421 41 70 53 222.

- organizačná zložka Sociálnej poisťovne, ktorá napadnuté rozhodnutie vydala, upovedomí ostatných účastníkov konania o obsahu podaného odvolania, vyzve ich, aby sa k nemu v určenej lehote vyjadrili, a podľa potreby doplní konanie vykonaním nových dôkazov,
- organizačná zložka Sociálnej poisťovne, ktorá napadnuté rozhodnutie vydala, môže o odvolaní sama rozhodnúť, ak odvolaniu v plnom rozsahu vyhovie a ak sa rozhodnutie netýka iného účastníka konania ako účastníka konania, ktorý sa odvolal, alebo ak s tým ostatní účastníci konania súhlasia,
- ak o odvolaní nerozhodne organizačná zložka Sociálnej poisťovne, ktorá napadnuté rozhodnutie vydala, predloží odvolanie spolu s výsledkami doplneného konania a so spisovým materiálom odvolaciemu orgánu najneskôr do 30 dní odo dňa, keď jej odvolanie došlo,
- odvolací orgán preskúma napadnuté rozhodnutie v celom rozsahu, ak je to nevyhnutné, doterajšie konanie doplní, prípadne zistené nedostatky odstráni,
- ak sú na to dôvody, odvolací orgán rozhodnutie zmení alebo zruší, inak odvolanie zamietne a rozhodnutie potvrdí,
- odvolací orgán rozhodnutie zruší a vec vráti organizačnej zložke Sociálnej poisťovne, ktorá rozhodnutie vydala na nové prerokovanie a rozhodnutie, ak je to vhodnejšie z dôvodov rýchlosti alebo hospodárnosti; organizačná zložka Sociálnej poisťovne je viazaná právny názorom odvolacieho orgánu,
- proti rozhodnutiu o odvolaní sa nemožno ďalej odvolať.

Ako podám odvolanie?

Podat' odvolanie proti rozhodnutiu Sociálnej poisťovne môžete:

- **Elektronicky** cez portál slovensko.sk
Pre využitie služby potrebujete:
 - elektronický občiansky preukaz s čipom (eID) a kvalifikovaný elektronický podpis (KEP),
- službu môžete využiť po kliknutí na odkaz a vyplnení formuláru tu: **Podanie Odvolania proti rozhodnutiu Sociálnej poisťovne** (prípravu je sa).
- **Písomne** – poštou alebo osobne

Ako podám doplnenie odvolania?

Podat' doplnenie už predtým podaného odvolania môžete:

- **Elektronicky** cez portál slovensko.sk
Pre využitie služby potrebujete:
 - elektronický občiansky preukaz s čipom (eID) a kvalifikovaný elektronický podpis (KEP),
- službu môžete využiť po kliknutí na odkaz a vyplnení formuláru tu: **Podanie Doplnenia odvolania** (prípravuje sa).
- **Písomne** – poštou alebo osobne

Obnova konania

- nedávkové konanie pred organizačnou zložkou Sociálnej poisťovne ukončené rozhodnutím, ktoré je právoplatné, sa na návrh účastníka konania obnoví, ak:
 - vyšli najavo nové skutočnosti alebo dôkazy, ktoré mohli mať podstatný vplyv na rozhodnutie a nemohli sa v nedávkovom konaní uplatniť bez zavinenia účastníka konania,
- rozhodnutie záviselo od posúdenia predbežnej otázky, o ktorej príslušná organizačná zložka Sociálnej poisťovne rozhodla inak,
- nesprávnym postupom organizačnej

- zložky Sociálnej poisťovne sa účastníkovi nedávkového konania odňala možnosť zúčastniť sa na tomto konaní, ak to mohlo mať podstatný vplyv na rozhodnutie a ak sa náprava nemohla urobiť v odvolacom konaní,
- rozhodnutie sa opiera o dôkazy, ktoré sa ukázali ako nepravdivé, alebo rozhodnutie sa dosiahlo trestným činom,
 - organizačná zložka Sociálnej poisťovne nariadi obnovu nedávkového konania z dôvodov uvedených v predchádzajúcom odseku, ak je na preskúmaní rozhodnutia všeobecný záujem,
 - obnovu nedávkového konania povolí na návrh účastníka konania alebo nariadi organizačná zložka Sociálnej poisťovne, ktorá vo veci rozhodla v poslednom stupni,
 - v návrhu na obnovu nedávkového konania treba uviesť dôvody obnovy konania a skutočnosti svedčiacie o tom, že návrh je podaný včas,
 - návrh sa podáva v organizačnej zložke Sociálnej poisťovne, ktorá vo veci rozhodla v poslednom stupni, a to v lehote 3 mesiacov odo dňa, keď sa účastník konania dozvedel o dôvodoch obnovy konania, najneskôr do 1 roka od právoplatnosti rozhodnutia; v rovnakej lehote môže organizačná zložka Sociálnej poisťovne obnovu nedávkového konania nariadiť; zmeškanie lehoty nemožno odpušťať,
 - po uplynutí jedného roka od právoplatnosti rozhodnutia sa obnova povolí alebo nariadi, ak zamestnávateľ zúčtoval na výplatu príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona o sociálnom poistení po zániku povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca alebo na základe rozhodnutia súdu, ktoré má vplyv na právoplatné rozhodnutie vydané v nedávkovom konaní
 - proti rozhodnutiu o obnove nedávkového konania možno podať odvolanie, rozhodnutie o povolení alebo nariadení obnovy má odkladný účinok, ak sa napadnuté rozhodnutie nevykonalo,
 - nové konanie vo veci uskutoční organizačná zložka Sociálnej poisťovne, ktorej rozhodnutia sa dôvod obnovy nedávkového konania týka; ak sa dôvod obnovy nedávkového konania týka rozhodnutia organizačných zložiek Sociálnej poisťovne prvého i druhého stupňa, nové konanie uskutoční organizačná zložka Sociálnej poisťovne prvého stupňa, ak sa dôvod obnovy nedávkového konania týka iba konania pred odvolacím orgánom, spojí sa rozhodnutie o obnove nedávkového konania s novým rozhodnutím vo veci,
 - novým rozhodnutím vo veci sa pôvodné rozhodnutie zrušuje,
 - proti novému rozhodnutiu vo veci sa možno odvolať.

Podanie Návrhu na povolenie obnovy konania

Podáť Návrh na povolenie obnovy konania ukončeného právoplatným rozhodnutím pobočky Sociálnej poisťovne môžete:

- **Elektronicky** cez portál [slovensko.sk](https://portal.slovensko.sk)
Pre využitie služby potrebujete:
- elektronický občiansky preukaz s čipom (eID) a kvalifikovaný elektronický podpis (KEP),
- službu môžete využiť po kliknutí na odkaz a vyplnení formuláru tu:



Novelou zákonov o spotrebných daniach dochádza k zníženiu administratívnej záťaže a zosúladieniu s ústavou. Všetkých 269 zmien v zákonoch nájdete v **ÚZ č. 12/2024**. Viac na: www.zakon.sk.

Podanie Návrhu na povolenie obnovy konania ukončeného právoplatným rozhodnutím pobočky Sociálnej poisťovne (pripravuje sa).

- **Písomne** v Sociálnej poisťovni

Návrh sa podáva v organizačnej zložke Sociálnej poisťovne, ktorá vo veci rozhodla v poslednom stupni.

Návrh môžete podať v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne.

Súdne preskúvanie rozhodnutí

Právoplatné rozhodnutia organizačných zložiek Sociálnej poisťovne preskúmava správny súd, na základe správnej žaloby; správna žaloba sa podáva na príslušný správny súd v lehote do 2 mesiacov od doručenia rozhodnutia organizačnej zložky Sociálnej poisťovne v poslednom stupni, pričom zmeškanie

tejto lehoty nemožno odpustiť. Podanie žaloby je oslobodené od súdneho poplatku v zmysle § 4 ods. 1 písm. c) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov.

V Zbierke zákonov vyšlo:

- Opatrenie č. 241/2024 Z. z. Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o úprave súm a koeficientov kompenzačného príspevku baníkom

Účinnosť od 1. januára 2025

- Opatrenie č. 245/2024 Z. z. Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí

a rodiny Slovenskej republiky o ustanovení súm rodičovského príspevku

Účinnosť od 1. januára 2025

- Opatrenie č. 257/2024 Z. z. Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o úprave súm pomoci v hmotnej núdzi

Účinnosť od 1. januára 2025

Finančný spravodajca 2024 uverejnil:

8. Metodické usmernenie sekcie auditu a kontroly Ministerstva financií SR č. MF/011160/2024-1411 k riadeniu rizík
9. Opatrenie MF SR z 26. júna 2024 č. MF/009347/2024-74, ktorým sa ustanovuje skúšobný poriadok na vykonanie skúšky na výkon uistenia, skúšky spôsobilosti na výkon uistenia a preskúšania v oblasti vykazovania informácií o udržateľnosti
10. Oznámenie Ministerstva financií Sloven-

skej republiky č. MF/013520/2024-726 o vydaní poučenia na vyplnenie priznania k dani z nehnuteľností, k dani za psa, k dani za predajné automaty a k dani za nevýherné hracie prístroje

11. Dodatok č. 1 k Príručke na zostavenie návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2025 až 2027

12. Dodatok č. 2 k Príručke na zostavenie návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2025 až 2027



Od augusta musia mať všetky vozidlá s rýchlosťou nad 25 km/h alebo váhou nad 25 kg a rýchlosťou nad 14 km/h povinné PZP. Čo ostatné ešte mení zákon č. 381/2001 Z. z., sa dozviete v **UZ č. 28/2024**. www.zakon.sk

Pracovné voľno

z dôvodu povodní a nepriaznivého počasia



Počas trvania pracovného pomeru môžu nastať situácie, v ktorých sa zamestnanec nemôže dostať do práce, situácie a skutočnosti, ktoré zamestnancovi bránia vo výkone práce alebo znemožňujú zamestnávateľovi pridelovať zamestnancovi prácu. Zákonník práce pre tieto situácie a skutočnosti používa pojem prekážky v práci.

Počas existencie prekážky v práci zamestnanec nie je povinný prácu vykonávať, má pracovné voľno.

Podľa charakteru prekážky má zamestnanec nárok priamo zo zákona na poskytnutie pracovného voľna a jeho neprítomnosť v práci je zamestnávateľ povinný ospravedlniť.

Dĺžka pracovného voľna s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy je určená Zákonníkom práce, prípadne kolektívnou zmluvou alebo interným predpisom zamestnávateľa.

V súvislosti s povodňami a nepriaznivým počasím Zákonník práce rieši:

- prekážky v práci na strane zamestnanca:
 - zamestnanec sa nemôže dostať do práce z dôvodu znemožnenia cesty do práce [§ 141 ods. 2 písm. f) a g)],
- prekážky v práci na strane zamestnávateľa:
 - zamestnanec nemôže pracovať kvôli prestojom, poveternostným podmienkam alebo kvôli vážnym prevádzkovým dôvodom (§ 142 ods. 1 – 4).

V súvislosti s prekážkami v práci a pracovným voľnom sa podľa § 144a Zákonníka práce:

- ako výkon práce posudzuje aj doba:
 - keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci,
 - pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,
 - prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- ako výkon práce neposudzuje doba:
 - výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno,
 - počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov, pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce.

Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné podmienky, podľa § 97 ods. 4 Zákonníka práce nejde o prácu nadčas.

1. Prekážky v práci na strane zamestnanca z dôvodu povodní a nepriaznivého počasia

Podľa § 141 ods. 2 písm. f) Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno **z dôvodu znemožnenia cesty do zamestnania**

z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím.

Ak je zamestnanec invalidný a na cestu do zamestnania používa vlastné motorové vozidlo, ale z dôvodu povodní a nepriaznivého počasia sa do práce nemôže dostať, zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu pracovné voľno. V týchto prípadoch je zamestnávateľ povinný poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku na nevyhnutne potrebný čas, a to najviac na jeden deň. Ak situácia trvá dlhšie, s ohľadom na § 141 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ môže, ale nemusí, poskytnúť ďalšie pracovné voľno, a to s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy.

Podľa § 141 ods. 2 písm. g) Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno **z dôvodu nepredvídateľného prerušenia premávky alebo meškania pravidelnej verejnej dopravy, ak zamestnanec nemohol dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom.**

Ak sa zamestnanec dostavil na pracovisko omeškane alebo sa na pracovisko nedostavil vôbec z dôvodu nepredvídateľného prerušenia premávky (napr. zaplavená cesta, zaplavená železničná trať, zastavená doprava z dôvodu nepriaznivého počasia alebo iného dôvodu) alebo z dôvodu meškania pravidelnej verejnej dopravy a nemohol sa na pracovisko dostať iným primeraným spôsobom (napr. obchádzka, namiesto električky autobus, namiesto autobusu vlak a pod.), zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu pracovné voľno.

V týchto prípadoch zamestnávateľ poskytuje pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas. S ohľadom na § 141 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ

môže, ale nemusí poskytnúť z uvedených dôvodov ďalšie pracovné voľno, a to s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy.

Podľa § 141 ods. 3 písm. a) a d) Zákonníka práce zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi:

- **ďalšie pracovné voľno** z dôvodov podľa § 141 ods. 2 (nielen na nevyhnutne potrebný čas, ale aj na viac ako jeden deň) s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, ktoré si **zamestnanec odpracuje**.

S ohľadom na § 223 ods. 2 Zákonníka práce, ak u zamestnanca, ktorý vykoná prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, vzniknú dôvody neprítomnosti podľa § 141 ods. f) a g) Zákonníka práce, ktoré zasiahli do času, na ktorý má zamestnanec určený výkon práce, zamestnávateľ je povinný **ospravedlniť túto neprítomnosť dohodára v práci**. Za tento čas dohodárovi náhrada odmeny nepatrí.

Aj pri prekážkach v práci z dôvodu povodní a nepriaznivého počasia je potrebné rešpektovať spoločné ustanovenia o prekážkach v práci ustanovené v § 144 Zákonníka práce.

Podľa § 144 ods. 1 Zákonníka práce, 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.

Ak má zamestnanec právo na pracovné voľno podľa § 141 ods. 2 písm. f) a g) Zákonníka práce, zamestnávateľ nemôže odmietnuť poskytnutie pracovného voľna. Ide o to, aby zamestnávateľ včas vedel o neprítomnosti zamestnanca v práci. Formu oznámenia zákon neustanovuje. Špecifikácia formy oznámenia prekážky môže byť vymedzená v pracovnom poriadku alebo inom internom predpise zamestnávateľa.

Ak zamestnanec žiada o poskytnutie pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce, t. j. nad rámec pracovného voľna podľa § 141 ods. 2 písm. f) a g) Zákonníka práce, zamestnávateľ s poskytnutím pracovného voľna musí súhlasiť.

Podľa § 144 ods. 2 Zákonníka práce **prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať**. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Povinnosť potvrdzovania prekážky neplatí, ak osobitný predpis ustanovuje iný spôsob preukazovania a potvrdzovania prekážky v práci (napr. ePN).

Spôsob preukazovania prekážky v práci určuje zamestnávateľ v pracovnom poriadku alebo inom internom predpise zamestnávateľa. **Ak je zamestnávateľovi situácia v súvislosti s povodňami a nepriaznivým počasím všeobecne známa, preukazovanie zamestnancom nemusí vyžadovať.**

Podľa § 144 ods. 3 Zákonníka práce, ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný mu **umožniť odpracovanie zameškaného času**, ak mu v tom nebránia vážne prevádzkové dôvody. Ide o prípady, keď

zamestnanec sám chce zameškaný čas odpracovať, zamestnávateľ zamestnanca do odpracovania zameškaného času nútiť nemôže.

Pri povodni dochádza k poškodzovaniu súkromného majetku (zaplavené obydlie) a zamestnanec prednostne musí riešiť odstraňovanie následkov povodne. Zákonník práce takúto situáciu nerieši. Ak cesta do zamestnania nie je znemožnená, ani výkon práce u zamestnávateľa nie je obmedzený, ale zamestnanec do práce nejde, lebo akútne rieši **odstraňovanie následkov povodne na vlastnom majetku**, je na dohode so zamestnávateľom, či mu zamestnávateľ poskytne dovolenku, pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy alebo v krajnom prípade neospravedlnenú absenciu. Takúto situáciu by mal riešiť interný predpis zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže interný predpis vydať aj teraz pri vzniku potreby riešenia pracovného voľna v súvislosti s povodňami a nepriaznivým počasím.

Ak má zamestnanec **celodenné pracovné voľno bez náhrady mzdy**:

- podľa § 26 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení sa mu povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti **prerušuje** (ak zamestnanec čerpá pracovné voľno bez náhrady mzdy len časť dňa, t. j. za príslušný deň má vymeriavací základ pre platenie poistného, povinné sociálne poistenie sa mu neprerušuje). Prerušenie poistenia zamestnávateľ oznamuje Sociálnej poisťovni prostredníctvom registračného listu do 8 dní od vzniku prerušenia a do 8 dní po skončení prerušenia;



Tip

Upravila sa oblasť zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Zmeny sa dotkli aj obsadenia vysokokvalifikovaného miesta a podmienky pre držiteľov modrej karty. Viac v **UZ č. 24/2024. www.zakon.sk**

- podľa § 11 ods. 3 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení **sa nepovažuje za zamestnanca**, keďže v dňoch celodenného pracovného voľna bez náhrady mzdy nepoberá príjem zo zárobkovej činnosti (ak zamestnanec čerpá pracovné voľno bez náhrady mzdy len časť dňa, t. j. za príslušný deň má vymeriavací základ pre platenie preddavkov na poistné, za tento deň sa považuje za zamestnanca). Zamestnávateľ oznamuje zmenu platiteľa poistného, t. j. zamestnanca

v príslušnej zdravotnej poisťovni na deň, resp. dni pracovného voľna bez náhrady mzdy odhlási, a to v termíne do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom došlo k zmene platiteľa poistného, podaním Oznámenia zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného, kódom 2K a 2 Z. Ak zamestnanec nie je zdravotne poistný z iného dôvodu (napr. SZČO), za toto obdobie sa stáva samoplatiťelom.

2. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu povodní a nepriaznivého počasia

Podľa § 142 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojnom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (**prestoje**) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu kvôli náhlejšej, nepredvídateľnej a prechodnej situácii, ide o prestoj (napr. nefunkčné strojné zariadenie po odstránení záplav prevádzky, nedodanie surovín z dôvodu záplav a nepriaznivého počasia u dodávateľa a pod.). Ak sa zamestnávateľ v takýchto prípadoch so zamestnancom nedohodne na preradení na inú prácu, zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa § 141 ods. 2 Zákonníka práce, ak **zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy**, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

Zákonník práce nešpecifikuje, o aké poveternostné vplyvy by malo ísť.

Ak zamestnanec vykonáva takú prácu, ktorá je závislá od počasia a zamestnanec nemôže vykonávať takúto prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, má nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

Poveternostné vplyvy môžu byť príčinou prekážky v práci na strane zamestnanca v prípade prekážok na ceste na pracovisko alebo prekážkou v práci na strane zamestnávateľa, ak výkon práce je závislý od počasia. Rozdiel je v náhrade mzdy. V prípade prekážky na strane zamestnanca z dôvodu nepredvídateľného prerušenia premávky alebo meškania pravidelnej verejnej dopravy patrí pracovné voľno iba na nevyhnutne potrebný čas a bez náhrady mzdy. Pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa pre nepriaznivé poveternostné vplyvy má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.



V roku 2024 nastalo viacero významných zmien v ochrane osobných údajov. Pozývame vás na webinár s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., absolútnou špičkou na GDPR, a to: 4. 12. 2024. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu **pre iné prekážky**, ako sú prestoje alebo nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov **vážne prevádzkové dôvody**, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu nemožno nahraďiť rozhodnutím zamestnávateľa.

Podľa § 142 ods. 5 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa **požiada o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce** podľa zákona č. 215/2021 Z. z., zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas trvania tejto prekážky v práci náhradu mzdy v sume najmenej 80 % jeho priemerného zárobku. Ak teda zamestnanec nemôže vykonávať prácu kvôli vážnym prevádzkovým dôvodom (napr. zaplavená prevádzka, výpadok elektrickej energie následkom vetra), ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce a zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume 100 % jeho priemerného zárobku, ak v kolektívnej zmluve nie je dohodnuté nižšie percento náhrady (najmenej však 60 %). V prípade, že zamestnávateľ spĺňa podmienky tzv. kurzarbeitu a bude žiadať o podporu v čase skrátenej práce, poskytne náhradu za prekážku v práci v sume 80 % priemerného zárobku.

Podporu v čase skrátenej práce poskytuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny na základe žiadosti zamestnávateľa. Podpora sa poskytuje na čiastočnú úhradu nákladov na náhradu mzdy zamestnanca za každú hodinu prekážky v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu obmedzenia činnosti zamestnávateľa, a to v sume 60 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca v kalendárnom mesiaci, za ktorý sa podpora poskytuje, najviac v sume 60 % z 1/174 dvojnásobku priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podpora poskytuje. Podpora sa poskytuje v úhrne najviac 6 mesiacov počas 24 po sebe nasledujúcich mesiacov.

Ak zamestnávateľ nesplní podmienky kurzarbeitu a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny mu podporu v čase skrátenej práce neposkytne, zamestnancovi patrí náhrady mzdy v sume podľa § 142 ods. 2 až 4 Zákonníka práce.

V prípade vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa môže zamestnávateľ v súlade s § 142 ods. 6 Zákonníka práce postupovať podľa § 87a Zákonníka práce, t. j. podľa pravidiel **konta pracovného času**, za predpokladu, že je to dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo dohodnuté so zástupcami zamestnancov. Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ v dohodnutom vyrovnávacom období konta pracovného času pracovný čas rozvrhnúť tak, že v prípade nemožnosti práce zamestnanec prácu nebude vôbec vykonávať alebo odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas, a následne v prípade možnosti výkonu práce odpracuje viac hodín, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu



V tomto článku analyzujeme problematiku zodpovednosti zamestnávateľa za škodu a jej náhrady v pracovnoprávných vzťahoch podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej ako „**Zákonník práce**“), a to vo svetle rozhodovacej praxe súdov.

1. Úvod

Problematika zodpovednosti zamestnávateľa za škodu predstavuje dôležitú súčasť zodpovednostných vzťahov v právnej úprave Zákonníka práce. V akcente na skúmanie prípadov zodpovednosti zamestnancom za škodu sa problematika zodpovednosti zamestnávateľa za škodu z hľadiska jej dosahov na fungovanie a výkon vlastných činností zamestnávateľa pritom v praxi neraz dostáva do úzadia.

Základnú právnu úpravu zodpovednosti zamestnávateľa za škodu nachádzame v ôsmej časti Zákonníka práce.

Právna úprava náhrady škody podľa Zákonníka práce rieši relatívne komplexne otázky zodpovednosti zamestnávateľa za škodu v pracovnoprávných vzťahoch zamestnávateľa a zamestnanca v pracovnom pomere založenom pracovnou zmluvou podľa § 42 a nasl.

Zákonníka práce, ako aj zamestnávateľa a zamestnanca pri výkone práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223 a nasl. Zákonníka práce.

V prípade pracovnoprávných vzťahov vyplývajúcich z uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223 a nasl. Zákonníka práce, v súlade s ustanovením § 225 ods. 2 Zákonníka

práce, platí, že zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

Z hľadiska systematiky je zodpovednosť zamestnávateľa za škodu členená v Zákonníku práce tak, že zahŕňa jednak všeobecnú zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ako aj osobitné prípady zodpovednosti zamestnávateľa za škodu.

Zákonník práce vo všeobecnosti rozlišuje nasledovné druhy zodpovednosti zamestnávateľa za škodu:

- všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu (podľa § 192 Zákonníka práce);
- zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach (podľa § 193 Zákonníka práce);
- zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody (podľa § 194 Zákonníka práce);
- zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania (§ 195 Zákonníka práce).

Zákonník práce nad rámec štandardných prípadov zodpovednosti zamestnanca a zamestnávateľa za škodu upravuje aj zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch (§ 215 Zákonníka práce).

Poznámka:



Fyzickej osobe, ktorá vykonáva verejnú funkciu, zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná; fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii. Ak funkcionár odborovej organizácie pomáha pri výkone svojej funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou súčasne plniť spoločenské, hospodárske alebo sociálne úlohy zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, zodpovedá mu za škodu tento zamestnávateľ.

Občianovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je v pracovnom pomere a ktorého príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, zodpovedá za škodu vzniknutú pri tejto príprave ten zamestnávateľ, u ktorého sa príprava na povolanie vykonáva.

Zákonník práce upravuje viacero prípadov (druhov) zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, kedy je škoda pripočítateľná zamestnávateľovi a zodpovedá za ňu. Osobitné druhy zodpovednosti zamestnávateľa za škodu sú úpravami špeciálnymi, ktoré majú prednosť pred úpravou všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu; iba v prípade, ak nie je naplnený osobitný druh zodpovednosti zamestnávateľa za škodu (resp. jeho skutková podstata), vychádza sa z ustanovení o všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu. Pokiaľ teda ide o vzťah všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu a osobitných prípadov zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, osobitná úprava zodpovednosti zamestnávateľa za škodu má aplikačnú prednosť.

FO, ktorá vykonáva verejnú funkciu, zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná; fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii.

subjektívnej stránky konania. Ide tu o tzv. zodpovednosť za výsledok – škodový stav. To platí tak pre prípad všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ako aj pre prípady tzv. osobitných druhov zodpovednosti zamestnávateľa za škodu. Výnimku predstavuje jeden z prípadov tzv. všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ak škoda vznikla zamestnancovi úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh zamestnanca alebo v priamej súvislosti s ním (§ 192 ods. 1 Zákonníka práce); v uvedenom prípade je predpokladom pre vznik všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zavinené – úmyselné konanie (pripočítateľné zamestnávateľovi) proti dobrým mravom (pozri nižšie).

Na rozdiel od právnej úpravy zodpovednosti zamestnanca za škodu, zodpovednosť zamestnávateľa za škodu je vystavaná na princípe tzv. objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa. To znamená, že pre vznik zodpovednosti zamestnávateľa za škodu nie je spravidla rozhodujúca otázka zavinenia na strane zamestnávateľa ako

Pre ustálenie, že má ísť o škodu vzniknutú v rámci pracovnoprávných vzťahov, resp. že ide o pracovnoprávnou zodpovednosť zamestnávateľa za túto škodu, je potrebné vždy primárne skúmať splnenie predpokladov zodpovednosti zamestnávateľa za škodu podľa pracovného práva (Zákonníka práce). Nie je vylúčené, aby bola založená



Oslávte s nami 10. ročník konferencie Daňový a odvodový kolotoč v Grandhoteli Starý Smokovec. Rozoberať budeme koncoročné povinnosti a zmeny od roku 2025, a to: 11. – 13. 12. 2024. www.profivzdelavanie.sk.

zodpovednosť zamestnávateľa za škodu podľa iných právnych predpisov (pri naplnení skutkovej podstaty predpokladanej iným ako pracovnoprávnym predpisom). Tu možno napríklad zmieniť prípady zodpovednosti za škodu podľa občianskeho práva (§ 415 a nasl. zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník). Splnenie predpokladov zodpovednosti zamestnávateľa za škodu podľa Zákonníka práce pripadá do úvahy teda v prípadoch, ak škodová udalosť má väzbu na pracovnoprávny vzťah zamestnanca a zamestnávateľa, a to pri splnení príslušných predpokladov zodpovednosti zamestnávateľa za škodu uvedených v Zákonníku práce.

Zamestnávateľ môže zodpovedať zamestnancovi za škodu aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľ tak zodpovedá za škodu aj v prípadoch, kedy škoda vznikla ešte počas trvania pracovnoprávneho vzťahu, ak sa pracovnoprávny vzťah po vzniku škody skončí.

Poznámka:



V prípade smrti zamestnanca, ak osobitný predpis neustanovuje inak, jeho peňažné nároky (vrátane peňažných nárokov zamestnanca z titulu náhrady škody proti zamestnávateľovi) jeho smrťou nezanikajú. Peňažné nároky z pracovnoprávnych vzťahov, ktoré nemajú charakter mzdových nárokov, sa smrťou zamestnanca stávajú predmetom dedičstva.

Pojem škoda

Škoda je jedným zo základných predpokladov pre vznik zodpovednosti zamestnávateľa za škodu a rozumie sa ňou ujma, ktorá nastala (prejavuje sa) v majetkovej sfére poškodeného (t. j. majetková ujma) a je objektívne vyjadriteľná v peniazoch.

Právny pojem „škoda“ Zákonník práce nedefinuje. Pri jeho výklade je preto potrebné

Zamestnanec teda môže voči zamestnávateľovi uplatniť ustanovenia Zákonníka práce o zodpovednosti zamestnávateľa za škodu aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu. Do úvahy pripadajú aj situácie, ak škoda vznikla síce po skončení pracovnoprávneho vzťahu, avšak v dôsledku napr. porušenia povinnosti zamestnávateľa ešte počas trvania pracovnoprávneho vzťahu.

Zákonník práce upravuje v § 219 aj prípad, kedy zamestnávateľ zamestnancovi uhradil škodu, pričom však zamestnávateľ má tzv. regresný nárok voči tretej osobe, ktorá za túto škodu poškodenému zodpovedá podľa Občianskeho zákonníka. Zamestnávateľ, ktorý z titulu objektívnej zodpovednosti nahradil poškodenému zamestnancovi škodu, má nárok na náhradu voči tomu, kto poškodenému za takú škodu zodpovedá podľa osobitného predpisu, a to v rozsahu, ktorý zodpovedá miere tejto zodpovednosti voči poškodenému, ak nie je vopred dohodnuté inak.

vychádzať z právnej teórie, ako aj rozhodovacej praxe súdov.

V právnej teórii, ako aj v súdnej praxi je pojem škoda ustálený; za škodu sa považuje „skutočná škoda“ a „iná škoda“ (najmä ušlý zisk). Pojem škoda je definovaný ako ujma, ktorá nastala (prejavuje sa) a je objektívne vyjadriteľná všeobecným ekvivalentom, t. j.



Tip

V dňoch 2. – 4. 12. 2024 vás pozývame do vinárskej obce Mikulov. Pod záštitou ministerstiev nahliadneme do daňových a účtovných zákutí podnikania v ČR a SR, a to na Československom daňovom a účtovnom kongrese.

peniazmi (napr. R 55/1971, R 27/1977, R 3/1984). Škoda sa prejavuje v majetkovej sfére poškodeného; jej existenciu preukazuje poškodený; aj Zákonník práce rozlišuje skutočnú škodu a inú škodu: skutočná škoda je suma, o ktorú sa majetok poškodeného zmenšil, pričom táto suma zodpovedá hodnote, ktorú treba vynaložiť na to, aby sa vec uviedla do pôvodného stavu. Ušlý zisk predstavuje majetkovú hodnotu, ktorá zodpovedá tomu, o čo by sa majetok poškodeného zväčšil, ak by nedošlo ku škodnej udalosti.

Právna teória pod škodou rozumie majetkovú ujmu vyjadriteľnú v peniazoch, pričom skutočná škoda spočíva v skutočnom zmenšení majetku poškodeného a predstavuje majetkové hodnoty, ktoré je nutné vynaložiť na uvedenie do predošlého stavu. Inou škodou je zasa ujma spočívajúca v tom, že v dôsledku škodovej udalosti nedôjde k rozmnoženiu, zväčšeniu majetkových hodnôt,

hoci sa to dalo očakávať, ak by nebolo došlo ku škodovej udalosti. Môže ísť nielen o škodu na veciach, resp. vecnú škodu, ale aj o inú škodu alebo ujmu na zdraví zamestnancov.¹⁾

Škoda musí byť kvantifikovateľná, t. j. vyjadriteľná v peniazoch (aj keď náhrada škody od zamestnávateľa sa môže poskytnúť aj v inej forme ako v peniazoch).

Pre uplatnenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu sa vyžaduje, aby v čase jej uplatnenia škoda už existovala, t. j. zamestnanec nemôže od zamestnávateľa požadovať náhradu škody, ktorá ešte nevznikla, resp. ak ešte nedošlo do zásahu do majetkovej sféry poškodeného zamestnanca.

V prípade súdneho sporu o náhradu škody súdy skúmajú, či škoda vznikla, o aký druh škody ide, ako aj moment, kedy došlo k vzniku škody atď.

Zo súdnej praxe

Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 21. 12. 2009 spis. zn. 4 M Cdo/23/2008: „Rozlišujú sa dva druhy škody, a to skutočná škoda a ušlý zisk. Skutočnou škodou sa rozumie ujma spočívajúca v zmenšení majetkového stavu poškodeného a reprezentujúca majetkové hodnoty, ktoré bolo nutné vynaložiť, aby došlo k uvedeniu veci do predošlého stavu.

To, čo poškodenému ušlo (ušlý zisk), je ujmu spočívajúcou v tom, že u poškodeného nedošlo v dôsledku škodovej udalosti k rozmnoženiu majetkových hodnôt, hoci sa to s ohľadom na pravidelný beh vecí dalo očakávať. Ušlý zisk sa neprejavuje zmenšením majetku poškodeného (úbytkom aktív, ako je to pri skutočnej škode), ale stratou očakávaného prínosu (výnosu). Nestačí pritom iba pravdepodobnosť rozmnoženia majetku, lebo musí byť naisto postavené, že pri pravidelnom behu vecí (nebyť protiprávneho konania škodcu alebo škodnej udalosti) mohol poškodený dôvodne očakávať zväčšenie svojho majetku, ku ktorému nedošlo práve v dôsledku konania škodcu (škodovej udalosti). Pre výšku ušlého zisku je rozhodujúce, akému prospechu, ku ktorému malo reálne dôjsť, zabránilo konanie škodcu (škodová udalosť), teda konkrétne, o aký reálne dosiahnuteľný príjem poškodený prišiel.

Z uvedených charakteristík pojmov škoda, skutočná škoda a ušlý zisk je zjavné, že ide o ujmu, ktorá už nastala (vznikla), a nie o ujmu, ktorá by hypoteticky mohla vzniknúť v budúcnosti. Skutočnú škodu ani ušlý zisk preto nemožno priznať do budúcnosti ako ujmu, ktorá ešte len prípadne vznikne..... Okrem toho vzhľadom na to, že



Tip

Uľahčíte si povinnosti mzdovej účtovníčky v závere roka 2024. Online školenie k **ročnému zúčtovaniu preddavkov na daň z príjmov s Júliou Pšenkovou** sa koná 18. decembra. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

vznik škody (skutočnej aj ušlého zisku) je jedným zo základných predpokladov zodpovednosti za škodu, je nevyhnutné, aby tento predpoklad bol splnený najneskôr v dobe, kedy súd o nároku na náhradu škody rozhoduje (§ 154 ods. 1 O.s.p.). Ak teda v preskúmvanej veci konajúce súdy považovali za ušlý zisk aj budúcu ujmu na majetku žalobcu, bolo potrebné pre nesprávne právne posúdenie veci v tejto otázke ich rozsudky v napadnutej časti zrušiť a vec vrátiť prvostupňovému súdu na ďalšie konanie, bez toho, aby bolo nutné zaoberať sa aj správnosťou ich ďalších úvah o výpočte výšky škody.“

Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním

Z hľadiska predpokladov vzniku zodpovednosti zamestnávateľa za škodu je dôležité ozrejmienie pojmov „plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním“. Ide o zásadný zodpovednostný predpoklad, pokiaľ ide o vznik všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu (§ 192 Zákonníka práce), zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na odložených veciach (§ 193 Zákonníka práce) a zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania (§ 195 Zákonníka práce). V týchto prípadoch sa vyžaduje, aby škoda zamestnancovi vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Ak by škoda nevznikla pri plnení pracovných úloh alebo v súvislosti s ním, nebol by daný základný zodpovednostný predpoklad pre vznik daného druhu zodpovednosti zamestnávateľa za škodu (zamestnávateľ by za škodu podľa uvedených zákonných ustanovení nezodpovedal, prípadne by mohol zodpovedať za škodu podľa iných ako pracovnoprávných predpisov a pod.).

Čo je plnením úloh zo strany zamestnanca a kedy ide o priamu súvislosť s plnením úloh zamestnanca, upravuje § 220 a nasl. Zákonníka práce.

Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná

na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrovanie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť však podľa Zákonníka práce sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

Cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.

Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.



Tip

Účtovníci, uľahčíte si koncoročné povinnosti. V online školení s Ing. Vladimírom Ozimým získate presný postup, **ako zostaviť účtovnú závierku a vyplniť daňové priznanie PO** za rok 2024. Už 10. decembra.

Posúdenie, či škoda bola spôsobená pri plnení pracovných úloh, prípadne v priamej súvislosti s ním alebo naopak pri činnosti už vybočujúcej z tohto zákonom stanoveného rámca, teda, či išlo o tzv. exces, je potrebné posúdiť podľa okolností konkrétneho prípadu.

Pri zodpovednosti za škodu spôsobenú porušením povinností „v súvislosti“ s plnením

Zavinenie

Ako už bolo ozrejmené, na rozdiel od zodpovednosti zamestnanca za škodu, zodpovednosť zamestnávateľa za škodu je v pracovnom práve vybudovaná na princípe tzv. objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, t. j. vzniká spravidla (až na výnimku) bez ohľadu na zavinenie na strane zamestnávateľa – ide o tzv. zodpovednosť za výsledok.

Skúmanie otázky zavinenia (a to nielen na strane zamestnávateľa samotného, ale aj na strane zamestnanca) je však vo viacerých prípadoch právne relevantné, resp. nevyhnutné aj v prípade skúmania existencie a rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa za škodu.

Ako už bolo uvedené, skúmanie zavinenia je nevyhnutné v prípade všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ak škoda bola spôsobená úmyselným konaním proti dobrým mravom podľa § 192 ods. 1 Zákonníka práce (pozri nižšie).

Taktiež skúmanie zavinenia je dôležité aj z hľadiska možného zavinenia či spoluzavinenia škody konaním samotného zamestnanca. Podľa § 218 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zavini-

l pracovných úloh nejde o akúkoľvek, teda aj len o nepriamu súvislosť, ale o priamu súvislosť.

O túto kvalifikovanú súvislosť ide najmä vtedy, keď ide o úkony potrebné pre výkon práce, o úkony počas práce obvyklé alebo nutné pred začiatkom práce alebo po jej skončení, ďalej vtedy, keď ide o činnosť, ktorá napomáha plneniu úloh zamestnávateľa.

aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí.

Zamestnávateľ sa taktiež v prípadoch osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania zamestnanca podľa § 195 Zákonníka práce za podmienok uvedených v § 196 ods. 1 a 2 Zákonníka práce môže zbaviť úplne alebo sčasti zodpovednosti za škodu (pričom sa určí časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, a to podľa miery jeho zavinenia – § 196 ods. 3 Zákonníka práce). Prípadné (spolu)zavinenie zamestnanca má zásadný vplyv na rozsah náhrady škody zo strany zamestnávateľa.

Otázku zavinenia je potrebné taktiež skúmať s ohľadom na prípadné premlčanie nároku zamestnanca na náhradu škody (úmyselne spôsobená škoda – pozri nižšie).

Zavinenie predstavuje subjektívnu stránku konania a vyjadruje vnútorný psychický vzťah subjektu, ktorý mal škodu spôsobiť, k výsledku svojho konania. Možno pritom rozlišovať rôzne formy a stupne zavinenia. Škodu možno spôsobiť vedomou či nevedomou nedbanlivosťou, prípadne tiež s priamym alebo nepriamym úmyslom.



Tip

Aké novinky do oblasti BOZP prináša rok 2025? Druhý ročník **konferencie k BOZP** sme pre veľký záujem rozšírili aj o ochranu pred požiarimi. Viac na www.profivzdelavanie.sk.



Zavinenie sa vzťahuje na všetky podstatné okolnosti konania a musí existovať v čase relevantnom z hľadiska vzniku škody. Zavinenie zahŕňa v sebe dve zložky, a to vedomostnú zložku a vôľovú zložku. Pri úmyselnom zavinení existuje vedomostná aj vôľová zložka. Subjekt vie, že svojím konaním môže škodu spôsobiť a škodu spôsobiť chce, prípadne je s jej vznikom uzročený. Naopak, pri nedbanlivosti existuje len vedomostná zložka. Nedbanlivostným konaním subjekt nechce škodu druhej strane spôsobiť, avšak predsa dochádza k vzniku škody.

Úmyselné zavinenie sa štandardne rozdeľuje na priamy úmysel a nepriamy úmysel. Pri priamom úmysle škodca vedel, že svojím konaním škodu spôsobí a chcel ju spôsobiť. Škodca teda chcel porušiť záujem chránený zákonom predchádzať vzniku škody. Pri nepriamom úmysle škodca vedel, že jeho konaním môže dôjsť k vzniku škody a pre prípad, že ju spôsobí, bol s tým uzročený.

Nedbanlivostné konanie zahŕňa vedomú nedbanlivosť a nevedomú nedbanlivosť. Pri vedomej nedbanlivosti škodca vedel, že môže porušiť alebo ohroziť záujem chránený zákonom, ale bez primeraných dôvodov sa spoliehal, že také porušenie alebo ohrozenie nespôsobí. Aj keď v tomto prípade škodca výslovne nechce škodu spôsobiť, avšak nevynaložil primerané úsilie zabrániť vzniku škody. Pri nevedomej nedbanlivosti subjekt nevedel, že svojím konaním môže spôsobiť škodu, hoci o tom vzhľadom na okolnosti a na svoje osobné pomery vedieť mal a mohol. Subjekt sa v tomto prípade bez primeraných dôvodov spoliehal na to, že škodu nespôsobí. Na rozdiel od priameho či nepriameho úmyslu, pri nedbanlivostnom konaní chýba vôľová zložka svojím konaním škodu spôsobiť, avšak subjekt svojím konaním škodu predsa spôsobí – to platí tak v prípade vedomej, ako aj nevedomej nedbanlivosti.

2. Predchádzanie škodám

Zámerom právnej úpravy je nastaviť pravidlá prevencie tak, aby ku škodám nedochádzalo, resp. aby sa minimalizoval ich rozsah, resp. spôsobené následky. Tomu zodpovedá zakotvenie súboru pravidiel správania sa pre zamestnanca aj zamestnávateľa

s ohľadom na predchádzanie škodám. Týmto pravidlami Zákonník práce vo svojej ôsmej časti poskytuje úvod do problematiky zodpovednostných vzťahov vyplývajúcich zo vzniku škody.

Predchádzanie škodám na strane zamestnávateľa

Zamestnávateľ je povinný svojím zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie (§ 177 ods. 1 Zákonníka práce). Porušením preventívnej povinnosti v zmysle § 177 ods.1 Zákonníka práce môže viesť podľa okolností

prípadu až k vzniku zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, resp. za jej časť (napr. rozsah, intenzita nedostatkov vo väzbe na dlhodobé pretrvávajúce problémy, ktoré zamestnávateľ na prevádzke vedome neriešil a pod.).

Pokiaľ zamestnávateľ v prípade vzniku škody poukazuje na všeobecnú prevenčnú



Tip

Zodpovedáte za oblasť **GDPR**? Udržte krok s **najnovšími pravidlami** vďaka školeniu s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., ktoré pre vás chystáme vo vychýrených **kúpeľoch Spa Aphrodite**. www.profovzdelavanie.sk.

povinnosť zamestnanca podľa § 178 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, tejto primerane zodpovedá vlastná všeobecná prevenčná povinnosť zamestnávateľa podľa § 177 Zákonníka práce, podľa ktorej zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia

života, zdravia a majetku a ak zistí nedostatk, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.

Je teda základnou povinnosťou zamestnávateľa svojim zamestnancom zabezpečovať riadne pracovné podmienky, ktoré sa nestanú príčinou vzniku škody.

Kontrola vecí

Prevenčnú povinnosť zamestnávateľa podľa § 177 ods. 1 Zákonníka práce zákonodarcu v rámci úpravy prevencie vzniku škôd doplnil aj o oprávnenie zamestnávateľa vykonávať kontrolu vecí vnášaných na pracovisko alebo z pracoviska zamestnancom odnášaných. V súlade s § 177 ods. 2 Zákonníka práce, na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.

Účelom tejto úpravy je prevencia vzniku škôd na majetku zamestnávateľa, v širšom význame tiež tretích osôb (napr. zákazníkov prevádzky zamestnávateľa a pod.). Vymedzenie účelu kontroly je zákonom stanovené pomerne široko ako „ochrana majetku zamestnávateľa“. Predmet ochrany (majetok zamestnávateľa) môže zahŕňať tak hmotný, ako aj nehmotný majetok zamestnávateľa (napr. softvér, databázy atď.), resp. hnutelný aj nehnuteľný majetok. Kontrola zo strany zamestnávateľa môže byť fyzická, s prihliadnutím na nehmotný majetok zamestnávateľa a rozvoj technológií, ale taktiež možno vykladať dotknuté ustanovenie tak, že by malo zahŕňať aj možnosť vykonať kontrolu virtuálnu

(napr. počítačových, na zabránenie nedovoleného vynášania nehmotného majetku zamestnávateľa do rúk tretích osôb a pod.).

Zamestnávateľ má oprávnenie kontrolovať jednak veci zamestnancom vnášané na pracovisko (napr. z titulu dodržiavania bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov na pracovisku, kedy vnášanie určitých predmetov na pracovisko je nevyhnutné vylúčiť, prípadne obmedziť), ako aj kontrolu vecí zamestnancom vynášaných z pracoviska (napr. zabránenie krádežiam majetku zamestnávateľa). Kontrola je vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, ktoré je potrebné chápať v jeho širokom vymedzení (podľa okolností napr. celý objekt zamestnávateľa, nie nevyhnutne len konkrétne pracovisko zamestnanca atď.).

Zamestnávateľ pravidlá výkonu kontroly podľa tohto zákonného ustanovenia má bližšie určiť vo vnútornom predpise, spravidla pracovnom poriadku. Vo vnútornom predpise sa zamestnávateľovi odporúča najmä bližšie upraviť podmienky výkonu kontroly vecí vnášaných alebo vynášaných úpravou konkrétneho priebehu kontroly vo vlastných podmienkach zamestnávateľa, vymedzenie osôb oprávnených na výkon kontroly, podmienky odkladania určitých predmetov na vyhradených miestach či špecifikáciu



Chcete mať istotu, že vaša **daňová závierka a daňové priznanie za rok 2024** sú bez chýb? Získajte overené návody na online školení s daňovou poradkyňou Soňou Ugróczy, a to: 30. 1. 2025. www.profitvzdelavanie.sk.

predmetov, ktorých vnášanie na pracovisko je úplne zakázané a pod.

Zákonník práce zároveň limituje rozsah kontrolného oprávnenia zamestnávateľa s ohľadom na práva a oprávnené záujmy zamestnanca. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť. Taktiež je nevyhnutné rešpektovanie ochrany súkromia zamestnanca.

Kontrola musí byť predovšetkým primeraná a mala by prebehnúť iba v rozsahu nevyhnutnom pre dosiahnutie jej účelu. Pôjde najmä o kontrolu náhodnú, resp. pri dôvodom podozrení a súčasne pri informovaní zamestnanca o možnosti výkonu kontroly. V tomto kontexte je predovšetkým potrebné zmieniť otázky ako ochrana súkromného vlastníctva zamestnanca vrátane otázky prístupného rozsahu kontroly digitálneho obsahu (kontrola mobilných telefónov atď.), ochrana osobných údajov zamestnanca atď. Osobitnou výzvou môže byť odmietnutie súčinnosti zo strany zamestnanca – tu je

potrebné postupovať podľa okolností konkrétneho prípadu, vrátane rozlišovania, či kontrola prebieha s ohľadom na veci vo vlastníctve zamestnanca alebo ide o zverené pracovné prostriedky vo vlastníctve zamestnávateľa a pod; v takom prípade môže byť obzvlášť nevyhnutné výkon kontroly uskutočniť za prítomnosti viacerých zodpovedných osôb (resp. svedkov) s vyhotovením príslušného záznamu (protokolu) o výkone kontroly, ktorý môže neskôr slúžiť napr. aj ako dôkazný prostriedok v disciplinárnom konaní voči zamestnancovi a pod. Nie je možné vylúčiť ani potrebu zohľadnenia a aplikácie trestnoprávných predpisov (napr. v prípade pokusov o krádež).

V kontexte výkonu tohto kontrolného oprávnenia zamestnávateľa môže byť potrebné výkon kontroly v konkrétnych podmienkach zamestnávateľa prispôbiť či limitovať taktiež s ohľadom na rešpektovanie iných ustanovení Zákonníka práce, najmä s ohľadom na § 13 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý upravuje podmienky monitoringu zamestnancov.

Poznámka:



V súlade s § 13 ods. 4 Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitej povahe činností zamestnávateľa narušať 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 mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

Zo súdnej praxe

Rozsudok Krajského súdu Prešov zo dňa 24. 8. 2016 spis. zn.: 10CoPr/1/2015: „44. Čiastočne zodpovedným za pracovný úraz nebohého V. D. je okrem neho samotného aj vodič V. D., ktorý bol právoplatne v súvislosti so smrťou poškodeného uznaný vinný zo spôsobenej smrti, ktorý potom, ako po pokyne poškodeného začal



Tip

Spotrebná daň z tabakových výrobkov sa bude vzťahovať aj na náplne do elektronickej cigarety a nikotínové vrecúška. Dve novely zákona majú až 7 rôznych účinností. Všetko prehľadne nájdete v **ÚZ 33/2024**. www.zakon.sk

cúvať a videl ho v spätnom zrkadle, mal okamžite zastáť potom, ako stratil vizuálny kontakt s poškodeným, t. j. mal zastaviť cúvajúcí stroj potom, ako poškodeného V. D. prestal vidieť v spätnom zrkadle. Je však nepochybné, že rozhodnou mierou zavinil pracovný úraz poškodeného jeho zamestnávateľ, žalovaný, a to porušením pokynu Krajského riaditeľstva Policajného zboru v Prešove, aby sa práce vykonávali mimo dopravnú špičku, ako aj tým, že stavenisko nebolo od druhého jazdného pruhu oddelené stavebným zariadením ani kužeľmi. Je nepochybné, že v čase pracovného úrazu neobohatého V. D. panovali na stavenisku podmienky zavinene žalovaným, ktoré mali bezprostredne vplyv a súvis s pracovným úrazom poškodeného a preto sa žalovaný môže zbaviť svojej zodpovednosti za tento pracovný úraz len v nepatrnej časti (10 %), keď v tomto rozsahu zodpovedajú za tento pracovný úraz samotný poškodený a vodič V. D.

Okrem neposkytnutia náležitých a predpísaných školení o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci žalovaný porušil zákonnú prevenčnú povinnosť uvedenú v § 177 Zákonníka práce, keď nielenže nezabezpečil riadne pracovné podmienky, ale dokonca postupoval priamo v rozpore so záväznými pokynmi projektanta stavby, ako aj s pokynom správneho orgánu na úseku bezpečnosti cestnej premávky Krajského dopravného inšpektorátu, s tým, že úraz žalovaného bol v bezprostrednej súvislosti s porušením pravidiel bezpečnosti práce počas cestnej premávky. 45. Poukazujúc na uvedené preto odvolací súd v súlade s ustanovením § 388 CSP zmenil rozhodnutie súdu prvej inštancie tak, že žalovaný je zodpovedný za škodu vzniknutú v dôsledku smrteľného pracovného úrazu V. D. v rozsahu 90 %.“

Predchádzanie škodám na strane zamestnanca

Z hľadiska možnosti zbavenia sa zamestnávateľa zodpovednosti za škodu (čiastočne či úplne) je potrebné zmieniť aj úpravu prevenčných povinností na strane zamestnanca.

Zákonník práce požaduje aj od zamestnanca, aby si zamestnanec počínal tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu (§ 178 ods. 1 Zákonníka práce). Ide o všeobecnú prevenčnú povinnosť zamestnanca.

Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný na ňu upozorniť vedúceho zamestnanca. Ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zások, je povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke

osoby. Ak zamestnanec zistí, že nemá utvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť to vedúcemu zamestnancovi (§ 178 ods. 2 Zákonníka práce).

Zamestnanec má teda jednak špecifickú notifikačnú povinnosť (povinnosť upozorniť vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu, ak zamestnanec o nej nadobudne vedomosť), ako aj povinnosť aktívne zakročiť, ak škodu možno odvrátiť neodkladným zásokom zamestnanca (ak ho zákon od tejto povinnosti v špecifických prípadoch neoslobodzuje). Zákonník práce dokonca ukladá zamestnancovi povinnosť zamestnávateľovi prostredníctvom vedúceho zamestnanca hlásiť aj nedostatky v jeho pracovných podmienkach, ktoré by mohli viesť k vzniku škody; nesplnenie tejto povinnosti je preto potrebné taktiež dôsledne skúmať pri posúdení zodpovednosti zamestnávateľa za vzniknutú škodu.



Tip

Mzdové centrum je spoľahlivá skratka k informáciám a riešeniam z oblasti miezd a personalistiky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

3. Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

Pod všeobecnú zodpovednosť zamestnávateľa za škodu budú patriť všetky prípady zodpovednosti zamestnávateľa za škodu s výnimkou osobitných prípadov zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktoré sú Zákonníkom práce upravené samostatne. Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu sa teda aplikuje na princípe subsidiarity, t. j. prichádza do úvahy len vtedy, ak nie sú naplnené predpoklady niektorého z prípadov osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu uvedené v ustanoveniach § 193, § 194 a § 195 Zákonníka práce.

Podľa § 192 ods. 1 Zákonníka práce zodpovedá zamestnávateľ zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.

Podľa § 192 ods. 2 Zákonníka práce zodpovedá zamestnávateľ zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.

Predpokladom vzniku všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu podľa Zákonníka práce sú nasledovné podmienky, ktoré musia byť splnené kumulatívne:

1. protiprávne konanie pripočítateľné zamestnávateľovi: porušenie právnych povinností/úmyselné konanie proti dobrým mravom/porušenie povinností zamestnancom, ktorý konal v rámci plnenia úloh zamestnávateľa,

2. vznik škody na strane zamestnanca,
3. príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom a vznikom škody,
4. škoda vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním/v rámci plnenia úloh zamestnávateľa jeho zamestnancami.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu je objektívnou (bezvýhradnou) zodpovednosťou, pri ktorej sa zavinenie na strane zamestnávateľa neskúma (jedinou výnimkou je prípad zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú úmyselným konaním proti dobrým mravom, keď sa vyžaduje preukázanie úmyselného konania odporujúceho dobrým mravom). Obmedzenie všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu prichádza do úvahy pri spoluzavinení poškodeného zamestnanca. Naplnenie jednotlivých predpokladov vzniku všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu je dostatočné na to, aby bola založená zodpovednosť zamestnávateľa za škodu so všetkými právnymi následkami.

V rámci tzv. všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu rozlišujeme tri rôzne skutkové podstaty všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu v rámci všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu v nasledovných prípadoch:

- a) Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním (§ 192 ods. 1 Zákonníka práce).



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

- b) Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním (§ 192 ods. 1 Zákonníka práce).
- c) Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnancovi spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene (§ 192 ods. 2 Zákonníka práce).

Pokiaľ ide o prvé dve skutkové podstaty všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu podľa § 192 ods. 1 Zákonníka práce, predpokladá sa porušenie povinnosti alebo rozpor s dobrými mravmi, a to akýmkkoľvek osobami, t. j. či už zamestnávateľom, zamestnancami zamestnávateľa, prípadne

tiež tretími osobami. Spoločnou požiadavkou pre vznik zodpovednosti zamestnávateľa za škodu v týchto dvoch prípadoch je požiadavka, že k vzniku škody došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. V prípadoch podľa § 192 ods. 1 Zákonníka práce teda zamestnávateľ zodpovedá za škodu objektívne, a to bez ohľadu na skutočnosť, ktorý subjekt porušil svoju právnu povinnosť, resp. ktorý subjekt konal úmyselne v rozpore s dobrými mravmi.

Postačí teda pre vznik všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, že škoda vznikla zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, pri splnení predpokladu porušenia povinnosti, resp. úmyselného konania proti dobrým mravom, v dôsledku čoho mala vzniknúť škoda.

Protiprávne konanie

Za protiprávne konanie sa pokladá konanie, ktoré je v rozpore s právom; pre prípad zodpovednosti zamestnávateľa za škodu sa má na mysli konanie (alebo opomenutie konať), ktoré je v rozpore so Zákonníkom práce, inými pracovnoprávnymi predpismi alebo tiež pracovnou zmluvou. Porušenie povinností pri plnení pracovných úloh zamestnancom alebo v priamej súvislosti s týmto plnením môže vyplývať však aj z ďalších právnych

predpisov. Môže ísť aj o povinnosti vyplývajúce z pracovného poriadku, určených pracovných postupov, ale aj z obsahu pracovnej zmluvy.

Zákonník práce výslovne ako predpoklad všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu nepoužíva pojem „protiprávne konanie“, ale požaduje porušenie povinností, v dôsledku ktorého mala vzniknúť škoda.

Poznámka:



Pokiaľ ide o povinnosti samotného zamestnávateľa, v súlade so základnými povinnosťami zamestnávateľa v pracovnom pomere, ktoré sú vymedzené v § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou. Podobne tak aj zamestnávateľom zamestnávajúcim zamestnancov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa v § 224 ods. 2 Zákonníka práce ukladajú povinnosti utvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, vrátane povinnosti poskytovať potrebné základné



Tip

Uvítali by ste konkrétnu tému? Pošlite svoj tip na hornikova@pp.sk.

prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky. Na uvedené základné povinnosti zamestnávateľa nadväzuje celý rad ďalších právnych povinností zamestnávateľa, ktoré sú obsiahnuté v Zákonníku práce a ďalších právnych predpisoch.

Otázka, či protiprávny stav nastal alebo nie, je založená na objektívnom posúdení. Protiprávnosť konania preukazuje spravidla

zamestnanec, prípadne môže protiprávnosť konania vyplývať aj z rozhodnutia orgánov verejnej moci a pod.

Úmyselné konanie proti dobrým mravom

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu môže vyplývať aj z úmyselného konania proti dobrým mravom. Pre založenie zodpovednosti za škodu spôsobenú úmyselným konaním proti dobrým mravom je na rozdiel od zodpovednosti za škodu spôsobenú porušením právnych povinností nevyhnutné, aby konanie škodcu dosahovalo taký stupeň závažnosti, že u škodcu je vo vzťahu k dosahovanému výsledku preukázané úmyselné konanie odporujúce dobrým mravom. Zamestnávateľ resp. akákoľvek iná osoba v tomto prípade koná v rozpore s dobrými mravmi (teda nevyžaduje sa tu porušenie povinností). Ide o prípady, kedy osoba, ktorej konanie je pripočítateľné zamestnávateľovi, koná s priamym alebo nepriamym úmyslom v rozpore s dobrými mravmi a následkom takéhoto konania je vznik škody. Úmyselné konanie proti dobrým mravom „nahrádza“ požiadavku porušenia povinností ako jedného zo zodpovednostných predpokladov.

V zmysle judikatúry súdov SR dobré mravy sú určitými morálnymi mantinelmi v správaní ľudí, pričom nemajú zväčša písomnú podobu, ale sú vytvárané vo vedomí užšieho spoločenstva, ktoré správanie je možné akceptovať a ktoré správanie nie je prijateľné pre spoločnosť. Aj keď pojem „dobré mravy“ nedefinuje žiadna právna norma, vo všeobecnosti ide o také pravidlá morálneho charakteru, ktoré sú všeobecne platné a uznávané v demokratickej spoločnosti, v ktorej sa uplatňuje a presadzuje vzájomná slušnosť, ohľaduplnosť a vzájomné rešpektovanie. Je to súhrn etických a kultúrnych pravidiel v spoločnosti všeobecne uznávaných. Činnosť, ktorá smeruje proti takýmto pravidlám, potom možno označiť za konanie proti dobrým mravom. Aj v pracovnoprávnych vzťahoch treba dodržiavať nielen konkrétne ustanovenia pracovnoprávnych predpisov, ktoré výslovne špecifikujú pravidlá správania sa, ale aj dobré mravy.

Príčinná súvislosť medzi porušením právnych povinností, resp. úmyselným konaním proti dobrým mravom a vznikom škody

Príčinná súvislosť znamená, že medzi konaním a vzniknutou škodou musí byť vzťah príčiny a následku, jej existencia musí byť v každom konkrétnom prípade bezpečne preukázaná, nestačí ju len predpokladať. Treba pritom rozlišovať medzi príčinami hlavnými či priamymi a príčinami vedľajšími

či nepriamymi. Ak majú byť splnené podmienky zodpovednosti za škodu, konanie musí byť následkom aspoň jednej z hlavných príčin, vzťah medzi konaním a vzniknutou škodou musí byť bezprostredný a nie sprostredkovaný (napr. takouto priamou a bezprostrednou príčinou vzniku škody



Tip

Zamerajte svoju reklamu cielene. Ponúkame nezávislý mediálny priestor. Kontaktujte nás na inzercia@pp.sk.

môže byť technický stav motorového vozidla). V otázke skúmania danosti príčinnej súvislosti možno poukázať tiež na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cdo 292/2006 (publikovaný pod č. 2 ZSP 1/2008), podľa ktorého atribútom príčinnej súvislosti je priamosť pôsobenia príčiny na následok, pri ktorej príčina priamo (bezprostredne) predchádza následku a vyvoláva ho. Vzťah príčiny a následku musí byť preto priamy, bezprostredný, neprerušený, nestačí, ak je iba sprostredkovaný.

Vzťah príčinnej súvislosti (kauzálny nexus) sa v právnej teórii definuje ako priama väzba javov (objektívnych súvislostí), v rámci ktorého jeden jav (príčina) vyvoláva druhý

jav (následok). O vzťah príčinnej súvislosti ide, ak je medzi porušením povinnosti a škodou vzťah príčiny a následku. Ak bola príčinou vzniku škody iná skutočnosť, zodpovednosť za škodu nenastáva, zodpovednosť nemožno robiť závislou od neobmedzenej kauzality. Pri zisťovaní príčinnej súvislosti treba preto škodu „izolovať“ od všeobecných súvislostí a skúmať len to, ktorá príčina ju vyvolala, pritom nie je rozhodujúce časové hľadisko, ale vecná súvislosť príčiny a následku. Pre záver o existencii príčinnej súvislosti nestačí pravdepodobnosť, príčinná súvislosť musí byť vždy s istotou preukázaná (bezpečne zistená), pričom dôkazné bremeno zafažuje poškodeného.

Zodpovednosť za škodu z dôvodu porušenia právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnancami konajúcimi v jeho mene

V prípade tretej skutkovej podstaty všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu podľa § 192 ods. 2 Zákonníka práce je naopak z hľadiska vzniku zodpovednosti zamestnávateľa za škodu rozhodujúca aj skutočnosť, aký subjekt mal škodu zamestnancovi spôsobiť. Táto tretia skutková podstata je z hľadiska subjektu vymedzená „užšie“, t. j. predpokladom vzniku zodpovednosti

i zamestnávateľa za škodu podľa § 192 ods. 3 Zákonníka práce je protiprávny úkon zamestnancov konajúcich v mene zamestnávateľa v rámci plnenia úloh zamestnávateľa (napr. vedúceho zamestnanca, povereného zamestnanca atď.). Pritom vôbec nezáleží, pri akej konkrétnej činnosti vznikla poškodenému zamestnancovi škoda.

Príklad:



V praxi častým prípadom tohto typu zodpovednosti zamestnávateľa za škodu je nevydanie potvrdenia o zamestnaní zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru zodpovedným zamestnancom zamestnávateľa podľa § 75 ods. 2 Zákonníka práce (súdy v minulosti priznali v takýchto prípadoch zamestnancovi aj náhradu škody v dôsledku ušlého zárobku u nového/ďalšieho zamestnávateľa).

Vylúčenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu

Zákonník práce pri všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu vymedzuje v § 192 ods. 3 Zákonníka práce prípady, kedy zamestnávateľ zamestnancovi za škodu

nezodpovedá, t. j. prípady vylúčenia zodpovednosti zamestnávateľa za škodu. Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom



Od 1. 8. a 1. 1. 2025 sa mení Zákonník práce. Rozširuje uplatnenie rekreačného poukazu, sprísňuje podmienky pracujúcich 15-ročných, povinnosti subdodávateľov. Zmeny nájdete v ÚZ č. 27/2024. www.zakon.sk.

náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré zamestnanec použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa.

Ak zamestnanec teda použije pracovné pomôcky, resp. veci v jeho vlastníctve bez písomného súhlasu zamestnávateľa na výkon práce, resp. v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh a na týchto predmetoch vznikne škoda, zamestnávateľ za túto

škodu zamestnancovi podľa Zákonníka práce zodpovedať nebude. Ak zamestnávateľ s použitím prostriedkov zamestnanca súhlasí, požaduje sa z hľadiska právnej istoty súhlas zamestnávateľa s týmto postupom v písomnej forme. Písomným súhlasom zamestnávateľa s použitím prostriedkov zamestnanca sa zakladá prípadná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na týchto veciach za predpokladu ich použitia pri, resp. v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh zamestnanca.

Zo súdnej praxe

Rozsudok Krajského súdu Prešov zo dňa 13. 6. 2024 spis. zn.: 9CoPr/2/2023: „35. Zákonník práce zakotvuje zvýšenú ochranu zamestnanca, a to aj v prípade neplatnosti právneho úkonu, v súvislosti s ktorou sa vychádza z predpokladu dobrej vôle na strane zamestnanca. Ak neplatnosť právneho úkonu spôsobí aj zamestnávateľ, takáto neplatnosť nemôže byť na ujmu zamestnanca, s výnimkou prípadu, že túto neplatnosť spôsobil zamestnanec výlučne sám, napríklad falšovaním dokladov, zamlčaním potrebných skutočností a podobne.

Aj neplatný právny úkon v pracovnom práve môže byť základom pre vznik nároku na náhradu škody alebo nároku na náhradu mzdy. Výkon závislej práce pri neplatnej pracovnej zmluve právna teória aj súdna prax označuje ako faktický pracovný pomer, resp. za faktickú závislú prácu, ktorej zákon priznáva určité právne účinky a následky. Faktický pracovný pomer vzniká pri výkone závislej práce, výkon ktorej nastal, aj keď na základe neplatnej pracovnej zmluvy. Pri analýze právnej povahy a podstaty faktického pracovného pomeru treba odlišovať neplatnosť pracovnej zmluvy ako dvojstranného právneho úkonu a samotný takzvaný faktický pracovný pomer ako zákonný dôsledok tejto neplatnosti pracovnej zmluvy. V prípade neplatnosti pracovnej zmluvy nevznikne zamestnancovi povinnosť vykonávať prácu, avšak v prípade, že z jeho strany bolo plnenie na základe neplatnej pracovnej zmluvy už uskutočnené, považuje sa toto plnenie za bezdôvodné obohatenie (§ 222 ZP), ktoré treba vrátiť. Toto bezdôvodné obohatenie poskytuje zamestnávateľ „zamestnancovi“ v sume rovnajúcej sa výške mzdy za vykonanú prácu, keďže zamestnávateľ je povinný vydať to, čo by zamestnancovi musel plniť za skutočne vykonanú prácu v prípade, ak by pracovná zmluva bola platne uzavretá. Až do ukončenia pracovnej činnosti zamestnanca sa na tento právny vzťah hľadí, akoby to bol platný pracovný pomer so všetkými právnymi nárokmi vyplývajúcimi z pracovného pomeru založeného platnou pracovnou zmluvou. Pokiaľ sa faktické zamestnanie ukončí faktickým nepridelovaním práce, nemôže mať takýto zamestnanec právo na výpovednú dobu a tým ani na odstúpné; tým však nie sú dotknuté možnosti založenia zodpovednostnému právneho vzťahu z titulu náhrady škody, ohľadne ktorého musia byť splnené potrebné zodpovednostné predpoklady.

.... Odvolací súd zastáva názor, že žalobca síce bol jedinou osobou, s ktorou bola zo strany právneho predchodcu žalovaného uzavretá pracovná zmluva (ktorá sa napokon ukázala ako neplatná), súčasne však žalovaný v konaní neunesol dôkazné bremeno v tom smere, že za neplatnosť pracovnej zmluvy ako právneho úkonu si môže žalobca len sám. Žalobcovi ako zamestnancovi tak aplikujú § 17 ods. 3 ZP nemôže byť neplatnosť tohto právneho úkonu na ujmu.



Tip

100 % overené a odborné informácie z oblasti daní, účtovníctva, miezd, práva a verejnej správy nájdete na www.zakon.sk. V e-shope si vyberiete z elektronických i tlačенých zdrojov. Zjednodušia vám prácu.

.... Aj keď faktický pracovný pomer zaniká ukončením výkonu práce pre zamestnávateľa a fyzickej osobe, ktorá ako zamestnanec uzatvorila neplatnú pracovnú zmluvu, neprislúchajú nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, vychádzajúc z § 17 ods. 3 druhá veta ZP takáto fyzická osoba má nárok na náhradu škody, ktorá jej vznikla tým, že nebola dodržaná výpovedná doba. Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu je príkladom tzv. objektívnej zodpovednosti, v prípade ktorej sa nevyžaduje zavinenie, čo znamená, že fyzickej osobe vystupujúcej v postavení zamestnanca, resp. domnelého zamestnanca pri výkone faktickej závislej práce postačuje preukázanie (i) protiprávneho konania na strane zamestnávateľa, (ii) vzniku škody na strane zamestnanca a (iii) príčinnej súvislosti (kauzálneho nexu) medzi protiprávnym úkonom a vznikom škody. V súdom prípade považuje odvolací súd uvedené podmienky pre priznanie náhrady škody vo výške náhrady mzdy za obdobie od 25. 2. 2016 do 30. 4. 2016 za splnené, keď protiprávne konanie na strane zamestnávateľa spočíva v uzavretí neplatnej pracovnej zmluvy, v príčinnej súvislosti s ktorým došlo zo strany právneho predchodcu žalovaného k nevyplateniu mzdy žalobcovi za špecifikované obdobie, čo na jeho strane predstavuje konkrétnu materiálnu škodu.

... Aplikujúc už opakovane uvádzanú zákonnú zásadu, že neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak túto nespôsobil sám (§ 17 ods. 3 ZP), odvolací súd konštatuje, že ako v prípade nevyplatenia mzdy, resp. náhrady mzdy zamestnancovi vzniká nárok na zaplatenie úroku z omeškania z jednotlivých ich mesačných nárokov od nasledujúceho dňa po dni ich splatnosti, tak aj v prípade bezdôvodného obohatenia, respektíve náhrady škody titulom nárokov z faktického pracovného pomeru vzniká žalobcovi nárok na úrok z omeškania za rovnakých podmienok. Preto sa odvolací súd aj vo vzťahu k úroku z omeškania stotožňuje s bodmi 63. až 66. odôvodnenia napadnutého rozsudku a v podrobnostiach na tieto poukazuje.

Náhrada škody pri všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu

Spôsob a výšku náhrady škody upravuje § 217 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu (zamestnávateľ má možnosť voľby, ak to okolnosti prípadu pripúšťajú). Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia. Vychádza sa tu z trhovej ceny veci v čase vzniku škody na nej, a to zohľadňujúc jej stav, resp. opotrebenie (teda nie je rozhodujúca cena veci v čase

jej zakúpenia poškodeným, ale jej hodnota v čase vzniku škody). Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zavinil aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí. V Zákonníku práce je zakotvená zásada tzv. delenej zodpovednosti a je upravená ako výlučná. V prípade spoluzodpovednosti zamestnanca za vzniknutú škodu sa zodpovednosť zamestnávateľa tomu primerane obmedzí. Dôkazné bremeno ohľadom (spolu)zavinenia škody zamestnancom zaťažuje zamestnávateľa.

4. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach je osobitným prípadom zodpovednosti zamestnávateľa za škodu.



Už nás nemusíte len čítať, môžete nás aj počuť: otázky z Daňovej a Mzdovej pohotovosti nájdete pravidelne v našom podcaste – počúvajte na svojej obľúbenej podcastovej platforme.

Podľa § 193 ods. 1 Zákonníka práce zodpovedá zamestnávateľ za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 165,97 eura.

Podľa § 193 ods. 2 Zákonníka práce, právo na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel. Márnym uplynutím tejto lehoty zaniká právo zamestnanca domáhať sa náhrady škody od zamestnávateľa.

Ide o objektívnu zodpovednosť zamestnávateľa za škodu voči jeho vlastnému

zamestnancovi, pričom nerozhoduje, kto škodu na veci zamestnanca spôsobil a ako škoda vznikla.

Predpokladom vzniku tejto osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu je nasledovné: zamestnanec odloží veci na mieste určenom/na mieste obvyklom na odloženie veci pre daný prípad. Predpokladom zodpovednosti zamestnávateľa za škodu je ďalej príčinná súvislosť medzi takýmto odložením a vznikom škody na týchto veciach v danom čase. Škoda na odložených veciach ako ďalší predpoklad zodpovednosti za škodu môže mať podobu poškodenia, zničenia alebo straty veci. Ak nie sú splnené všetky podmienky (predpoklady) tohto druhu zodpovednosti za škodu, je následne potrebné skúmať ešte prípadné splnenie podmienok všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu podľa ustanovení § 192 Zákonníka práce.

Poznámka:



V súlade s § 151 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať, ako aj za úschovu motorových vozidiel. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.

Právo zamestnanca požadovať od zamestnávateľa náhradu škody je časovo obmedzené a zaniká; ide o tzv. prekluzívnu lehotu: právo na náhradu škody zanikne, ak zamestnanec o nej písomne neupovedomil zamestnávateľa bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel (§ 193 ods. 2 ZP). Zanik práva na náhradu škody je teda viazaný na neupovedomenie zamestnávateľa o škode v určenom čase.

Zákonník práce diferencuje vznik zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na odložených veciach, resp. výšku náhrady škody, v tomto prípade s ohľadom na „obvyklosť vecí, ktoré zamestnanec odkladá pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.

Pre posúdenie pojmu „obvyklé veci“ pritom nerozhoduje hodnota vecí, ale funkčná stránka.



Tip

Denne sledujeme všetky dôležité zmeny z oblasti miezd a personalistiky a odpovedáme na vaše otázky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

V súlade s judikatúrou súdov, veci, ktoré zamestnanci obvykle nosia do práce, sa posudzujú zo všeobecného hľadiska a nielen zo subjektívneho hľadiska jednotlivého zamestnanca, teda so zreteľom na to, ktoré veci sa zvyčajne nosia do práce, ako aj so zreteľom na to, čo je obvyklé u toho ktorého zamestnanca.

V súlade s judikatúrou súdov SR osobný automobil nemožno považovať za obvyklý dopravný prostriedok používaný zamestnancom na cestu do práce a späť. Nemožno však vylúčiť zodpovednosť zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 193 Zákonníka práce za škodu vzniknutú na osobnom automobile, ktorý zamestnanec umiestnil v objekte zamestnávateľa pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste, ktoré zamestnávateľ na to určil, alebo na mieste, na ktorom sa takéto dopravné prostriedky zamestnancov obvykle umiestňujú. Za osobitnú úschovu osobného automobilu by sa mohlo považovať jeho zaparkovanie na strážnom parkovisku, ktoré zamestnávateľ na tento účel zriadil. V prípadoch, ak zamestnávateľ umožnil svojim zamestnancom zaparkovanie osobných automobilov

používaných pri ceste do zamestnania a späť u zamestnávateľa na nestráženom určenom mieste alebo na vybudovanom parkovisku, zodpovedá pri splnení podmienok uvedených v ustanovení § 193 Zákonníka práce len do sumy 165,97 eura (R 39/1979).

V prípade, ak sú veci vo vlastníctve zamestnanca – vodiča služobného auta, ponechané v uzamknutom motorovom vozidle mimo pracovného času, nemožno prijať záver o tom, že tieto veci boli odložené zamestnancom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom alebo na mieste, kam sa obvykle odkladajú (R 19/1983).

Obmedzenie sumou 165,97 eura sa vzťahuje len na veci, ktoré zamestnanci obvykle nenosia do práce a neboli prevzaté do osobitnej úschovy.

Judikatúra súdov za veci nepodliehajúce zákonnej limitácii náhrady škody uznala napr. odcudzený snubný prsteň či odloženú finančnú hotovosť zamestnanca v deň výplaty mzdy.

Poznámka:



Ak ide o veci, ktoré obvykle zamestnanec nenosi do práce a škoda bola spôsobená iným zamestnancom, zamestnávateľ za ne zodpovedá v plnom rozsahu aj v prípade, ak tieto veci neprevzal do osobitnej úschovy.

Miesto odloženia vecí určuje štandardne zamestnávateľ (napr. v pracovnom poriadku, pokynom a pod.), inak sa vykoná

posúdenie, či ide o miesto obvyklé na odkladanie daného typu vecí, napr. uzamykateľné skrinky, stoly atď.

Zo súdnej praxe

Rozsudok Krajského súdu Košice zo dňa 6. 4. 2016 spis. zn.: 1Co/225/2015; Citované zákonné ustanovenie § 193 ods. 1 upravuje zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri výkone pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním. Pokiaľ ide o zodpovednosť podľa tohto



Tip

Nemáte čas sledovať zmeny v legislatíve? Robíme to za vás. Úplné znenia zákonov prinášajú znenia novelizovaných právnych predpisov, v ktorých sú zapracované všetky zmeny. Viac na: www.zakon.sk.

ustanovenia, zamestnanec musí preukázať, že mu vznikla škoda na veciach (či už poškodením, zničením alebo stratou veci), ktoré odložil u zamestnávateľa pri plnení pracovných úloh alebo v jeho priamej súvislosti s ním, a to na mieste na tom určenom, alebo na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Ak sa mu podarí túto okolnosť preukázať, zamestnávateľ mu zodpovedá za škodu, aj keď z jeho strany boli dodržané povinnosti uložené právnym predpisom, teda aj keď škodu spôsobil zamestnanec zamestnávateľa alebo iná osoba. Ak sa mu podarí túto okolnosť preukázať, zodpovedá mu zamestnávateľ za škodu, i keď z jeho strany boli dodržané povinnosti uložené mu právnym predpisom, teda i keď škodu nezavinil a vznikla z objektívnych príčin. V prejednávanej veci z obsahu spisu je zjavné, že žalobca sa domáhal náhrady škody za veci, ktoré si mal uložiť u žalovaného ako zamestnávateľa pri výkone pracovných činností. Skutočnosť, že u žalovaného uložil veci pri výkone pracovných činností, preukazoval predloženým spísaným zoznamom vecí, ktoré podľa neho zostali u žalovaného a na základe jeho požiadavky mu neboli vrátené. V tejto súvislosti preto správne konšatoval súd prvého stupňa, ak uvedený zoznam predložený žalobcom nepovažoval za splnenie dôkazného bremena a obsah jednotlivých uložených vecí nepotvrdila ani ním navrhnutá svedkyňa D. T. X., jeho manželka. Žalobca teda v konaní nepreukázal, že mu vznikla škoda na veciach, ktoré mal odložené u žalovaného, preto správne rozhodol súd prvého stupňa, ak žalobu zamietol.“

Náhrada škody pri zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na odložených veciach

Veci, ktoré sa obvykle nosia do zamestnania

V tomto prípade sa uplatnia ustanovenia § 217 Zákonníka práce (obdobne ako v prípade všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu). Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu (zamestnávateľ má možnosť voľby, ak to okolnosti

případu pripúšťajú). Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia. Vychádza sa tu rovnako z trhovej ceny veci v čase vzniku škody na nej, a to zohľadňujúc jej stav, resp. opotrebenie (teda nie je rozhodujúca cena veci v čase jej zakúpenia poškodeným, ale jej hodnota v čase vzniku škody). Škoda sa uhrádza v jej plnej výške.

Veci, ktoré sa obvykle do zamestnania nenosia

V tomto prípade je režim dvojaký. Pokiaľ ide o veci, ktoré sa síce do zamestnania obvykle nenosia, avšak ktoré zamestnávateľ prevzal do úschovy, škoda sa uhradí zamestnancovi v plnej výške. V ostatných prípadoch sa vo vzťahu k veciam, ktoré sa obvykle do zamestnania nenosia, zamestnávateľ

zodpovedá za škodu len do výšky 165,97 eura. Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zavinil aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí. Dôkazné bremeno ohľadom (spolu)zavinenia škody zamestnancom zaťažuje zamestnávateľa.

5. Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody

Ďalším prípadom osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu je zodpovednosť

zamestnávateľa za škodu, ktorú utrpel zamestnanec pri odvracaní škody hrozacej



Tip

NRSR schválila novelu zákona o sociálnom poistení. Zavádza sa plnohodnotný 13. dôchodok. Účinnosť novely je 1. 7. 2024 a celá je obsiahnutá v UZ č. 13/2024. Volajte na +421 41 70 53 222.

zamestnávateľovi. V súlade s § 194 Zákonníka práce, zamestnanec, ktorý pri odvrácaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom

spôsobom primeraným okolnostiam. Tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz.

P

Poznámka:



Tento druh zodpovednosti zamestnávateľa za škodu vecne nadväzuje na zakročovaciu povinnosť zamestnanca podľa § 178 ods. 2 Zákonníka práce: ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zások, je zamestnanec povinný zakročiť. Túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby.

Porušenie tejto zakročovacej povinnosti by malo následok s ohľadom na prípadné založenie zodpovednosti zamestnanca za škodu podľa § 181 Zákonníka práce.

Zákonník práce upravuje zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorá zamestnancovi vznikla pri odvrácaní škody, resp. pri odvrácaní nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ, a to vo forme úrazu (škody na zdraví), ako aj pre prípad, ak zamestnanec utrpí vecnú škodu, resp. v tejto súvislosti musí (účelne) vynaložiť náklady.

Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu voči zamestnancovi, ktorý odvracia hroziacu škodu podľa § 194 Zákonníka práce, je pritom ešte širší a ide aj nad rámec prevenčných povinností zamestnanca.

Zamestnávateľ bude podľa tohto osobitného druhu zodpovednosti za škodu zodpovedať zamestnancovi za škodu aj v prípadoch, ak vôbec nebola daná právna povinnosť zamestnanca zakročiť proti hroziacej škode zamestnávateľa, avšak zamestnanec v súlade s vymedzenými podmienkami proti hroziacej škode zakročí.

Zamestnávateľ nebude zodpovedať za škodu v prípade, ak preukáže, že zamestnanec hroziace nebezpečenstvo sám úmyselne vyvolal, resp. preukáže, že zamestnanec si pri odvrácaní škody počínal spôsobom neprimeraným okolnostiam.

Predpoklady zodpovednosti zamestnávateľa za škodu sú v tomto prípade nasledovné:

1. vznik vecnej škody, resp. účelne vynaložených nákladov na strane zamestnanca,
2. pri odvrácaní škody hroziacej zamestnávateľovi/nebezpečenstva hroziaceho životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ,
3. že uvedené nebezpečenstvo zamestnanec sám úmyselne nevyvolal,
4. že si počínal spôsobom primeraným okolnostiam,
5. príčinná súvislosť medzi vznikom škody (resp. účelne vynaložených nákladov) a plnením zakročovacej povinnosti.



Novelou zákonov o spotrebných daniach dochádza k zníženiu administratívnej záťaže a zosúladieniu s ústavou. Všetkých 269 zmien v zákonoch nájdete v **ÚZ č. 12/2024**. Viac na: www.zakon.sk.

Náhrada škody spôsobenej zamestnancovi pri odvracaní škody

V tomto prípade sa taktiež aplikujú ustanovenia § 217 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu (zamestnávateľ má možnosť voľby, ak to okolnosti prípadu pripúšťajú). Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia. Vychádza sa tu rovnako z trhovej ceny veci v čase vzniku škody na nej, a to zohľadňujúc jej stav, resp. opotrebenie (teda nie je rozhodujúca cena veci v čase jej zakúpenia poškodeným, ale jej hodnota v čase vzniku škody).

Zamestnancovi sa v tomto prípade uhrádza tzv. „vecná škoda“. Ide pritom o pojem širší ako len škoda na samotnej veci. V praxi súdov sa uplatňuje extenzívny výklad pojmu „vecná škoda, t. j. že za vecnú škodu sa

považuje nielen škoda na určitých konkrétnych hmotných veciach, ktoré mal zamestnanec na sebe alebo pri sebe v okamihu vzniku škody a ktoré sa v priebehu škodového deja poškodili alebo zničili, ale aj ujma, ktorá môže spočívať v inom zmenšení majetku poškodeného zamestnanca. Môže zahŕňať taktiež napr. škodu v podobe prác, ktoré si zamestnanec musel nechať obstaráť za odplatu u tretej osoby v dôsledku vzniku škody.

Nad rámec uvedeného zamestnávateľ je povinný zamestnancovi uhradiť aj účelne vynaložené náklady, ktoré zamestnancovi vznikli pri odvracaní škody.

Ak by pri odvracaní škody došlo ku škode na zdraví zamestnanca, škoda sa posúdi podľa ustanovení o pracovnom úraze.

6. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

V súlade s § 195 ods. 1 Zákonníka práce, ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.

V súlade s § 195 ods. 4 Zákonníka práce, za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý.

Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených. Zodpovednosť zamestnávateľa pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania je objektívnou zodpovednosťou zamestnávateľa, pričom zamestnávateľ zodpovedá za škodu aj v prípadoch, keď dodržiaval povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a to ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196 Zákonníka práce. Predpokladom zodpovednosti za škodu v týchto prípadoch nie je porušenie právnych povinností.



Od augusta musia mať všetky vozidlá s rýchlosťou nad 25 km/h alebo váhou nad 25 kg a rýchlosťou nad 14 km/h povinné PZP. Čo ostatné ešte mení zákon č. 381/2001 Z. z., sa dozviete v **UZ č. 28/2024**. www.zakon.sk

Predpokladom zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom a chorobou z povolania sú nasledovné podmienky:

1. škoda,
2. škodová udalosť (pracovný úraz/choroba z povolania),
3. pri plnení pracovných úloh/v priamej súvislosti s ním,

Pracovný úraz

V nadväznosti na uvedené sa v § 195 ods. 2 Zákonníka práce vymedzuje, čo možno považovať za pracovný úraz.

Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

Môže ísť o poškodenie telesného zdravia, prípadne zdravia duševného. Negatívne je vymedzený pracovný úraz v § 195 ods. 3 Zákonníka práce tak, že pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

Choroba z povolania

Zákonník práce neobsahuje definíciu pojmu „choroba z povolania“. Tento pojem ozrejmuje osobitný predpis – zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej ako „zákon o sociálnom poistení“), ktorý tento pojem vymedzuje na účely sociálneho zabezpečenia. Podľa § 8 zákona o sociálnom poistení je choroba z povolania choroba uznaná príslušným špecializovaným pracoviskom podľa osobitného predpisu (§ 31a až § 31g zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene

4. príčinná súvislosť medzi škodovou udalosťou a škodou.

Ak nie sú splnené zákonné podmienky tejto osobitnej zodpovednosti zamestnávateľa, do úvahy pripadá ešte posúdenie nároku na náhradu škody podľa všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu. Splnenie predpokladov preukazuje poškodený.

Bližšie pojem pracovný úraz rozvádza aplikčná prax súdov SR.

Povinnosti zamestnanca, zamestnávateľa, ako aj tretích osôb v súvislosti so vznikom pracovných úrazov upravujú osobitné predpisy, napr. zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz zamestnanca je zodpovednosťou objektívnou, pričom zavinenie a niekedy dokonca aj protiprávne konanie zamestnávateľa sa vôbec nemusia vyžadovať. Splnenie predpokladov preukazuje poškodený zamestnanec.

a doplnení niektorých zákonov) zaradená do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1 zákona o sociálnom poistení, ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe:

- a) zamestnancovi zamestnávateľa podľa § 16 tohto zákona pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh,
- b) fyzickej osobe uvedenej v § 17 ods. 2 tohto zákona pri činnostiach uvedených



Poznáme dátum 3. ročníka konferencie Stavebné právo. V dňoch 26. – 27. 11. 2024 vás pozývame do Grand Hotela Bellevue, kde si predstavíme pripravovanú legislatívnu reformu v oblasti výstavby. Viac info na www.profivzdelavanie.sk.

v tomto ustanovení alebo v priamej súvislosti s týmito činnosťami.

Choroba z povolania je aj choroba, ktorá bola zistená pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, najviac tri roky pred dňom jej zaradenia do tohto zoznamu.

Na rozdiel od pracovného úrazu je pre chorobu z povolania charakteristické, že vzniká spravidla dlhodobým pôsobením vonkajších faktorov na zamestnanca (nie je

však vylúčený ani jej vznik krátkodobým, resp. jednorazovým pôsobením faktorov na zdravie zamestnanca). Záver o existencii choroby z povolania je otázkou odbornou – medicínskou a je spravidla predmetom znaleckého dokazovania.

Režim uznania choroby z povolania je upravený osobitným zákonom – zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Poznámka:



Chorobu z povolania a ohrozenie chorobou z povolania uznáva na základe posúdenia zdravotného stavu fyzickej osoby a odborného stanoviska príslušného orgánu verejného zdravotníctva špecializované pracovisko, ktorým je poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje zdravotnú starostlivosť, ktorú vykonávajú lekári s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo v špecializačnom odbore dermatovenerológia; špecializované pracovisko vypracuje lekársky posudok o uznaní choroby z povolania.

Zamestnávateľ zodpovedá za škodu pri chorobe z povolania, ak na pracovisku zamestnávateľa, voči ktorému je nárok uplatňovaný, existujú objektívne podmienky pre vznik tejto choroby z povolania. Nie je rozhodujúce, či zamestnanec pracoval na pracovisku počas doby, ktorá je z lekárskeho

hľadiska predpokladom pre vznik choroby z povolania. Proti poslednému zamestnávateľovi nemôže zamestnanec uplatniť nárok iba vtedy, ak podmienky pre vznik choroby z povolania, ktorá sa u zamestnanca vyskytla, na pracovisku vôbec neexistovali.

Zbavenie sa zodpovednosti zamestnávateľa

Zákonník práce pripúšťa liberáciu (oslobodenie sa spod zodpovednosti za škodu) zamestnávateľa v prípade preukázaného zavineného protiprávneho konania zamestnanca v príčinnej súvislosti so vznikom škody. Otázka zavinenia samotného zamestnávateľa je v danom prípade irelevantná.

Zákonník práce upravuje podmienky ako úplnej, tak aj čiastočnej liberácie zamestnávateľa. Podľa § 196 ods. 1 Zákonníka

práce zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že:

- a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich



Tip

Upravila sa oblasť zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Zmeny sa dotkli aj obsadenia vysokokvalifikovaného miesta a podmienky pre držiteľov modrej karty. Viac v **UZ č. 24/2024**. www.zakon.sk

- znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo
- b) škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec

pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.

Poznámka:



V súlade s § 39 Zákonníka práce, právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a predpisy na ochranu zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia. Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

Z hľadiska vyššie uvedených podmienok úplnej liberácie musí zamestnávateľ preukazovať, že príčinou vzniku škody boli výlučne vyššie uvedené dôvody ako jediná príčina vzniku škody. Zákom požadované podmienky úplnej liberácie musia byť splnené kumulatívne.

Podľa § 196 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti súčasť, ak preukáže, že:

- postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,
- jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,
- zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal

ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže prívodiť ujmu na zdraví.

Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti súčasť, určí sa časť škody, za ktorú zodpovedá zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia. V prípade uvedenom v § 196 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce sa zamestnanecovi uhradí aspoň jedna tretina škody.

Pri posudzovaní, či zamestnanec porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [§ 196 ods. 1 písm. a) a odsek 2 písm. a) Zákonníka práce], alebo osobitné predpisy, nemožno sa dovolávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných.

Za ľahkomyselné konanie podľa § 196 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce. Spravidla sa tu vyžaduje nebezpečné – riskantné správanie zamestnanca, a to s prihliadnutím na



Tip

V roku 2024 nastalo viacero významných zmien v ochrane osobných údajov. Pozývame vás na webinár s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., absolútnou špičkou na GDPR, a to: 4. 12. 2024. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

subjektívne faktory na strane zamestnanca (dĺžka praxe, kvalifikácia atď.).

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný

úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal (§ 197 Zákonníka práce).

Náhrada škody pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

Pri zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania sa rozlišujú dva rôzne druhy škody – tzv. vecná škoda a škoda na zdraví.

Vecná škoda

Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady za vecnú škodu; ustanovenie § 192 ods. 3 Zákonníka práce platí rovnako (zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez písomného súhlasu zamestnávateľa). Rozsah zodpovednosti je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.

Aj v tomto prípade sa aplikujú ustanovenia § 217 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho

Zákonník práce upravuje výlučne režim náhrady vecnej škody, pričom režim náhrady škody na zdraví upravujú právne predpisy o sociálnom zabezpečení.

stavu (zamestnávateľ má možnosť voľby, ak to okolnosti prípadu pripúšťajú). Pri určení škody na veci sa vychádza z ceny veci v čase poškodenia. Vychádza sa tu rovnako z trhovej ceny veci v čase vzniku škody na nej, a to zohľadňujúc jej stav, resp. opotrebenie (teda nie je rozhodujúca cena veci v čase jej zakúpenia poškodeným, ale jej hodnota v čase vzniku škody).

Obdobne ako v prípade zodpovednosti zamestnávateľa pri odvracaní škody zamestnancom podľa § 194 Zákonníka práce, zamestnancovi sa v tomto prípade uhrádza tzv. „vecná škoda“. Ide pritom o pojem širší ako len škoda na samotnej veci, ale zahŕňa aj ujmu, ktorá môže spočívať v inom zmenšení majetku poškodeného zamestnanca. Môže zahŕňať taktiež napr. škodu v podobe prác, ktoré si zamestnanec musel nechať obstaráť za odplatu u tretej osoby v dôsledku vzniku škody.

Škoda na zdraví

Plnenia vyplývajúce z nárokov na náhradu škody na zdraví spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, ktoré vznikli od 1. januára 2004, sú dávkami úrazového poistenia (úrazovými dávkami),

o ktorých na základe žiadosti poškodeného (ak zákon o sociálnom poistení neustanovuje inak) rozhoduje Sociálna poisťovňa. Rozhodovanie o týchto plneniach nepatrí do právomoci súdu.



Oslávte s nami 10. ročník konferencie Daňový a odvodový kolotoč v Grandhoteli Starý Smokovec. Rozoberať budeme koncoročné povinnosti a zmeny od roku 2025, a to: 11. – 13. 12. 2024. www.profivzdelavanie.sk.

Od 1. januára 2004 došlo k takej zmene v obsahu právneho vzťahu vyplývajúceho zo zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania (s výnimkou nároku na náhradu vecnej škody), ktorá mala za následok zmenu jeho charakteru, resp. jeho nahradenie právnym vzťahom úrazového poistenia. Dovtedy súkromnoprávny vzťah sa zmenil na vzťah verejnoprávny a uplatnený nárok na náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania nadobudol povahu nároku na úrazovú dávku.

Povinne úrazovo poistený je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť v pracovnoprávnom vzťahu. Nárok na úrazové dávky z úrazového poistenia zamestnávateľa má jeho zamestnanec po splnení podmienok ustanovených zákonom o sociálnom poistení a v prípade smrti poškodeného zamestnanca tiež manžel (manželka), jeho nezaopatrené dieťa a fyzická osoba, voči ktorej mal poškodený v čase úmrtia vyživovaciu povinnosť.

Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne pracovný úraz, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrenie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, a to najneskôr do troch dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel, ďalej má povinnosť predkladať pobočke záznam o pracovnom úraze, ktorý podlieha evidencii a registrácii podľa osobitného predpisu najneskôr do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel, a výsledky vyšetrovania pracovných úrazov a hlásenia o zistení chorôb z povolania do ôsmich dní od ich doručenia.

Poškodeným na účely poskytovania úrazových dávok je zamestnanec zamestnávateľa podľa § 16 a fyzická osoba uvedená v § 17 ods. 2 zákona o sociálnom poistení, ak utrpeli pracovný úraz alebo sa u nich zistila choroba z povolania. Nárok na dávku zamestnanca nezávisí od plnenia povinností zamestnávateľa platiť a odvádzať poistné na úrazové poistenie (to neplatí na nárok na dávku zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 7 ods. 2 zákona o sociálnom poistení). Nárok na výplatu dávky vzniká splnením podmienok ustanovených zákonom o sociálnom poistení na vznik nároku na dávku, splnením podmienok nároku na jej výplatu a podaním žiadosti o priznanie alebo vyplácanie dávky.

Nárok na úrazové dávky nevzniká, ak sa zamestnávateľ celkom zbaví zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo smrť poškodeného podľa § 196 ods. 1 Zákonníka práce.

Ak sa zamestnávateľ sčasti zbaví zodpovednosti za poškodenie zdravia alebo za smrť poškodeného podľa § 196 ods. 2 Zákonníka práce a § 196 ods. 3 Zákonníka práce neustanovuje inak, poškodený zamestnanec má nárok na úrazovú dávku s výnimkou pracovnej rehabilitácie a re kvalifikácie v sume určenej podľa rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa, resp. inej osoby podľa ustanovení Zákonníka práce zníženého o mieru zavinenia poškodeného zamestnanca.

Podľa § 13 ods. 3 zákona o sociálnom poistení, z úrazového poistenia sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytujú úrazové dávky, a to:

- a) úrazový príplatok,
- b) úrazová renta,



V dňoch 2. – 4. 12. 2024 vás pozývame do vinárskej obce Mikulov. Pod záštitou ministerstiev nahliadneme do daňových a účtovných zákutí podnikania v ČR a SR, a to na Československom daňovom a účtovnom kongrese.

- c) jednorazové vyrovnanie,
- d) pozostalostná úrazová renta,
- e) jednorazové odškodnenie,
- f) pracovná rehabilitácia a rehabilitačné,
- g) rekvalifikácia a rekvalifikačné,
- h) náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- i) náhrada nákladov spojených s liečením,
- j) náhrada nákladov spojených s pohrebom.

Nárok na dávku nemožno postúpiť. Nárok na výplatu dávky 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. Ďalšie podrobnosti o priznávaní a poskytovaní úrazových dávok detailne upravuje zákon o sociálnom poistení.

Zo súdnej praxe

Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 20. 10. 2022 spis. zn.: 9Cdo/96/2022: „Podľa právnej úpravy platnej do 31. decembra 2003 nároky zo zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania boli nárokmi vyplývajúcimi z pracovnoprávneho vzťahu upraveného právnym odvetvím pracovného práva (§ 195, § 198 ods. 1 a § 201 Zákonníka práce). Na prejednanie a rozhodnutie sporu o tomto nároku bola na základe § 7 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku daná právomoc súdu. Dňa 1. januára 2004 nadobudol účinnosť zákon o sociálnom poistení, ktorým boli zrušené aj dovtedy platné ustanovenia § 198 ods. 1 písm. a) až c) a § 199 až § 213 Zákonníka práce. V rámci pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania zostal zamestnancovi zachovaný len nárok na náhradu vecnej škody [§ 198 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce]. Zákon o sociálnom poistení zákonné poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania dovtedy upravené zákonom č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov nahradil úrazovým poistením, pričom povinne úrazovo poistený je zamestnávateľ (s výnimkou zamestnávateľa sudcu a zamestnávateľa prokurátora podľa osobitných predpisov), ktorého zafažuje povinnosť platiť poistné na úrazové poistenie [§ 128 ods. 1 písm. d) zákona o sociálnom poistení]. Nárok na úrazové dávky z úrazového poistenia zamestnávateľa má jeho zamestnanec po splnení podmienok ustanovených týmto zákonom (§ 17 ods. 1 zákona o sociálnom poistení). Zákom o sociálnom poistení bol zároveň nahradený dovtedajší systém odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania systémom poskytovania úrazových dávok v rámci úrazového poistenia. Pokiaľ podľa právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2003 mal poškodený zamestnanec alebo iná oprávnená osoba priamy nárok na náhradu škody proti zamestnávateľovi, pri ktorom v prípade spornosti o tomto nároku rozhodovali súdy a pri ktorom, ak nárok vznikol v čase trvania zákonného poistenia zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania, mal zamestnávateľ právo, aby Sociálna poisťovňa za neho hradila preukázané nároky na náhradu škody alebo aby mu zaplatila ním uhradenú škodu (§ 44a a § 44b zákona č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov), od nadobudnutia účinnosti zákona o sociálnom poistení v prípadoch zodpovednosti zamestnávateľa za poškodenie zdravia alebo úmrtie v dôsledku pracovného úrazu a choroby z povolania vzniká zamestnancovi alebo inej oprávnenej osobe nárok na úrazové dávky pri splnení podmienok podľa tohto zákona. Plnenia vyplývajúce z nárokov na náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, s výnimkou nároku na náhradu vecnej škody, ktoré vznikli po účinnosti zákona o sociálnom poistení, teda od 1. januára 2004, sú dávkami úrazového poistenia (úrazovými dávkami), o ktorých na základe žiadosti poškodeného (ak zákon o sociálnom poistení neustanovuje inak) rozhoduje Sociálna poisťovňa. Rozhodovanie o týchto plneniach



Uľahčíte si povinnosti mzdovej účtovníčky v závere roka 2024. Online školenie k **ročnému zúčtovaniu preddavkov na daň z príjmov s Júliou Pšenkovou** sa koná 18. decembra. Viac na www.profitvzdelavanie.sk.

preto nepatrí do právomoci súdu. Účinnosťou zákona o sociálnom poistení došlo k takej zmene v obsahu právneho vzťahu vyplývajúceho zo zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania (s výnimkou nároku na náhradu vecnej škody), ktorá mala za následok zmenu jeho charakteru, resp. jeho nahradenie právnym vzťahom úrazového poistenia. Dovtedy súkromnoprávny vzťah sa zmenil na vzťah verejnoprávny a nárok na náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, uplatnený napr. vo forme náhrady za bolesť, za sťaženie spoločenského uplatnenia, za stratu na zárobku počas pracovnej neschopnosti a za účelne vynaložené náklady spojené s liečením, nadobudol povahu nároku na úrazovú dávku.“

Poznámka:

✓ Špecificky sa v ustanovení § 217 Zákonníka práce zároveň upravuje náhrada škody, ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, t. j. ak nie sú splnené všetky zákonné predpoklady podľa Zákonníka práce pre vznik tejto osobitnej zodpovednosti za škodu, kedy sa uplatnia pre spôsob a rozsah náhrady škody na zdraví ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.

7. Premlčacia doba

Pri právnej úprave zodpovednosti zamestnávateľa za škodu je potrebné zmieniť aj právnu úpravu premlčania. Na prípady zodpovednosti zamestnávateľa za škodu sa uplatní právna úprava premlčania podľa zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník. Právo zamestnanca na náhradu škody sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe ustanovenej v Občianskom zákonníku (§ 100 ods. 1 Občianskeho zákonníka). V prípade súdneho sporu na premlčanie práva zamestnanca na náhradu škody súd prihliadne len na námietku dlžníka (zamestnávateľa). Premlčaním právo zamestnanca požadovať náhradu škody od zamestnávateľa vo všeobecnosti nezaniká (premlčaním zaniká len tzv. nárokovateľná zložka tohto práva). Iba ak sa zamestnávateľ premlčania práva zamestnanca sám dovolá, nemožno premlčané právo veriteľovi (zamestnancovi) v súdnom konaní priznať. Zamestnávateľ, ktorý za škodu zodpovedá, môže škodu zamestnancovi nahradiť aj po

uplynutí premlčacej doby bez toho, aby išlo o bezdôvodné obohatenie na strane zamestnanca. Z uvedeného vyplýva, že uplynutím príslušných premlčacích dôb sa právo zamestnanca požadovať od zamestnávateľa náhradu škody výrazne oslabuje tým, že zamestnávateľ môže vzniesť námietku premlčania práva zamestnanca na náhradu škody, v dôsledku čoho nemožno zamestnancovi v súdnom konaní náhradu škody priznať.

Právo zamestnanca požadovať od zamestnávateľa náhradu škody sa premlčí za dva roky odo dňa, keď sa poškodený zamestnanec dozvie o škode a o tom, kto za ňu zodpovedá (§ 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Ide o takzvanú subjektívnu premlčaciu dobu. Uvedené pojmy treba v zmysle ustálenej judikatúry vykladať tak, že poškodený vedel o tom, kto za škodu zodpovedá, o druhu spôsobenej škody a o rozsahu škody, a to do takej miery, že to



Tip

Účtovníci, uľahčte si koncoročné povinnosti. V online školení s Ing. Vladimírom Ozimým získate presný postup, **ako zostaviť účtovnú závierku a vyplniť daňové priznanie PO** za rok 2024. Už 10. decembra.

poškodenému umožňovalo uplatniť právo na súde.

Občiansky zákonník stanovuje aj tzv. objektívnu premlčiaciu dobu. Podľa § 106 ods. 2

Občianskeho zákonníka, najneskoršie sa právo na náhradu škody premlčí (objektívne) za tri roky, a ak ide o škodu spôsobenú úmyselne, za desať rokov odo dňa, keď došlo k udalosti, z ktorej škoda vznikla.

Poznámka:

Právo na náhradu škody spôsobenej niektorým trestným činom korupcie podľa osobitného zákona sa premlčí za tri roky odo dňa nadobudnutia právoplatnosti odsudzujúceho rozhodnutia súdu o spáchaní niektorého trestného činu korupcie, najneskôr za desať rokov odo dňa spáchania tohto trestného činu.

Ak právo dlžník písomne uznal čo do dôvodu i výšky, premlčuje sa za desať rokov odo dňa, keď k uznaniu došlo; ak bola však v uznaní uvedená lehota na plnenie, plynie premlčacia doba od uplynutia tejto lehoty (§ 110 ods. 1 Občianskeho zákonníka).

Odo dňa, keď došlo k uznaniu, začne teda plynúť nová 10-ročná premlčacia doba.

Prejav vôle uznať dlh čo do dôvodu a výšky je určitý a zrozumiteľný, ak je výkladom podľa § 35 ods. 2 OZ objektívne pochopiteľný, t. j. ak nevzbudzuje pochybnosti o jeho obsahu.

Uznanie dlhu nemá za následok zánik povodného záväzku a jeho nahradenie novým záväzkom z dôvodu uznania.

Odkazy:

Barancová, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, 1378 – 1384 s.

Mgr. Juraj Kočíš, LL.M., advokát

KOČIŠ & PARTNERS s.r.o., advokátska kancelária

EPI monitoring (ONLINE produkt)

PPredstavuje unikátny nástroj na **preverovanie** obchodných partnerov, **vyhľadávanie** nových obchodných partnerov, ale aj na spoľahlivé **sledovanie** informácií o subjektoch, ktoré sú v **konkurze alebo likvidácii**, aby ste nepremeškali lehoty spojené s uplatnením zákonných nárokov.

Poskytuje **rýchle a prehľadné informácie** o dianí a finančnej situácii v obchodných spoločnostiach a iných subjektoch podľa záznamov publikovaných v Obchodnom vestníku a iných verejne dostupných databázach, ako sú Obchodný register SR, Živnostenský register SR, Register účtovných závierok, Centrálny register zmlúv, v beta verzii aj dát z katastra nehnuteľností.

INFOLINKA: Tel: 041/70 53 222, **E-mail:** eshop@zakon.sk



Tip

Aké novinky do oblasti BOZP prináša rok 2025? Druhý ročník **konferencie k BOZP** sme pre veľký záujem rozšírili aj o ochranu pred požiarmi. Viac na www.profovzdelavanie.sk.

Aplikačné problémy ohľadne dohody o skončení pracovného pomeru



Ustanovenie § 59 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) pripúšťa viaceré spôsoby skončenia pracovného pomeru, konkrétne možno pracovný pomer skončiť dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe.

V praxi sa často využíva možnosť skončenia pracovného pomeru práve dohodou zamestnávateľa so zamestnancom. Ani tento spôsob skončenia pracovného pomeru

neobchádzajú v praxi aplikačné problémy, ktorých riešenie prináša so sebou rozhodovacia prax súdov. Na pár takýchto rozhodnutí súdov sa pozrieme v tomto článku.

Dohoda o skončení pracovného pomeru

Dohoda o skončení pracovného pomeru predstavuje dvojstranný právny úkon, na základe ktorého skončí pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa.

alebo jeho časť ruší alebo presúva na iné miesto, organizačné zmeny či strata zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

Z hľadiska formy Zákonník práce uvádza, že sa daná dohoda uzatvára písomne, avšak § 60 ods. 2 Zákonníka práce nepostihuje sankciou neplatnosti jej nedodržanie. Z hľadiska právnej istoty zamestnanca, ako aj zamestnávateľa a preukazovania v prípade súdneho sporu je vhodné dohodu o skončení pracovného pomeru uzatvárať v písomnej podobe.

Právna úprava náležitostí dohody o skončení pracovného pomeru je v Zákonníku práce pomerne skromná. V dohode o skončení pracovného pomeru musí byť uvedené označenie strán (zamestnávateľ a zamestnanec), podpisy (zamestnávateľa, resp. osoby oprávnenej a zamestnanca), no musia tam byť aj dôvody skončenia pracovného pomeru v prípade, ak:

- to zamestnanec požaduje alebo
- ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce. Ide napr. o dôvody, keď sa zamestnávateľ

Neuvedenie dôvodov v dohode o skončení pracovného pomeru môže vyvolať pochybnosť o dôvode, ktorý viedol k skončeniu pracovného pomeru, a teda môže vyvolať aj pochybnosť, či zamestnancovi skutočne patrí odstúpné alebo nie.

Písomné uvádzanie dôvodov skončenia pracovného pomeru zároveň plní aj ochrannú funkciu voči zamestnancovi, ktorý tak vie budúcemu zamestnávateľovi preukázať dôvody skončenia pracovného pomeru u predchádzajúceho zamestnávateľa a že tieto nemuseli spočívať v jeho osobe.

V dohode o skončení pracovného pomeru treba uviesť dátum, ku ktorému skončí pracovný pomer. Možno uviesť presný dátum, ale je možný aj iný spôsob určenia tohto termínu, ak bude toto určenie dostatočne jasné a určité.

V rozhodovacej praxi sa Najvyšší súd SR, ale aj Najvyšší súd ČR zaoberali tým, či je možné platne skončiť pracovný pomer

dohodou ku dňu, ktorý predchádza uzatvoreniu tejto dohody (čiže spätne).

Podľa rozsudku Najvyššieho súdu SR z 26. 2. 1999 sp. zn. 5 Cdo 78/98 „*Dohodu o rozviazaní pracovného pomeru zamestnankyne so zamestnávateľom ku dňu bezprostredne predchádzajúcemu uzavretiu dohody nemožno považovať bez ďalšieho za neplatne uzavretú pre rozpor so zákonom.*“ Tento súd to teda nevylúčil.

Iný prístup však zaujal v rozsudku z 3. 6. 2013 vydanom pod sp. zn. 21 Cdo2039/2012 Najvyšší súd ČR. Tento súd sa vyjadril, že z formálneho hľadiska je zmluva uzavretá momentom, keď dôjde k prijatiu návrhu na uzavretie zmluvy. Zmluva nadobúda účinnosť vtedy, keď včasné vyjadrenie súhlasu s obsahom návrhu dôjde navrhovateľovi. Ak sú splnené všetky ďalšie požiadavky kladené na konkrétnu zmluvu (náležitosti subjektu, náležitosti vôle, náležitosti prejavu vôle, zhoda prejavu a vôle a náležitosti predmetu), stáva sa zmluva platnou. Od platnosti zmluvy odlišujeme jej účinnosť. Pod pojmom účinnosť zmluvy sa rozumie stav, keď nastávajú účinky právneho úkonu (zmluvy), ktoré s takýmto prejavom vôle spája právny poriadok a kedy nastáva povinnosť účastníkov sa riadiť uzavretou zmluvou. Zmluva je účinná, ak jej účinky (práva a povinnosti v nej dojednané) dopadajú na jej účastníkov (na ich práva

a povinnosti). Je vylúčené, aby účinky zmluvy nastali skôr, než bola zmluva, o ktorej účinnosť ide, vôbec platne uzavretá.

K skončeniu pracovného pomeru teda dôjde okamihom, kedy sa na skončení pracovného pomeru účastníci (zamestnanec a zamestnávateľ) zhodia.

Dohoda o skončení pracovného pomeru môže obsahovať aj úpravu ďalších otázok, ako napr. výšku odstupného (ak je nad rámec príslušných ustanovení Zákonníka práce), riešenie nevyčerpanej dovolenky zamestnanca a pod.

Je možné dohodu o skončení pracovného pomeru vziať späť alebo nejako zrušiť, ak si to strany rozmysleli?

Tak ako Zákonník práce umožňuje stranám dohodnúť si skončenie pracovného pomeru, môže sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť aj na zrušení tejto dohody, avšak iba v prípade, ak nedošlo k jeho skončeniu, čiže do dátumu, ktorý bol v dohode o skončení pracovného pomeru uvedený ako deň jeho skončenia. Ak došlo k zrušeniu dohody o skončení pracovného pomeru na základe novej dohody zamestnávateľa so zamestnancom, v takom prípade pracovný pomer trvá aj naďalej bez zmien.

Dohoda o skončení pracovného pomeru a vyhrážka trestným oznámením

Najvyšší súd v Českej republike riešil prípad, v ktorom sa zaoberal platnosťou dohody o skončení pracovného pomeru, ktorej uzavretiu predchádzala vyhrážka zo strany zamestnávateľa o trestnom oznámení na

zamestnanca. Išlo o konanie pod sp. zn. 21 Cdo 886/2023 a rozhodnutie NS ČR zo dňa 20. 12. 2023. V rámci skutkových okolností išlo o prípad, kedy zamestnankyňa pracovala u zamestnávateľa na pozícii



Tip

Zodpovedáte za oblasť **GDPR**? Udržte krok s **najnovšími pravidlami** vďaka školeniu s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., ktoré pre vás chystáme vo vychýrených **kúpeľoch Spa Aphrodite**. www.profivzdelavanie.sk.

vedúcej upratovačky od roku 2004 a bola poverená aj výberom osôb, ktoré budú v jej zmene upratovať.

Avšak zamestnávateľ zistil, že niektoré z týchto osôb vôbec neexistovali, predložené doklady boli sfaľšované a účty, na ktoré týmto osobám mala byť vyplácaná mzda, patrili zamestnankyni alebo jej blízkym osobám.

Po tomto zistení si zamestnávateľ zavolať zamestnankyňu, zavrel ju do miestnosti a oznámil jej, že pokiaľ okamžite nepodpíše dohodu o skončení pracovného pomeru, ako aj dohodu o urovnaní, na základe ktorej mala zamestnankyňa zamestnávateľovi zaplatiť 1 500 000 Kč, bude to mať za následok trestné stíhanie a následné odsúdenie. Na to zamestnankyňa predmetné dokumenty podpísala, pričom jej podpisy boli aj úradne overené mestským úradom.

Zamestnankyňa sa následne obrátila na Okresný súd Plzeň-juh a žalobou sa domáhala, aby bolo určené, že predmetné dokumenty sú absolútne neplatné, pretože bola k ich podpisu donútená. Uviedla, že si nebola vedomá žiadneho konania, ktoré by zamestnávateľovi spôsobila alebo mohlo spôsobiť škodu a že dokumenty podpísala v stave značného psychického rozrušenia v dôsledku dlhotrvajúceho psychického nátlaku zo strany zamestnávateľa. Zamestnankyňa tvrdila, že údajne v dôsledku nátlaku nebola schopná rozpoznať význam ani právne dôsledky svojho konania.

Okresný súd Plzeň-juh ako súd prvého stupňa žalobu zamestnankyne zamietol so záverom, že spôsobila zamestnávateľovi škodu, porušila svoje povinnosti a že jej zavinenie je nepochybné.

Proti tomuto rozhodnutiu podala zamestnankyňa odvolanie.

Krajský súd v Plzni ako súd druhého stupňa rozsudok prvostupňového súdu potvrdil a uviedol, že upozornenie na hrozbu trestného stíhania nemožno považovať za bezprávnu vyhrážku.

Voči rozsudku podala zamestnankyňa dovolanie.

Najvyšší súd ČR poukázal na to, vôľa nie je slobodná, ak vznikla pod vplyvom bezprávnej vyhrážky. Tento súd tiež uviedol, že „O bezprávnou vyhrážku ide vtedy, ak osoba vykonávajúca psychický nátlak hrozí niečím, čo nie je oprávnená urobiť (napr. hrozbou ublíženia na zdraví, hrozbou značnej škody na majetku a pod.), alebo ak sa vyhráža tým, čo by síce bola oprávnená urobiť, avšak prostredníctvom vyhrážky si vynucuje niečo, k čomu byť použitá nesmie (napr. konajúcemu je vyhrážané, že musí uzavrieť určitú zmluvu, inak že bude príslušným orgánom oznámený ako páchatel trestného činu, ktorý skutočne spáchal).“

Najvyšší súd ČR inštančne nižším súdom vytkol, že nevzali do úvahy judikatúru vzťahujúcu sa k bezprávnym vyhrážkam.

Súd prvého stupňa sa námietkami zamestnankyne, ktoré sa vzťahovali na neslobodnú vôľu, nezaoberal vôbec a súd druhého stupňa len uviedol, že upozornenie na hrozbu trestného stíhania nemožno považovať za bezprávnou vyhrážku.

Najvyšší súd ČR rozhodnutia oboch súdov zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.



Chcete mať istotu, že vaša **daňová závierka a daňové priznanie za rok 2024** sú bez chýb? Získajte overené návody na online školení s daňovou poradkyňou Soňou Ugróczy, a to: 30. 1. 2025. www.profitvzdelavanie.sk.

Doručovanie dohody o skončení pracovného pomeru

Krajský súd v Bratislave ako odvolací súd rozhodol v prípade pod sp. zn. 4CoPr/5/2019, v ktorom išlo o doručovanie dohody o skončení pracovného pomeru.

V spore išlo o to, že zamestnankyňa uatvorila so zamestnávateľom (žalovaný) pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 11. 10. 2013 na pracovnú pozíciu ako vychovávateľka CVC v Centre voľného času.

Dňa 26. 6. 2013 zaslala zamestnankyňa zamestnávateľovi doporučené žiadosť o ukončenie pracovného pomeru dohodou ku dňu 30. 6. 2014 v súlade s ust. § 60 Zákonníka práce podľa nej s výslovným uvedením lehoty na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru dohodou do dňa 30. 6. 2014. Podľa žaloby jej žiadosť nebola v danej lehote zo strany zamestnávateľa prijatá, čím k dohode o ukončení pracovného pomeru nedošlo.

Napriek tomu bol s ňou počas trvania práceneschopnosti skončený pracovný pomer k 1. 7. 2014, o čom sa dozvedela až po prijatí peňažnej čiastky (preplatenie dovolenky) na účet 10. 7. 2014. Jej práceneschopnosť trvala od 27. 5. 2014 do 31. 7. 2014.

Dňa 17. 7. 2014 žiadala, že trvá na ďalšom zamestnávaní, čo nebolo akceptované. Písomným podaním zo dňa 22. 10. 2014 žiadala zamestnávateľa uložiť povinnosť zaplatiť jej náhradu mzdy za obdobie od 1. 7. 2014 do rozhodnutia súdu.

Súd prvej inštancie vo veci rozhodol právne ju posúdiac podľa ust. § 60 ods. 1, 2 Zákonníka práce, § 43a ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka, § 43c ods. 1, 2 a 3 Občianskeho zákonníka a § 44 ods. 1 veta prvá Občianskeho zákonníka, keď z pracovnej zmluvy zo dňa 11. 10. 2013 mal preukázať, že žalobkyňa dňa 11. 10. 2013 uzatvorila so žalovaným pracovný pomer na pracovnú pozíciu vychovávateľka, pričom pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú do 14. 10. 2014.

Zo skončenia pracovného pomeru dohodou zo dňa 26. 6. 2014 zistil, že žalobkyňa žiada zamestnávateľa o ukončenie pracovného pomeru dohodou podľa ust. § 60 Zákonníka práce ku dňu 30. 6. 2014 a zároveň žiada o preplatenie vzniknutého nároku na dovolenku

Dohodu o rozviazaní pracovného pomeru zamestnankyne so zamestnávateľom ku dňu bezprostredne predchádzajúcemu uzavretiu dohody nemožno považovať bez ďalšieho za neplatné uzavretú pre rozpor so zákonom.

v zostatku 20,5 dňa s tým, že žiada o písomné vyrozumienie do 30. 6. 2014 na jej e-mail, v prípade súhlasu s podpisom nadriadenej. Konštatoval, že zamestnávateľ prevzal zásielku v piatok 27. 6. 2014.

Súd mal tiež preukázané z e-mailovej komunikácie zo dňa 30. 6. 2014 o 13:10 hod., že žalovaný prostredníctvom zodpovednej pracovníčky, ktorá pre žalovaného vykonáva personálnu a mzdovú agendu, vyrozumel žalobkyňu, že riaditeľka CVC akceptuje rozviazanie pracovného pomeru dohodou ku dňu 30. 6. 2014 a dohodu podpísala. Z e-mailovej komunikácie zo dňa 30. 6. 2014 o 13:45 hod. zistil, že žalobkyňa za mail poďakovala s tým, že jej doručí ukončenie PN.



Spotrebná daň z tabakových výrobkov sa bude vzťahovať aj na náplne do elektronickej cigarety a nikotínové vrecúška. Dve novely zákona majú až 7 rôznych účinností. Všetko prehľadne nájdete v **ÚZ 33/2024**. www.zakon.sk

Z odpovede – skončenie pracovného pomeru dohodou z 30. 6. 2014 adresovanej žalobkyni mal preukázané, že jej bolo doručené oznámenie, že na základe jej žiadosti o skončenie pracovného pomeru dohodou podľa § 60 Zákonníka práce ku dňu 30. 6. 2014 žalovaný súhlasí so skončením pracovného pomeru dohodou k uvedenému dátumu 30. 6. 2014.

Prvostupňový súd konštatoval, že žalobkyňa uskutočnila svoj prejav vôle ukončiť pracovný pomer dohodou podaním žiadosti o skončenie pracovného pomeru dohodou dňa 26. 6. 2014, ktorú vlastnoručne podpísala. Prejav vôle uskutočnila ako prvá a zamestnávateľ daný prejav vôle odsúhlasil svojím prejavom vôle a súhlasil so skončením pracovného pomeru dohodou ku dňu 30. 6. 2014, tak, ako to požadovala sama žalobkyňa. Prejav vôle žalovaného bol žalobkyni doručený, žalobkyňa ho prijala, poďakovala zaň. Dospel k záveru, že dohoda o skončení pracovného pomeru bola oboma stranami podpísaná k dátumu 30. 6. 2014, súhlasné podpisy sú na jednej listine. Uzavretú dohodu považoval za platne uzavretú.

Proti tomuto rozsudku podala riadne a včas odvolanie žalobkyňa a žiadala ho zmeniť a jej žalobe vyhovieť.

Vec sa následne dostala pred Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací. Dospel k záveru, že odvolanie zamestnankyne nie je dôvodné. Súd prvej inštancie riadne zistil skutkový stav veci, keď vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom pre zistenie rozhodujúcich skutočností z hľadiska posúdenia opodstatnenosti žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru dohodou a náhradu mzdy, výsledky vykonaného dokazovania

správne zhodnotil a na ich základe dospel k správny skutkový a právny záverom, ktoré v napadnutom rozhodnutí aj dostatočne odôvodnil, náležite sa vyrovnal s podstatnými tvrdeniami strán sporu prednesenými v konaní, z dôvodu ktorého sa odvolací súd s jeho právnymi závermi uvedenými v odôvodnení napadnutého rozsudku v celom rozsahu stotožňuje, konštatuje správnosť jeho dôvodov a odkazuje na ne. Odôvodnenie napadnutého rozsudku je dostatočne vyčerpávajúce a doplnenie dôvodov na zvýraznenie jeho správnosti nie je potrebné, preto sa odvolací súd vyjadruje len ku konkrétnym odvolacím námietkam žalobkyne.

Podľa názoru odvolacieho súdu súd prvej inštancie správne vyhodnotil, že dokazovaním vykonaným vo veci došlo k zisteniu, že oneskorené prijatie návrhu na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru žalobkyňa akceptovala, keďže sa za súhlas so skončením pracovného pomeru dohodou mailom poďakovala, na tomto právnom posúdení nemení nič ani tá dokazovaním zistená a nesporná skutočnosť, že prijatie návrhu žalobkyne žalovaným nebolo žalobkyni adresované písomne.

Na platnosť dohody o skončení pracovného pomeru Zákonník práce predpisuje písomnú formu, ale jej nedodržanie nezakladá neplatnosť tohto právneho úkonu, preto uvedený dvojstranný právny úkon je platný, ak sa obaja jeho účastníci zhodli na jeho obsahu, ktorá je vyjadrením ich vôle, a to aj ústnou alebo konkludentnou formou. Keďže platná dohoda o skončení pracovného pomeru nemusí byť uzavretá nevyhnutne písomne, je zrejmé, že dohoda o skončení pracovného pomeru nemusí byť ani doručená.



Tip

Mzdové centrum je spoľahlivá skratka k informáciám a riešeniam z oblasti miezd a personalistiky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

Nedodržanie povinnosti zamestnávateľa vydať zamestnancovi jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru podľa ust. § 60 ods. 3 Zákonníka práce sa preto vzťahuje len k dohode realizovanej písomnou formou, keď nesplnenie tejto povinnosti nemá za následok neplatnosť dohody a môže len založiť prípadný nárok zamestnanca na náhradu škody pre prípad jej vzniku v príčinnej súvislosti s týmto porušením povinností zamestnávateľa.

V konaní bolo nepochybne zistené, že do dispozičnej sféry žalobkyne sa súhlas

žalovaného so skončením pracovného pomeru dohodou ku dňu 30. 6. 2014 dostal elektronicky dňa 1. 7. 2014 a poštou v písomnej forme dňa 17. 7. 2014, keď však už 30. 6. 2014 mala žalobkyňa o tomto súhlase vedomosť na základe mailovej správy, za ktorú sa jej odosielateľovi mailom poďakovala.

Skutočnosť, že žalobkyňa bola v danom čase práceneschopná, je irelevantná, keďže uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru počas práceneschopnosti zamestnanca nie je žiadnym ustanovením Zákonníka práce zakázané.

Neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru pre omyl nesplnením ponukovej povinnosti

Okresný súd Bratislava I určil medzitýmym rozsudkom zo 7. 5. 2009, pod sp. zn. 25C 92/2008-49, že dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená medzi navrhovateľom a odporcom dňa 19. 3. 2008 je neplatná. V konaní nebolo, podľa názoru súdu, preukázané, že písomným rozhodnutím odporcu zo 7. 3. 2008 č. 27/2008 – 1.8 (čl. 31) došlo k zrušeniu pracovného miesta navrhovateľa – zamestnanca. Týmto rozhodnutím nedošlo totiž k zmene úloh, technického vybavenia zamestnávateľa, nedošlo k zníženiu stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo k inej organizačnej zmene, tak ako to predpokladá § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Odporca ešte v čase trvania pracovného pomeru s navrhovateľom vytvoril nové štátnozamestnanecké miesto, na ktoré prijal novú pracovníčku, pričom pracovná náplň tejto pracovníčky je takmer identická s pracovnou náplňou navrhovateľa.

Súd mal v konaní preukázané, že o vytvorení tohto miesta nebol navrhovateľ vopred informovaný.

Súd prvého stupňa vyslovil názor, že takýto postup odporcu je v rozpore so základnými zásadami zakotvenými v čl. 1 Zákonníka práce, ako aj v rozpore s dobrými mravmi upravenými v § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Navrhovateľ bol pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru uvedený odporcom do omylu, že sa jeho pracovné miesto ruší, čím sa stáva nadbytočný, avšak z citovaného rozhodnutia ministra životného prostredia o zmene organizačného poriadku odporcu priamo zrušenie pracovného miesta navrhovateľa nevyplýva, došlo ním len k presunu činností v rámci sekcií.

Na odvolanie odporcu Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo 17. 5. 2011 sp. zn. 7Co 185/2009 napadnutý rozsudok zmenil tak, že návrh navrhovateľa na určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného



Tip

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

pomeru uzavretej medzi účastníkmi dňa 19. 3. 2008 zamietol.

Odvolací súd skonštatoval, že pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a štátnozamestnanecký pomer sú dva rozdielne právne vzťahy s odlišným spôsobom vzniku. Doplnením dokazovania prehľadom voľných pracovných miest nemal preukázané, že by odporca mal v čase organizačnej zmeny voľné systemizované miesto pre výkon práce vo verejnom záujme zodpovedajúce kvalifikácii navrhovateľa. Na základe uvedeného potom odvolací súd dospel k záveru, že navrhovateľ nebol odporcom pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru uvedený do omylu o skutočnosti podstatnej pre tento právny úkon.

Proti rozsudku odvolacieho súdu podal navrhovateľ dovolanie, v ktorom namietal nesprávne právne posúdenia veci odvolacím súdom.

Najvyšší súd SR poukázal na to, že hoci dohoda o skončení pracovného pomeru najviac zodpovedá zásade zmluvnej voľnosti, Zákoník práce čiastočne túto zmluvnú autonómiu obmedzuje tým, že zamestnávateľovi ukladá povinnosť uviesť dôvody skončenia pracovného pomeru, ak sa pracovný pomer skončil z dôvodov organizačných zmien. Pre platnosť dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien je potom nevyhnutné naplnenie predpokladov použitia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, teda: existencia organizačnej zmeny (písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o tejto zmene), nadbytočnosť zamestnanca, príčinná (objektívne jestvujúca)

súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca.

Súdna prax na Slovensku je konštantná v názore, že o nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve.

Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu.

V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. Zároveň platí, že nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu; ide tu teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať.

V danej veci písomným rozhodnutím odporcu došlo k presunu činností z odboru správy majetku, verejného obstarávania a prevádzky do sekcie legislatívy a starostlivosti o životné prostredie.

V sekcii legislatívy a starostlivosti o životné prostredie bol vytvorený nový „odbor právnych služieb“, z odboru legislatívy boli vypustené niektoré činnosti, niektoré činnosti sa presunuli do odboru právnych služieb, došlo teda k inej organizačnej zmene.

Súčasne odporca vytvoril nové štátnozamestnanecké miesto, na ktoré prijal do súčasnej štátnej služby bez výberového konania novú pracovníčku, pričom pracovná náplň tejto pracovníčky bola takmer identická s pracovnou náplňou navrhovateľa.



Tip

Uvítali by ste konkrétnu tému? Pošlite svoj tip na hornikova@pp.sk.

Pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru bolo povinnosťou odporcu informovať navrhovateľa o existencii tohto pracovného miesta, teda mu ho ponúknuť.

Následne by bolo iba na vôli navrhovateľa, či takúto prácu a takéto miesto, ktoré malo dočasný charakter a ktoré by vyžadovalo úspešné absolvovanie výberového konania, prijme alebo neprijme. Úvahy odvolacieho súdu o rozdielnosti právnych vzťahov

štátnych zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme sú bez právnej relevancie, s posudzovaním vhodnosti ponúkanej práce nesúvisia.

Odporca napriek tejto skutočnosti navrhovateľovi uviedol, že je nadbytočný, pretože nemá pre neho žiadnu prácu. Uviedol teda navrhovateľa do omylu, ktorý je podstatný, a preto je právny úkon – dohoda o skončení pracovného pomeru neplatná.

Záver

Skončenie pracovného pomeru bez ohľadu na spôsob skončenia musí byť v súlade s podmienkami, ktoré ustanovuje Zákonník práce, inak hrozí, že bude postihnuté vadou neplatnosti. V niektorých prípadoch je možné,

aby si zamestnanec alebo zamestnávateľ skončenie pracovného pomeru rozmysleli. Dohodu o skončení pracovného pomeru nemožno jednostranne zrušiť, vždy sa tak môže stať po ich vzájomnej dohode.

Otestujte sa:



1. Podľa ust. § 60 ods. 2 Zákonníka práce „V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak..... (doplňte) alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) a f).“:
a) to zamestnanec požaduje,
b) to zamestnávateľ požaduje,
c) to požaduje inšpektorát práce.
2. Podľa ust. § 60 ods. 3 Zákonníka práce „Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ..... (doplňte).“:
a) inšpektorátu práce,
b) zamestnancovi,
c) manželovi/manželke zamestnanca.
3. Podľa § 60 ods. 1 Zákonníka práce „Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí..... (doplňte).“:
a) dňom určeným v pracovnom poriadku zamestnávateľa,
b) do 2 mesiacov od uzavretia dohody,
c) dohodnutým dňom.

Správne odpovede: 1a), 2b), 3c)

JUDr. Tatiana Mičudová, PhD.



Tip

Zamerajte svoju reklamu cielene. Ponúkame nezávislý mediálny priestor. Kontaktujte nás na inzercia@pp.sk.

Vysielanie zamestnancov do zahraničia



Dnes sa stále viac hovorí aj o mobilite zamestnancov. Vysielanie pracovníkov v rámci EÚ zahŕňa určitý súbor pravidiel. V rámci legislatívy SR je vysielanie zamestnancov upravené najmä v § 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

Na Slovensku pôsobí stále viac zamestnávateľov zo zahraničia, ktorí vysielajú svojich zamestnancov na Slovensko, ale aj pomerne veľa slovenských zamestnávateľov, ktorí zas posielajú zamestnancov do zahraničia v rámci svojich zákaziek, poskytovania služieb a pod.

Medzi základné charakteristické znaky vyslania zamestnanca patria najmä:

- obmedzený časový interval vyslania zamestnanca,
- zamestnanec cestuje do členského štátu EÚ so zámerom vykonávania prác v zmysle poskytovania služieb svojho zamestnávateľa v prospech zahraničného prijímateľa služby,

- so zamestnancom sa uzaviera dohoda o vyslaní, t. j. zamestnanec musí s vyslaním súhlasiť,
- vyslanému zamestnancovi sa upravujú pracovné podmienky podľa práva členského štátu EÚ, na ktorého územie je vyslaný.

V čase pandémie sa aj práca na diaľku stala neoddeliteľnou súčasťou pracovného života.

Možnosť pracovať odkiaľkoľvek zmenila spôsob nahládania nielen zamestnávateľov, ale aj zamestnancov na to, ako pracujeme, a prispela k odstráneniu geografických obmedzení.

Vyslanie zamestnanca – všeobecne

V súlade s ust. § 5 ods. 1 Zákonníka práce sa pracovnoprávne vzťahy medzi:

- zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom,
- medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky spravujú Zákonníkom práce, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

Predmetné ustanovenie upravuje situáciu, keď je v rámci pracovnoprávneho vzťahu prítomný cudzí prvok, a tým je:

- zahraničný zamestnávateľ alebo
- cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti pracujúca/i na Slovensku.

Vyššie uvedené situácie nie sú jedinými situáciami, kedy sa v rámci pracovnoprávneho vzťahu môže vyskytnúť cudzí prvok.

Cudzí prvok sa môže vyskytnúť aj v situácii cezhraničného dočasného pridelenia, kedy sa pracovná zmluva, dohoda o vyslaní, dohoda o dočasnom pridelení uzatvára so zamestnávateľom na Slovensku, ale niektoré dojednania medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom môžu byť spravované aj právom štátu vyslania.

Vďaka pandémie väčšina zamestnancov robila z domu. Aj v tejto situácii sa mohol v rámci pracovnoprávneho vzťahu vyskytnúť cudzí prvok, a to ak napr. zamestnanec pracoval pre zamestnávateľa na Slovensku, avšak z domu, ktorý má v Rakúsku. V danom prípade možno hovoriť o cezhraničnom výkone telepráce. V tejto oblasti dnes absentuje nejaká bližšia právna úprava.

Ďalšou situáciou, kedy sa v rámci pracovnoprávnych vzťahov môže objaviť cudzí prvok, je situácia, kedy organizačná štruktúra, resp. spôsob stupňov riadenia, je nastavená/ý spôsobom, že zamestnanec sa v rámci riadenia zodpovedá v rámci určitej hierarchie nadriadeným na území SR, ale vyššia hierarchia (úroveň riadenia) je v zahraničí, v inom štáte. V takomto prípade nejde ani tak o určenie rozhodného práva, ale skôr o nastavenie vzťahov a prepojenie pravidiel výkonu práce nielen podľa slovenského

právneho poriadku, ale aj práva štátu, odkiaľ sa aplikuje vyššia úroveň riadenia.

Organizačná štruktúra podniku vplýva napr. na celkový rast podniku, najmä na produktivitu zamestnancov či prevádzkovú efektívnosť.

V rámci organizačnej štruktúry podniku prax pozná prípady tzv. matrix manažmentu. Pod matrix manažmentom si je potrebné predstaviť formu organizačnej štruktúry, v ktorej zamestnanci podliehajú viacerým nadriadeným a nie jednému. Vďaka tejto forme sa odstraňuje vertikálny systém jedného šéfa a zavádza sa systém, v ktorom majú zamestnanci viacerom nadriadených v rámci funkcií aj projektov.

Tento druh organizačnej štruktúry, vedenia zamestnancov sa využíva aj v prípade skupiny podnikov, ktoré majú pobočky v rôznych štátoch.

Vyslanie zamestnancov v rámci cezhraničného poskytovania služieb

Ust. § 5 ods. Zákonníka práce upravuje situáciu, kedy zamestnávateľ vysiela zamestnancov na územie Slovenska.

Podľa predmetného ustanovenia: „*Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (ďalej len „iný členský štát Európskej únie“)* na územie Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú

a) dĺžku pracovného času a odpočinok,

b) dĺžku dovolenky,

c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, iné povinné zložky mzdy a náhradu mzdy za dovolenku; pri posudzovaní, či plnenie, ktoré poskytuje hosťujúci zamestnávateľ, je mzdou, sa použije § 118,

d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,

e) pracovné podmienky tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po



Od 1. 8. a 1. 1. 2025 sa mení Zákonník práce. Rozširuje uplatnenie rekreačného poukazu, sprísňuje podmienky pracujúcich 15-ročných, povinnosti subdávateľov. Zmeny nájdete v **ÚZ č. 27/2024**. www.zakon.sk.

pôrode, dojčiacich žien a mladistvých zamestnancov,

- f) *rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,*
- g) *podmienky, za ktorých možno zamestnanca dočasne prideliť, pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ak ide o vyslanie podľa odseku 6 písm. c),*
- h) *podmienky ubytovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom,*
- i) *náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné pri pracovnej ceste alebo pri ceste do obvyklého miesta výkonu práce na území Slovenskej republiky; na účely uplatnenia osobitného predpisu alebo príslušnej kolektívnej zmluvy možno započítať aj náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie a stravné alebo iné porovnateľné plnenie poskytnuté hosťujúcim zamestnávateľom podľa práva štátu, z ktorého je zamestnanec vyslaný na výkon prác pri poskytovaní služieb.“*

Podľa ust. § 5 ods. 3 Zákonníka práce platí, že pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hosťujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov, alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hosťujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú:

- týmto zákonom,
- osobitnými predpismi alebo
- príslušnou kolektívnou zmluvou.

Avšak vyššie uvedené sa nevzťahuje na:

- založenie,
- vznik,
- skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu,
- výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru.

V prípade, ak hosťujúci zamestnanec nahrádza iného hosťujúceho zamestnanca, ktorý vykonával tú istú pracovnú úlohu na tom istom mieste, do trvania vyslania sa započítava aj trvanie vyslania nahradzaného hosťujúceho zamestnanca; vykonávanie tej istej pracovnej úlohy na tom istom mieste sa posudzuje s ohľadom na povahu vykonávaných činností a miesto ich vykonávania a povahu poskytovanej služby.

Pri vyslaní zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky podľa odseku 6 písm. c) Zákonníka práce (čiže v prípade dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi) má užívateľský zamestnávateľ určité informačné povinnosti, a to konkrétne:

- informuje hosťujúceho zamestnávateľa o pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca, ktoré sa u neho uplatňujú,
- informuje hosťujúceho zamestnávateľa v dostatočnom predstihu, že hosťujúci zamestnanec má byť vyslaný do iného členského štátu Európskej únie.

Zákonník práce definuje vyslanie zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb v ust. § 5 ods. 6, a to ako jeho cezhraničné:



100 % overené a odborné informácie z oblasti daní, účtovníctva, miezd, práva a verejnej správy nájdete na www.zakon.sk. V e-shope si vyberiete z elektronických i tlačených zdrojov. Zjednodušia vám prácu.

- a) vyslanie pod vedením a na zodpovednosť vysielajúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjmom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah – v tomto prípade ide o poskytovanie služby pre príjemcu služby (ktorý nie je užívateľským zamestnávateľom),
- b) vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah – v tomto prípade hovoríme o vyslaní k zamestnávateľovi (časti zamestnávateľa) v skupinovom vlastníctve, alebo
- c) dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah – kde ide o cezhraničné dočasné pridelenie podľa § 58.

Vysielajúci zamestnávateľ je buď hosťujúci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v inom členskom štáte EÚ vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia iného členského štátu EÚ na územie SR.

Alebo je vysielajúcim zamestnávateľom domáci zamestnávateľ, ktorým je zamestnávateľ usadený v SR vysielajúci zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní

služieb z územia SR na územie iného členského štátu EÚ.

V ust. § 5 ods. 8 Zákonníka práce nachádzame definíciu pojmu vyslaný zamestnanec. Takým zamestnancom je hosťujúci zamestnanec, ktorým je

zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v SR pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v inom členskom štáte

Pod dohodu o vyslaní si možno predstaviť dohodu (dvojstranný právny úkon), ktorá je ekvivalentom pracovnej zmluvy a ktorá ustanovuje pracovné podmienky, ktoré sa uplatnia/aplikujú na pracovný pomer v čase vyslania zamestnanca.

EÚ. Alebo môže byť vyslaným zamestnancom aj domáci zamestnanec, ktorým je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu v inom členskom štáte EÚ pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracuje v SR.

Zákonník práce v ust. § 5 ods. 10 ustanovuje právne možnosti hosťujúceho zamestnanca, ak sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním podmienok vyslania na územie SR. Legislatíva SR ustanovuje, že takýto hosťujúci zamestnanec môže:

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

Zákonník práce ustanovuje to, akými ustanoveniami sa spravuje vyplácanie mzdy vyslanému zamestnancovi, konkrétne:

- v prípade poskytovania služby pre príjemcu služby (ktorý nie je užívateľským zamestnávateľom) sa mzda vyslanému zamestnancovi vypláca podľa § 130a Zákonníka práce,
- to isté platí aj v prípade vyslania

k zamestnávateľovi (časti zamestnávateľa) v skupinovom vlastníctve, tiež sa mzda vypláca podľa § 130a Zákonníka práce,

- ak ide o cezhraničné dočasné pridelenie podľa § 58 Zákonníka práce, postupuje sa pri vyplácaní mzdy podľa § 58 ods. 10 a § 58a ods. 4 Zákonníka práce.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania domáceho zamestnanca sa

Zmena pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie

Vyslanie zamestnanca na výkon práce do iného členského štátu je podmienené uzatvorením osobitnej dohody, a to dohody o vyslaní, ktorú uzatvára zamestnávateľ so zamestnancom.

Podľa § 54b ods. 1 Zákonníka práce platí, že „domáci zamestnávateľ uzatvorí s domácim zamestnancom dohodu o vyslaní, v ktorej dohodne najmä

- a) deň začatia a skončenia vyslania,
- b) druh práce počas vyslania a jeho stručnú charakteristiku,
- c) miesto výkonu práce počas vyslania,
- d) mzdové podmienky počas vyslania“.

Pod dohodu o vyslaní si možno predstaviť dohodu (dvojstranný právny úkon), ktorá je ekvivalentom pracovnej zmluvy a ktorá ustanovuje pracovné podmienky, ktoré sa uplatnia/aplikujú na pracovný pomer v čase vyslania zamestnanca.

Zákonník práce tiež ustanovuje v § 54b ods. 2, že v prípade, ak má byť domáci zamestnanec vyslaný domácim zamestná-

vať, spravujú právom štátu, na ktorého území je domáci zamestnanec vyslaný.

Ak ide o vnútropodnikový presun, tak mzdové podmienky týchto zamestnancov musia byť počas vnútropodnikového presunu najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca zamestnávateľa, ku ktorému sú zamestnanci presunutí v rámci vnútropodnikového presunu podľa osobitného predpisu.

vateľom na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia SR na území iného členského štátu EÚ, tak domáci zamestnávateľ je povinný domácemu zamestnancovi poskytnúť písomnú informáciu podľa uvedeného:

- a) údaje o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania uplatňovaných počas vyslania podľa § 5 ods. 12 v rozsahu údajov podľa § 47a ods. 1 – tieto informácie možno poskytnúť vo forme odkazu na príslušné ustanovenie zákona alebo na príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy za predpokladu, že sú v jazyku, ktorému zamestnanec rozumie, ak vyslaním na výkon prác pri poskytovaní služieb nedochádza k zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, nemusia sa tieto informácie poskytnúť,
- b) údaje o náhrade cestovných výdavkov, náhrade výdavkov za ubytovanie a stravné alebo o iných náhradách výdavkov, ktoré sa vzťahujú na vyslanie,
- c) údaje podľa § 44a ods. 2,
- d) odkaz na oficiálne webové sídlo zverejnené členským štátom Európskej



Tip

Denne sledujeme všetky dôležité zmeny z oblasti miezd a personalistiky a odpovedáme na vaše otázky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

únie, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný, ktoré obsahuje informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania uplatňujúcich sa na zamestnancov vyslaných na jeho územie.

Informácie podľa písm. b) až d) sa nemusia poskytnúť, ak doba vyslania v jednotlivom prípade nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne. Tieto údaje sa poskytujú ešte

pred vyslaním, a to v situácii, ak tieto informácie neobsahuje:

- pracovná zmluva,
- dohoda o vyslaní alebo
- písomná informácia podľa § 47a ods. 1 Zákonníka práce.

Pri cezhraničnom dočasnom pridelení podľa § 58 Zákonníka práce musí náležitosti dohody o vyslaní obsahovať dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58 ods. 5 Zákonníka práce.

Cezhraničná telepráca

O cezhraničnej spolupráci platí, že ide o prácu, ktorá je vykonávaná:

- mimo prevádzkových priestorov zamestnávateľa alebo prevádzkarne, kde sa zvyčajne táto práca vykonáva,
- v inom členskom štáte, ako je štát, v ktorom sa nachádza prevádzka zamestnávateľa alebo miesto podnikania a
- pomocou informačných technológií, prostredníctvom ktorých ostáva fyzická osoba v spojení s pracovným prostredím zamestnávateľa alebo podniku, ako aj so zainteresovanými stranami/klientmi

na plnenie svojich úloh uložených zamestnávateľom, alebo klientmi v prípade samostatne zárobkovo činných osôb.

Vyššie uvedené podmienky musia byť splnené súčasne (kumulatívne), v prípade zamestnania musí ísť o tú istú prácu, akú zamestnanec vykonáva v priestoroch zamestnávateľa a cezhraničná telepráca sa uskutočňuje na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom v súlade s vnútroštátnym právom.

Záver

Podmienky vysielania zamestnancov neupravuje len slovenská legislatíva, ale aj rôzne právne predpisy EÚ.

Medzi takéto predpisy EÚ patria napr. smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb či smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania

služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu, alebo aj smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

Tieto smernice sú následne transponované do právnych poriadkov členských štátov.



Nemáte čas sledovať zmeny v legislatíve? Robíme to za vás. Úplné znenia zákonov prinášajú znenia novelizovaných právnych predpisov, v ktorých sú zapracované všetky zmeny. Viac na: www.zakon.sk.

Otestujte sa:



1. Podľa ust. § 5 ods. 3 Zákonníka práce: „*Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vyslaných na výkon prác pri poskytovaní služieb hostujúcim zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky,..... (doplňte), alebo ak predĺženie tejto doby pred jej uplynutím hostujúci zamestnávateľ oznámil spolu s odôvodnením Národnému inšpektorátu práce, presiahlo 18 mesiacov, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou; to sa nevzťahuje na založenie, vznik, skončenie a zánik pracovnoprávneho vzťahu, výkon inej zárobkovej činnosti a obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru.*“
 - a) ktorých trvanie vyslania presiahlo 12 mesiacov,
 - b) ktorých trvanie vyslania presiahlo 13 mesiacov,
 - c) ktorých trvanie vyslania presiahlo 15 mesiacov.
2. Podľa ust. § 5 ods. 5 Zákonníka práce: „*Ustanovenia odsekov 2 a 3 nebránia uplatňovaniu pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sú pre zamestnanca výhodnejšie. Výhodnosť sa posudzuje..... (doplňte).*“
 - a) pri každom pracovnoprávnom nároku spoločne,
 - b) pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne,
 - c) pri každom občianskoprávnom nároku individuálne.
3. Podľa § 5 ods. 6 Zákonníka práce: „*Vyslaním zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb je jeho cezhraničné..... “ (vyberte správnu možnosť).*
 - a) vyslanie pod vedením a na zodpovednosť hostujúceho zamestnávateľa na základe zmluvy medzi vysielajúcim zamestnávateľom ako cezhraničným poskytovateľom služby a príjemcom tejto služby, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny pomer,
 - b) vyslanie medzi ovládajúcou osobou a ovládanou osobou alebo medzi ovládanými osobami, ak medzi prijímajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny pomer,
 - c) dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi, ak medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

Správne odpovede: 1a), 2b), 3c)

JUDr. Tatiana Mičudová, PhD.

Mzdová TV – Mzdové centrum

V dnešnej rýchlej dobe je táto forma školenia ideálna. Dostupná 24 hodín denne, v pohodlí a v čase, ktorý si sami zvolíte. Videoškolenie je rozdelené do viacerých logických častí, jeho súčasťou sú praktické príklady. Ušetríte čas a náklady na cestovné.

A preto sme pre Vás pripravili **tieto videoškolenia**:

- Osobné údaje a GDPR – zásady a výnimky do praxe zamestnávateľov
- Bezpečnosť osobných údajov s AI
- Špeciálne korekčné prostriedky na prácu so zobrazovacími jednotkami

Dohoda alebo výpoveď? Dve najčastejšie alternatívy, ktoré v praxi riešite pri ukončovaní pracovného pomeru. Zblízka si ich vysvetlíme na príkladoch a užitočných radách od skúsenej odborníčky zo Mzdovej pohotovosti – Viery Kubankovej. Vypočujte si, ako správne spísať dohody a na aké rozdiely by ste si mali dať pozor.

Živnosť verzus s. r. o., aké sú rozdiely?



Medzi najvyužívanejšie formy podnikania na Slovensku patrí podnikanie prostredníctvom spoločnosti s ručením obmedzeným (ďalej len „s. r. o.“), ako aj podnikanie formou živnosti (živnostenského oprávnenia).

Od 1. februára 2023 je dokonca možné založiť s. r. o. zjednodušeným spôsobom, a to prostredníctvom vyplnenia elektronického formulára, ktorý je zverejnený na stránke Ministerstva spravodlivosti SR v slovenčine a angličtine. Formulár slúži na vytvorenie štandardizovaného vzoru spoločenskej zmluvy.

Následne sa použije elektronická služba obchodného registra na podanie návrhu na zápis údajov do obchodného registra využitím štruktúrovaných údajov zo spoločenskej zmluvy vypracovanej pomocou interaktívneho sprievodcu elektronického formulára na vytvorenie spoločenskej zmluvy.

Zjednodušenie založenia s. r. o. spočíva najmä v interaktívnom sprievodcovi, ktorý

sprevádza zakladateľov spoločnosti s ručením obmedzeným od tvorby zakladateľského dokumentu až po podanie návrhu na zápis do obchodného registra a v možnosti získania živnostenského oprávnenia zápisom do obchodného registra.

Živnosť je obľúbená forma podnikania u menších podnikateľov. Pod živnosťou myslíme podnikanie jednotlivca – fyzickej osoby.

Tento príspevok vysvetľuje rozdiely medzi podnikaním formou založenia s. r. o. (zjednodušeným spôsobom) a medzi podnikaním formou živnosti. Poukazuje na rozdiely medzi týmito formami podnikania pri zakladaní, ručení, účtovníctve či ukončovaní podnikania.

Založenie živnosti

Podľa ust. § 2 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „Živnostenský zákon“) je živnosťou sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, s cieľom dosiahnutia zisku alebo so zámerom dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu (ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu) a za podmienok ustanovených živnostenským zákonom.

Pri podnikaní formou živnosti je potrebné splniť nasledovné všeobecné podmienky:

- vek 18 rokov,
- spôsobilosť na právne úkony,
- bezúhonnosť.

V zmysle ust. § 19 živnostenského zákona rozlišujeme tri druhy živností:

- voľné živnosti, pre prevádzkovanie ktorých nie je ako podmienka stanovená žiadna odborná ani iná spôsobilosť a postačuje iba splnenie všeobecných podmienok prevádzkovania živnosti, ktoré sa rovnako vzťahujú na všetky druhy živností,
- remeselné živnosti, pre prevádzkovanie ktorých je okrem splnenia

všeobecných podmienok podmienkou preukázanie odbornej spôsobilosti získanej vyučením v odbore a ktorých zoznam je uvedený v Prílohe č. 1 k Živnostenskému zákonu a

- viazané živnosti, pre prevádzkovanie ktorých je okrem splnenia všeobecných podmienok prevádzkovania živnosti potrebné aj preukázanie odbornej spôsobilosti upravenej osobitnými predpismi.

Živnosť je možné ohlásiť:

- fyzicky, priamo na živnostenskom úrade alebo
- elektronicky.

Všetky potrebné informácie sa uvádzajú do formulárov, ktoré sú dostupné na webovej stránke ústredného portálu verejnej správy www.slovensko.sk.

V prípade elektronického podania je podpísanie dokumentov možné s kvalifikovaným elektronickým podpisom.

So založením živnosti sa spája aj poplatková povinnosť. Od 1. apríla 2024 došlo k zvýšeniu sadzieb poplatkov.

V tabuľke nižšie uvádzame prehľad aktuálnych poplatkov:

Druh živnosti	Poplatok pri klasickom vybavení od 1. 4. 2024	Poplatok pri elektronickom vybavení od 1. 4. 2024
Voľná živnosť	7 €	0 €
Remeselná živnosť	22 €	11 €
Viazaná živnosť	22 €	11 €

Oprávnenie prevádzkovať živnosť vzniká živnostníkovi:

- dňom ohlásenia alebo
- neskôr (ak je v ohlásení uvedený neskorší deň začatia živnosti).

Živnostenský úrad vydá osvedčenie o živnostenskom oprávnení najneskôr do 3 pracovných dní odo dňa, keď mu ohlásenie živnosti s požadovanými prílohami bolo doručené.

Založenie s. r. o. – zjednodušeným spôsobom

Od 1. februára 2023 je možné založiť s. r. o. aj zjednodušeným spôsobom.

Spoločnosť sa zakladá spoločenskou zmluvou podpísanou všetkými zakladateľmi, pričom pravosť podpisov musí byť úradne overená.

Pokiaľ spoločnosť zakladá jediný zakladateľ, spoločenskú zmluvu nahrádza zakladateľská listina, ktorá musí obsahovať rovnaké časti ako spoločenská zmluva.

Na základe spoločenskej zmluvy či zakladateľskej listiny síce dochádza k založeniu spoločnosti, avšak táto vznikne až zápisom do obchodného registra.

Po splnení zákonných podmienok môžu zakladatelia založiť a aj zapísať s. r. o. do obchodného registra online v rámci jedného registrového konania.

Registrovým súdom, čiže súdom, ktorý je príslušný na zápis do obchodného registra



Tip

NRSR schválila novelu zákona o sociálnom poistení. Zavádza sa plnohodnotný 13. dôchodok. Účinnosť novely je 1. 7. 2024 a celá je obsiahnutá v **UZ č. 13/2024**. Volajte na +421 41 70 53 222.

v prípade zjednodušeného postupu s. r. o., je pre celé územie SR Okresný súd Žilina.

Zmena spočívajúca v zjednodušenom založení s. r. o. nevyžaduje osobitný postup získania živnostenského oprávnenia prostredníctvom živnostenského úradu.

Na využitie tejto možnosti je vytvorený zoznam tých voľných živností (maximálny počet 15 voľných živností pri prvozápise), ku ktorým vznikne živnostenské oprávnenie automaticky zápisom do obchodného registra (pred zápisom do obchodného registra nie je potrebné žiadať okresný úrad, odbor živnostenského podnikania o vydanie osvedčenia o živnostenskom oprávnení).

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Obchodný zákonník“) v § 57 ods. 4 ustanovuje, že spoločnosť môže byť založená aj zjednodušeným spôsobom prostredníctvom na to určeného elektronického formulára na vytvorenie spoločenskej zmluvy. To znamená, že zjednodušený postup založenia s. r. o. sa realizuje prostredníctvom elektronického formulára, ktorý vytvorí spoločenskú zmluvu. Zakladateľ tak nemusí vytvárať spoločenskú zmluvu alebo zakladateľskú listinu sám, systém ju vytvorí sám po zadaní určených zákonných údajov do formulára.

Zakladateľ si musí sám pripraviť ďalšie povinné prílohy potrebné k návrhu na zápis s. r. o. do obchodného registra.

Spoločnosť s ručením obmedzeným môže byť založená zjednodušeným spôsobom, ak sú splnené tieto podmienky podľa ust. § 110a Obchodného zákonníka:

- spoločnosť nemá viac ako päť spoločníkov,
- spoločnosť je založená s cieľom podnikania,
- predmetom podnikania spoločnosti sú len vybrané činnosti zodpovedajúce zoznamu voľných živností podľa Živnostenského zákona,
- predmet podnikania spoločnosti netvorí viac ako 15 vybraných činností zodpovedajúcich zoznamu voľných živností podľa osobitného predpisu živnostenského zákona (príloha č. 4a živnostenského zákona),
- obchodné meno spoločnosti musí obsahovať dodatok označujúci právnu formu „s. r. o.“,
- vklady spoločníkov spoločnosti sú výlučne peňažné,
- správcom vkladu je konateľ a
- spoločnosť nemá ustanovenú dozornú radu.

V prípade, ak by zakladateľ nespĺňal uvedené podmienky na zjednodušené založenie s. r. o., napr., ak by spoločníci mali vklady splatiť aj iným než peňažným vkladom, ak by predmetom činnosti spoločnosti mala byť aj iná ako vybraná činnosť podľa zoznamu voľných živností podľa Živnostenského zákona alebo bude mať s. r. o. viac ako 5 spoločníkov, stále je možné založiť spoločnosť klasickým spôsobom, t. j. spísaním spoločenskej zmluvy a podaním návrhu na obchodný register.

Právna úprava týkajúca sa založenia s. r. o. zjednodušeným spôsobom nevyžaduje osobitný postup získania živnostenského oprávnenia prostredníctvom okresného úradu, odboru živnostenského podnikania. So zámerom využitia tejto možnosti bol vytvorený



Tip

Novelou zákonov o spotrebných daniach dochádza k zníženiu administratívnej záťaže a zosúladeniu s ústavou. Všetkých 269 zmien v zákonoch nájdete v **ÚZ č. 12/2024**. Viac na: www.zakon.sk.

zoznam voľných živností, ku ktorým vznikne živnostenské oprávnenie automaticky zápisom do obchodného registra. To znamená, že pred zápisom do obchodného registra nie je potrebné žiadať okresný úrad, odbor živnostenského podnikania o vydanie osvedčenia o živnostenskom oprávnení.

Živnostenský zákon vo svojej prílohe č. 4a uvádza zoznam voľných živností na účely založenia s. r. o. zjednodušeným spôsobom. Tento zoznam je taxatívny, keďže sa uvádza, že povinnosť ohlásenia prevádzkovania živnosti podľa prílohy č. 4a plní registrový súd. Medzi živnosti, ktoré sú zaradené v zozname, patria napr. sprostredkovateľská činnosť v oblasti obchodu, služieb a výroby, kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi (maloobchod) alebo iným prevádzkovateľom živnosti (veľkoobchod), počítačové služby a služby súvisiace s počítačovým spracovaním údajov, vedenie účtovníctva, činnosť podnikateľských, organizačných a ekonomických poradcov a iné.

Živnostenské oprávnenie na prevádzkovanie živností uvedených v prílohe č. 4a vzniká právnickej osobe, ktorá sa zakladá zjednodušeným spôsobom a zapisuje sa do obchodného registra, dňom zápisu právnickej osoby do obchodného registra.

Okresný úrad, odbor živnostenského podnikania vydá s. r. o. osvedčenie o živnostenskom oprávnení bezodkladne po vykonaní zápisu do obchodného registra.

Ďalšie podmienky, ktoré je potrebné splniť, uvádza zákon č. 530/2003 Z. z. o obchodnom registri v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o obchodnom registri“).

Z § 6 zákona ust. 7a Zákona o obchodnom registri vyplýva, že registrový súd bude pred zápisom s. r. o. zjednodušeným spôsobom skúmať okrem iného aj to, či:

- Fyzická osoba, ktorá má byť konateľom s. r. o., je spôsobilá na právne úkony, má minimálne 18 rokov, je bezúhonná a zapísaná v registri fyzických osôb. Za bezúhonnú osobu sa považuje fyzická osoba, ktorá nebola právoplatne odsúdená za trestný čin alebo na ktorú sa hľadí, akoby nebola právoplatne odsúdená. Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov. Na účel preverenia bezúhonnosti fyzická osoba, ktorá:
 - je štátnym občanom SR, poskytne údaje potrebné na vyžiadanie výpisu z registra trestov; tieto údaje registrový súd bezodkladne zašle v elektronickej podobe prostredníctvom elektronickej komunikácie Generálnej prokuratúry SR alebo
 - nie je štátnym občanom SR a poskytne výpis z registra trestov alebo rovnocennú listinu vydanú príslušným orgánom štátu, ktorého je občanom.
- Spoločníkmi s. r. o. sú len osoby, ktoré majú vedený účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky so sídlom v členskom štáte EÚ alebo v niektorom zmluvnom štáte dohody o Európskom hospodárskom priestore.
- Spoločníci s. r. o., ktorí sú fyzickými osobami, nie sú pri zakladaní s. r. o. zastúpení.
- Spoločníci, ktorí sú právnickými osobami, konajú pri zakladaní spoločnosti prostredníctvom štatutárneho orgánu.

Z týchto podmienok Zákona o obchodnom registri vyplýva, že na to, aby bolo možné



Od augusta musia mať všetky vozidlá s rýchlosťou nad 25 km/h alebo váhou nad 25 kg a rýchlosťou nad 14 km/h povinné PZP. Čo ostatné ešte mení zákon č. 381/2001 Z. z., sa dozviete v **UZ č. 28/2024**. www.zakon.sk

s. r. o. založiť cez formulár, t. j. zjednodušeným spôsobom, bude potrebné splniť aj tieto podmienky:

- navrhovaný konateľ musí byť spôsobilý na právne úkony, mať minimálne 18 rokov, byť bezúhonný a zapísaný v registri fyzických osôb,
- spoločníci s. r. o. musia mať účet vedený v banke alebo pobočke zahraničnej banky so sídlom v členskom štáte EÚ alebo v niektorom zmluvnom štáte dohody o Európskom hospodárskom priestore,
- spoločníci, fyzické osoby, nesmú byť pri zakladaní s. r. o. zjednodušeným spôsobom zastúpené a právnické osoby musia konať prostredníctvom svojho štatutárneho orgánu.

Pri založení s. r. o. zjednodušeným spôsobom však nie je potrebné samostatne zabezpečovať výpis z registra trestov a tento prikladať k formuláru. Občan SR len poskytne údaje potrebné na vyžiadanie výpisu z registra trestov a bezúhonnosť preverí registrový súd. Ak by konateľom s. r. o. mala byť zahraničná osoba, táto bude musieť doložiť výpis z registra trestov či inú listinu tohto charakteru štátu, ktorej je občanom.

Návrh na zápis spoločnosti musí byť podaný a podpísaný navrhovateľom a musí byť podaný spolu s listinami v elektronickej podobe. V prípade založenia s. r. o. zjednodušeným spôsobom majú spoločníci povinnosť nebyť pri zakladaní spoločnosti zastúpení. Na podanie návrhu na zápis musia spoločníci disponovať občianskym preukazom s platnými podpisovými certifikátmi, ktoré sú potrebné na elektronické podpisovanie niektorých úkonov a komunikáciu s registrovým súdom cez portál www.slovensko.sk.

Registrový súd vykoná zápis v lehote 2 pracovných dní od doručenia návrhu na zápis.

Vyhláškou MS SR č. 25/2004 Z. z. sa ustanovujú vzory tlačív na podávanie návrhov na zápis do obchodného registra a zoznam listín, ktoré je potrebné k návrhu na zápis priložiť. Podľa § 11a ods. 1 predmetnej vyhlášky sa do obchodného registra podáva návrh na zápis s. r. o. založenej zjednodušeným spôsobom prostredníctvom na to určeného elektronického formulára na vytvorenie spoločenskej zmluvy na tlačive, ktorého vzor je uvedený v prílohe č. 7 vyhlášky s údajmi vyplnenými z na to určeného elektronického formulára na vytvorenie spoločenskej zmluvy.

Podľa § 11a ods. 2 predmetnej vyhlášky sa k návrhu na zápis s. r. o. založenej zjednodušeným spôsobom do obchodného registra s návrhom podávajú aj tieto listiny:

- spoločenská zmluva alebo zakladateľská listina,
- písomné vyhlásenie správcu vkladu podľa osobitného zákona,
- listina, ktorou sa preukazuje právo k nehnuteľnosti alebo jej časti, ktoré užívanie nehnuteľnosti alebo jej časti ako sídla alebo miesta podnikania nevylučuje, alebo písomný súhlas vlastníka nehnuteľnosti alebo jej časti s úradne osvedčeným podpisom alebo písomný súhlas väčšiny podielových spoluvlastníkov nehnuteľnosti alebo jej časti, ak ide o podielové spoluvlastníctvo k nehnuteľnosti alebo jej časti počítanej podľa veľkosti ich podielov, s úradne osvedčenými podpismi,
- stanov, ak boli prijaté,
- písomné vyhlásenie zakladateľa, že nie je jediným spoločníkom vo viac ako dvoch spoločnostiach s ručením

- obmedzeným, ak spoločnosť založila jediná fyzická osoba,
- písomné vyhlásenie zakladateľa, že spoločnosť s ručením obmedzeným, ktorá je zakladateľom, má viac spoločníkov, ak spoločnosť založila jedna spoločnosť s ručením obmedzeným,
- doklad o povolení na pobyt tejto osoby v SR, ak sa navrhuje zapísať zahraničnú fyzickú osobu ako osobu oprávnenú konať v mene podnikateľa, s výnimkou občana členského štátu EÚ alebo OECD,
- čestné vyhlásenie navrhovateľa, ak sa navrhuje zapísať údaj, ktorý nevyplýva z inej prílohy,
- súhlas správcu dane podľa osobitného predpisu, ak spoločnosť s ručením obmedzeným zakladá osoba, ktorá je vedená v zozname daňových dlžníkov podľa osobitného predpisu,
- písomné vyhlásenie zakladateľa s úradne osvedčeným podpisom, ktorý je zahraničnou fyzickou osobou, o tom, že je zahraničnou fyzickou, s výnimkou prípadu, ak je takéto vyhlásenie obsiahnuté v spoločenskej zmluve alebo zakladateľskej listine,
- písomné vyhlásenie zakladateľa s úradne osvedčeným podpisom, ktorý je zahraničnou právnickou osobou, o tom, že je zahraničnou právnickou osobou,
- výpis z registra trestov alebo rovnocenná listina vydaná príslušným orgánom

štátu, ktorého je fyzická osoba (nie občan SR) občanom,

- písomné vyhlásenie fyzickej osoby, ktorá sa navrhuje zapísať ako konateľ spoločnosti založenej zjednodušeným spôsobom, že je spôsobilá na právne úkony,
- výsledok lustrácie na účely preverenia bezúhonnosti konateľa spoločnosti (ak ide o občana SR) v registri trestov,
- písomné vyhlásenie o vedení účtu v banke alebo v pobočke zahraničnej banky.

Pri s. r. o. úhrada súdneho poplatku prebieha online a predstavuje sumu vo výške 220 €.

Súčasťou týchto elektronických služieb je aj bezplatné získanie živnostenského oprávnenia vo vzťahu k voľným živnostiam. Výška poplatkov:

- súdny poplatok za založenie s. r. o. – 220 €,
- správny poplatok za vydanie voľnej živnosti pri elektronickom podaní – 0 €.

Samozrejme, stále je možné využiť aj štandardný postup založenia s. r. o. (ak nie je s. r. o. založená zjednodušeným spôsobom), avšak v tom prípade je potrebné mať spísanú spoločenskú zmluvu, resp. zakladateľskú listinu podpísanú všetkými zakladateľmi vrátane úradného osvedčenia ich podpisov. Tento postup je náročnejší.

Riziko a ručenie pri s. r. o. a pri živnosti

Pri podnikaní formou živnosti ručí živnostník celým obchodným aj osobným majetkom. S. r. o. ako spoločnosť ručí celým svojím majetkom, avšak spoločníci ručia za záväzky s. r. o. iba svojím osobným majetkom len do výšky nesplateného vkladu do

základného imania s. r. o. zapísaného v obchodnom registri (základné imanie musí byť minimálne 5 000 eur). Ak spoločník splatil celý upísaný vklad do základného imania s. r. o., za záväzky s. r. o. vlastným majetkom už neručí.



Upravila sa oblasť zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Zmeny sa dotkli aj obsadenia vysokokvalifikovaného miesta a podmienky pre držiteľov modrej karty. Viac v **UZ č. 24/2024. www.zakon.sk**

Účtovníctvo a administratíva pri s. r. o. a pri živnosti

Rozdiely medzi týmito formami podnikania sa prejavujú aj vo forme vedenia účtovníctva. S. r. o. je povinná účtovať v podvojnóm účtovníctve, ako aj zostaviť a zverejniť účtovnú závierku, čo je pomerne náročný proces. Okrem toho je potrebné sa pripraviť aj na zasadanie valných zhromaždení a schvaľovania účtovnej závierky na takomto zasadaní a následné vyhotovovanie zápisníc, čo sa živnostníka netýka. Živnostníci majú niekoľko možností, ako viesť účtovníctvo, a to:

- vo forme daňovej evidencie. Táto zahŕňa základné údaje o príjmoch, výdavkoch, majetku, záväzkoch, pohľadávkach, zásobách. Je menej náročná na administratívu alebo
- vo forme jednoduchého účtovníctva, ktoré slúži na porovnávanie príjmov a výdavkov ovplyvňujúcich a neovplyvňujúcich základ dane (je o niečo podrobnejšie ako daňová evidencia), alebo
- podvojného účtovníctva, ktoré sa v praxi u živnostníkov vyskytuje zriedkavo.

Zrušenie živnosti a s. r. o.

Živnostník môže svoju živnosť zrušiť kedykoľvek, pričom ukončiť podnikateľskú činnosť môže dvomi spôsobmi, a to:

- osobne na miestne príslušnom okresnom úrade (odbor živnostenského podnikania) alebo
- elektronicky cez formulár „Oznamovanie ukončenia podnikania“ na portáli www.slovensko.sk. Živnostník bude k tomu potrebovať občiansky preukaz s čipom a čítačku.

Zrušenie živnosti nastáva dňom doručenia oznámenia o ukončení podnikania živnostenskému úradu, okrem prípadu, ak je v oznámení uvedený neskorší dátum ukončenia podnikania.

V takom prípade zrušenie živnosti zanikne týmto dňom. Dátum zrušenia živnosti nemôže byť skorší ako dátum doručenia oznámenia. Výhodou osobného zrušenia živnosti je okamžité zrušenie priamo na úrade.

Po zrušení živnosti nesmie živnostník

zabudnúť na ďalšie povinnosti súvisiace so zrušením živnosti, a to:

- podať daňové priznanie k dani z príjmov za obdobie, počas ktorého ešte podnikal,
- doplatiť odvody do Sociálnej a zdravotnej poisťovne za alikvotnú časť mesiaca,
- požiadať daňový úrad o zrušenie registrácie na daň z príjmov, prípadne na daň z pridanej hodnoty alebo daň zo závislej činnosti a iné.

Oproti zrušeniu živnosti je zrušenie s. r. o. podstatne administratívne zložitejšie, ale aj časovo náročnejší proces.

Zrušenie s. r. o. začína zvolaním valného zhromaždenia, kde sa rozhodne okrem iného o zrušení s. r. o. bez právneho nástupcu a vstupe s. r. o. do likvidácie.

Likvidácia je proces, pri ktorom dochádza k ukončeniu činnosti spoločnosti, ale aj k speňaženiu jej majetku, k vyrovnaní pohľadávok a záväzkov s. r. o. tak, aby mohla byť vymazaná z obchodného registra.



Tip

V roku 2024 nastalo viacero významných zmien v ochrane osobných údajov. Pozývame vás na webinar s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., absolútnou špičkou na GDPR, a to: 4. 12. 2024. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

Spoločnosť počas likvidácie vystupuje s dodatkom „v likvidácii“. Proces likvidácie končí vyrovnaním likvidačného zostatku voči spoločníkom a výmazom z obchodného registra.

Zrušenie s. r. o. sa spája s nákladmi na súdne a notárske poplatky a osobitnou položkou je preddavok na likvidáciu vo výške 1 500 €, ktorý sa skladá u notára.

Záver

Zjednodušená možnosť založenia s. r. o. predstavuje rýchlejšiu a lacnejšiu možnosť založenia s. r. o. oproti tradičnej forme.

Aj napriek tomu je založenie živnosti pomerne ľahšie a lacnejšie.

Medzi výhody podnikania formou živnosti patria najmä:

- rýchly a lacný proces založenia,
- jednoduchšia administratíva,
- možnosť pozastavenia živnosti,
- ľahšie ukončenie podnikania.

Otestujte sa:



1. Podľa § 19 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov živnosti sú:

- a) robotnícke, ak je podmienkou prevádzkovania živnosti odborná spôsobilosť získaná vyučením v odbore,
 - b) viazané, ak je podmienkou prevádzkovania živnosti odborná spôsobilosť získaná inak,
 - c) voľné, ak nie je ako podmienka prevádzkovania živnosti odborná spôsobilosť ustanovená.
- Vyberte nesprávnu odpoveď.

2. Podľa § 110a zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v znení neskorších predpisov „Spoločnosť s ručením obmedzeným môže byť založená aj zjednodušeným spôsobom prostredníctvom na to určeného elektronického formulára na vytvorenie spoločenskej zmluvy, ktorý ministerstvo zverejní v štátnom jazyku a na svojom webovom sídle.“ doplňte:

- a) v maďarskom jazyku,
- b) v anglickom jazyku,
- c) každom z jazykov Európskej únie.

3. Spoločnosť s ručením obmedzeným môže byť založená zjednodušeným spôsobom prostredníctvom na to určeného elektronického formulára na vytvorenie spoločenskej zmluvy, ak sú splnené tieto podmienky:

- a) spoločnosť nemá viac ako šesť spoločníkov,
 - b) predmet podnikania spoločnosti netvorí viac ako 10 vybraných činností zodpovedajúcich zoznamu voľných živností podľa osobitného predpisu o živnostenskom podnikaní,
 - c) vklady spoločníkov spoločnosti sú výlučne peňažné.
- Vyberte správnu odpoveď.

Správne odpovede: 1a), 2b), 3c)

JUDr. Tatiana Mičudová, PhD.



Oslávte s nami 10. ročník konferencie Daňový a odvodový kolotoč v Grandhoteli Starý Smokovec. Rozoberať budeme koncoročné povinnosti a zmeny od roku 2025, a to: 11. – 13. 12. 2024. www.profivzdelavanie.sk.

„Spoločník“ verzus „konateľ“ spoločnosti s ručením obmedzeným



V praxi, a to najmä v radoch laickej verejnosti, nezriedka dochádza k zamieňaniu pojmu „spoločník“ a „konateľ“ spoločnosti s ručením obmedzeným. Ide nielen o dva odlišné pojmy, ale najmä o dve odlišné osoby, ktoré majú rôzne práva a povinnosti. Spoločnosť s ručením obmedzeným predstavuje jednu z najrozšírenejších foriem podnikania právnických osôb u nás a základný rozsah právnej úpravy je obsiahnutý v zákone č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v platnom znení (ďalej v texte len „Obchodný zákonník“).

Spoločnosť s ručením obmedzeným je obchodná spoločnosť, ktorej základné imanie tvoria vopred určené vklady jednotlivých jej spoločníkov.

Na rozdiel od ostatných foriem právnických osôb, spoločnosť s ručením obmedzeným môže založiť **aj jeden spoločník, najviac však päťdesiat spoločníkov**. Je potrebné zdôrazniť, že spoločníkom môže byť **ako fyzická osoba, tak aj právnická osoba**, teda aj iná spoločnosť s ručením obmedzeným.

Pod pojmom **spoločník** môžeme zjednotene rozumieť osobu, ktorá je v prenese slova zmysle vlastníkom spoločnosti. **Vklad spoločníka tvorí súčasť základného imania spoločnosti a práve spoločník sa svojou účasťou podieľa na hospodárskom výsledku spoločnosti, teda má právo na zisk**. Naproti tomu **konateľ** je len osobou, ktorá za spoločnosť koná, ale túto „nevlastní“. Vo všeobecnosti platí, že osoba spoločníka nie je nevyhnutne aj konateľom spoločnosti.

Spoločník spoločnosti s ručením obmedzeným

Spoločník je osobou, ktorá sa svojou majetkovou účasťou, vkladom podieľa na vzniku spoločnosti s ručením obmedzeným a súčasne má nárok na zisk, a to podľa veľkosti svojho spoluvlastníckeho podielu (vkladu) a za podmienok uvedených v spoločenskej zmluve, resp. inej zakladateľskej listine. Samotná spoločenská zmluva predstavuje obligatórny zakladajúci dokument spoločnosti. Základný rámec právnej úpravy účasti spoločníkov v spoločnosti s ručením obmedzeným vymedzuje Obchodný zákonník, spoločenská zmluva môže v rozsahu, ako to umožňuje zákon, tieto oprávnenia modifikovať, rozširovať alebo zužovať.

s ručením obmedzeným na päťdesiat, ustanovuje aj osobitné obmedzenia pre spoločnosti s jedným spoločníkom. Spoločnosť s ručením obmedzeným, ktorá má jedného spoločníka, teda jednu fyzickú alebo jednu právnickú osobu, nemôže byť zakladateľom a jediným spoločníkom inej spoločnosti s ručením obmedzeným. Účelom tohto obmedzenia je zabrániť potencionálne „nekalému“ zakladaniu a reťazeniu jednoosobových spoločností, kedy by subjekt ako jediný spoločník mohol zakladať neobmedzené množstvo spoločností.

Spoločník, ktorý je fyzickou osobou, zároveň nemôže byť jediným spoločníkom vo viac ako troch spoločnostiach s ručením obmedzeným.

Tak ako Obchodný zákonník obmedzuje maximálny počet spoločníkov v spoločnosti

Vklad spoločníka

Zatiaľ čo spoločnosť s ručením obmedzeným ako celok zodpovedá za porušenie svojich záväzkov celým svojím majetkom, spoločník ručí za záväzky spoločnosti len a výlučne do výšky svojho nesplateného vkladu zapísaného v obchodnom registri. Základné imanie spoločnosti s ručením obmedzeným musí byť minimálne vo výške 5 000 eur a toto je tvorené vkladmi jednotlivých spoločníkov. Pokiaľ spoločník nesplatí svoj vklad do základného imania v celej výške, rozdiel medzi splateným a nesplateným vkladom sa zapisuje do obchodného registra. Spoločník tak ručí za záväzky spoločnosti do výšky takéhoto rozdielu medzi zapísaným vkladom a vkladom splateným. Je potrebné zdôrazniť, že sám spoločník nemôže jednostranne voči svojmu vkladu započítať inú pohľadávku, ktorú voči spoločnosti má. Spoločník je povinný splatiť vklad vo výške, k akej sa

Z rozhodovacej činnosti súdov vyplýva, že efektívne a riadne fungovanie spoločnosti je podmienené existenciou podnikateľskej filozofie, ktorá je v súlade u všetkých spoločníkov a na ich vzájomnej dôvere.

zaviazal. Minimálnym vkladom spoločníka je suma 750 eur, pričom pod pojmom vklad rozumíme nielen vklad peňažný, ktorý je najčastejší, ale i vklad nepeňažný.

V prípade nepeňažného vkladu spoločníka, ktorým môže byť napríklad nehnuteľnosť alebo hnutelná vec, sa s účelom jeho ocenenia vyžaduje vyhotovenie znaleckého posudku. Každý spoločník sa podieľa na založení spoločnosti iba jedným vkladom. Výška vkladu spoločníka a jeho pomer k základnému imaniu spoločnosti je rozhodujúca z pohľadu majetkovej účasti na riadení spoločnosti. Vklad spoločníka k pomeru základného imania spoločnosti tak určuje výšku obchodného podielu spoločníka, pričom nie je rozhodujúca výška splateného vkladu, ale celková (aj nesplatená) výška vkladu do základného imania spoločnosti.

Účasť spoločníka na valnom zhromaždení

Všetci spoločníci spoločnosti tvoria valné zhromaždenie spoločnosti s ručením obmedzeným ako jej najvyšší riadiaci orgán.

Valné zhromaždenie zložené zo spoločníkov rozhoduje o podstatných a zásadných otázkach fungovania spoločnosti, najmä o schvaľovaní zmien spoločenskej zmluvy, schvaľuje prevod obchodného podielu, vymenúva a odvoláva konateľov spoločnosti, schvaľuje rozdelenie zisku a mnohé iné tak, ako je uvedené v § 125 Obchodného zákonníka alebo upravené v zakladateľskej listine spoločnosti. Tu je možné vidieť základný a zásadný rozdiel medzi osobou

spoločníka a konateľa v spoločnosti s ručením obmedzeným. Tak ako je uvedené v texte nižšie, konateľ je osobou, ktorá vystupuje ako štatutár, teda zastupuje spoločnosť navonok, tento ale nemá rozhodovaciu právomoc ako spoločník, nepodieľa sa na riadení spoločnosti a ani mu neprináleží podiel na zisku spoločnosti.

Na zasadnutí valného zhromaždenia a hlasovaní o dôležitých otázkach sa môže zúčastniť každý spoločník spoločnosti, a to buď osobne, alebo prostredníctvom svojho zástupcu. Je potrebné zdôrazniť, že účasť spoločníka na valnom zhromaždení je jeho



V dňoch 2. – 4. 12. 2024 vás pozývame do vinárskej obce Mikulov. Pod záštitou ministerstiev nahliadneme do daňových a účtovných zákutí podnikania v ČR a SR, a to na Československom daňovom a účtovnom kongrese.

právo a nie povinnosť, preto ak sa spoločník na valnom zhromaždení nezúčastní, z tejto neúčasti voči nemu nemôžu byť vyvodzované žiadne sankcie.

Valné zhromaždenie je v zmysle zákonnej právnej úpravy uznášaniaschopné, ak sú na ňom prítomní spoločníci, ktorí majú aspoň polovicu hlasov, pričom počet hlasov sa priamo viaže na veľkosť vkladu spoločníka k pomeru základného imania spoločnosti.

Obchodný zákonník určuje, kedy je na schválenie rozhodnutia potrebná prostá väčšina a kedy dvoj tretinová.

Spoločenská zmluva môže upraviť hlasovanie aj odlišne, nie však pod zákonom stanovený podiel v jednotlivých veciach, a to napríklad tak, že na schválenie akejkoľvek zmeny alebo prijatie rozhodnutia bude potrebný súhlas prítomných/všetkých spoločníkov, alebo na schválenie zmeny a prijatie rozhodnutia bude vždy potrebný súhlas dvoch tretín prítomných/všetkých spoločníkov.

Rovnako je možné spoločenskou zmluvou vymedziť, že valné zhromaždenie je uznášaniaschopné iba a výlučne za prítomnosti všetkých spoločníkov.

V tejto súvislosti je tiež vhodné uviesť, že v prípade, ak je spoločnosť s ručením obmedzeným tvorená majetkovým podielom len jedného spoločníka, teda základné imanie je tvorené vkladom jedného spoločníka, rozhodnutie valného zhromaždenia v plnom rozsahu nahrádza rozhodnutie jediného spoločníka.

Z praktického hľadiska je vhodné dať do pozornosti, že v prípade neúčasti spoločníka

spoločnosti na valnom zhromaždení môže dôjsť k prijatiu takých rozhodnutí, s ktorými on sám nesúhlasí. Obdobne aj v prípade, ak sa spoločník valného zhromaždenia zúčastní, avšak nesúhlasí s prijatým rozhodnutím vo forme uznesenia valného zhromaždenia alebo považuje rokovanie za nezákonné. Spoločník v takom prípade môže využiť svoje zákonné právo a domáhať sa neplatnosti takto prijatého uznesenia na valnom zhromaždení.

Je nutné zdôrazniť, že pre neplatnosť uznesenia valného zhromaždenia nestačí len samotná nespokojnosť dotknutého spoločníka, ale musia byť podstatným spôsobom porušené okolnosti jeho priebehu či preukázané, že samotné rozhodnutie odporuje zákonu, spoločenskej zmluve alebo stanovám. Domáhať sa neplatnosti uznesenia prijatého valným zhromaždením môže spoločník v lehote do troch mesiacov odo dňa jeho prijatia, a to na vecne a miestne príslušnom súde. Zdôrazňujeme, že táto lehota má prekuzívny charakter a jej uplynutím právo zaniká.

Rovnako nemenej dôležitou a praktickou skutočnosťou, na ktorú treba poukázať, je, že v prípade takto podanej žaloby spoločníka bude na strane žalovaného vždy označená daná spoločnosť s ručením obmedzeným, teda nikdy nie iný spoločník alebo spoločníci, ktorí valné zhromaždenie zvolali alebo schválili na ňom konkrétne rozhodnutie. Nesprávne označenie žalovaného by malo za následok nepochybne neúspech v konaní, a to z dôvodu absencie tzv. pasívnej legitimácie a vzhľadom na plynutie trojmesačnej lehoty by takáto chyba znamenala nemožnosť spoločníka domáhať sa prípadnej nápravy.



Tip

Uľahčíte si povinnosti mzdovej účtovníčky v závere roka 2024. Online školenie k **ročnému zúčtovaniu preddavkov na daň z príjmov s Júliou Pšenkovou** sa koná 18. decembra. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

Prevod obchodného podielu spoločníka

Spoločník, či už fyzická osoba, jednotlivec, alebo právnická osoba, môže svoj obchodný podiel previesť na iného spoločníka, alebo ak to spoločenská zmluva umožňuje, aj na tretiu osobu. Prevod obchodného podielu, či už v celej výške, alebo iba jeho časti na inú osobu podlieha schváleniu valným zhromaždením, t. j. udelením súhlasu. V praxi tak môže spoločník, ktorý sa svoj obchodný podiel rozhodne predať, ale tak isto aj previesť bezodplatne na inú osobu, s touto osobou podpíše zmluvu o prevode obchodného podielu (podpisy strán na zmluve musia byť úradne osvedčené) a následne túto zmluvu predloží valnému zhromaždeniu danej spoločnosti na jej schválenie. V prípade odplatného prevodu musí byť v zmluve uvedená jeho cena alebo uvedený spôsob jej určenia. Po odsúhlasení prevodu obchodného podielu na základe zmluvy má spoločnosť povinnosť zmeny s tým spojené oznámiť obchodnému registru a s tým účelom do 30 dní podať návrh na zápis zmien zapísaných údajov spoločnosti v obchodnom registri príslušného okresného súdu. V prípade, že nedochádza k prevodu celého obchodného podielu spoločníka, ale iba k jeho časti, súhlasu s prevodom, udeleným valným zhromaždením predchádza schválenie jeho rozdelenia.

Prevod obchodného podielu alebo jeho časti na inú osobu je možný len a výlučne v tom prípade, ak to pripúšťa spoločenská zmluva alebo iná zakladateľská listina. Pokiaľ spoločenská zmluva takúto úpravu nepripúšťa, alebo vôbec neupravuje, je prevod na inú osobu, ktorá nie je už spoločníkom spoločnosti vylúčený. Rovnako tak aj prípadné rozdelenie obchodného podielu

môže spoločenská zmluva alebo zakladateľská listina vylúčiť.

Obchodný zákonník osobitne upravuje situáciu, kedy dôjde buď k smrti spoločníka, ktorým je fyzická osoba, alebo k zániku spoločníka, právnickej osoby. Ak je spoločníkom právnická osoba, jej zánikom dochádza k prevodu obchodného podielu na jej právneho nástupcu, ak to spoločenská zmluva výslovne nevylučuje. K takémuto prechodu môže dôjsť a aj dochádza v prípadoch, ak právnická osoba zanikla s právnym nástupcom (zlúčenie, splynutie). Ak právnická osoba zanikla bez právneho nástupcu, logicky nemôže obchodný podiel takto zaniknutej právnickej osoby prejsť na nástupcu, a preto bude predmetom vysporiadania v rámci likvidácie tejto spoločnosti likvidátorom. Pri úmrtí fyzickej osoby, ktorá je spoločníkom, jej podiel prechádza na právnych nástupcoch, dedičov. Spoločenská zmluva môže dedenie obchodného podielu vylúčiť, avšak iba v prípade, ak nejde o spoločnosť s jedným spoločníkom. Obchodný zákonník nedovoľuje vylúčiť dedenie pri jednoosobovej spoločnosti.

V praxi môže dôjsť k situácii, že dedič po zosnulom spoločníkovi nikdy o takýto obchodný podiel nejavil záujem a ani nemá záujem ako spoločník v spoločnosti zotrvať. Pre takéto prípady je najvhodnejšie, ak na základe dohody svoj obchodný podiel prevedie na iného spoločníka v spoločnosti. Nie vždy však k dohode dôjsť musí, a preto má spoločník, ktorý nadobudol obchodný podiel dedením, možnosť domáhať sa zrušenia svojej účasti v spoločnosti cestou súdu. V súlade s § 148 Obchodného



Tip

Účtovníci, uľahčite si koncoročné povinnosti. V online školení s Ing. Vladimírom Ozimým získate presný postup, **ako zostaviť účtovnú závierku a vyplniť daňové priznanie PO** za rok 2024. Už 10. decembra.

zákonníka môže spoločník požiadať súd, aby zrušil jeho účasť v spoločnosti, ak od neho nemožno spravodlivo žiadať, aby v spoločnosti zotrval. Predpokladom takéhoto postupu však je, že ide o spoločnosť, ktorá má viac ako jedného spoločníka.

Obchodný zákonník bližšie nešpecifikuje dôvody, pre ktoré nemožno od spoločníka spravodlivo žiadať, aby v spoločnosti zotrval. Súdna prax za takéto dôvody považuje najmä nepriaznivý zdravotný stav, ktorý znemožňuje spoločníkovi vykonávať jemu patriace práva a plniť si náležité povinnosti, ale tak isto napríklad aj dlhodobé pracovné zataženie, ktoré nesúvisí s podnikaním spoločnosti.

Vylúčenie spoločníka

Nielen samotný spoločník môže žiadať zrušenie účasti svojej osoby v spoločnosti. Obchodný zákonník v § 149 osobitne upravuje situáciu, kedy sa spoločnosť môže domáhať vylúčenia spoločníka, a to aj bez jeho vôle. Predpokladom takéhoto postupu spoločnosti je závažné porušenie povinností spoločníka, na ktorých splnenie bol tento najprv riadne vyzvaný a písomne upozornený. Pokiaľ ani po upozornení a ani po výzve spoločník svoje povinnosti neplní, má spoločnosť právo domáhať sa jeho vylúčenia cestou súdu. S podaním tejto žaloby musia vyjadriť súhlas spoločníci, ktorých vklady predstavujú aspoň polovicu základného imania. Táto podmienka je obligatórna a bez jej splnenia nie je možné žalobu na súd podať. Obchodný zákonník vymedzuje iba časť povinností, ktorých sa porušenie týka a ktoré vo výsledku môžu viesť k vylúčeniu spoločníka. Takýmito povinnosťami sú najmä porušenie povinnosti splatiť vklad a porušenie povinnosti prispievať

Z rozhodovacia činnosti súdov tak isto vyplýva, že efektívne a riadne fungovanie spoločnosti je podmienené existenciou podnikateľskej filozofie, ktorá je v súlade u všetkých spoločníkov a na ich vzájomnej dôvere. Preto ak vzťahy medzi jednotlivými spoločníkmi túto požiadavku nespĺňajú, môže súd účasť spoločníka, ktorý je takýmto stavom dotknutý, na základe jeho návrhu zrušiť. Pre účely preukázania zákonných dôvodov na zrušenie účasti spoločníka v spoločnosti má relevantný význam predloženie takých dôkazov, ktoré uvedené potvrdzujú. Spoločník by si preto mal zaznamenávať každý relevantný prejav vôle ostatných spoločníkov a zabezpečiť dostatočné listinné dôkazy.

na úhradu strát spoločnosti. Obchodný zákonník nevymedzuje a osobitne neupravuje všetky povinnosti spoločníka.

Tieto bývajú spravidla podrobne upravené a vymedzené v spoločenskej zmluve. Medzi iné zásadné povinnosti spoločníka, ktorých porušenie môže viesť k jeho vylúčeniu zo spoločnosti, patrí povinnosť zdržať sa takého konania, ktoré by spôsobilo spoločnosti ujmu, či už ekonomickú, alebo poškodilo jej dobré meno a dobrú povesť, ochrana obchodného tajomstva či zdržanie sa konania, ktoré by znemožnilo riadne a efektívne podnikanie spoločnosti.

Spoločník je povinný svoje povinnosti plniť riadne, a to pri zohľadnení najlepšieho záujmu spoločnosti. Osobitne je možné dať do pozornosti aj konkurenčné konanie spoločníka, kedy tento vykonáva k spoločnosti konkurenčnú činnosť, pričom táto ochrana musí byť priamo zakotvená v spoločenskej



Aké novinky do oblasti BOZP prináša rok 2025? Druhý ročník **konferencie k BOZP** sme pre veľký záujem rozšírili aj o ochranu pred požiarmi. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

zmluve, resp. inej zakladateľskej listine. Porušenie povinnosti spoločníka pre účely jeho prípadného vylúčenia zo spoločnosti tak nemusí vyplývať priamo z Obchodného

zákonníka alebo spoločenskej zmluvy, či inej zakladateľskej listiny, ale aj priamo zo zmlúv a iných záväzkov, ktoré na seba spoločník voči spoločnosti prevzal.

Konateľ spoločnosti s ručením obmedzeným

Ako vyplýva z textu vyššie, spoločník je osobou, ktorej patrí obchodný podiel, ktorá má majetkovú účasť v spoločnosti a ktorá rozhoduje o podstatných otázkach fungovania spoločnosti prostredníctvom valného zhromaždenia tvoreného všetkými spoločníkmi. Naproti tomu konateľ je osoba, ktorá nemusí byť obligatórne spoločníkom. Podstatné je, že na rozdiel od spoločníka, ktorým môže byť ako fyzická, tak aj právnická osoba, je konateľom vždy a výlučne len fyzická osoba. **Konateľ je v zmysle Obchodného zákonníka štatutárnym orgánom spoločnosti a za**

spoločnosť koná a túto zastupuje navonok. V praxi nie je vylúčené, že spoločník je súčasne aj konateľom tej istej spoločnosti (pokiaľ hovoríme o fyzickej osobe). Je ale potrebné tieto dve osoby a ich postavenie dôsledne odlišovať. Pokiaľ má spoločnosť viacero konateľov, títo môžu konať za spoločnosť buď každý samostatne, a to tak, že konateľ podpisuje za spoločnosť sám, alebo spoločne, teda pre podpis a platnosť podpisu za spoločnosť sa vyžaduje, aby listinu podpísali vždy všetci spoločne konajúci konatelia.

Predpoklady vymenovania do funkcie konateľa

Nevyhnutným zákonným predpokladom funkcie konateľa je jeho spôsobilosť na právne úkony, dosiahnutie veku 18 rokov a bezúhonnosť. Konateľ, ktorý je menovaný valným zhromaždením, je do tejto funkcie vymenovaný schválením rozhodnutia valného zhromaždenia, teda ku konkrétnemu dátumu, a obdobne to platí aj v prípade jeho odvolania valným zhromaždením. Konateľom môže byť aj fyzická osoba, ktorá je občanom iného štátu Únie alebo občanom tretej krajiny. V prípade menovania konateľa, ktorý je občanom iného štátu Únie, je potrebné k návrhu na zápis zmeny v osobe konateľa do obchodného registra priložiť aj výpis z registra trestov. Pokiaľ je za konateľa menovaná právnická osoba, ktorá je občanom tretej krajiny, táto sa musí preukázať povolením na pobyt na území Slovenskej republiky.

Konateľa do funkcie vymenúva a tohto súčasne odvoláva valné zhromaždenie spoločnosti. Prvý konateľ je ustanovený vždy pri založení spoločnosti, a tento je výslovne označený v spoločenskej zmluve alebo inej zakladateľskej listine a za spoločnosť koná a podpisuje prvé zakladateľské dokumenty. Je potrebné zdôrazniť, že konateľovi spoločnosti za výkon jeho funkcie nepatrí podiel na zisku spoločnosti tak, ako je tomu v prípade spoločníka.

Konateľ však môže vykonávať svoju funkciu za odplatu a tento môže byť vo vzťahu k spoločnosti v pracovnoprávnom pomere. Tieto podmienky si s konateľom dohodne priamo spoločnosť, a to prostredníctvom jej spoločníkov, a upraví v spoločenskej zmluve, inej zakladateľskej listine a schváli na valnom zhromaždení.



Zodpovedáte za oblasť **GDPR**? Udržte krok s **najnovšími pravidlami** vďaka školeniu s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., ktoré pre vás chystáme vo vychýrených **kúpeľoch Spa Aphrodite**. www.profivzdelavanie.sk.

Povinnosti konateľa

Medzi základné povinnosti konateľa:

- povinnosť konať v súlade so záujmami spoločnosti,
- povinnosť vykonávať funkciu konateľa s odbornou starostlivosťou,
- povinnosť vykonávať funkciu konateľa osobne,
- povinnosť zachovávať mlčanlivosť.

Okrem vyššie uvedených základných povinností konateľa je konateľ povinný zdržať sa zákazu konkurencie. Obchodný zákonník výslovne ustanovuje, že konateľovi sa zakazuje také konanie, ktorým by vo vlastnom mene alebo na vlastný účet uzatváral obchody, ktoré súvisia s podnikateľskou činnosťou spoločnosti. Konateľ nesmie uskutočňovať činnosť, ktorá súvisí s podnikateľskou činnosťou spoločnosti, a teda okrem činností priamo vymedzených v predmete podnikania pôjde aj o záležitosti, ktoré s touto činnosťou súvisia. Spoločenská zmluva alebo iná zakladateľská listina spoločnosti môže práva a povinnosti konateľa rozšíriť alebo obmedziť. Práva konateľa nemôžu ísť nad rámec zákonnej úpravy tých práv, ktoré konateľovi neprislúchajú.

V praxi môže nastať situácia, že konateľ nevykonáva svoju činnosť a nekoná v najlepšom záujme spoločnosti, poškodzuje spoločnosť alebo podpisuje také listiny, ktoré môžu spôsobiť spoločnosti značnú ujmu. V takomto prípade je najvhodnejšie konateľ spoločnosti valným zhromaždením odvolať z funkcie. Konateľ zodpovedá spoločnosti za škodu, ktorú jej spôsobil. Komplikovanejšia situácia nastáva, ak je konateľ

zároveň aj spoločníkom spoločnosti a spoločnosť má taký počet spoločníkov, napr. dvoch, ktorých obchodný podiel u každého predstavuje 50 %. Vtedy nemôže druhý spoločník kvalifikovane odvolať konateľa porušujúceho svoju povinnosť, a preto mu neostáva nič iné len sa obrátiť na súd. Spoločnosť sa tak môže cestou súdu domáhať odvolania konateľa z funkcie, ak tento zásadne porušuje povinnosti konateľa a pri výkone funkcie nepostupuje s odbornou starostlivosťou. Je nutné zdôrazniť, že na to, aby bol žalobca v takomto konaní úspešný, musí porušenie povinnosti konateľa náležite preukázať, samotné tvrdenie, hoci aj pravdivé, nestačí.

V súvislosti s porušením povinností konateľa, nevykonávaním funkcie s odbornou starostlivosťou, prípadne poškodzovaním záujmov spoločnosti nezriedka vznikne spoločnosti škoda. Škoda musí byť objektívne vyčíslená a jej náhrady sa môže voči konateľovi, ktorý ju spôsobil, domáhať nielen spoločnosť, ale aj každý jeden z jej spoločníkov. V konaní pred súdom bude musieť spoločnosť alebo spoločník spoločnosti, ktorý žalobu podal, však preukázať nielen všeobecné predpoklady vzniku zodpovednosti za škodu, t. j. porušenie povinnosti konateľa, ale aj reálny vznik škody a príčinú súvislosť medzi porušením povinnosti konateľa a vznikom škody. Ak ale konateľ, ktorý mal škodu spôsobiť, preukáže, že pri výkone svojej funkcie štatutárneho orgánu postupoval s odbornou starostlivosťou a v dobrej viere, zbaví sa zodpovednosti za škodu a takáto žaloba nebude úspešná.

JUDr. Lucia Boráková



Chcete mať istotu, že vaša **daňová závierka a daňové priznanie za rok 2024** sú bez chýb? Získajte overené návody na online školení s daňovou poradkyňou Soňou Ugróczy, a to: 30. 1. 2025. www.profivzdelavanie.sk.

Influencer, ako ho nepoznáme

– daňové a účtovné súvislosti



„Influencera“ vnímame v kontexte internetu a moderného marketingu ako osobu, ktorá má vplyv na ľudí a dokáže ovplyvňovať správanie, myslenie, nákupné zmýšľanie a pod.

Influenceri sa oslovujú na propagáciu značiek, ich príspevky prezentujú tovar či služby a pokiaľ skutočne ukazujú reálne využitie produktov v bežnom živote, tak práve takýmto spôsobom vedia priniesť spotrebiteľom užitočné informácie a osobne ich zaujať.

Rozmachom internetu a sociálnych sietí sa toto povolanie stáva čoraz viac populárne. Vysvetlíme si, aké povinnosti táto činnosť prináša, či je potrebné založiť si živnosť a ako sa na ňu pozerá naša daňovo-účtovná legislatíva.

Poznámka:

Samotná reklama má veľa podôb. Všetci poznáme klasickú formu reklamy, ako sú letáky, bilbordy, inzertná strana v časopisoch, televízna alebo audio reklama. Avšak v posledných rokoch sa veľmi výrazne dostáva do popredia aj online reklama.

Práve influencera môžete využiť ako jeden z marketingových nástrojov na propagáciu značky firmy alebo produktu. Jeho komunikácia na sociálnych sieťach, ale aj iných médiách alebo v jeho skupine, fanúšikovskej základni môže byť predpokladom úspechu.

Čo by mal influencer spĺňať, ak ho chceme považovať za influencera? Je to predovšetkým jeho:

1. **Dosah** – množstvo ľudí, ktorých vie osloviť cez komunikačný kanál, ktorým je napr. Instagram, Facebook a pod.
2. **Dôveryhodnosť** – závisí od jeho vedomostí a skúseností a či je žiaduce stotožnenie produktu s influencerom.
3. **Umenie obchodovať** – dobre komunikovať, vysvetľovať alebo prezentovať jasne, jednoducho, pochopiteľne a dôveryhodne.

1. Influencer

1.1 Príspevok je výsledkom jeho tvorivej duševnej činnosti

Ustanovenie § 3 ods. 1 zákona č. 185/2015 Z. z. Autorský zákon definuje predmet autorského práva ako dielo z oblasti literatúry, umenia alebo vedy, ktoré je jedinečným výsledkom tvorivej duševnej činnosti autora vnímateľnej zmyslami, bez ohľadu na jeho podobu, obsah, kvalitu, účel, formu jeho vyjadrenia alebo mieru jeho dokončenia.

To znamená, že, keď influencer dostane zadanie na propagáciu určitého produktu a on vymyslí, spracuje, napíše príspevok a natočí

ho, tak tento príspevok sa bude považovať za jeho duševné vlastníctvo a vzťahuje sa naň Autorský zákon. Medzi výhradné majetkové práva autora patrí právo použiť svoje dielo, čím sa rozumie uvedenie diela na verejnosti [§ 19 ods. 4 písm. f) Autorského zákona]. Takáto činnosť si nevyžaduje založenie živnosti, avšak, ak dostáva influencer za túto činnosť príjem, tak tento príjem sa považuje za príjem z použitia umeleckého výkonu podľa § 6 ods. 4 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov a podlieha dani z príjmov.



Podľa § 65 Autorského zákona sa uzatvára licenčná zmluva medzi daňovníkom a platiteľom dane a príjmy dosahované na základe uzatvorených licenčných zmlúv podľa § 65 Autorského zákona, prípadne na základe licenčných zmlúv uzatvorených podľa zákona č. 618/2003 Z. z. sa považujú za príjmy podľa § 6 ods. 4 zákona o dani z príjmov.

Z pohľadu dane z príjmov

Podľa § 6 ods. 4 zákona o dani z príjmov príjmami z použitia diela a použitia umeleckého výkonu sú príjmy za udelenie súhlasu na použitie umeleckého diela a súhlasu na použitie umeleckého výkonu, pri ktorých daňovník uplatnil postup podľa § 43 ods. 14 zákona, t. j. ak sa vopred písomne dohodne s platiteľom dane, že sa daň vyberaná zrážkou neuplatní, ak nepatria do príjmov uvedených v § 6 ods. 2 písm. a) zákona o dani z príjmov.

Príjmy z použitia diela a použitia umeleckého výkonu, pri ktorých sa daňovník s platiteľom dane vopred písomne dohodol, že platiteľ daň vyberanú zrážkou neuplatní (ak uplatní postup podľa § 43 ods. 14 zákona o dani z príjmov), zdaňuje príjem daňovník osobne prostredníctvom podaného daňového priznania.

Ak by platiteľ uplatnil zrážkovú daň, vyplatený príjem sa zníži o zrážkovú daň vo výške 19 % a príjemca nemá povinnosť tento príjem uvádzať v daňovom priznaní, pri tomto príjme sa daňová povinnosť daňovníka považuje za splnenú riadnym vykonaním zrážky dane podľa § 43 zákona o dani z príjmov.

Príjmy podľa § 6 ods. 4 zákona o dani z príjmov z použitia diela a použitia umeleckého výkonu sa považujú za pasívne príjmy. Takýto príjem sa zdaňuje cez podané daňové

priznanie, ak sa neuplatní zdaňovanie daňou vyberanou zrážkou podľa § 43 ods. 3 písm. h) zákona o dani z príjmov. Na tento pasívny príjem nie je potrebná registrácia na daňovom úrade.

Zásady zdaňovania sú u daňovníka v daňovom priznaní FO typ B nasledovné:

– **možnosť voľby spôsobu pre uplatnenie výdavkov:**

- skutočné výdavky – na základe daňovej evidencie (§ 6 ods. 11 zákona o dani z príjmov) alebo na základe vedenia jednoduchého alebo podvojného účtovníctva (§ 6 ods. 13 zákona), aj keď táto povinnosť daňovníkovi nevplyva zo zákona o účtovníctve,
- výdavky percentom z príjmov podľa § 6 ods. 10 zákona o dani z príjmov vo výške 60 % (ak daňovník nie je platiteľom DPH alebo je platiteľom tejto dane len časť zdaňovacieho obdobia), bez nároku na zvýšenie o preukázateľne zaplatené poisťné a príspevky, 60 % výdavky z príjmov možno uplatniť najviac do výšky 20 000 eur, pričom uvedená maximálna suma sa posudzuje pre tieto príjmy samostatne, na rozdiel od príjmov uvedených v § 6 ods. 1 a ods. 2 zákona, kde sa posudzuje z úhrnu týchto príjmov;



Spotrebná daň z tabakových výrobkov sa bude vzťahovať aj na náplne do elektronickej cigarety a nikotínové vrecúška. Dve novely zákona majú až 7 rôznych účinností. Všetko prehľadne nájdete v **ÚZ 33/2024**. www.zakon.sk

- **pri tomto druhu príjmu nemôže daňovník vykázať stratu,**
 - **nemôže uplatniť nezdaniiteľnú časť základu dane,**
 - **nie je právo na uplatnenie daňového bonusu,**
- pri príjmoch podľa § 6 ods. 4 zákona o dani z príjmov je možné uplatniť daňový bonus na zaplatené úroky podľa § 33a zákona o dani z príjmov.

Príklad č. 1:



Influencer má v roku 2024 vyplatený honorár na základe uzatvorenej licenčnej zmluvy. Ako sa podľa zákona o dani z príjmov posúdi takýto príjem? Môže daňovník uzatvoriť písomnú dohodu o nezrazení dane s platiteľom dane a pri týchto príjmoch zdaňovaných cez podané daňové priznanie uplatniť výdavky percentom z príjmov podľa § 6 ods. 10 zákona o dani z príjmov?

Odpoveď:

Daňovník dosiahnuté príjmy za rok 2024 na základe licenčnej zmluvy môže vyrovnávať prostredníctvom podania daňového priznania FO typ B, za predpokladu, že sa s platiteľom písomne dohodol, že daň z takéhoto príjmu sa nevyberie. Príjmy sa zahrnú medzi príjmy podľa § 6 ods. 4 zákona o dani z príjmov, a to ako príjmy z použitia diela a použitia umeleckého výkonu, pri ktorých daňovník uplatnil postup podľa § 43 ods. 14 zákona o dani z príjmov. Daňovník môže uplatniť preukázateľné daňové výdavky alebo výdavky percentom z príjmov vo výške 60 % z príjmov, najviac do výšky 20 000 eur. Uvedený príjem je pasívny príjem, základ dane nie je možné znížiť o nezdaniiteľnú časť na daňovníka, na manželku a tieto príjmy sa nezarátavajú medzi príjmy posudzované pre vznik nároku na daňový bonus.

Príklad č. 2:



Influencer dosiahol honorár za rok 2024 v sume 6 000 eur, dohodol sa vopred pred vyplatením honoráru s platiteľom dane písomne, že sa daň vyberaná zrážkou neuplatní. Ako sa takýto príjem posúdi na daňové účely, keď výdavky súvisiace s týmto príjmom sú vo výške 7 000 eur?

Odpoveď:

Príjem na základe licenčnej zmluvy, pri ktorej sa daňovník s platiteľom dane vopred písomne dohodol, že sa daň vyberaná zrážkou neuplatní, si daňovník sám prostredníctvom daňového priznania vyrovná za zdaňovacie obdobie roku 2024. Príjem zahŕňa pod príjmy podľa § 6 ods. 4 zákona o dani z príjmov. Je to pasívny príjem, z ktorého nie je možné na daňové účely vykázať stratu (preukázateľné výdavky sú vyššie ako príjem, na rozdiel sa neprihliada – § 6 ods. 6 zákona o dani z príjmov). Preukázateľné výdavky sa uvedú len do výšky zdaniiteľného príjmu v sume 6 000 eur.

1.2 Príspevok nie je výsledkom jeho tvorivej duševnej činnosti

Ak influencer zverejňuje rôzne reklamy, príspevky, ktoré sú pripravené a zdieľa ich so zámerom dosiahnutia zisku, tak si musí posúdiť povinnosť založenia živnosti.

Priamo živnostenský zákon predmet podnikania influencer nepozná. Pri ohlásení živnosti to môžu byť živnosti: napr. počítačové služby a služby súvisiace s počítačovým



Tip

Mzdové centrum je spoľahlivá skratka k informáciám a riešeniam z oblasti miezd a personalistiky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

spracovaním údajov, reklamné, marketingové, fotografické služby, prieskum trhu a verejnej mienky alebo služby súvisiace s produkciou filmov, videozáznamov a zvukových nahrávok. To znamená, že pokiaľ influencer poskytuje tzv. elektronické služby a danú činnosť vykonáva pravidelne, s cieľom dosahovania pravidelných ziskov, bez pokynov tretej osoby, tak spĺňa znaky podnikania a povinnosť založiť si živnosť.

Takýto príjem patrí pod aktívne príjmy podľa § 6 ods. 1 písm. b) zákona o dani z príjmov a má právo výberu spôsobu uplatnenia výdavkov (podmienené splnením podmienok stanovených zákonom o dani z príjmov):

- skutočné výdavky na základe vedeného účtovníctva alebo daňovej evidencie (§ 6 ods. 11),
- výdavky percentom z príjmov (ak daňovník nie je platiteľom DPH alebo je platiteľom tejto dane len časť zdaňovacieho obdobia) podľa § 6 ods. 10 zákona vo výške 60 % zvýšené o preukázateľne zaplatené poistné a príspevky, ktoré bol autor povinný platiť, 60 % výdavky z príjmov možno uplatniť najviac do výšky 20 000 eur, a to z úhrnu príjmov z § 6 ods. 1 a 2 (v prípade príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti je stanovená povinnosť rovnakého spôsobu uplatnenia výdavkov),
- podvojné alebo jednoduché účtovníctvo;
 - právo na vykázanie daňovej straty (ak daňovník pri týchto príjmoch uplatní preukázateľné daňové výdavky),

- právo na odpočet daňovej straty vykázanej v predchádzajúcich zdaňovacích obdobiach,
- právo na uplatnenie nezdaniteľných častí základu dane,
- právo na uplatnenie daňového bonusu,
- uplatniť daňový bonus na zaplatené úroky podľa § 33a zákona o dani z príjmov.

Pri založení živnosti musí hneď živnostník platiť preddavky na zdravotné poistenie. Ak má len postavenie živnostníka, tak je určená minimálna výška preddavku. Ak by však

Pokiaľ influencer poskytuje tzv. elektronické služby a danú činnosť vykonáva pravidelne, s cieľom dosahovania pravidelných ziskov, bez pokynov tretej osoby, tak spĺňa znaky podnikania a povinnosť založiť si živnosť.

živnosť vykonával popri zamestnaní, tak si môže určiť vlastnú výšku preddavkov na zdravotné poistenie. Potom na základe podaného daňového pri-

znania a vykonaného ročného zúčtovania zdravotného poistenia (preplatok alebo nedoplatok) vyrovná rozdiel medzi zaplatenými preddavkami a aké mali byť zaplatené podľa skutočnej výšky príjmov.

Sociálne poistenie pri založení živnosti nemusí živnostník platiť. Až podľa výšky jeho príjmov uvedených v podanom daňovom priznaní sa určí konkrétna výška sumy, ktorú je povinný platiť, a to až od 1. júla alebo od 1. októbra v závislosti od predĺženia lehoty na podanie daňového priznania.

V prípade, ak influencer – fyzická osoba pri výkone svojej činnosti poskytuje aj reklamné a marketingové služby, predovšetkým, ak je medzi ním a inou spoločnosťou uzatvorená napr. zmluva o reklame alebo ide o spoluprácu, za ktorú influencer dostáva

odmenu (peňažnú aj nepeňažnú), na výkon danej činnosti by mal mať zriadenú živnosť a príjem z tejto činnosti je príjmom podľa § 6 ods. 1 písm. b) zákona o dani z príjmov.

V prípade, ak influencer – fyzická osoba pri výkone svojej činnosti poskytuje aj reklamné a marketingové služby a na výkon danej činnosti nemá živnostenské oprávnenie aj napriek tomu, že na výkon danej činnosti je potrebná, príjem z tejto činnosti zaradí ako tzv. iný ostatný príjem podľa § 8 zákona o dani z príjmov.

Zhrnutie pravidiel pri zdaňovaní autorských honorárov prostredníctvom daňového priznania:

- možnosť uplatnenia paušálnych výdavkov (ak autor nie je platiteľom DPH alebo je platiteľom DPH len časť zdaňovacieho obdobia) alebo preukázateľných

daňových výdavkov pri vyčíslení základu dane podľa § 6 ods. 2 písm. a) ZDP a podľa § 6 ods. 4 ZDP,

- **pri tzv. aktívnych príjmoch** podľa § 6 ods. 2 písm. a) ZDP autorovi **vzniká** registračná povinnosť a povinnosť platiť odvody na zdravotné, resp. sociálne poistenie, má právo na vykázanie daňovej straty aj na jej uplatnenie z predchádzajúcich zdaňovacích období a tiež má právo na uplatnenie nezdaniteľných častí základu dane a daňového bonusu na vyživované dieťa,
- **pri tzv. pasívnych príjmoch** podľa § 6 ods. 4 ZDP autorovi **nevzniká** registračná povinnosť ani povinnosť platiť odvody na zdravotné, resp. sociálne poistenie, nemá právo na vykázanie daňovej straty, nemôže si uplatniť nezdaniteľné časti základu dane ani daňový bonus na vyživované dieťa.

2. Platiteľ príjmu

Spoločnosť si pri prezentácii svojho produktu musí určiť cieľovú skupinu, pre koho je produkt určený, a práve tu ako najjednoduchší variant prichádza práve poskytnutie produktu influencerovi. A podľa jeho skúseností, kvality a kreativity už influencer vytvorí jednoduchý alebo zložitejší tzv. product placement, aby to bolo zaujímavé a originálne. Rovnako to funguje aj pri službe, napr. osobná skúsenosť, fotky alebo videá z daného zážitku a pod.

Najjednoduchšie to funguje na princípe barteru, ktorý sa používa pri menších influenceroch. Prípadne môže influencer ponúkať aj špeciálny zľavový kód na produkt, tento spôsob je najľahšie sledovateľný.

Takto spoločnosť presne vidí, koľko objednávok im daný influencer priniesol. Spoločnosť preto môže zvoliť kombináciu honoráru, bartera alebo odmeny z objednávky cez zľavový kupón.

2.1 Z pohľadu dane z príjmov

Zdaňovanie zrážkovou daňou pri aktívnych a pasívnych príjmoch sa použije vtedy, ak autor uplatní postup zdaňovania príjmov zrážkovou daňou, resp. ak autor s platiteľom príjmu neuzatvorí dohodu o nevykonaní

zrážkovej dane. Ak nie je uzatvorená dohoda o nevykonaní zrážkovej dane, dochádza automaticky k zrážkovej dani.

Príjem vyrovnaný zrážkovou daňou dostane



Tip

Uvítali by ste konkrétnu tému? Pošlite svoj tip na hornikova@pp.sk.

autor znížený o 19 % daň z príjmov, ktorú platiteľ vypočíta a odvedie.

Zrážková daň sa uplatní v jednotnej výške 19 %, pričom pravidlá zdanenia sú nasledovné:

- zdanenie zrážkovou daňou sa uplatní, len ak nebude uzatvorená dohoda autora s platiteľom o neuplatnení zrážkovej dane,
- prípadne príjem sa pred uplatnením zrážkovej dane zníži o zrazený príspevok podľa osobitného predpisu (zákon č. 13/1993 Z. z. o umeleckých fondoch) – 2 % odvod do umeleckých fondov (Literárny fond, Hudobný fond, Fond vytvárajúcich umení) [§ 43 ods. 5 písm. b)].

Výhodou uplatnenia zrážkovej dane je, že autori dostanú odmenu už zníženú o zrážkovú daň, t. j. táto odmena je daňovo

vyrovnaná a daňovník pri príjmoch z inej zárobkovej činnosti nemá povinnosť sa registrovať na daňovom úrade so žiadosťou o pridelenie DIČ.

Výhodou je, že autor zo svojho autorského príjmu neplatí sociálne odvody a ani predavky na zdravotné poistenie.

Vyplácajúca spoločnosť je v súlade § 43 ods. 11 zákona o dani z príjmov povinná zraziť a odvieť daň správcovi dane najneskôr do 15. dňa mesiaca za predchádzajúci kalendárny mesiac. V rovnakej lehote spoločnosť doručí správcovi dane oznámenie o zrazení a odvedení dane vyberanej zrážkou na tlačive, vzor ktorého určilo Finančné riaditeľstvo SR (OZN4311v21 Oznámenie o zrazení a odvedení dane vyberanej zrážkou podľa § 43 ods. 11 zákona o dani z príjmov).

Upozornenie:



Zrážková daň sa odvádza z hrubého príjmu (honoráru) po znížení o príspevok do literárneho fondu alebo umeleckého fondu.

V prípade, ak sa autor vopred písomne dohodne podľa § 43 ods. 14 zákona o dani z príjmov, že daň sa nezraží, vtedy svoj príjem zdaní autor prostredníctvom podaného daňového priznania. Podľa § 43 ods. 14 zákona o dani z príjmov je platiteľ dane povinný

takúto dohodu oznámiť správcovi dane najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po uplynutí kalendárneho roka, v ktorom bola uzavretá a v ktorom na základe uzatvorenej písomnej dohody zrážku dane nevykonal.

Neprehliadnite!



Uzatvorenie takejto dohody je platiteľ dane povinný správcovi dane oznámiť na tlačive, ktorého vzor určilo finančné riaditeľstvo a uverejnilo ho na svojom webovom sídle (Oznámenie o uzatvorení dohody s daňovníkom o nevyberaní dane zrážkou podľa § 43 ods. 14 zákona o dani z príjmov).

2.2 Z pohľadu účtovania

Podvojné účtovníctvo

Podľa § 52 ods. 3 opatrenia MF SR č. 23054/2002-92 o postupoch účtovania pre

podnikateľov účtujúcich v sústave podvojného účtovníctva sa na účte 342 – Ostatné



Tip

Zamerajte svoju reklamu cielene. Ponúkame nezávislý mediálny priestor. Kontaktujte nás na inzercia@pp.sk.

príame dane účtuje daň z príjmov, ktorá sa odvádza daňovému úradu účtovnou jednotkou ako platiteľom dane z príjmov vybraná od daňovníka alebo zrazená daňovníkovi dane z príjmov, napríklad zamestnancom.

Úhrada odmeny autora sa zaúčtuje prostredníctvom účtu 518 – Ostatné služby súvzťažne s účtom 321 (325). Zrážková daň 321 (325)/342 a vyplatenie v sume zníženej o zrážkovú daň 321 (325)/221 a odvod zrážkovej dane 342/221.

Text	MD	D
Odmena autora	518	321 (325)
Zrážková daň	321 (325)	342
Vyplatenie odmeny zníženej o zrážkovú daň	321 (325)	221
Úhrada zrážkovej dane	342	221

V prípade odvodu do literárneho fondu sa zrážka do literárneho fondu zaúčtuje

321/345 (resp. 379). Platba odvodu z bankového účtu 345/221.

Jednoduché účtovníctvo

Účtovanie v jednoduchom účtovníctve v peňažnom denníku:

- úhrada faktúry v netto výške po odpočítaní zrážkovej dane sa účtuje ako výdavok podľa § 4 ods. 6 písm. e) bodu 2 opatrenia MF SR č. 27076/2007-74 o postupoch účtovania v JÚ – služby,
- zrážková daň zaplatená daňovému úradu sa účtuje ako výdavok podľa § 4 ods. 6 písm. e) bodu 6 postupov účtovania – ostatné výdavky,
- prípadne úhrada do literárneho fondu sa účtuje ako výdavok podľa § 4 ods. 6 písm. e) bodu 6 postupov účtovania – ostatné výdavky.

V prípade, že účtovná jednotka účtujúca v sústave jednoduchého účtovníctva vypláca príjem podliehajúci zrážkovej dani, účtuje o výdavku zníženom o zrážkovú daň ako o výdavku ovplyvňujúcom základ dane v členení podľa typu výdavkov (služby, tovar a pod.) a o zrážkovej dani účtuje v prvom

rade v knihe záväzkov ako o záväzku (vznik povinnosti odvieť daň) a po úhrade v knihe záväzkov ako o zániku záväzku a súčasne v peňažnom denníku ako o výdavku ovplyvňujúcom základ dane.

Zhrnutie účtovania v jednoduchom účtovníctve:

1. Autor – faktúra/zmluva – kniha záväzkov – čistá suma
2. Odvod do literárneho fondu – kniha záväzkov
3. Zrážková daň – kniha záväzkov
4. Platba autorovi (čistá suma) – BÚ – peňažný denník – výdavok ovplyvňujúci základ dane + kniha záväzkov – úhrada záväzku vo výške platby autorovi
5. Platba daňovému úradu + literárnemu fondu – BÚ – peňažný denník – odvod + zrážková daň – výdavok ovplyvňujúci základ dane + kniha záväzkov – úhrada záväzku

2.3 Z pohľadu dane z pridanej hodnoty

Z pohľadu zákona č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty, ak by spoločnosť bezodplatne prenechala influencerovi produkt, ktorý použije pri propagácii spoločnosti,

musí spoločnosť riešiť aj DPH, t. j. ak platiteľ dane dodá tovar bezodplatne a pri kúpe alebo vytvorení tohto tovaru vlastnou činnosťou bola daň úplne alebo čiastočne

odpočítaná, považuje sa takéto dodanie podľa § 8 ods. 3 zákona o DPH za dodanie tovaru za protihodnotu.

Za dodanie tovaru za protihodnotu sa takéto bezodplatné dodanie bude považovať vtedy, ak dôjde k úplnému alebo čiastočnému

odpočítaniu dane z prijatých plnení pri napr. kúpe tohto bezodplatného dodania.

Základom dane v takomto prípade je podľa § 22 ods. 5 zákona o DPH cena, za ktorú bolo bezodplatné dodanie nadobudnuté, resp. vytvorené.

Poznámka:



Legislatívny rámec

Podľa § 8 ods. 3 zákona o DPH, ak platiteľ dodá tovar na svoju osobnú spotrebu, dodá tovar na osobnú spotrebu svojich zamestnancov, dodá tovar bezodplatne alebo dodá tovar na ďalší iný účel ako na podnikanie a ak pri kúpe tohto tovaru alebo jeho súčasti alebo vytvorení tohto tovaru alebo jeho súčasti vlastnou činnosťou bola daň úplne alebo čiastočne odpočítaná, považuje sa takéto dodanie tovaru za dodanie tovaru za protihodnotu.

Bezodplatné dodanie tovaru na obchodné účely, ak jeho hodnota nepresiahne 17 eur bez dane za jeden kus, a bezodplatné dodanie obchodných vzoriek sa nepovažuje za dodanie tovaru za protihodnotu.

Podľa § 22 ods. 5 zákona o DPH pri dodaní tovaru podľa § 8 ods. 3 je základom dane cena, za ktorú bol tovar nadobudnutý vrátane nákladov súvisiacich s nadobudnutím, a ak bol tovar vytvorený vlastnou činnosťou, základom dane sú náklady na vytvorenie tovaru vlastnou činnosťou; pri dodaní tovaru, ktorý je podľa osobitného predpisu odpisovaným majetkom, je základom dane zostatková cena majetku zistená podľa osobitného predpisu a pri dodaní tovaru nadobudnutého na iný účel ako na ďalší predaj, ktorého obstarávacía cena je nižšia ako 1 700 eur vrátane a doba použiteľnosti je dlhšia ako jeden rok, je základom dane zostatková cena, ktorá sa určí ako pri majetku, ktorý by bol odpisovaný rovnomerne po dobu štyroch rokov.

Pri dodaní služby podľa § 9 ods. 2 a 3 sú základom dane náklady na službu. Ak platiteľ odpočítal daň pomerne alebo vykonal úpravu odpočítanej dane, zohľadní tieto skutočnosti pri výpočte dane.

3. Barterový obchod

Jednou z foriem spolupráce s influencerom je možnosť využiť aj barterový obchod, je to výmena tovaru a služby za iný tovar alebo službu bez použitia peňazí. Je to najjednoduchšia forma, ktorá sa používa pri menších influenceroch. Firma im poskytne svoj produkt zadarmo za jeho odprezentovanie.

tovar alebo službu bez použitia peňazí. Barterový výmenu môžu podnikatelia realizovať priamo s obchodným partnerom alebo sprostredkovane, cez tretiu stranu, ktorá sa takouto činnosťou zaoberá. Zmluva o barterovom obchode musí mať písomnú podobu.

Barterový obchod je typ transakcie, pri ktorej sa tovar alebo služba vymieňa za iný

Samotný barterový obchod je forma zámennej zmluvy, ktorá je upravená v § 611



Tip

Od 1. 8. a 1. 1. 2025 sa mení Zákonník práce. Rozširuje uplatnenie rekreačného poukazu, sprísňuje podmienky pracujúcich 15-ročných, povinnosti subdodávateľov. Zmeny nájdete v **ÚZ č. 27/2024**. www.zakon.sk.

zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník – ustanovenia o kúpnej zmluve sa primerane použijú aj na zmluvu, podľa ktorej si zmluvné strany vymieňajú vec za vec, a to tak, že každá zo strán sa považuje ohľadne veci, ktorú výmenou dáva, za predávajúcu

stranu, a ohľadne veci, ktorú výmenou prijíma, za kupujúcu stranu.

Pri obchodných spoločnostiach sa pri obchodnom vzťahu použije zase § 261 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

3.1 Barterový obchod z pohľadu dane z príjmov

Pri barterovom obchode sa musí rovnako ako pri transakciách, ktoré sa vyrovnávajú finančne, účtovať o pohľadávkach a záväzkoch v presne stanovenej hodnote. To znamená, že aj účtovná jednotka dostáva za svoj tovar alebo službu iný tovar alebo službu, hodnota poskytnutého tovaru/služby musí byť pre účely účtovníctva určená v presnej sume, ako aj tovar/službu, ktorú výmenou získa, musí v presnej výške do účtovníctva zaevidovať. Zdaňovanie takéhoto obchodu sa riadi § 2 písm. c) zákona o dani z príjmov, ide o nepeňažné plnenie dosiahnuté aj zámenou, ocenené cenami bežne používanými v mieste a v čase plnenia alebo spotreby, a to podľa druhu, kvality, prípadne miery opotrebenia predmetného plnenia. Ceny bežne používané zákon nešpecifikuje, spoločnosť cenu môže určiť znalcom, prípadne na základe prieskumu trhu priemerom cien rovnakých výrobkov, služieb na danom trhu v danom čase.

Je však úplne bežné, že tovary a služby, ktoré sa vzájomne zamieňajú, nemajú rovnakú hodnotu. Z toho vyplýva, že vo väčšine prípadov jedna strana z danej transakcie vykáže zisk, zatiaľ čo druhá stratu.

Rozdiel je potrebné vyrovnať aj účtovne, keďže pohľadávka a záväzok nie sú v takomto prípade v rovnakej výške. Pohľadávku so záväzkom je možné započítať len do výšky nižšej sumy. Zvyšok je možné vyrovnať ako zúčtovanie rozdielu – cez nákladové a výnosové účty.

Pri kúpe tovaru alebo služby za peniaze vzniká na strane predávajúceho pohľadávka a na strane kupujúceho záväzok, preto aj pri barterovom obchode na jednej strane tak podnikateľ vystaví faktúru, na základe ktorej účtuje o pohľadávke a z titulu prijatej faktúry od druhej strany účtuje o záväzku.

Ustanovenie § 580 Občianskeho zákonníka uvádza, že ak veriteľ a dlžník majú vzájomné pohľadávky, ktorých plnenie je rovnakého druhu, zaniknú započítaním, pokiaľ sa vzájomne kryjú, ak niektorá zo strán urobí voči druhému prejav smerujúci k započítaniu.

Zánik nastane okamihom, keď sa stretnú pohľadávky spôsobilé na započítanie. Ustanovenie § 364 Obchodného zákonníka dovoľuje započítanie akýchkoľvek vzájomných pohľadávok, ak sa tak zmluvne strany dohodnú.

3.2 Barterový obchod z pohľadu dane z pridanej hodnoty

Z pohľadu DPH sa vznik daňovej povinnosti posudzuje podľa § 19 ods. 1 a 2 zákona o DPH. Pri tovare daňová povinnosť vzniká

dňom dodania tovaru, teda dňom, v ktorom kupujúci nadobudne právo nakladať s tovarom ako vlastník. Deň, kedy ekonomické



Tip

100 % overené a odborné informácie z oblasti daní, účtovníctva, miezd, práva a verejnej správy nájdete na www.zakon.sk. V e-shope si vyberiete z elektronických i tlačенých zdrojov. Zjednodušia vám prácu.

vlastníctvo prechádza na druhú zmluvnú stranu barterového obchodu, je tak podstatný pre určenie obdobia, do ktorého transakcia patrí a za ktoré sa podáva daňové priznanie k DPH.

Pri dodaní služby vzniká daňová povinnosť dňom jej dodania, a to podľa § 19 ods. 2 zákona o DPH.

Platiteľovi DPH vzniká ako pri štandardných transakciách, v ktorých druhá strana

platí peniazmi, nárok na odpočet DPH podľa rovnakých pravidiel.

Na základe § 49 zákona o DPH, právo odpočítať DPH z tovaru alebo zo služby vzniká platiteľovi v deň, keď pri tomto tovare alebo službe vznikla daňová povinnosť.

Pri vyčíslení DPH je potrebné si určiť, čo všetko tvorí protihodnotu za poskytnutý tovar alebo službu, lebo do základu dane vchádza celá suma protihodnoty.

3.3 Barterový obchod z pohľadu účtovníctva

Podvojné účtovníctvo

Pri kúpe tovaru alebo služby vzniká na strane predávajúceho pohľadávka a na strane kupujúceho záväzok, preto aj pri barterovom obchode na jednej strane tak podnikateľ

vystaví faktúru, na základe ktorej účtuje o pohľadávke a z titulu prijatej faktúry od druhej strany účtuje o záväzku.

Jednoduché účtovníctvo

Vystavená faktúra sa zaeviduje v knihe pohľadávok. Neúčtuje sa v peňažnom denníku, pretože nedochádza k úhrade za poskytnutý tovar alebo službu v peniazoch.

Pri uzatváraní účtovných kníh sa príjmy navýšia o sumy pohľadávok, ktoré neboli dovtedy v peňažnom denníku zaúčtované a ktoré sú súčasťou základu dane z príjmov.

Zákon o dani z príjmov v § 2 písm. c) uvádza, že za príjmy sa považujú aj také príjmy, ktoré daňovník získa z nepeňažných plnení dosiahnutých zámenou.

Rovnako prijatá faktúra predstavuje záväzok v účtovníctve, ktorý sa neúčtuje v peňažnom denníku ako úbytok financií, ale v knihe záväzkov a pri uzatváraní účtovných kníh sa zaúčtujú uzávierkové účtovné

operácie tak, že sa zohľadnia aj výdavky, ktoré neboli doteraz nezaúčtované v peňažnom denníku, ktoré sa zahrnujú do základu dane z príjmov.

Jednoduché účtovníctvo je daňovo orientované. V jednoduchom účtovníctve pri účtovaní bartera je potrebné vychádzať zo všeobecných princípov účtovania a najmä z ustanovenia § 14 ods. 7 postupov účtovania. Pri vzájomnom **započítaní pohľadávok** sa k zmluvne dohodnutému dňu účtuje zánik pohľadávky v knihe pohľadávok a zánik záväzku v knihe záväzkov, najviac však do výšky nižšej sumy pohľadávky. V rámci **uzávierkových účtovných operácií** sa účtuje príjem zo započítanej pohľadávky podľa § 4 ods. 6 písm. d) a výdavok zo započítaného záväzku podľa § 4 ods. 6 písm. e).



Už nás nemusíte len čítať, môžete nás aj počuť: otázky z Daňovej a Mzdovej pohotovosti nájdete pravidelne v našom podcaste – počúvajte na svojej obľúbenej podcastovej platforme.

Príklad č. 3:

Spoločnosť si u influencera objednala službu propagácie tovaru, influencer použije tovar objednávateľa, ktorý si môže ponechať. Ako bude postupovať spoločnosť z pohľadu účtovania?

Odpoveď:**Spoločnosť poskytnutý tovar zaúčtuje nasledovne v PÚ:**

- Poskytnutý tovar pre influencera 504/132, 311/604
- Služba influencera 518/321
- Zúčtovanie zámeny 321/311
- Prípadný rozdiel sa zaúčtuje na 321/604, ak záväzok je vyšší alebo 504/311, ak pohľadávka je vyššia.

Spoločnosť poskytnutý tovar zaúčtuje nasledovne v JÚ:

Pri vystavení faktúry v rámci barterového obchodu v jednoduchom účtovníctve zaeviduje účtovná jednotka pohľadávku v plnej výške v súlade s § 15 ods. 3 a 4 zákona o účtovníctve v knihe pohľadávok a pohľadávka, ktorá bude uhrádzaná prostredníctvom barterového obchodu, sa v peňažnom denníku nezaúčtuje, pretože nepôjde o peňažné toky. Účtovná jednotka je povinná pri uzavieraní účtovných kníh zaúčtovať uzávierkové účtovné operácie tak, že sa zvýšia príjmy o sumy doteraz nezaúčtované v peňažnom denníku, ktoré sa zahrnujú do základu dane z príjmov v súlade s ustanoveniami zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov. Rovnako sa postupuje aj pri účtovaní záväzkov, ktoré taktiež ovplyvnia základ dane v príslušnom zdaňovacom období a pri uzatváraní účtovných kníh sa zaúčtujú uzávierkové účtovné operácie tak, že sa zohľadnia aj výdavky, ktoré neboli doteraz zaúčtované v peňažnom denníku a ktoré sa zahrnujú do základu dane z príjmov.

4. Reklama prostredníctvom influencerov a jej vplyv na spotrebiteľov

Úradný vestník Európskej únie zverejnil pod číslom C 349/94 z 29. 9. 2023 Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru „Reklama prostredníctvom influencerov a jej vplyv na spotrebiteľov“.

Išlo o prieskumné stanovisko na žiadosť španielskeho predsedníctva Rady EÚ.

Link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023AE1658>

Záver a odporúčania sú predovšetkým nasledovné: „Hoci na európskej úrovni neexistuje špecifická právna úprava pre

činnosť tvorcov obsahu/influencerov, platné právne predpisy poskytujú primeranú úroveň ochrany pre oba typy činnosti, ktoré môžu tvorcovia obsahu/influenceri vyvíjať na vnútornom trhu: predovšetkým ako sprostredkovatelia reklamy (a obchodníci) a ako predajcovia/výrobcovia“.

Na základe týchto právnych predpisov rôzne členské štáty vypracovali v reakcii na výzvu vlastné právne predpisy, vďaka čomu môžu vnútroštátne regulačné orgány vykonávať svoje právomoci z hľadiska dohľadu, kontroly a v prípade potreby aj z hľadiska ukladania sankcií.

**Tip**

Denne sledujeme všetky dôležité zmeny z oblasti miezd a personalistiky a odpovedáme na vaše otázky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

„V špecifickej oblasti komerčných oznamov využívanie služieb influencerov ako propagátorov výrobkov a značiek umožňuje firmám zadávajúcim reklamu nielen ťažiť z ich vplyvu a popularity v rámci tzv. influencerského marketingu, a to najmä v prípade mladého publika, ktoré je ťažšie osloviť prostredníctvom tradičnejších masmédií.

Poskytuje im to aj väčšiu slobodu pri formulovaní argumentov, ktoré by nepoužili vo svojej tradičnej reklame a ktoré niekedy obchádzajú právne predpisy. Okrem toho samotní zadávatelia reklamy zdôrazňujú, že osobitosťou influencerov je veľká voľnosť pri vytváraní komerčného posolstva, čo zadávateľ reklamy nemôže mať vždy pod kontrolou“.

Poznámka:



Na influencerov predovšetkým ako sprostredkovateľov reklamy (a obchodníkov) sa na úrovni EÚ vzťahujú tieto predpisy:

- smernica o nekalých obchodných praktikách,
- smernica o elektronickom obchode,
- smernica o audiovizuálnych mediálnych službách.

Na influencerov ako predajcov alebo výrobcov sa na úrovni EÚ vzťahujú tieto predpisy:

- smernica o právach spotrebiteľov,
- smernica o digitálnom obsahu a digitálnych službách,
- smernica o zmluvách o predaji tovaru.

K týmto dvom špecifickým oblastiam pôsobnosti právnych predpisov EÚ sa dopĺňa balík o digitálnych službách, ktorý zahŕňa:

- nariadenie o digitálnych službách, ktoré má zaistiť väčšiu transparentnosť a zodpovednosť za obsah digitálnych služieb, ako aj ochranu spotrebiteľa,
- nariadenie o digitálnych trhoch zamerané na reguláciu tzv. strážcov prístupu, čo sú platformy, ktoré majú mesačne aspoň 45 miliónov aktívnych používateľov.

Prijali aj návrhy, výsledkom ktorých sú špecifické povinnosti pre správcov platforiem, na ktorých influenceri pôsobia, ako aj pre tvorcov obsahu/influencerov. EHSV (Európsky hospodársky a sociálny výbor) žiada, aby správcovia platforiem a sociálnych

sietí mali zodpovednosť za obsah zverejňovaný tvorcami – influencermi, nahlasovanie príslušným orgánom a vyvodenie patričnej zodpovednosti v podobe zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone povolania.

Pre tvorcov obsahu/influencerov

Skupina ERGA (Skupina európskych regulačných orgánov pre audiovizuálne mediálne služby) uvádza, že na účely smernice o audiovizuálnych mediálnych službách sa činnosť influencerov môže v zásade považovať za audiovizuálnu mediálnu službu za predpokladu, že súčasne spĺňa **sériu požiadaviek**:

- musí ísť o ekonomickú službu v súlade s jej vymedzením v článkoch 56 a 57 ZFEÚ,
- poskytovateľ musí niesť redakčnú zodpovednosť za obsah, ktorý ponúka,

- musí ísť o službu zameranú na širokú verejnosť, ktorá si na individuálnom základe vyberá a požaduje zobrazenie obsahu, pričom zámerom je dosiahnuť jasný vplyv na významnú časť tejto cieľovej skupiny,
- cieľom šíreného obsahu (videí/programov) musí byť najmä informovať, zabávať alebo vzdelávať, obsah musí byť audiovizuálny a poskytovaný prostredníctvom elektronických komunikačných sietí.

EHSV žiada, aby správcovia platforiem a sociálnych médií, ako aj tvorcovia obsahu/influenceri:

- zabezpečili technickú možnosť, ako zabrániť neplnoletým používateľom prístup k citlivému obsahu na platforme (alkohol a energetické nápoje, hazardné hry a stávky, pornografia, tabak a tabakové výrobky vrátane elektronických cigariet, estetická chirurgia atď.), pri ktorom musí byť v každom prípade uvedené označenie „zakázané do 18 rokov“, musí sa vyžadovať overenie veku a umožniť použitie rodičovskej kontroly,

- uvádzali upozornenie „reklama“, „komerčný oznam“ alebo „sponzorované“ pri obsahu takejto povahy,
- pri retušovaných alebo upravených obrázkoch uvádzali upozornenie „upravený obrázok“,
- v prípade obsahu vytvoreného s pomocou umelej inteligencie uvádzali upozornenie „virtuálny obrázok“ a upozornili na využitie virtuálnych influencerov.

Uvedené možno budúcnosť prinesie, pretože virtuálny influencer je určite pre spoločnosť lacnejší ako skutočný influencer.

Zhrnutie:

EHSV sa domnieva, že v súvislosti s činnosťou tvorcov obsahu/influencerov zostáva ešte viacero otázok, ktoré by sa mali dôkladne posúdiť na úrovni EÚ, ako je ich postavenie v pracovnom práve, otázky

týkajúce sa daní z príjmu a dane z pridanej hodnoty, ako aj špecifická činnosť detských influencerov. Implementácia v rámci SR však zatiaľ nie je reálna.

Ing. Zuzana Urišková

Objednajte si Úplné znenia zákonov (ÚZZ)

Zákony spracovávame tým najprehľadnejším spôsobom. Rozhodnite sa, ktorú oblasť najviac potrebujete:

- **Dane, poplatky a účtovníctvo,**
- **Pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia,**
- **Obchodné, občianske a trestné právo,**
- **Štátna správa a samospráva.**

Potrebuje z každej oblasti niečo? Potom si vyberte ročne:

- **cca 4 860 strán** legislatívnych zákonov so zmenami **vo variante A,**
- **cca 3 080 strán** legislatívnych zákonov so zmenami **vo variante B.**

Variant B obsahuje najdôležitejšie právne predpisy, najmä z oblastí dane a účtovníctvo, pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia, obchodné právo a občianske právo. Variant A navyše obsahuje trestné právo, stavebné právo a právo životného prostredia, štátnu správu a samosprávu.

V rámci predplatného produktu Úplné znenia zákonov získavate:

- **Účtovné súvzťažnosti v PDF formáte**
- **Vedenie jednoduchého účtovníctva v PDF formáte**
- **Úplné znenia zákonov archív od roku 2017 v PDF formáte**
- **PP noviny**

INFOLINKA: Tel: 041/70 53 222, E-mail: eshop@zakon.sk

Kumulované pracovné pozície v školách a školských zariadeniach



Prevažnú väčšinu zamestnancov škôl a školských zariadení tvoria pedagogickí a odborní zamestnanci, ktorí zabezpečujú výchovno-vzdelávací proces. Okrem zabezpečenia výchovno-vzdelávacieho procesu je potrebné v škole zabezpečiť aj prevádzku školy, ktorú zabezpečujú nepedagogickí zamestnanci (napr. školník, údržbári a upratovačky). Ich počet závisí do veľkosti školy, počtu tried a počtu budov, v ktorých sa škola nachádza. Okrem týchto zamestnancov zabezpečujúcich prevádzku školy sa v škole zamestnávajú aj zamestnanci vykonávajúci administratívne pracovné činnosti (napr. ekonómovia, účtovníci, mzdoví účtovníci a personalisti). V menších školách, kde nie je rozsah prevádzkových a administratívnych činností taký rozsiahly ako vo veľkých školách, sa tieto činnosti často vykonávajú kumulovane (napr. jeden zamestnanec vykonáva činnosť ekonóma aj účtovníka, prípadne je u jedného zamestnanca nakumulované aj vykonávanie viacerých takýchto administratívnych činností).

Alternatívnou kumulovaných pracovných pozícií je zamestnávanie toho istého zamestnanca na viac pracovných pozícií na kratší pracovný čas. Napríklad tá istá osoba bude zamestnaná na kratší pracovný čas v rozsahu 50 % ustanoveného pracovného času ako ekonóm a zároveň bude zamestnaná na kratší pracovný čas v rozsahu 50 % ustanoveného pracovného času ako personalista. V súlade s § 50 Zákonníka práce však zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu a práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.

Zamestnávanie zamestnanca v jednom pracovnom pomere s kumulovanými pracovnými pozíciami má určité výhody oproti zamestnávaniu jedného zamestnanca na viacero pracovných pomerov na kratší pracovný čas. Hlavnou výhodou je evidencia

pracovného času, ktorú stačí v prípade kumulovaných pracovných pozícií viesť len raz a naopak pri dvoch pracovných pomeroch, aj keď s tým istým zamestnancom, je potrebné viesť evidenciu pracovného času dvakrát. Podobne to platí aj pre všetky pracovnoprávne dokumenty, ktoré je potrebné vyhotoviť v súvislosti so vznikom a trvaním pracovného pomeru. V prípade viacerých pracovných pomerov jedného zamestnanca u toho istého zamestnávateľa sa aj čerpanie dovolenky a prekážky v práci posudzujú samostatne. Výhody pre zamestnanca spočívajú v tom, že v prípade pracovného pomeru s kumulovanými pracovnými pozíciami bude mať nárok na zabezpečenie stravovania, resp. príspevku na stravovanie. V prípade viacerých pracovných pomerov toho istého zamestnanca u toho istého zamestnávateľa má zamestnanec nárok na zabezpečenie stravovania, ak odpracoval viac ako štyri hodiny, pričom každý pracovný pomer sa posudzuje samostatne.

Príklad:

Ak zamestnanec pracoval u toho istého zamestnávateľa v jeden deň na základe jedného pracovného pomeru 4 hodiny ako účtovník a na základe druhého pracovného pomeru 4 hodiny ako administratívny zamestnanec,

nebude mať nárok na zabezpečenie stravovania, resp. príspevok na stravovanie, aj keď reálne odpracoval 8 hodín.

Otázka:

Ja ako riaditeľka chcem zamestnať zamestnanca na dva druhy práce v jednom pracovnom pomere. Ekonomka tvrdí, že to nie je možné, pretože to nie je možné zadať v mzdovom systéme. Má pravdu?

To, či zamestnávateľ uzavrie so zamestnancom jeden pracovný pomer na dva druhy práce alebo dva pracovné pomery na kratší pracovný čas, je výlučne na dohode zamestnávateľa a zamestnanca.

V

Vymedzenie druhu práce v pracovnej zmluve

Jednou z esenciálnych náležitostí pracovnej zmluvy v zmysle § 43 ods. 1 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) je uvedenie druhu práce a jeho stručnej charakteristiky. V prípade, že v pracovnej zmluve sú určené dve alebo viac pracovných pozícií, ide o **kumulatívne vymedzenie druhu práce** (napr. školník – vrátnik). Pri kumulovaných pracovných pozíciách je možné dojednať aj rozsah úväzku (napr. vrátnik – 40 % a školník – 60 %). V takom prípade je však potrebné mať na pamäti, že tomuto úväzku má zodpovedať aj pracovný čas odpracovaný pri plnení pracovných úloh

v rámci týchto kumulovaných pracovných pozícií.

V praxi výkon činností v rámci jednotlivých kumulovaných pozícií sa môže prelínať, preto sa javí vhodnejšie vymedzenie kumulovaného

Zamestnávanie zamestnanca v jednom pracovnom pomere s kumulovanými pracovnými pozíciami má určité výhody oproti zamestnávaniu jedného zamestnanca na viacero pracovných pomerov na kratší pracovný čas.

ho druhu práce bez určenia dĺžky úväzku. To umožňuje zamestnávateľovi flexibilnejšie využívať pracovnú silu daného zamestnanca. V rámci druhu práce sa

označuje konkrétna pozícia – upratovačka, školník, vrátnik, pričom v rámci **stručnej charakteristiky** sa opisuje, čo zamestnanec bude vykonávať. Podrobnejšie vymedzenie pracovných činností môže obsahovať pracovná náplň.

Platové ohodnotenie

Pokiaľ ide o platové ohodnotenie zamestnancov vykonávajúcich kumulované pracovné pozície, je potrebné postupovať v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003

Z. z.“). Podľa tohto zákona postupujú školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti obcí, samosprávnych krajov a regionálnych úradov školskej správy. Ďalej sa uvedený zákon vzťahuje na:

a) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom



Nemáte čas sledovať zmeny v legislatíve? Robíme to za vás. Úplné znenia zákonov prinášajú znenia novelizovaných právnych predpisov, v ktorých sú zapracované všetky zmeny. Viac na: www.zakon.sk.

uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak škola alebo školské zariadenie pri odmeňovaní nepostupuje podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu, v ktorých sú podmienky odmeňovania upravené podľa Zákonníka práce,

- b) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak škola alebo školské zariadenie pri odmeňovaní nepostupuje podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu, v ktorých sú podmienky odmeňovania upravené podľa Zákonníka práce.

To znamená, že na ostatných zamestnancov (nepedagogických a neodborných) škôl a školských zariadení v zriaďovateľskej

pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby sa zákon č. 553/2003 Z. z. nevzťahuje vôbec. Pri odmeňovaní týchto zamestnancov postupuje zamestnávateľ podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce, prípadne aj podľa podnikovej kolektívnej zmluvy.

Ak ide o zamestnávateľa, na ktorého sa vzťahuje zákon č. 553/2003 Z. z., platí, že zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy **podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti** z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. To platí aj pri kumulovaných pracovných pozíciách a znamená to, že rozhodujúca pre zaradenie do platovej triedy je najnáročnejšia vykonávaná činnosť podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Rozsah vykonávanej činnosti, t. j. či zamestnanec vykonáva vo väčšom rozsahu niektorý z druhov práce, nie je rozhodujúci.

Príklad:



Pracovná činnosť: Zabezpečovanie činnosti podateľne (2. platová trieda) a samostatné zabezpečovanie čiastkovej práce v personálnej oblasti alebo v mzdovej oblasti (3. platová trieda).

Zamestnanec vykonáva vo väčšom rozsahu zabezpečovanie činnosti podateľne, prípadne to môže byť určené v pracovnej zmluve aj konkrétnou dĺžkou úväzku (80 % a 20 %).

Tieto skutočnosti však nemajú vplyv na zaradenie do platovej triedy. Rozhodujúca je najnáročnejšia vykonávaná pracovná činnosť, pričom je potrebné vychádzať z nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov.

V praxi môže nastať situácia, keď jeden zamestnanec vykonáva kumulovane prácu vedúceho zamestnanca (napr. vedúci THP

úseku) a zároveň ďalšie pracovné činnosti (napr. ekonóm). V tomto prípade platí, že zamestnávateľ zaradí vedúceho zamestnanca



Tip

NRSR schválila novelu zákona o sociálnom poistení. Zavádza sa plnohodnotný 13. dôchodok. Účinnosť novely je 1. 7. 2024 a celá je obsiahnutá v **UZ č. 13/2024**. Volajte na +421 41 70 53 222.

do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ním vykonávanej, najmenej do platovej triedy, do ktorej je zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť vykonávaná v ním riadenom organizačnom útvere.

Takémuto zamestnancovi patrí aj príplatok za riadenie. To, že zamestnanec vykonáva prácu vedúceho zamestnanca len čiastočne, je možné zohľadniť v príplatku za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu príplatku za riadenie podľa prílohy č. 6 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 2 až 11. Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 1 až 4.

Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14. platových stupňov.

Za započítanú prax sa považuje:

- a) odborná prax,
- b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa; túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.

Je známym faktom, že platové tarify nepedagogických zamestnancov v školách sú dlhodobo nízke a pohybujú sa blízko hranice minimálnej mzdy.

Zákon č. 553/2003 Z. z. dáva zamestnávateľovi **možnosť určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.** Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí takýmto spôsobom, dohodne zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo ich vymedzí vo vnútornom predpise (napr. v pracovnom poriadku). Tento postup nemožno uplatniť u pedagogických a odborných zamestnancov.

Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, môže zamestnávateľ výnimočne zaradiť do 4. platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na jej vykonávanie podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí:

- 1) stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a
- 2) najmenej päť rokov odbornej praxe.

Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy zamestnávateľ neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo na iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je stupeň vzdelania alebo druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ktoré sú v katalógu alebo v osobitnom predpise ustanovené pre ním vykonávanú najnáročnejšiu pracovnú činnosť. Inými slovami povedané: zohľadňuje sa len taký stupeň vzdelania, ktorý sa pre danú pracovnú činnosť vyžaduje podľa katalógu alebo osobitného predpisu.



Novelou zákonov o spotrebných daniach dochádza k zníženiu administratívnej záťaže a zosúladieniu s ústavou. Všetkých 269 zmien v zákonoch nájdete v **ÚZ č. 12/2024**. Viac na: www.zakon.sk.

„Vzor pracovnej zmluvy s kumulovaným druhom práce“

Hlavička zamestnávateľa

Zamestnávateľ:

Základná škola

Školská 1, Košice

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zamestnanec:

Meno a priezvisko

bydlisko:

(ďalej len „zamestnanec“)

uzatvárajú podľa § 42 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len, „Zákonník práce“) túto

pracovnú zmluvu

1. Zamestnávateľ prijíma dňom..... (uviesť deň nástupu do zamestnania) zamestnanca do pracovného pomeru. Týmto dňom vzniká medzi zamestnávateľom a zamestnancom pracovný pomer.
2. Druh práce a jeho stručná charakteristika:
 - a) **vedúca školskej jedálne** – koordinovanie a organizovanie stravovacej jednotky s plnou hmotnou zodpovednosťou, starostlivosť o zamestnancov v stravovacej jednotke a starostlivosť o technickú úroveň zariadení a
 - b) **kuchárka** – výroba a výdaj bežných druhov teplých jedál alebo zložitých jedál studenej kuchyne a výroba polotovarov z predspracovaných surovín na prípravu hlavných jedál.
3. Miesto výkonu práce zamestnanca je:..... (uviesť miesto výkonu práce obec, časť obce alebo inak určené miesto, napr. názov školy).
4. Pracovný pomer sa uzatvára na dobu neurčitú/určitú – od..... do.....
5. Zamestnanec a zamestnávateľ sa dohodli na skúšobnej dobe v rozsahu tri mesiace.
6. Zamestnávateľ určí a oznámi výšku a zloženie funkčného platu zamestnancovi v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. Zmluvné strany sa dohodli, že mesačná mzda zamestnanca je... Plat/mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to do 15. dňa v mesiaci nasledujúcom po mesiaci, za ktorý sa mzda poskytuje. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že zamestnávateľ bude poukazovať mzdu na účet určený zamestnancom (vybrať alternatívu podľa toho, či sa na zamestnávateľa vzťahuje zákon č. 553/2003 Z. z. alebo nie).
7. Zamestnanec je povinný pracovať svedomito, riadne a zodpovedne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, v súlade s pracovnou zmluvou a pracovnou náplňou. Ďalej je povinný riadiť sa príkazmi a pokynmi nadriadených, dodržiavať príslušné ustanovenia Zákonníka práce, pracovného poriadku a ostatných vnútorných predpisov zamestnávateľa.



Od augusta musia mať všetky vozidlá s rýchlosťou nad 25 km/h alebo váhou nad 25 kg a rýchlosťou nad 14 km/h povinné PZP. Čo ostatné ešte mení zákon č. 381/2001 Z. z., sa dozviete v **UZ č. 28/2024**. www.zakon.sk

8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude zamestnancovi prideľovať prácu podľa tejto pracovnej zmluvy, poskytovať mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi a pracovnou zmluvou.
9. Na tento pracovný pomer sa vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce a vnútroorganizačné predpisy zamestnávateľa, s ktorými bol zamestnanec oboznámený.
10. Zamestnanec svojím podpisom súčasne potvrdzuje, že pred uzatvorením pracovnej zmluvy bol oboznámený so všetkými právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z tejto pracovnej zmluvy, z pracovného poriadku, zo Zákonníka práce, najmä z ustanovení § 47, § 81, § 82, § 83 Zákonníka práce a s pracovnými a platovými podmienkami.
11. Ustanovený týždenný pracovný čas je 37,5 hodiny týždenne bez prestávok v práci. Pracovný čas je rozvrhnutý rovnomerne na všetky pracovné dni v týždni. Rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni upravuje § 91, § 92 a § 93 Zákonníka práce a pracovný poriadok.
12. Výmeru dovolenky upravuje § 103 Zákonníka práce.
13. Pravidlá práce nadčas upravuje § 97 Zákonníka práce. Plat za prácu nadčas upravuje § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. Mzdu za prácu nadčas upravuje § 121 Zákonníka práce (vybrať alternatívu podľa toho, či sa na zamestnávateľa vzťahuje zákon č. 553/2003 Z. z. alebo nie).
14. Pracovný pomer možno skončiť niektorým zo spôsobov upravených v § 59 Zákonníka práce pri dodržaní podmienok upravených v § 45, § 48 a § 60 – § 74 Zákonníka práce. Dĺžka výpovednej doby je upravená v § 62 Zákonníka práce. Lehotu na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru upravuje § 77 Zákonníka práce.
15. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume, ktorá je súčinom priemerneho mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby.
16. Zamestnanec sa zaväzuje najneskôr v deň skončenia pracovného pomeru odovzdať zamestnávateľovi všetky dokumenty, ktoré patria alebo majú nejaký vzťah k činnosti zamestnávateľa a odovzdať zamestnávateľovi všetky jemu zverené pracovné prostriedky a zverený majetok zamestnávateľa.
17. Táto pracovná zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých jeden dostane zamestnanec a jeden zamestnávateľ. Obe strany podpisujú túto pracovnú zmluvu na znak súhlasu s jej obsahom.

.....
zamestnanec

.....
zamestnávateľ

JUDr. Matej Drotár



Poznáme dátum 3. ročníka konferencie Stavebné právo. V dňoch 26. – 27. 11. 2024 vás pozývame do Grand Hotela Bellevue, kde si predstavíme pripravovanú legislatívnu reformu v oblasti výstavby. Viac info na www.profivzdelavanie.sk.

Zamestnanie popri dôchodku z pohľadu odvodového a daňového zaťaženia v roku 2024



STRUČNE

Každého dôchodcu zaiste poteší, keď si môže k dôchodku čo-to privyrobiť. Zákon to umožňuje, tak prečo to nevyužiť?

Zamestnanie popri starobnom dôchodku môže byť výhodné nielen pre samotných penzistov, ale aj pre ich zamestnávateľov, a to najmä s ohľadom na možnosť uplatniť si odvodovú úľavu. Nie je však jedno, či ide o zamestnanie dôchodcu, ktorý poberá starobný dôchodok, alebo dôchodcu, ktorý poberá predčasný starobný dôchodok.

1. Práca popri poberaní starobného dôchodku – obmedzenie príjmu

a) Poberateľ starobného dôchodku

Poberatelia starobného dôchodku si môžu v pracovnoprávnom vzťahu privyrobiť **bez akéhokoľvek obmedzenia príjmu**, a to

buď na pracovnú zmluvu, alebo dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

b) Poberateľ predčasného starobného dôchodku

Poberatelia predčasného starobného dôchodku nesmú pracovať ku dňu, od ktorého žiadajú o priznanie predčasného starobného dôchodku. Musia mať ukončený pracovný pomer, prácu na živnosť alebo prácu na dohodu. Po priznaní penzie môžu pracovať na dohodu o pracovnej činnosti alebo

dohodu o vykonaní práce, pričom príjem z týchto dohôd **nesmie presiahnuť sumu 2 400 eur za kalendárny rok, aby tak neprišli o dôchodok. Ak by totiž presiahli uvedenú sumu, Sociálna poisťovňa im výplatu dôchodkovej dávky pozastaví.**

2. Odvodové zaťaženie na sociálne poistenie

2.1. Práca na dohodu – odvodová úľava

Dôchodcovia pracujúci na dohodu si môžu uplatniť tzv. **odvodovú výnimku na odvody do Sociálnej poisťovne**, podobne ako študenti pracujúci na dohodu o brigádnickej práci študenta.

Odvodovú výnimku si môžu dôchodcovia uplatniť, ak vykonávajú prácu na základe:

- dohody o vykonaní práce,
- dohody o pracovnej činnosti.

že dôchodca si **určí jednu dohodu, z ktorej nebude platiť poistné na dôchodkové poistenie, a to:**

- **vôbec**, ak jeho príjem z dohody za kalendárny mesiac **nepresiahne 200 eur**, alebo
- **v zníženom rozsahu**, ak jeho mesačný príjem alebo priemerný mesačný príjem z dohody presiahne sumu 200 eur. Poistné na dôchodkové poistenie v takom prípade platí len z rozdielu medzi dosiahnutým príjmom a sumou 200 eur.

Kedy si môže dôchodca odvodovú výnimku uplatniť?

Dôchodca si môže odvodovú výnimku uplatniť, ak je poberateľom:

- starobného dôchodku,
- predčasného starobného dôchodku,
- invalidného dôchodku,
- výsluhového dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku alebo
- invalidného výsluhového dôchodku.

Podmienkou však je, že dôchodca musí písomne informovať zamestnávateľa o uplatnení tejto odvodovej odpočítateľnej položky, ako aj o skončení jej uplatňovania, a to prostredníctvom tlačiva predpísaného Sociálnou poisťovňou – *Oznámenie a čestné vyhlásenie odvodová odpočítateľná položka – dôchodcovia*. V prípade, že ma dôchodca uzatvorených **viacero** dohôd o pracovnej činnosti/o vykonaní práce, zo všetkých ostatných dohôd bude platiť poistné na dôchodkové poistenie v plnom rozsahu.

Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že ak dôchodca na dohodou zarobí mesačne **do 200 eur**, z takejto dohody **nebude dôchodkovo poistený**.

Poznámka:



Dôchodca pracujúci popri dôchodku, ktorý platí aj dôchodkové poistenie, má nárok na automatické zvýšenie dôchodku, a to vždy od januára nasledujúceho roka.

2.2. Práca na pracovnú zmluvu

Odvodové zaťaženie do systému sociálneho poistenia dôchodcu, ktorý pracuje na **pracovnú zmluvu**, závisí od druhu poberaného dôchodku. Pri zamestnaní na pracovnú zmluvu si dôchodca **nemôže uplatniť odvodovú výnimku**, tak ako je to pri

Zamestnávateľ za takéhoto dohodára – dôchodcu zaplatí **poistné na garančné poistenie** (0,25 %) a **poistné na úrazové poistenie** (0,80 %), čo predstavuje spolu odvodové zaťaženie zamestnávateľa **1,05 %** z vymeriavacieho základu zamestnanca. Ak príjem dohodára – dôchodcu **prekročí hranicu 200 eur**, z takejto dohody zaplatí **poistné na starobné poistenie** (4 %) z presahujúceho príjmu nad 200 eur, **poikiaľ ide o poberateľa starobného a výsluhového dôchodku**. **Poberatelia invalidného dôchodku, ako aj poberatelia invalidného výsluhového dôchodku** platia z presahujúceho príjmu nad 200 eur aj **poistné na invalidné poistenie** (3 %).

Zamestnávateľ za takéhoto dohodára – dôchodcu, ktorého príjem prekročí hranicu 200 eur, zaplatí **poistné na starobné poistenie** (14 %), **poistné na invalidné poistenie** (3 %) – platí len za dôchodcov poberajúcich invalidný dôchodok alebo invalidný výsluhový dôchodok, **poistné na úrazové poistenie** (0,8 %), **poistné na garančné poistenie** (0,25 %), **poistné do rezervného fondu solidarity** (4,75 %).



Upravila sa oblasť zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Zmeny sa dotkli aj obsadenia vysokokvalifikovaného miesta a podmienky pre držiteľov modrej karty. Viac v **UZ č. 24/2024**. www.zakon.sk

3. Odvodové zaťaženie – zdravotné poistenie

3.1. Práca na dohodu

Dôchodcovia pracujúci na dohodu, ktorí majú priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, výsluhový dôchodok s dovŕšením dôchodkového veku alebo invalidný výsluhový

dôchodok, **neplatia žiadne odvody na zdravotné poistenie**. Zdravotné poistenie v tomto prípade neplatí ani zamestnanec, ani zamestnávateľ.

3.2. Práca na pracovnú zmluvu

Odvodové zaťaženie do systému zdravotného poistenia dôchodcu, ktorý pracuje na **pracovnú zmluvu**, závisí od druhu poberateľa dôchodku. V prípade, že ide o **poberateľa invalidného dôchodku**, preddavky

na zdravotné poistenie sa platia **v polovičnej sume**. Podrobný rozpis poistného uvádzame v bode 5 tohto článku – Prehľad odvodového zaťaženia.

4. Daňové zaťaženie dôchodcu

V prípade daňového zaťaženia dôchodcu v porovnaní so sociálnym či zdravotným poistením už nemožno hovoriť o podobných výhodách.

Dôchodca, ktorý je k 1. januáru príslušného roka poberateľom starobného dôchodku, vyrovnávacieho príplatku alebo predčasného starobného dôchodku zo sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia alebo dôchodku zo zahraničného povinného poistenia rovnakého druhu, prípadne výsluhového dôchodku alebo obdobného dôchodku zo zahraničia (alebo ak mu bol takýto dôchodok priznaný spätne k 1. januáru príslušného roka), **má obmedzenie v uplatňovaní nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka (470,54 eura/mesiac)**.

Z uvedeného vyplýva, že si **nemôže na mesačnej báze uplatňovať nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka u svojho zamestnávateľa** z príjmu dosiahnutého z dohody alebo z pracovnej zmluvy, čím prichádza o výhodu zníženia základu dane, z ktorého sa zamestnancovi zráža preddavková daň zo závislej činnosti.

Môže si ju uplatniť u svojho zamestnávateľa až v ročnom zúčtovaní dane alebo v podanom daňovom priznaní, **aj to len vo výške rozdielu** medzi ročnou sumou nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka a ročnou sumou vyplateného dôchodku.

Ak sa však daňovník stane starobným dôchodcom až v priebehu roka, má nárok na nezdaniteľnú časť v plnej výške.

Tip:

Ak dôchodca, ktorý poberá dôchodok, dosiahne v roku 2024 príjem zo závislej činnosti neprevyšujúci sumu 2 823,24 eura, nevznikne mu povinnosť podať daňového priznania za rok 2024.



V roku 2024 nastalo viacero významných zmien v ochrane osobných údajov. Pozývame vás na webinar s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., absolútnou špičkou na GDPR, a to: 4. 12. 2024. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

Ak mu však zamestnávateľ zráža z príjmu preddavky na daň, je pre neho výhodné podať daňové priznanie k dani z príjmov FO typu A, aj keď jeho zdaniteľné príjmy nepresiahnu sumu 2 823,24 eura. V podanom daňovom priznaní tak dôchodcovi vznikne daňový preplatok a daňový úrad mu tento vráti na základe žiadosti, ktorá je súčasťou daňového priznania.

5. Prehľad odvodového zaťaženia

5.1. Dôchodca pracujúci na základe pracovnej zmluvy

Tabuľka č. 1 – poberateľ starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku

Typ poistenia	Zamestnávateľ	Zamestnanec
Zdravotné poistenie	11 %	4 %
Nemocenské poistenie	1,4 %	1,4 %
Starobné poistenie	14 %	4 %
Invalidné poistenie	neplatí	neplatí
Poistenie v nezamestnanosti	neplatí	neplatí
Poistenie na financovanie podpory v čase skrátenej práce	0,5 %	neplatí
Úrazové poistenie	0,8 %	neplatí
Garančné poistenie	0,25 %	neplatí
Rezervný fond solidarity	4,75 %	neplatí
SPOLU:	32,7 %	9,4 %

Tabuľka č. 2 – poberateľ invalidného dôchodku s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť najviac o 70 %

Typ poistenia	Zamestnávateľ	Zamestnanec
Zdravotné poistenie	5,5 %	2 %
Nemocenské poistenie	1,4 %	1,4 %
Starobné poistenie	14 %	4 %
Invalidné poistenie	3 %	3 %
Poistenie v nezamestnanosti	0,5 %	1 %
Poistenie na financovanie podpory v čase skrátenej práce	0,5 %	neplatí



Tip

Oslávte s nami 10. ročník konferencie Daňový a odvodový kolotoč v Grandhoteli Starý Smokovec. Rozoberať budeme koncoročné povinnosti a zmeny od roku 2025, a to: 11. – 13. 12. 2024. www.profivzdelavanie.sk.

Typ poistenia	Zamestnávateľ	Zamestnanec
Úrazové poistenie	0,8 %	neplatí
Garančné poistenie	0,25 %	neplatí
Rezervný fond solidarity	4,75 %	neplatí
SPOLU:	30,7 %	11,4 %

Tabuľka č. 3 – poberateľ invalidného dôchodku s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %

Typ poistenia	Zamestnávateľ	Zamestnanec
Zdravotné poistenie	5,5 %	2 %
Nemocenské poistenie	1,4 %	1,4 %
Starobné poistenie	14 %	4 %
Invalidné poistenie	3 %	3 %
Poistenie v nezamestnanosti	neplatí	neplatí
Poistenie na financovanie podpory v čase skrátenej práce	0,5 %	neplatí
Úrazové poistenie	0,8 %	neplatí
Garančné poistenie	0,25 %	neplatí
Rezervný fond solidarity	4,75 %	neplatí
SPOLU:	30,2 %	10,4 %

5.2. Dôchodca pracujúci na základe dohody o vykonaní práce/dohody o pracovnej činnosti

Tabuľka č. 4 – poberateľ starobného dôchodku (aj predčasného) a výsluhového dôchodku pri dovŕšení dôchodkového veku

Typ poistenia	Zamestnávateľ	Zamestnanec
Zdravotné poistenie	neplatí	neplatí
Nemocenské poistenie	neplatí	neplatí
Starobné poistenie	14 %	4 %
Invalidné poistenie	neplatí	neplatí
Poistenie v nezamestnanosti	neplatí	neplatí
Úrazové poistenie	0,8 %	neplatí



V dňoch 2. – 4. 12. 2024 vás pozývame do vinárskej obce Mikulov. Pod záštitou ministerstiev nahliadneme do daňových a účtovných zákutí podnikania v ČR a SR, a to na Československom daňovom a účtovnom kongrese.

Typ poistenia	Zamestnávateľ	Zamestnanec
Garančné poistenie	0,25 %	neplatí
Rezervný fond solidarity	4,75 %	neplatí
SPOLU:	19,8 %	4 %

Tabuľka č. 5 – poberateľ invalidného dôchodku a invalidného výsluhového dôchodku

Typ poistenia	Zamestnávateľ	Zamestnanec
Zdravotné poistenie	neplatí	neplatí
Nemocenské poistenie	neplatí	neplatí
Starobné poistenie	14 %	4 %
Invalidné poistenie	3 %	3 %
Poistenie v nezamestnanosti	neplatí	neplatí
Úrazové poistenie	0,8 %	neplatí
Garančné poistenie	0,25 %	neplatí
Rezervný fond solidarity	4,75 %	neplatí
SPOLU:	22,8 %	7 %

Ing. Martina Švaňová

EPI Docs – ročný prístup

EPI Docs je interaktívny online systém, ktorý rýchlo a jednoducho umožní užívateľovi vytvoriť konkrétny právny dokument (zmluvy, podania, návrhy, vyhlásenia a pod.). Stačí vyplniť údaje a dokument je o pár sekúnd pripravený na stiahnutie.

Prečo EPI Docs?

- Interaktívne formuláre sú tvorené a kontrolované právnikmi
- Aktuálnosť zaradených dokumentov zaručená
- Najčastejšie v praxi využívané právne dokumenty
- Všetky údaje sú šifrované a sú chránené viacúrovňovým zabezpečením

Ďalšie výhody

- Rýchla tvorba a široké využitie vytvoreného dokumentu
- Opakované použitie zadáných dát
- Spoločné využívanie viacerými užívateľmi

Ročný online prístup do produktu **EPI Docs**: e-shop www.zakon.sk



Uľahčíte si povinnosti mzdovej účtovníčky v závere roka 2024. Online školenie **k ročnému zúčtovaniu preddavkov na daň z príjmov s Júliou Pšenkovou** sa koná 18. decembra. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

Nárok zamestnanca na dávky sociálneho poistenia



Pri výpočte miezd zamestnávateľ každý mesiac zo mzdy zamestnanca vykonáva povinné zrážky do jednotlivých druhov sociálneho poistenia a tieto odvádza do Sociálnej poisťovne.

Uvedené zamestnancovi garantuje, že v prípade vzniku udalostí, počas ktorých nepoberá príjem, prípadne sa mu tento zníži napr. z dôvodu práceneschopnosti, mu budú vyplácané plnenia z jednotlivých druhov systému sociálneho poistenia pri splnení určitých podmienok. Druh dávky a jej výška závisí od typu a trvania poistenia. Rôzne typy zamestnancov môžu mať rôzne povinné druhy poistenia.

Podmienky vyplácaných dávok z týchto poistení upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnkov – zákon o sociálnom poistení.

Nárok na dávky môže plynúť z nasledujúcich poistení:

Ak je zamestnanec poistený na **nemocenské poistenie**, môže mať nárok na výplatu **nemocenských dávok**, ktorými sú:

- nemocenské,
- materské,
- ošetrovné,
- tehotenské,
- vyrovnávacía dávka.

Ide o dávky vyplácané v prípade straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a zabezpečujúce príjem v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva.

Ak je zamestnanec poistený na **dôchodkové poistenie**, môže mať nárok na výplatu **dôchodkových dávok**, ktorými sú:

- starobný dôchodok,
- predčasný starobný dôchodok,
- invalidný dôchodok,
- vdovský/vdovecký dôchodok,
- sirotsky dôchodok.

Ide o dávky starobného poistenia slúžiace na zabezpečenie príjmu v starobe a v prípade úmrtia, dávky invalidného poistenia vyplácané v prípade poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu a v prípade úmrtia.

Ak je zamestnanec poistený na **poistenie v nezamestnanosti**, môže mať nárok na výplatu **dávky v nezamestnanosti**.

Ak je zamestnávateľ zamestnanca **garančne poistený**, zamestnanec má nárok na **garančné dávky**. Ide o dávky vyplácané v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie nárokov zamestnanca a na úhradu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.

Ak je zamestnávateľ zamestnanca poistený na **úrazové poistenie**, zamestnanec má nárok na dávky **úrazového poistenia**, ktorými sú:

- úrazový príplatok,
- úrazová renta,
- jednorazové vyrovnanie,
- pozostalostná úrazová renta,
- jednorazové odškodnenie,

- pracovná rehabilitácia (vecná dávka) a rehabilitačné,
- rekvalifikácia (vecná dávka) a rekvalifikačné,
- náhrada za bolesť,
- náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- náhrada nákladov spojených s liečením,
- náhrada nákladov spojených s pohrebom.

Ide o dávky vyplácané v prípade poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu a choroby z povolania.

Poznámka:

Nárok na dávky má zamestnanec aj vtedy, ak si zamestnávateľ neplní svoje povinnosti a poistné neplatí. Zamestnanec však musí byť poistený v Sociálnej poisťovni a spĺňať všetky podmienky stanovené zákonom. Sociálna poisťovňa bude dlžné poistné vymáhať od zamestnávateľa.

1. Nemocenské dávky

Zamestnanec má nárok na nemocenskú dávku, ak:

- splnil podmienky ustanovené na vznik nároku na nemocenskú dávku počas trvania nemocenského poistenia alebo po jeho zániku v ochrannnej lehote a
- nemá príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ na platenie poistného, okrem príjmu, ktorý sa poskytuje z iného dôvodu než za vykonanú prácu, za obdobie, v ktorom nevykonáva činnosť zamestnanca z dôvodov práceneschopnosti, ošetrovania fyzickej osoby, tehotenstva a starostlivosti o narodené dieťa.

Nárok na nemocenskú dávku sa posudzuje samostatne z každého nemocenského poistenia.

Ak vznikne nárok na nemocenskú dávku z viacerých nemocenských poistení, nemocenská dávka sa určí z úhrnu denných vymeriavacích základov na určenie výšky nemocenských dávok z tých poistení, z ktorých vznikol nárok na nemocenskú dávku, nemocenská dávka sa vypláca len jedna.

Úhrn denných vymeriavacích základov je najviac v sume denného vymeriavacieho základu určeného z maximálneho vymeriavacieho základu platného v mesiaci, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.

Ochranná lehota je sedem dní po zániku nemocenského poistenia.

Pre poistenca, ktorý bol nemocensky poistený menej ako sedem dní, je ochranná lehota toľko dní, koľko trvalo nemocenské poistenie. Pre poistenku, ktorej nemocenské poistenie zaniklo v období 42 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom, je ochranná lehota **osem mesiacov**. Ochranná lehota poistenky, ktorej prvý deň 42. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom spadá do obdobia 180 dní odo dňa zániku posledného nemocenského poistenia, je osem mesiacov, ak jej nevzniklo nové nemocenské poistenie; ochranná lehota začína plynúť od začiatku 40. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom.



Účtovníci, uľahčte si koncoročné povinnosti. V online školení s Ing. Vladimírom Ozimým získate presný postup, **ako zostaviť účtovnú závierku a vyplniť daňové priznanie PO** za rok 2024. Už 10. decembra.

Ak poistencovi vznikne nemocenské poistenie v ochrannnej lehote, počet dní ochrannnej lehoty získaný z nového nemocenského poistenia sa pripočíta k nevyčerpanému počtu dní ochrannnej lehoty z predchádzajúceho nemocenského poistenia. Ochranná lehota nemôže byť viac ako sedem dní.

Plynutie ochrannnej lehoty sa skončí, ak neuplynula skôr, dňom, v ktorom poistencovi vzniklo nemocenské poistenie, vznikol nárok na výplatu starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku.

Plynutie ochrannnej lehoty na účely nároku na tehotenské sa neskončí z dôvodu vzniku sociálneho zabezpečenia podľa osobitného predpisu.

Denný vymeriavací základ (DVZ) na určenie výšky nemocenskej dávky je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Denný vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor.

Denný vymeriavací základ nesmie byť vyšší ako denný vymeriavací základ určený z 2- násobku všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnomu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.

Rozhodujúce obdobie zamestnanca sa zistí nasledovne:

a) ak nemocenské poistenie zamestnanca trvalo nepretržite najmenej od 1. januára kalendárneho roka predchádzajúceho

kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, do dňa, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky,

b) ak nemocenské poistenie zamestnanca vzniklo v kalendárnom roku predchádzajúcom kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, alebo v kalendárnom roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, a obdobie nemocenského poistenia zamestnanca, za ktoré sa platí poistné na nemocenské poistenie, bolo najmenej 90 dní pred dňom, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je obdobie od vzniku nemocenského poistenia do konca kalendárneho mesiaca predchádzajúceho kalendárnemu mesiacu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky,

c) ak obdobie nemocenského poistenia zamestnanca, za ktoré sa platí poistné na nemocenské poistenie, pred vznikom dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky bolo kratšie ako 90 dní od vzniku tohto nemocenského poistenia, rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, ak obdobie nemocenského poistenia zamestnanca, za ktoré sa platí poistné na nemocenské poistenie, v predchádzajúcom



Aké novinky do oblasti BOZP prináša rok 2025? Druhý ročník **konferencie k BOZP** sme pre veľký záujem rozšírili aj o ochranu pred požiarmi. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

kalendárnom roku bolo najmenej 90 dní, okrem obdobia nemocenského poistenia, za ktoré sa platí poistné na nemocenské poistenie, dosiahnutého u zamestnávateľa, u ktorého vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.

Z rozhodujúceho obdobia na zistenie denného vymeriavacieho základu sa vylučujú obdobia, za ktoré zamestnanec nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, a obdobia prerušenia povinného nemocenského poistenia. Výška nemocenskej dávky sa určuje z **pravdepodobného**

denného vymeriavacieho základu (PDVZ), ak poistenec nemal v rozhodujúcom období vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie alebo dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky vznikol v deň vzniku nemocenského poistenia.

Pravdepodobný denný vymeriavací základ zamestnanca je 1/30 vymeriavacieho základu, z ktorého by sa platilo poistné na nemocenské poistenie za kalendárny mesiac, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.

1.1 Nemocenské

Nemocenské je dávka sociálneho zabezpečenia, na ktorú má nárok zamestnanec, ktorý je pre chorobu, chorobu z povolania, úraz, pracovný úraz alebo nariadené karanténne opatrenie/izoláciu uznaný za dočasne práceneschopného. Dávku vypláca Sociálna poisťovňa po splnení zákonom stanovených podmienok.

Nárok na dávky má zamestnanec aj vtedy, ak si zamestnávateľ neplní svoje povinnosti a poistné neplatí. Zamestnanec však musí byť poistený v Sociálnej poisťovni a spĺňať všetky podmienky stanovené zákonom.

Zamestnancovi vzniká nárok na nemocenské:

- od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti,
- od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, ak dočasná pracovná neschopnosť vznikla v ochrannej lehote.

Nárok na nemocenské **zaniká** dňom nasledujúcim po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti, najneskôr uplynutím 52. týždňa od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti (tzv. **podporné obdobie**). Do podporného obdobia sa započítavajú aj predchádzajúce

obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti, ak patria do obdobia 52 týždňov pred jej vznikom. Predchádzajúce obdobia dočasnej pracovnej

neschopnosti sa nezapočítavajú do podporného obdobia, ak nemocenské poistenie trvalo aspoň 26 týždňov od skončenia poslednej dočasnej pracovnej

neschopnosti a zamestnancovi počas tohto obdobia nemocenského poistenia nevznikla dočasná pracovná neschopnosť. Do podporného obdobia sa nezapočítava obdobie nariadeného karanténneho opatrenia. Ak zamestnancovi zaniklo nemocenské poistenie počas prvých desiatich dní dočasnej pracovnej neschopnosti, má nárok na nemocenské odo dňa nasledujúceho po dni zániku nemocenského poistenia.

Zamestnankyni, ktorá je dočasne práceneschopná v období šiestich týždňov pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, zaniká nárok na nemocenské od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným



Zodpovedáte za oblasť **GDPR**? Udržte krok s **najnovšími pravidlami** vďaka školeniu s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., ktoré pre vás chystáme vo vychýrených **kúpeľoch Spa Aphrodite**. www.profovzdelavanie.sk.

dňom pôrodu určeným lekárom, ak jej vznikol nárok na materské.

Zamestnanec nemá nárok na výplatu nemocenského za dni, počas ktorých:

- má nárok na výplatu materského alebo
- pre dočasnú pracovnú neschopnosť nevykonáva funkciu sudcu Ústavného súdu Slovenskej republiky, ak mu patrí náhrady na úrovni platu vrátane ostatných náležitostí podľa osobitného predpisu.

Výška nemocenského zamestnanca je **55 % denného vymeriavacieho základu** (ďalej ako „DVZ“) alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu (ďalej ako „PDVZ“) a **poskytuje sa za kalendárne dni**. Pri výpočte dávky sa určí rozhodujúce obdobie, t. j. obdobie, príjem z ktorého sa použije pri výpočte dávky (spravidla kalendárny rok predchádzajúci kalendárne mu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky).

Maximálny denný vymeriavací základ, z ktorého sa nemocenské počíta, je určený **pre rok 2024** vo výške **85,7425** eura. Ak sa poistenec stane dočasne práceneschopným v roku 2024, maximálna výška nemocenského na deň bude predstavovať **47,15837500** eura. Pri **30-dňovom kalendárnom mesiaci** tak Sociálna poisťovňa v roku 2024 vyplátí

zamestnancovi nemocenské **maximálne** vo výške **1 414, 80** eura a pri **31-dňovom kalendárnom mesiaci** to bude **1 462** eur.

Výška nemocenského zamestnanca, ktorému dočasná pracovná neschopnosť vznikla v ochrannnej lehote, a zamestnanca, ktorému zaniklo nemocenské poistenie v období dočasnej pracovnej neschopnosti (nemocenské sa poskytuje od 1. dňa dočasnej práceneschopnosti), je:

- od **1. do 3. dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % DVZ/PDVZ a
- od **4. dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % DVZ/PDVZ.

Nemocenské sa zníži na polovicu, ak sa zamestnanec stal dočasne práceneschopný v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok.

Mesačná suma nemocenského sa zaokrúhľuje na desať eurocentov nahor.

Poistenec nemá nárok na výplatu nemocenského odo dňa porušenia liečebného režimu do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najviac v rozsahu 30 dní odo dňa porušenia liečebného režimu. Za porušenie liečebného režimu na účely prvej vety sa považuje aj porušenie nariadeného karanténneho opatrenia alebo izolácie.

Príklad



Zamestnanec má dohodnutú mzdu 2 700 eur mesačne. V rozhodujúcom období, t. j. v roku 2023, platil odvody na nemocenské poistenie z tejto sumy. Dočasne práceneschopným sa stal od 1. 9. 2024 – do 15. 9. 2024.

Výpočet nemocenského:

DVZ zamestnanca = 2 700 x 12 mesiacov: 32 400 / 365 = 88,7672 eura, čo je viac ako maximálna suma DVZ platná pre rok 2024, t. j. 85,7425 eura.



Tip

Chcete mať istotu, že vaša **daňová závierka a daňové priznanie za rok 2024** sú bez chýb? Získajte overené návody na online školení s daňovou poradkyňou Soňou Ugróczy, a to: 30. 1. 2025. www.profivzdelavanie.sk.

Sociálna poisťovňa poskytne nemocenské zamestnancovi od 11. dňa práceneschopnosti, t. j. za 5 kalendárnych dní, pretože za prvých 10 kalendárnych dní vypláti zamestnávateľ zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti.

Výpočet nemocenského, ktoré poskytne Sociálna poisťovňa zamestnancovi:

$(85,7425 \times 55 \%) \times 5 \text{ dní} = 235,791875$, po zaokrúhlení 235,80 eura.

1.2 Ošetrovné

Zamestnanec má nárok na ošetrovné, ak osobne a celodenne:

- a) ošetruje chorého príbuzného v priamom rade, choré dieťa, ktoré nie je príbuzný v priamom rade, chorého súrodenca, chorého manžela, chorú manželku alebo chorého rodiča manžela alebo manželky, ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára:

1. nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou alebo
2. vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou z dôvodu potreby poskytovania osobnej starostlivosti v prirodzenom prostredí osoby, ak neprejavil písomný nesúhlas s vykonávaním ošetrovania poistencom, alebo

- b) sa stará o dieťa do dovŕšenia jedenásťteho roku veku, alebo do dovŕšenia osemnásťteho roku veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, ak:

1. dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia,
2. predškolské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, alebo škola, ktorú dieťa navštevuje, boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie podľa osobitného predpisu alebo
3. fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa

stará, ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia alebo bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať.

Dieťa na účely poskytovania ošetrovného je vlastné dieťa alebo osvojené dieťa poistenca alebo jeho manžela (manželky), dieťa, ktoré bolo poistencovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu.

Potrebu ošetrovania zamestnancovi potvrdzuje príslušné zdravotnícke zariadenie, a to na tlačive „Žiadosť o ošetrovné“. I. diel tlačiva je žiadosťou o ošetrovné.

Zamestnanec, ktorý žiada o ošetrovné, ho zašle ihneď po vyplnení svojmu zamestnávateľovi. II. diel tlačiva je potvrdením o ukončení potreby ošetrovania, zamestnanec, ktorému sa vypláca ošetrovné, ho odovzdá ihneď po vyplnení svojmu zamestnávateľovi, ktorý ho spolu s potvrdením zašle platiteľovi ošetrovného, ktorým je počka Sociálnej poisťovne.

Výška ošetrovného je 55 % DVZ alebo pravdepodobného DVZ a poskytuje sa za kalendárne dni.

DVZ nesmie byť vyšší ako DVZ určený



Spotrebná daň z tabakových výrobkov sa bude vzťahovať aj na náplne do elektronickej cigarety a nikotínové vrecúška. Dve novely zákona majú až 7 rôznych účinností. Všetko prehľadne nájdete v **ÚZ 33/2024**. www.zakon.sk

z 2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, t. j. **od 1. 1. do 31. 12. 2024** je maximálny denný vymeriavací základ **85,7425** eura.

Zamestnancovi vzniká nárok na ošetrovné od prvého dňa potreby ošetrovania fyzickej osoby alebo starostlivosti o dieťa a zaniká dňom skončenia potreby ošetrovania alebo starostlivosti, najneskôr uplynutím:

- **14 dní** od vzniku potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo potreby osobnej a celodennej starostlivosti,
- **90 dní** trvania nároku na výplatu ošetrovného v úhrne všetkým poistencom.

Zamestnanec nemá nárok na výplatu ošetrovného za dni, počas ktorých:

- a) sa mu vypláca náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca podľa osobitného predpisu,
- b) má nárok na výplatu nemocenského,
- c) má nárok na výplatu materského,
- d) pre dočasnú pracovnú neschopnosť nevykonáva funkciu sudcu Ústavného súdu Slovenskej republiky, ak mu patria náhrady na úrovni platu vrátane ostatných náležitostí podľa osobitného predpisu.

1.3 Vyrovnávacia dávka

Na vyrovnávaciu dávku má nárok iba zamestnankyňa, ak:

1. je počas tehotenstva preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je podľa osobitného predpisu zakázaná tehotným ženám alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší

Dávka **dlhodobé ošetrovné – 90 kalendárnych dní** je vyplácaná zamestnancovi, ktorý ošetruje v domácom prostredí blízku osobu pre potrebu poskytovania domácej alebo paliatívnej starostlivosti a splní aj ostatné zákonné podmienky na jej priznanie a vyplatenie.

Výška ošetrovného je rovnaká ako pri krátkodobom ošetrovnom.

Pri starostlivosti o blízkeho príbuzného sa môže vystriedať viac poistencov, dávka sa v takomto prípade vypláti v úhrne všetkým najviac za 90 dní.

Dlhodobé ošetrovné je určené poistencom, ktorí sa budú starať o chorého blízkeho príbuzného po ukončení jeho minimálne 5-dňovej hospitalizácie alebo blízkeho príbuzného, ktorý je umierajúcim paliatívnym pacientom, resp. pacientom v terminálnom štádiu ochorenia.

Za blízkeho príbuzného sa považujú príbuzní v priamom rade, súrodenci, manželia a rodičia manželov.

Potrebu osobnej starostlivosti potvrdzuje príslušný lekár.

- príjem alebo náhradu príjmu podľa osobitného predpisu ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením,
2. počas materstva do konca deviateho mesiaca po pôrode je preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je podľa osobitného predpisu zakázaná matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo podľa



Tip

Mzdové centrum je spoľahlivá skratka k informáciám a riešeniam z oblasti miezd a personalistiky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

lekárskeho posudku ohrozuje jej zdravie alebo materstvo, a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením.

Potrebu preradenia zamestnankyne na inú prácu potvrdzuje zamestnankyni príslušné zdravotnícke zariadenie. V prípade, že oprávnený lekár zdravotníckeho zariadenia uzná potrebu preradenia zamestnankyne na inú prácu, vyplní tlačivo „Žiadosť o vyrovnanú dávku“. Zamestnankyňa odovzdá túto žiadosť svojmu zamestnávateľovi. Vyrovnaná dávka sa poskytuje za kalendárny mesiac, a to aj vtedy, ak zamestnankyňa bola preradená na inú prácu alebo sa preradenie skončilo počas kalendárneho mesiaca. Vyrovnaná dávka sa poskytuje v období, v ktorom zamestnankyňa mala po preradení na inú prácu príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ pre platenie poistného.

Maximálny denný vymeriavací základ je určený pre rok 2024 vo výške 85,7425 eura. Ak sa poistenec stane dočasne práceneschopným v roku 2024, maximálna výška nemocenského na deň bude predstavovať 47,15837500 eura.

Počas tehotenstva sa vyrovnaná dávka poskytuje najdlhšie do nástupu na materskú dovolenku a po skončení materskej

dovolenky najdlhšie do konca deviateho mesiaca po pôrode.

Výška vyrovnávacej dávky je 55 % z rozdielu medzi mesačným vymeriavacím základom pre výpočet dávok a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu.

Výška vyrovnávacej dávky je 55 % z rozdielu medzi **pomernou časťou** mesačného vymeriavacieho základu a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu, ak zamestnankyňa v kalendárnom mesiaci, za ktorý má nárok na vyrovnanú dávku, nevykonávala počas celého kalendárneho mesiaca prácu, za ktorú má príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ pre platenie poistného.

Mesačný vymeriavací základ na určenie výšky vyrovnávacej dávky je 30,4267-násobok DVZ.

1.4 Tehotenské

Zamestnankyňa, ktorá je tehotná, má nárok na tehotenské, ak v posledných dvoch rokoch pred začiatkom 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní.

Zamestnankyni vzniká nárok na tehotenské od začiatku 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom a zaničí dňom skončenia tehotenstva.

Nárok na tehotenské vzniká aj v období prerušenia nemocenského poistenia zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky podľa osobitného predpisu.

Výška tehotenského je 15 % denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu alebo úhrnu denných vymeriavacích základov a nesmie byť nižšia ako dávka určená



Tip

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

10 % maximálneho denného vymeriavacieho základu a vyššia ako dávka určená z maximálneho denného vymeriavacieho

1.5 Materské

Poistenka, ktorá je tehotná alebo ktorá sa stará o narodené dieťa, **má nárok na materské, ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní.**

Do obdobia 270 dní sa započítava aj obdobie prerušenia povinného nemocenského poistenia zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky.

Poistenke vzniká nárok na materské **od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu** určeným lekárom, najskôr od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom, a ak porodila skôr, odo dňa pôrodu.

Nárok na materské **zaniká uplynutím 34. týždňa od vzniku nároku na materské.** Poistenka má nárok na materské najdlhšie **37 týždňov, ak je osamelá.** Ak poistenka porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z narodených detí sa stará, nárok na materské zaniká uplynutím **43. týždňa od vzniku nároku na materské.**

Poistenka, ktorej sa narodilo mŕtve dieťa, má nárok na materské do konca 14. týždňa od vzniku nároku na materské.

Poistenka, ktorej dieťa zomrelo v období trvania nároku na materské, má nárok na materské do konca druhého týždňa odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do konca 34. týždňa od vzniku nároku na materské; osamelá poistenka má nárok na materské najdlhšie do konca 37. týždňa od vzniku

základu, t. j. zo sumy **85,7425 eura.** Poskytuje sa za kalendárne dni.

nároku na materské a poistenka, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, má nárok na materské najdlhšie do konca 43. týždňa od vzniku nároku na materské.

Obdobie nároku na materské poistenky, ktorá dieťa porodila, nesmie byť kratšie ako 14 týždňov od vzniku nároku na materské a nesmie zaniknúť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

Inému poistencovi nárok vzniká odo dňa, od ktorého žiada o priznanie materského, t. j. od ktorého si uplatňuje nárok na materské, a zaniká uplynutím:

- a) 2 týždňov od priznania materského, ak ide o otca dieťaťa, ktorý požiadal o otcovské,
- b) 28 týždňov od priznania materského,
- c) 31 týždňov od priznania materského, ak je osamelý,
- d) 37 týždňov od priznania materského, ak sa súčasne stará o dve a viac detí.

Nárok na dávku si tehotná zamestnankyňa uplatňuje na tlačive Sociálnej poisťovne „Žiadosť o materské“, ktoré jej vystaví príslušné zdravotnícke zariadenie. Inému poistencovi ako matke poskytne tlačivo príslušná pobočka Sociálnej poisťovne.

Výška materského je 75 % denného vymeriavacieho základu a poskytuje sa za kalendárne dni (pre rok 2024 maximálne zo sumy DVZ **85,7425 eura**).



Tip

Uvítali by ste konkrétnu tému? Pošlite svoj tip na hornikova@pp.sk.

1.6 Otcovské

Dávku – **otcovské** vypláca Sociálna poisťovňa po splnení zákonných podmienok a otcovia ju môžu poberať najviac **14 kalendárnych dní v období šiestich týždňov po narodení dieťaťa**. Po dvojtýždňovom poberaní dávky „otcovské“ môžu otcovia poberať aj dávku materské. Na jej čerpanie pre to isté dieťa im zostane 26 týždňov (pri starostlivosti o jedno narodené dieťa) a uplatniť si ju môžu do troch rokov veku dieťaťa.

Dávka materské sa tak pre otcov rozdeľuje na dve časti – obdobie max. 2 týždňov v období 6 týždňov po narodení dieťaťa (tzv. „otcovské“), ktoré môže otec poberať bez ohľadu na to, či matka v tomto období poberá materské na to isté dieťa alebo rodičovský príspevok a ďalších v zásade 26 týždňov pri starostlivosti o jedno dieťa do troch rokov veku dieťaťa.

Ak si otec nárok na „otcovské“ neuplatní, môže po splnení zákonných podmienok čerpať dávku materské na celé obdobie 28 týždňov (resp. 31 týždňov, ak ide o osamelého otca, alebo 37 týždňov, ak sa stará o dve alebo viac narodených detí), najskôr však šesť týždňov od pôrodu, ak už matka nepoberá na to isté dieťa materské

a nepoberá ani rodičovský príspevok z úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Otcovi dieťaťa, ktorý si uplatní nárok na materské najskôr po uplynutí 6 týždňov odo dňa pôrodu, vznikne nárok na materské bez ohľadu na skutočnosť, či v predchádzajúcom období mal nárok na „otcovské“.

Výška otcovského je 75 % denného vymeriavacieho základu a poskytuje sa za kalendárne dni (pre rok 2024 maximálne zo sumy DVZ **85,7425** eura).

Nárok na dávku si otec uplatňuje podaním žiadosti k dávke otcovské/materské, ktorá má názov žiadosť iného poistenca o materské a je zverejnená na webovej stránke Sociálnej poisťovne.

Otec dieťaťa pri uplatnení nároku na „otcovské“ vyplní časť A tejto žiadosti. Následne vypísané, zamestnávateľom potvrdené (ak ide o zamestnanca) a podpísané tlačivo doručí príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne.

Informácie k dávkam vyplácaným z ostatných druhov sociálneho poistenia vám prinesieme v nasledujúcich článkoch.

Ing. Martina Švaňová

Smernica o odpočítaní DPH

Hlavným cieľom tejto smernice je stanoviť povinnosť a postup súvisiaci s odpočítaním dane v účtovnej jednotke v súlade so zákonom o DPH, určiť postup a vymedziť okruh činnosti pre správne odpočítanie DPH podľa činnosti spoločnosti. **Opisuje zdaniiteľné a oslobodené činnosti spoločnosti s reflexiou na zákon o DPH**, upravuje podmienky odpočítania DPH zo zdaniiteľných plnení, obmedzené odpočítanie dane pomorom, vylúčené plnenia z odpočítania dane, úpravu odpočítanej dane a opravu odpočítanej dane.

INFOLINKA: Tel: 041/70 53 222, **E-mail:** eshop@zakon.sk



Tip

Zamerajte svoju reklamu cielene. Ponúkame nezávislý mediálny priestor. Kontaktujte nás na inzercia@pp.sk.

Zelené kompetencie

– trend budúcnosti či realita súčasnosti?



Environmentálna gramotnosť, ktorá spočíva v schopnosti pochopiť problematiku životného prostredia a účinne reagovať na súvisiace problémy, sa vzhľadom na vážne ekologické výzvy stáva bežnou požiadavkou organizácií, ktoré sa snažia o dosiahnutie vysokého environmentálneho výkonu a zabezpečenie udržateľnej budúcnosti. Zelené kompetencie, nevyhnutné na dosiahnutie týchto cieľov, zahŕňajú rozsiahle spektrum kompetencií, a to od efektívneho riadenia prírodných zdrojov a minimalizácie odpadu cez využívanie obnoviteľných zdrojov energie až po ekologicky šetrné technológie a inovácie. Článok poskytuje vymedzenie daných kompetencií a ich konštruktov, ktorých poznanie umožňuje aktívne prispievať k riešeniu súčasných environmentálnych výziev v rámci organizácie, podporujúc nielen naplnenie spoločenských cieľov, ale aj dosiahnutie konkurenčnej výhody na domácich a zahraničných trhoch.

Zelené kompetencie a ich význam v kontexte zelených pracovných miest

Zelené kompetencie, resp. kompetencie pre udržateľnosť predstavujú súbor vedomostí, zručností a socio-ekonomických charakteristík, ktoré sú nevyhnutné pre úspešnú implementáciu environmentálne zodpovedných praktík v organizáciách.

Tieto kompetencie podporujú environmentálnu udržateľnosť ekonomických aktivít a vedú k prevencii znečistenia, znižovaniu spotreby energie, minimalizácii emisií a odpadov a k ochrane ekosystémov a biodiverzity.

Zelené kompetencie umožňujú zamestnancom vykonávať pracovné úlohy a činnosti spôsobom, ktorý podporuje environmentálnu udržateľnosť. V súčasnosti sú nevyhnutné nielen pre pracovný výkon na zelených pracovných miestach, ale stávajú sa čoraz žiadanejšími aj u iných zamestnávateľov, ktorí chcú zohľadniť environmentálne aspekty v rámci súčasných pracovných pozícií.

V správe LinkedIn *Global green skills report 2022* sú uvedené tri kategórie pracovných miest:

1. „Green jobs“ (zelené pracovné miesta, „zelené goliere“) – pracovné pozície zamerané na podporu ochrany životného prostredia a prispievanie k udržateľnosti. Pre porovnanie uvádzame aj definíciu zelených pracovných miest Medzinárodnou organizáciou práce (ILO) v rámci Green Job Programme, podľa ktorej ide o „pozície, ktoré znižujú negatívny vplyv hospodárskych sektorov a podnikov na životné prostredie“. Zelené pracovné miesta vyžadujú najvyššiu intenzitu zelených zručností, pričom sa úroveň zelených zručností používa ako indikátor toho, či je ekologizácia ekonomiky hlavným zameraním daného povolania. Príklady zelených pozícií: špecialista na udržateľnosť; konzultant v oblasti obnoviteľnej energie;
2. „Greening jobs“ a „greening potential jobs“ (pracovné miesta s potenciálom

ekologizácie existujúcich pracovných miest) – tieto pozície sa môžu vykonávať bez zelených zručností, no zvyčajne vyžadujú ich určitú úroveň. Hlavný rozdiel medzi „greening jobs“ a „greening potential jobs“ spočíva v intenzite potrebných zelených zručností. Príklady:

odborník na inštaláciu, údržbu a opravy systémov vykurovania, ventilácie a klimatizácie; manažér logistiky; stavebný pracovník, produktový dizajnér;

3. „Non-green jobs“ (nezelené pracovné miesta) – pozície, ktoré nevyžadujú žiadne zelené zručnosti.

Poznámka:



Prieskumy potrieb zamestnávateľov jednoznačne potvrdzujú zvyšujúci sa záujem o zelené talenty. Ako príklad uvádzame oblasť financií, v ktorej podľa výsledkov prieskumu LinkedIn uverejnených v Global green skills report 2023 rastú požiadavky najmä na zručnosti v oblasti uhlíkového účtovníctva, obchodovania s emisiami, hodnotenia vplyvu na životné prostredie a reportovanie o udržateľnosti.

Ako najrýchlejšie rozvíjajúce sa zelené zručnosti v EÚ uviedli užívatelia LinkedIn (medziročný nárast za roky 2021 – 2022 v percentách):

- plánovanie klimatických opatrení (152,7 %),
- vzdelávanie v oblasti udržateľnosti (140,4 %),
- emisie uhlíka (131,4 %),
- uhlíkové účtovníctvo (130,1 %),
- udržateľnosť podnikov (127,6 %).

Medzi ďalšími boli napr. skladovanie vodíka, vodíkové palivové články, zelené IT, manažment ekosystémov, udržateľná doprava, udržateľné obstarávanie, bioanalýza alebo odber vzoriek pôdy.

V USA boli najviac rastúcimi zručnosťami uhlíkové účtovníctvo, kvalita pitnej vody, energetické inžinierstvo, uhlíkové kredity, emisie uhlíka, energetické audity a informovanie o rizikách.

P

Dimenzie zelených kompetencií

Zelené kompetencie, ktoré sú potrebné na zelených pracovných miestach, vymedzili Cabral a Dhar (2019) pomocou šiestich

hlavných dimenzií: zelené vedomosti, zelené zručnosti, zelené schopnosti, zelené povedomie, zelené postoje a zelené správanie.

1. Zelené vedomosti

Zelené vedomosti môžeme definovať ako osvojené, pochopené a zapamätané fakty, koncepty a vzťahy medzi týmito faktami, ktoré sa týkajú životného prostredia a ekosystémov. Zelené vedomosti umožňujú zamestnancom rozpoznávať koncepty a správanie spojené so zachovaním a ochranou životného prostredia.

Zelené vedomosti sa z hľadiska povahy informácií a vnímania delia na:

- objektívne: faktické vedomosti o životnom prostredí a o environmentálnych problémoch (napr. poznanie zákonov a nariadení týkajúcich sa ochrany životného prostredia; vedomosť, že sa priemerná globálna teplota od konca



Tip

Od 1. 8. a 1. 1. 2025 sa mení Zákonník práce. Rozširuje uplatnenie rekreačného poukazu, sprísňuje podmienky pracujúcich 15-ročných, povinnosti subdodávateľov. Zmeny nájdete v **ÚZ č. 27/2024**. www.zakon.sk.

19. storočia zvýšila o 1,1 stupňa Celzia a pod.);

- subjektívne: individuálne vnímané vedomosti o životnom prostredí (napr.: „Mestské parky sú podľa mňa najlepším spôsobom na zlepšenie kvality ovzdušia.“). Z hľadiska charakteru vedomostí delíme zelené vedomosti na:
- abstraktné: vzťahujú sa na všeobecné vedomosti o environmentálnych problémoch a konceptoch, ktoré možno

použiť na identifikáciu riešení (napr. pochopenie princípov udržateľného rozvoja, všeobecné vedomosti o ekosystémoch a ich funkciách);

- konkrétne: vedomosti, ktoré ovplyvňujú správanie osoby a iniciujú akcie, ktoré osoba vykonáva proti environmentálnym problémom (napr. vedomosť o tom, ktoré materiály sú recyklovateľné, alebo ako správne recyklovať odpad).

2. Zelené zručnosti

Na samotné zapojenie sa jednotlivcov do ochrany životného prostredia nestačia iba teoretické poznatky, potrebné sú aj zručnosti. Zelené zručnosti tak predstavujú praktickú aplikáciu teoretických vedomostí a možno ich definovať ako „profesionálne všeobecné aj odborné zručnosti, ktoré sú nevyhnutné pre nové zelené pracovné miesta a ekologizáciu existujúcich pracovných miest naprieč všetkými priemyselnými sektormi, ako reakcia na klimatické

zmeny a udržateľné imperatívy“ (Brown, 2013).

Príklady zelených zručností: implementácia techník organického pestovania a kompostovania, monitorovanie a analýza spotreby energie a identifikácia možností pre úspory, efektívne triedenie a spracovanie odpadu, inovácie v oblasti minimalizácie odpadu, používanie udržateľných materiálov na zníženie energetickej náročnosti.

Poznámka:



Rozvoj zelených zručností je potrebné podporiť už na školách. Vyplýva to z výsledkov výskumu, podľa ktorých študenti generácie Z majú tendenciu byť racionálni a prispievajú k ekologizácii sveta, váhajú však s uvedením svojich teoretických poznatkov do praxe.

Títo mladí ľudia skôr len prejavujú pozitívny postoj k zelenému hospodárstvu a ich skutočné činy zaostávajú (Pašiušiené et al., 2024). V praxi sa už objavujú iniciatívy, ktoré reflektujú tento stav a prinášajú nielen teoretické vzdelávanie, ale aj možnosť nadobudnúť a rozvíjať praktické zručnosti pre cieľovú skupinu mladých ľudí s potenciálom vyplniť medzeru na trhu práce v environmentálnej oblasti.

Príkladom je medzinárodný projekt Young4Climate, ktorý vďaka slovenskému partnerovi, Technickej univerzite v Košiciach, umožnil praktické vzdelávanie v oblasti klimatickej krízy pre študentov na 62 stredných školách v Košickom samosprávnom kraji.

3. Zelené schopnosti

Zelené schopnosti predstavujú schopnosti jednotlivcov integrovať teoretické vedomosti

s praktickými odbornými zručnosťami a efektívne riešiť reálne environmentálne problémy.



Tip

100 % overené a odborné informácie z oblasti daní, účtovníctva, miezd, práva a verejnej správy nájdete na www.zakon.sk. V e-shope si vyberiete z elektronických i tlačенých zdrojov. Zjednoduší vám prácu.

Tieto schopnosti zahŕňajú napr. aplikáciu mitigačných opatrení, ktoré pomáhajú zmierňovať, resp. znižovať negatívne vplyvy na životné prostredie znižovaním emisií skleníkových plynov, zlepšovaním energetickej účinnosti či ochranou a obnovou ekosystémov.

Zelené schopnosti môžu byť:

- prirodzené: týkajú sa vrodenných schopností osoby, ktoré ju vedú k zapojeniu sa do aktivít na dosiahnutie environmentálneho výkonu (napr. zamestnanec, ktorý prirodzene rád trávi čas vonku, bude iniciátorom a organizátorom aktivít zameraných na zbieranie odpadkov v prírode);
- získané: zamestnanci ich nadobúdajú transformáciou organizačných politík na pro-environmentálne aktivity, často v dôsledku spoločenského tlaku.

Zelené schopnosti zahŕňajú napr. aplikáciu mitigačných opatrení, ktoré pomáhajú zmierňovať, resp. znižovať negatívne vplyvy na životné prostredie znižovaním emisií skleníkových plynov a obnovou ekosystémov.

To podporuje aj výskum, ktorý zdôrazňuje dosahovanie dlhodobého úspechu integráciou udržateľnosti do stratégie a kultúry organizácie (Hristov *et al.*, 2022). Získané zelené schopnosti umožňujú zamestnancom pochopiť, ako zahrnúť environmentálne aspekty do organizačnej kultúry prostredníctvom praktík environmentálneho manažmentu na efektívne riešenie výziev a podporu osobných hodnôt, ako sú altruizmus a pud sebazáchovy. Pre názornosť si

predstavme zamestnanca, ktorý ovláda environmentálne postupy a normy vďaka účasti na firemných školeniach a bude aktívne implementovať tieto postupy v rámci svojej pracovnej náplne,

ako aj prichádzať s inovatívnymi riešeniami, napr. na znižovanie spotreby energie a zároveň bude motivovať kolegov, aby sa zapájali do týchto iniciatív.

4. Zelené povedomie

Zelené povedomie môžeme všeobecne definovať ako uvedomenie si vplyvu ľudského správania na životné prostredie. Príkladom môže byť povedomie o dôsledkoch znečistenia ovzdušia, o uhlíkovej stope, o environmentálnych rizikách a pod.

Zelené povedomie v organizácii umožňuje to, že si zamestnanci budú vedomí, čo môže mať nepriaznivý vplyv na životné prostredie a následne sa môžu snažiť zmierňovať tieto negatívne vplyvy. Príkladom povedomia o dôsledkoch znečistenia ovzdušia môže byť informovanosť zamestnancov o tom, ako k znečisteniu prispieva používanie motorových vozidiel.

Zamestnanci môžu byť informovaní o ekologickejších spôsoboch cestovania na služobné cesty (tzv. zelené cestovanie) – cestovanie autobusom, vlakom, zdieľaným autom, tzv. car-pooling (min. 2 zamestnanci).

Príkladom je Ekonomická univerzita v Bratislave, ktorá využitie týchto zelenších foriem dopravy pri mobilitách v rámci programu Erasmus+ podporuje udelením vyššej finančnej podpory na cestovné náklady ako pri využití štandardných foriem cestovania. Iným príkladom môže byť podpora zamestnancov k tomu, aby na dochádzanie na miesto výkonu práce využívali verejnú dopravu alebo bicykel.



Už nás nemusíte len čítať, môžete nás aj počuť: otázky z Daňovej a Mzdovej pohotovosti nájdete pravidelne v našom podcaste – počúvajte na svojej obľúbenej podcastovej platforme.

5. Zelené postoje

Zelený postoj je kľúčovou premennou, ktorá motivuje zainteresované strany k zapojeniu sa do pro-environmentálneho správania. Môžeme ho definovať ako psychologickú tendenciu, ktorá sa prejavuje priaznivým alebo nepriaznivým hodnotením vnímania alebo presvedčení týkajúcich sa životného prostredia, vrátane faktorov, ktoré ovplyvňujú jeho kvalitu. Zelený postoj je teda chápaný ako pocity, ktoré zahŕňajú hodnotiace činnosti smerujúce k environmentálnemu výkonu.

Zelený postoj zahŕňa dva hlavné aspekty:

- ekocentrický prístup: ochrana prírody a jej zdrojov, tzn. opatrenia a pravidlá zamerané na zachovanie prírodných zdrojov a biodiverzity, dôraz na hodnotu prírody samotnej, angažovanosť jednotlivcov v činnostiach, ktoré priamo podporujú ochranu životného prostredia. Napríklad ľudia s výrazným zeleným postojom majú tendenciu preferovať

nákup ekologických produktov a vyhýbať sa takým, ktoré škodia životnému prostrediu, alebo podporovať ekologické projekty typu výsadba stromov, čistenie riek či zapájať sa do dobrovoľníckych aktivít;

- antropocentrický prístup: využívanie prírodných zdrojov v prospech ľudstva. Ide o spôsoby, akými ľudská činnosť mení prírodné ekosystémy, ako napríklad urbanizácia, poľnohospodárstvo a ťažba surovín.

Tento prístup kladie ľudské potreby a záujmy nad záujmy prírody, čo môže viesť k intenzívnemu využívaniu prírodných zdrojov bez ohľadu na dlhodobé dôsledky pre životné prostredie.

Príkladom je urbanizácia, ktorá často vedie k odlesňovaniu a strate prírodných biotopov, ťažba nerastných surovín, ropy a plynu, ktorá môže spôsobiť zmeny v krajine a poškodenie ekosystémov.

6. Zelené správanie

Zelené správanie môžeme v rámci organizácie definovať ako spôsob konania a vystupovania zamestnanca v práci, ktorý je v súlade s princípmi udržateľnosti.

V rámci organizácie môže byť environmentálne správanie:

- povinné: ide o činnosti, ktoré sa od zamestnancov očakávajú, resp. vyžadujú na základe interných politík alebo nariadení. Príklady zahŕňajú triedenie odpadu v rámci organizácie, dodržiavanie energetických noriem, šetrenie energie, alebo používanie ekologicky šetrných

materiálov a technológií, ktoré sú stanovené ako záväzné;

- dobrovoľné: toto správanie zahŕňa pro-environmentálne aktivity nad rámec povinných činností, ktoré vychádzajú z osobného presvedčenia, hodnoty a záujmu zamestnancov o udržateľnosť. Príklady: iniciovanie dobrovoľníckych programov na čistenie prírody, výsadbu stromov mimo pracovnej doby, znižovanie osobnej uhlíkovej stopy, propagovanie ekologických praktík medzi kolegami či odrádzanie ostatných od zapájania sa do akejkoľvek degradácie životného prostredia.



Tip

Denne sledujeme všetky dôležité zmeny z oblasti miezd a personalistiky a odpovedáme na vaše otázky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

Príklad jednotlivých konštruktov zelených kompetencií v oblasti riadenia odpadu v organizácii

Súčasti zelených kompetencií	Príklad
Zelené vedomosti	Zamestnanci ovládajú interné smernice týkajúce sa riadenia odpadu v organizácii (zber, preprava, spracovanie, recyklácia, likvidácia odpadu) a environmentálne normy, ktoré s tým súvisia.
Zelené zručnosti	Zamestnanci sú školení v praktických aspektoch riadenia odpadu. Dokážu správne triediť odpad do príslušných kategórií, obsluhovať recyklačné zariadenia, efektívne nakladať s biologickým odpadom podľa stanovených postupov.
Zelené schopnosti	Zamestnanci dokážu riešiť jednoduché až komplexné environmentálne úlohy v oblasti riadenia odpadu, napr. navrhnuť a implementovať systém na zníženie spotreby materiálu v kancelárii prostredníctvom digitálnych riešení, a tým znížiť objem papiera a plastových materiálov, čo sa prejaví v znížení environmentálneho vplyvu organizácie.
Zelené povedomie	Zamestnanci sú si vedomí environmentálnych dôsledkov nesprávneho nakladania s odpadom a chápu zmysel dodržiavania interných predpisov týkajúcich sa riadenia odpadu.
Zelené postoje	Zamestnanci sú presvedčení o dôležitosti správneho nakladania s odpadom a aktívne podporujú iniciatívy na zlepšenie udržateľnosti v rámci organizácie, ako napríklad presadzovanie viackrát použiteľných obalov a znížovanie spotreby jednorazových plastových produktov.
Zelené správanie	Zamestnanci dôsledne triedia odpad podľa interných smerníc a minimalizujú tvorbu odpadu v snahe znížiť ekologickú stopu organizácie.

Záver: Kľúčovým predpokladom pre udržateľnosť a environmentálny manažment v organizácii, resp. celkovú environmentálnu gramotnosť je vzdelávanie zamestnancov. Disponovanie zelenými kompetenciami, ktoré sú základom pre úspešnú zelenú transformáciu, vedie k zodpovednejšiemu a udržateľnejšiemu spôsobu práce a pre

organizácie sa môže stať konkurenčnou výhodou. Aj v Stratégii EÚ v oblasti biodiverzity do roku 2030 – Prinavrátanie prírody do našich životov (2020) sa zdôrazňuje, že vzdelávanie a odborná príprava sú nevyhnutné na to, aby sa Európa do roku 2050 stala klimaticky neutrálnym kontinentom.

Literatúra:

- Brown, M. 2013. The development of green skills through the local TAFE Institute as a potential pathway to regional development. In: *International Journal of Training Research*, roč. 11, č. 1
- Cabral, C. – Dhar R. L. 2019. Green competencies: Construct development and measurement validation. In: *Journal of Cleaner Production* 235, str. 887 – 900
- Hristov, I. – Chirico, A. – Ranalli, F. 2022. Corporate strategies oriented towards sustainable governance: advantages, managerial practices and main challenges. In: *Journal of Management and Governance*, roč. 26, str. 75 – 97
- Pađiudienė, I. – Podvieszko, A. – Malakaitė, D. – Tarskienė, L. – Liučvaitienė, A. – Martidienė, R. 2024. Exploring Generation Z's Investment Patterns and Attitudes towards Greenness. In: *Sustainability*, roč. 16, čl. 1352

Pracovná disciplína v praxi personalistu



Pojem pracovná disciplína je veľmi často používaným pojmom na našich pracoviskách. A hoci je tomu tak, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších zmien a doplnkov ani iný právny predpis tento pojem bližšie nevymedzuje. Výklad tohto pojmu je ponechaný na aplikačnú prax a rozhodnutia súdov.

V § 47 Zákonníka práce sa deklaruje, že zamestnanec je povinný dodržiavať pracovnú disciplínu. Pracovná disciplína je tu prezentovaná širokým komplexom rôznorodých povinností s právnym obsahom a právnym významom pre zamestnanca. Tieto sú zaradené na viacerých miestach Zákonníka práce, ako

aj v osobitných právnych predpisoch. Obsah pracovnej disciplíny však tvoria aj povinnosti zamestnanca, ktoré sú obsiahnuté v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve, pracovnom poriadku či iných interných predpisoch zamestnávateľa za predpokladu, že s nimi bol zamestnanec oboznámený.

Poznámka:

Z hľadiska preukázateľnosti oboznámenia zamestnanca s predpismi odporúčame písomnú formu.

Z hľadiska súdnej praxe v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny majú podstatný význam **základné povinnosti zamestnan-**

cov (§ 81 Zákonníka práce) a povinnosti v súvislosti s ich vedľajšími zárobkovými aktivitami.

1. Základné povinnosti zamestnanca

V zmysle § 81 Zákonníka práce je zamestnanec povinný najmä:

- a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom,

- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,
- g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu

alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

Zákonník práce diferencuje povinnosti na základné a ďalšie povinnosti. Obe spadajú pod právne povinnosti zamestnanca a ich zavinené porušenie zamestnancom môže

byť zamestnávateľom považované za porušenie pracovnej disciplíny.

Do obsahu pracovnej disciplíny nepatria len základné povinnosti zamestnancov uvedené v § 81 Zákonníka práce, ale aj iné právne povinnosti zamestnanca, ktoré sú upravené aj v ďalších ustanoveniach Zákonníka práce (napr. povinnosť zamestnanca upozorniť na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi).

Pracovať zodpovedne a riadne plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi

Z uvedeného ustanovenia Zákonníka práce vyplýva, že o porušenie pracovnej disciplíny nesplnením pokynu nadriadeného ide len vtedy, ak na uloženie pokynu bol nadriadený oprávnený. Vedúci zamestnanci sú oprávnení vydávať pokyny len v rámci svojich právomoci všeobecne určených v Zákonníku práce. Ďalej musí ísť o plnenie pokynov nadriadených zamestnancov, ktoré sú v súlade s právnymi predpismi. Pri požadovaní výkonu ďalších činností, a to nad rámec dohodnutej práce v pracovnej zmluve, prípadne vedúcim zamestnancom, ktorý na vydanie pokynu nemal oprávnenie, pôjde o **protiprávny pokyn**.

Typickým pokynom zamestnávateľa je napríklad pracovná náplň, ktorá má konkretizovať druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve a nemá ísť nad jeho rámec. Neplatnosť protiprávneho pokynu môže zamestnanec napadnúť na súde a za nesplnenie protiprávneho pokynu nemôže byť zamestnanec právne postihnutý, napr. výpoveďou zamestnávateľa pre porušenie pracovnej disciplíny.

Pokyny nadriadených nemusia mať písomnú formu, avšak z hľadiska právnej istoty pre obidvoch účastníkov pracovného pomeru je písomná forma preferovaná.

Byť na pracovisku na začiatku pracovného času, dodržiavať a využívať pracovný čas na prácu

Základným predpokladom plnenia uvedenej povinnosti zamestnanca je byť na začiatku stanoveného pracovného času k dispozícii zamestnávateľovi a odchádzať z práce až po skončení tohto pracovného času.

Ide o povinnosť byť na začiatku pracovného času k osobnej dispozícii zamestnávateľovi a celý určený pracovný čas využívať iba na výkon práce.

Osobná dispozícia zamestnanca neznamená len jeho prítomnosť na pracovisku, ale predovšetkým jeho schopnosť a spôsobilosť prácu vykonávať, tzn., že nemôže byť indisponovaný napr. v dôsledku požitia alkoholu alebo iných omamných látok.

Okrem povinnosti dodržiavať pracovný čas je zamestnanec povinný využívať určený pracovný čas iba na výkon práce pre



Nemáte čas sledovať zmeny v legislatíve? Robíme to za vás. Úplné znenia zákonov prinášajú znenia novelizovaných právnych predpisov, v ktorých sú zapracované všetky zmeny. Viac na: www.zakon.sk.

zamestnávateľa a nie pre seba. Týka sa to aj takých vymožeností techniky, za aké považujeme využívanie internetu, mailovanie, telefonovanie či faxovanie. Prístup zamestnávateľov k rôznym súkromným aktivitám svojich zamestnancov je rôzny. Sú zamestnávatelia, ktorí uvedený stav tolerujú, ale sú

aj takí, ktorí jasne od zamestnancov vyžadujú nepoužívať tieto prostriedky zamestnávateľa na súkromné účely, resp. poskytujú im možnosť na takéto účely využívať polhodinovú prestávku na obed a oddych, ktorá sa v súčasnosti do pracovného času nezapočítava.

Dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený

Uvedený obsah zahŕňa dva okruhy právnych povinností zamestnanca.

Prvý okruh povinností sa viaže na všeobecne záväzné právne predpisy vo vzťahu k vykonávanej práci a ich dodržiavanie je odrazom požiadavky zákonnosti. Druhý okruh má základ v predpisoch, ktoré nemajú

všeobecne záväzný charakter. Povinnosť ich dodržiavania podmieňuje Zákonník práce právnou povinnosťou zamestnávateľa oboznámiť s nimi zamestnancov. Ide väčšinou o **vnútorné predpisy zamestnávateľa, ako je pracovný poriadok, organizačný poriadok a ďalšie interné normy zamestnávateľa.**

Povinnosť dodržiavať liečebný režim

V období, v ktorom má zamestnanec podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, ako aj nemocenského, je povinný dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom.

Dodržiavanie liečebného režimu dočasne práceneschopného zamestnanca spadá pod lekársku posudkovú činnosť nemocenského poistenia.

V období nároku na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti má zamestnávateľ právo vykonať kontrolu, či sa dočasne práceneschopný zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti.

Zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu v obydli zamestnanca s jeho súhlasom alebo na mieste, kde je predpoklad, že sa dočasne zdržiava.

Postihy za porušenie liečebného režimu

1. Nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti nemá zamestnanec:

- odo dňa porušenia liečebného režimu,
- odo dňa zistenia tejto skutočnosti, že sa zamestnanec nezdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti bez súhlasu lekára.

2. Nárok na nemocenské zaniká zamestnancovi:

- dňom porušenia liečebného režimu určeného lekárom do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najviac v rozsahu 30 dní odo dňa porušenia liečebného režimu určeného lekárom.

V prípade porušenia liečebného režimu



NRSR schválila novelu zákona o sociálnom poistení. Zavádza sa plnohodnotný 13. dôchodok. Účinnosť novely je 1. 7. 2024 a celá je obsiahnutá v **UZ č. 13/2024**. Volajte na +421 41 70 53 222.

zamestnancom môže ošetrojúci lekár rozhodnúť, že dočasnú práceneschopnosť zamestnanca ukončí.

Porušenie liečebného režimu môže mať aj za následok okamžité skončenie pracovného pomeru. Avšak preukázať zamestnancovi zavinené porušenie liečebného režimu v praxi nie je vôbec jednoduchou záležitosťou. Ak si napríklad osamelý zamestnanec z domu len odbehol, aby si zaobstaral jedlo alebo musel vyzdvihnúť dieťa z materskej školy.

Hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zamestnávateľ zveril, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

Ide o povinnosti spočívajúce v plnom využití zverených prostriedkov na vykonávanie zverených prác a povinnosti, ktoré spočívajú v ochrane majetku zamestnávateľa.

Za porušenie týchto povinností by bolo možné považovať napríklad používanie pracovných nástrojov na prácu pre seba alebo inú osobu, zneužívanie internetu na súkromné účely, nepovolené

Zachovávať mlčanlivosť (obchodné tajomstvo spoločnosti)

Počas trvania pracovného pomeru je zamestnanec povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nie je možné oznamovať iným osobám.

Vymedzenie rozsahu týchto skutočností sa odporúča zakotviť vo vnútornom predpise

použitie dopravných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné účely, rôzne majetkové delikty na pracovisku a pod.

Povinnosť nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami je najmä v súčasnom období veľmi aktuálna. Vzťahuje sa nielen na radových zamestnancov, ale aj na vedúcich zamestnancov a môže zahŕňať široký okruh rôznych aktivít zamestnanca, ktoré by poškodzovali záujmy zamestnávateľa.

Ak by napríklad zamestnanec **popri svojom zamestnaní vykonával ďalšie zárobkové činnosti** a zamestnávateľ by preukázal, že takouto aktivitou zamestnanec ohrozuje jeho záujmy, mohol by požadovať zákaz výkonu takejto činnosti.

Na druhej strane však môže ísť aj o postih aktivít, ktoré nesúvisia so zárobkovou činnosťou. Napríklad pôjde o úmyselné zneužitie informácie pre iného zamestnávateľa alebo inú osobu, ktorá môže vážne poškodiť zamestnávateľa v konkurencii s inými podnikateľmi.

Sankcia zo strany zamestnávateľa v takýchto prípadoch môže viesť aj k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom.

zamestnávateľa. Tento môže byť širší, ako je obsah obchodného tajomstva.

V nadväznosti na obchodné tajomstvo vymedzené v § 17 Obchodného zákonníka by malo ísť o skutočnosti obchodnej, výrobné či technickej povahy súvisiacej s podnikom, ktoré nie sú bežne dostupné a majú byť podľa vôle podnikateľa utajené a podnikateľ ich



Tip

Novelou zákonov o spotrebných daniach dochádza k zníženiu administratívnej záťaže a zosúladieniu s ústavou. Všetkých 269 zmien v zákonoch nájdete v ÚZ č. 12/2024. Viac na: www.zakon.sk.

utajenie zabezpečuje. Porušenie obchodného tajomstva je nekalou súťažou a môže vyplývať aj z pracovnoprávneho vzťahu.

Zatiaľ čo porušenie obchodného tajomstva prislúcha zamestnávateľovi aj po tom, čo pracovný pomer zamestnanca skončil, ostatné poznatky, informácie získané zamestnancom v priebehu trvania pracovného pomeru v zásade nepoživávajú obdobnú právnu ochranu. Bývalý zamestnanec získané poznatky a informácie môže využiť pre vlastné podnikanie, aj keď by tým vytvoril pre svojho zamestnávateľa neprijemné konkurenčné prostredie.

Výnimkou je len situácia, keď zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru mal

možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu.

Zneužitiu týchto informácií po skončení pracovného pomeru môže zabrániť dohodnutie konkurenčnej doložky v pracovnej zmluve za podmienok upravených v § 83a Zákonníka práce, v zmysle ktorého sa zamestnávateľ a zamestnanec v pracovnej zmluve môžu dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter – v doložke si môžu vymedziť činnosti, o ktoré pôjde.

Oznamovacia povinnosť zamestnanca

Zamestnanec je povinný bez zbytočného odkladu svojmu zamestnávateľovi písomne oznamovať všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä **zmenu jeho mena, priezviska, trvalého alebo prechodného**

pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje jeho výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

2. Základné povinnosti vedúceho zamestnanca

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

Nie všetci vedúci zamestnanci majú oprávnenie konať v mene zamestnávateľa. Aby išlo o vedúceho zamestnanca, je potrebné, aby riadil aspoň jedného zamestnanca.

V zmysle § 82 Zákonníka práce týmto vedúcim zamestnancom okrem povinností, ktoré majú ako riadni zamestnanci, vyplývajú základné povinnosti spojené s ich riadiacou prácou, a to najmä:

- riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
- utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu



Od augusta musia mať všetky vozidlá s rýchlosťou nad 25 km/h alebo váhou nad 25 kg a rýchlosťou nad 14 km/h povinné PZP. Čo ostatné ešte mení zákon č. 381/2001 Z. z., sa dozviete v **UZ č. 28/2024**. www.zakon.sk

- poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a,
- d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
- e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,

- f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

Zavinené porušenie právnych povinností vedúcich zamestnancov môže viesť k založeniu rôznych druhov právnej zodpovednosti, napr. disciplinárnej, hmotnej pracovnoprávnej zodpovednosti za spôsobenie škody, administratívnoprávnej a trestnoprávnej.

3. Povinnosti zamestnanca v súvislosti s výkonom inej zárobkovej činnosti

V zmysle § 83 Zákonníka práce môže zamestnanec popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa.

Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.

Zamestnávateľ môže udelený súhlas z vážnych dôvodov písomne odvolať; v písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody. Po odvolaní súhlasu zamestnávateľom je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

Bez súhlasu zamestnávateľa zamestnanec nesmie vykonávať konkurenčnú zárobkovú činnosť. V opačnom prípade tým porušuje pracovnú disciplínu a vystavuje sa prípadným sankčným postihom zo strany zamestnávateľa spočívajúcim v možnom prepustení zamestnanca za porušenie pracovnej disciplíny.

Pojem „**iná zárobková činnosť**“ môže vo všeobecnosti predstavovať akúkoľvek činnosť za odplatu, ktorá má konkurenčný charakter vo vzťahu k predmetu jeho činnosti. Nepôjde teda len o činnosť vykonávanú v rámci pracovnoprávných vzťahov, ale aj o rôzne podnikateľské aktivity.

Obmedzenie zamestnanca v jeho vedľajších zárobkových aktivitách môže trvať zásadne len počas doby trvania pracovného pomeru. Z uvedenej zásady sú prípustné dve výnimky:

- ak pôjde o zárobkovú činnosť, ktorá je predmetom obchodného tajomstva predchádzajúceho zamestnávateľa,
- ak pôjde o zárobkovú činnosť, ktorá síce nemá charakter obchodného tajomstva, ale zamestnanec sa v pracovnej zmluve zaviazal k obmedzeniu zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru (v konkurenčnej doložke). V zmysle § 83a Zákonníka práce môže zamestnávateľ takouto konkurenčnou doložkou obmedziť zamestnanca maximálne po dobu 1 roka a za predpokladu, že zamestnanec mal v priebehu trvania pracovného pomeru možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú

bežne dostupné a ich využitie by mohlo prívodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu. Za uvedené obmedzenie zamestnancovi patrí **priemerná peňažná náhrada najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku**.

V aplikačnej praxi sa možno stretnúť s výkladovými problémami pri posudzovaní povahy tejto finančnej kompenzácie, ktorá síce pôsobí ako zmluvný zabezpečovací

prostriedok, ale skôr má povahu mzdového charakteru.

Zamestnávateľ nemá možnosť obmedzovať zamestnanca požiadavkou jeho predchádzajúceho súhlasu na výkon tvorivých činností, aj keby mali mať konkurenčný charakter.

Ide o **vedeckú, pedagogickú, prednášateľskú, lektorskú, publicistickú, literárnu a umeleckú činnosť**.

4. Ďalšie povinnosti zamestnancov vyplývajúce z osobitných právnych predpisov

Z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci majú praktický význam povinnosti zamestnancov, ktoré pre nich vyplývajú z osobitných zákonov. Ide najmä o **zákon č. 124/2006 Z. z.** o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších zmien a doplnkov. V uvedenom zákone sa zamestnancom stanovujú najmä tieto povinnosti:

- dodržiavať predpisy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- podrobiť sa preventívnym lekárskeym prehliadkam vo vzťahu k práci,
- nepožívať v práci alkohol, resp. nebyť v práci pod vplyvom alkoholu alebo omamných látok,
- podrobiť sa vyšetreniu na alkohol,
- dodržiavať zákaz fajčenia,
- absolvovať školenia o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zúčastňovať sa rekondičných pobytov,
- oznamovať nedostatky, zúčastňovať sa na ich odstraňovaní podľa svojich možností a pod.

Zamestnanec nesmie byť na pracovisku a v pracovnom čase aj mimo pracoviska pod vplyvom alkoholu alebo omamných látok.

V prípade podozrenia je zamestnanec povinný podrobiť sa vyšetreniu.

Za porušenie pracovnej disciplíny sa môže považovať nielen preukázané porušenie tohto zákazu, ale aj preukázané odmietnutie vyšetrenia.

Pokiaľ ide o fajčenie, všetci zamestnanci sú povinní v priestoroch zamestnávateľa dodržiavať zákaz fajčenia. Sankcie môžu byť

Hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zamestnávateľ zveril, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

podľa uváženia zamestnávateľa rôzne. Ak nejde o vážne dôsledky takéhoto porušenia pracovnej disciplíny, ako je ohrozenie života, zdravia alebo majetku,

je výpoveď na prvý raz skôr výnimočná.

Najčastejšie zamestnanec dostane písomné upozornenie, ktoré pri opakovanom porušení zákazu už môže viesť k výpovedi.



Tip

Upravila sa oblasť zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Zmeny sa dotkli aj obsadenia vysokokvalifikovaného miesta a podmienky pre držiteľov modrej karty. Viac v **UZ č. 24/2024**. www.zakon.sk

5. Posudzovanie porušenia pracovnej disciplíny

Za **najčastejšie spôsoby porušenia pracovnej disciplíny** zo súdnej praxe sa považujú najmä:

- neschopnosť zamestnanca na výkon práce v dôsledku požitia alkoholických nápojov, pre ktoré ho pri nastúpení do práce nepripustili vykonávať prácu, ako aj nenastúpenie zamestnanca do práce v určený čas pre zistenú indispozíciu po požití alkoholických nápojov,
- ak zamestnanec oznamuje a rozširuje také údaje o spoluzamestnancovi, o ktorých vie alebo musí vedieť, že sú nepravdivé, to isté platí, ak nepravdivé údaje o spoluzamestnancovi oznámi vedúcemu zamestnancovi s úmyslom spoluzamestnanca neopodstatnene obviňovať,
- neospravedlnené absencie zamestnanca,
- zneužitie pracovných prostriedkov na svoje osobné účely,
- konanie zamestnanca v rozpore s oprávneným záujmom zamestnávateľa.

Za **najfrekvencovanejšie prípady závažného porušenia pracovnej disciplíny** sa považujú napr.: absencie, výkon práce pre seba a iné osoby v pracovnom čase, nepovolené používanie dopravných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné účely, opilstvo, majetkové a morálne delikty na pracovisku, ublíženie na zdraví, nerešpektovanie príkazov nadriadených, urážky a pod.

5.1 Disciplinárna zodpovednosť a sankcie za porušenie pracovnej disciplíny

So zavineným porušením pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca sa spája **disciplinárna zodpovednosť**.

Porušenie pracovnej disciplíny však môže založiť aj zodpovednosť za náhradu škody, trestno-právnu zodpovednosť, administratívno-právnu zodpovednosť. Zákonodarcu v Zákonníku práce upravuje **dva stupne intenzity porušenia pracovnej disciplíny**:

- **menej závažný** spôsob,
- **závažný** spôsob.

Zákonník práce a ani iný právny predpis tieto pojmy obsahovo nevymedzuje. Konečná právna kvalifikácia stupňa intenzity

porušenia pracovnej disciplíny bude vždy vecou individuálneho posúdenia zamestnávateľa v závislosti od všetkých okolností konkrétneho prípadu, ale i celkovej úrovne pracovnej disciplíny na pracovisku.

Pri zavinenom porušení pracovnej disciplíny má zamestnávateľ možnosť použiť rôzne sankcie.

Počnúc od mzdových opatrení až po sťahy radikálneho charakteru spočívajúce priamo v ukončení pracovného pomeru pri splnení zákonných predpokladov. O intenzite porušenia pracovnej disciplíny rozhoduje zamestnávateľ.

Druhy sankcií:

a) Krátenie dovolenky

Za každý neospravedlnený pracovný deň (absencie), o ktorom rozhodol zamestná-

vateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, môže pristúpiť ku kráteniu



V roku 2024 nastalo viacero významných zmien v ochrane osobných údajov. Pozývame vás na webinár s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., absolútnou špičkou na GDPR, a to: 4. 12. 2024. Viac na www.profitvzdelavanie.sk.

dovolenky v rozsahu 1 – 2 dni. To znamená, že ak zamestnávateľ preukáže zamestnancovi napríklad 3 dni absencie, môže

b) Dočasné prerušenie výkonu práce

Ide o veľmi špecifický postih, ktorý sa spája s protiprávnym správaním zamestnanca v čase, keď mu **nebolo ešte preukázané zavinenie**. Existuje len dôvodné podozrenie zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a ponechanie zamestnanca vo výkone práce by ohrozovalo dôležitý záujem zamestnávateľa. V takomto prípade mu môže zamestnávateľ po prerokovaní so

voči nemu uplatniť sankciu spočívajúcu v skrátaní dovolenky o 3 dni alebo až 6 dní.

zástupcami zamestnancov dočasne, **najdlhšie na jeden mesiac, prerušíť výkon práce**. Zamestnancovi počas takéhoto prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy najmenej vo výške 60 % jeho priemerného zárobku. Ak by sa však závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancovi neskôr nepreukázalo, potom mu patrí doplatenie do výšky jeho priemerného zárobku.

c) Ukončenie pracovného pomeru výpoveďou

Ku skončeniu pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ pristúpiť len vtedy, ak zamestnanec porušil pracovnú disciplínu z nedbanlivosti alebo úmyselne a toto protiprávne a zavinené správanie dosahuje jeden z dvoch vyššie uvedených stupňov intenzity.

Ak ide o **prvý stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny**, ktorý spočíva v *menšej závažnosti*, na uplatnenie výpovede musia byť splnené dva predpoklady:

1. opakovanosť porušovania pracovnej disciplíny.
To znamená, že v primeranom časovom období musel zamestnanec porušiť pracovnú disciplínu *aspoň dvakrát*;
2. v období *posledných 6 mesiacov* bol zamestnanec v súvislosti s doterajším porušením pracovnej disciplíny na možnosť výpovede písomne upozornený.

Nie je potrebné, aby išlo o opakovanie toho istého skutku, prípadne o porušenie pracovnej disciplíny rovnakým spôsobom.

V prípade právnej kvalifikácie **druhého stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny**, ktorý spočíva v jej *závažnom porušení*, má zamestnávateľ možnosť uplatniť *výpoveď* ihneď pri prvom takomto skutku zamestnanca, ale má výnimočne aj možnosť so zamestnancom *ukončiť pracovný pomer okamžite*.

Zvýraznením právnej ochrany zamestnanca je povinnosť zamestnávateľa ešte pred tým, ako mu dá výpoveď, ho oboznámiť s výpovedným dôvodom a umožniť mu brániť sa.

V aplikačnej praxi zamestnávateľov často dochádza k nesprávnej právnej kvalifikácii **neuspokojivého plnenia pracovných úloh** zamestnanca ako prípadu na vyvodzovanie dôsledkov za porušenie pracovnej disciplíny.

Podstatný rozdiel pri vyvodzovaní dôsledkov z neuspokojivého plnenia pracovných úloh a dôsledkov z porušenia pracovnej disciplíny je v tom, že **uplatnenie postihu za porušenie pracovnej disciplíny je vždy podmienené preukázaním zavinenia na**

strane zamestnanca, čo v prípade uplatnenia postihu za neuspokojivé plnenie pracovných úloh nie je nevyhnutnou podmienkou. Z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh môže dať zamestnávateľ

zamestnancovi výpoveď za výsledný objektivizovaný stav, bez ohľadu na jeho zavinenie. Napríklad pracovné úlohy zamestnanec plnil nekvalitne a zistené nedostatky v primeranom čase neodstránil.

d) Ukončenie pracovného pomeru okamžite

Aby mohlo byť porušenie pracovnej disciplíny dôvodom na okamžité ukončenie pracovného pomeru, musí byť **intenzita jeho porušenia závažného charakteru**.

Na použitie tohto dôvodu by nebola dostávajúca právna kvalifikácia napríklad sústavného alebo opakovaného menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.

V súlade so súdnou praxou sa **pri okamžitom skončení pracovného pomeru vyžaduje výskyt závažného**

jednorazového porušenia pracovnej disciplíny. Opakované menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny alebo opakované neuspokojivé plnenie pracovných úloh môže byť iba dôvodom na skončenie pracovného pomeru výpoveďou.

Výnimočnosť použitia okamžitého skončenia pracovného pomeru je v tom, že v danej situácii vzhľadom na všetky okolnosti prípadu nie je možné od zamestnávateľa očakávať, aby zamestnanca zamestnával ešte počas výpovednej doby.

Ing. Martina Švaňová

P

PMPP PLUS – ročný prístup

Ešte viac funkcií a služieb v online časopise a Mzdovej pohotovosti pre predplatiteľov publikácie PMPP. K svojmu online časopisu Personálny a mzdový poradca podnikateľa získajte:

FUNKCIE

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

SLUŽBY

- **Monitoring Zbierky zákonov** – nastavte si emailové upozornenia na zmenené a doplnené predpisy.
- **Chat** – každý pracovný deň odborníci odpovedajú na vaše otázky prostredníctvom online chatu.
- **Online rozhovor** – 2x do mesiaca sa môžete priamo pýtať na aktuálne vopred ohlásené témy (o témach vás budeme vopred informovať emailom).
- **Archív online rozhovorov** – každý online rozhovor archivujeme a vy sa kedykoľvek k nemu môžete vrátiť.
- **Videorozhovor (Novinka)** – pýtate sa naživo ľubovoľné otázky k vopred ohlásenej téme a odborník ihneď odpovedá počas videorozhovoru, tzn. odborného poradcu vidíte a počujete na obraze naživo.

Podmienkou zakúpenia produktu **PMPP PLUS** je prístup na online časopis Personálny a mzdový poradca podnikateľa na www.mzdovecentrum.sk

Vzdelávanie zamestnancov



Vzdelávanie zamestnancov patrí medzi základné zákonné povinnosti zamestnávateľa. Táto povinnosť je zakotvená v § 153 až § 155 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v zmysle ktorého sa zamestnávateľ stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľovi sa ukladá povinnosť prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

Každý zamestnanec vykonávajúci pracovnú činnosť pre zamestnávateľa musí spĺňať kvalifikačné predpoklady a požiadavky na

odbornú spôsobilosť, požadovanú pre výkon konkrétnej činnosti, ako aj požiadavky na bezpečnosť pri práci.

Formy a spôsoby vzdelávania

Vzdelávanie zamestnancov možno rozdeliť na viaceré formy/spôsobov vzdelávania počnúc zaškolením, zaučením nového

zamestnanca, cez periodické, opakujúce sa školenia pre zamestnanca až po ďalšie vzdelávanie.

Zaškolenie a zaučenie (§ 154 ods. 1 Zákonníka práce)

Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie. Ide o adaptačný proces zamestnanca do nového pracovného prostredia, v ktorom získava jednak teoretické vedomosti, ale aj praktické zručnosti vo vzťahu k práci, oboznamuje sa s pracovnými postupmi, technologickými postupmi a pod.

Zákonník práce pojem „zaškolenie“ ani „zaučenie“ bližšie nekonkretizuje. Ide o formy a spôsoby získania kvalifikácie krátkodobejšieho charakteru, ktoré nemajú

charakter sústavnej prípravy na povolanie. Pri tomto type vzdelávania väčšinou zamestnanec získa vedomosti, ktoré môžu byť využité len pri výkone práce pre konkrétneho zamestnávateľa. Takéto zaškolenie nemožno považovať za zvýšenie kvalifikácie alebo prehlbovanie kvalifikácie. V praxi ide napr. o školenie z protipožiarnej ochrany, školenie z bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zaškolenie a zaučenie na prácu vo výškach, oboznámenie zamestnanca s internými predpismi zamestnávateľa (napr. s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou), oboznámenie zamestnanca s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú a pod.

Rekvalifikácia zamestnanca (§ 154 ods. 2 Zákonníka práce)

Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové

pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, **ak je to nevyhnutné**,

najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

Napriek skutočnosti, že ide o právnu povinnosť zamestnávateľa, ak by sa s prechodom na nové pracoviská či nový druh práce mal zmeniť druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve, zamestnávateľ by nemohol túto právnu povinnosť uskutočniť jednostranne. Musel by sa so zamestnancom dohodnúť na zmene v pracovnej zmluve dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce. Zamestnávateľ však musí počítať aj s tým, že zamestnanec nemusí so zmenou dohodnutého druhu práce alebo miestom výkonu práce súhlasiť; ak by k takejto situácii došlo, vznikol by dôvod na výpoveď. V prípade, že sa s prechodom na nové pracoviská a spôsoby práce nezmení druh práce alebo miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný rekvalifikáciu absolvovať. Ak by rekvalifikácia s prechodom na nové pracoviská alebo nový druh práce predpokladala zmenu dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce, prípadná rekvalifikácia, ktorú je povinný zamestnávateľ zabezpečiť, je možná len so súhlasom zamestnanca. Plnenie povinnosti zamestnávateľa je podmienené nevyhnutnosťou najmä zmien v organizácii práce alebo iných racionalizačných opatrení.

Pojem „rekvalifikácia zamestnanca“ nad rámec Zákonníka práce je upravená v § 44 – Vzdelávanie a príprava pre trh práce (ďalej ako „rekvalifikácia“) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších zmien a doplnkov.

Rekvalifikácia je charakterizovaná ako teoretická príprava alebo praktická príprava

uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca, ktorú si vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce a ktorá umožňuje získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní. Pri určovaní obsahu a rozsahu vzdelávania a prípravy pre trh práce sa vychádza z doterajšej úrovne odborných vedomostí, zručností a schopností uchádzača o zamestnanie a zamestnanca tak, aby boli účelne využité pri získavaní nových odborných vedomostí, zručností a schopností.

Rekvalifikáciou nie je:

- zvýšenie stupňa vzdelania podľa zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) v znení neskorších zmien a doplnkov a zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších zmien a doplnkov,
- príprava na výkon špeciálnych odborných činností vyžadujúcich odbornú spôsobilosť podľa zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

V záujme ďalšieho pracovného uplatnenia svojich zamestnancov môže rekvalifikáciu uskutočňovať aj zamestnávateľ, ktorý so zamestnancom uzatvorí písomnú dohodu o rekvalifikácii. Rekvalifikácia sa uskutočňuje v pracovnom čase a **je prekážkou v práci na strane zamestnanca, za ktorú mu patrí náhrada mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku**. Mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje len vtedy, ak je to nevyhnuté vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.



V dňoch 2. – 4. 12. 2024 vás pozývame do vinárskej obce Mikulov. Pod záštitou ministerstiev nahliadneme do daňových a účtovných zákutí podnikania v ČR a SR, a to na Československom daňovom a účtovnom kongrese.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže na základe písomnej dohody **poskytnúť zamestnávateľovi na rekvalifikáciu jeho zamestnancov finančný príspevok**, ak:

- po skončení rekvalifikácie bude zamestnávateľ zamestnávať zamestnanca najmenej počas 12 mesiacov alebo
- rekvalifikácia zamestnanca sa uskutočňuje ako súčasť opatrení, ktoré umožňujú predísť hromadnému prepúšťaniu alebo obmedziť hromadné prepúšťanie.

Dohoda o poskytnutí príspevku na rekvalifikáciu zamestnanca musí obsahovať:

- a) zameranie rekvalifikácie,
- b) dĺžku trvania rekvalifikácie vrátane dátumu začatia a skončenia,
- c) kalkuláciu oprávnených nákladov na jedného účastníka,
- d) výšku úhrady oprávnených nákladov,
- e) podmienky poskytovania úhrady oprávnených nákladov,
- f) podmienky vrátenia uhradených oprávnených nákladov v prípade nedodržania dohody,
- g) ďalšie dohodnuté náležitosti.

Rekvalifikácia sa uskutočňuje:

- a) v akreditovaných vzdelávacích programoch, ktoré vedú k doplneniu, rozšíreniu alebo prehĺbeniu kvalifikácie potrebnej

na výkon odbornej činnosti podľa osobitného predpisu,

- b) v akreditovaných vzdelávacích programoch, ktoré vedú k získaniu čiastočnej kvalifikácie alebo k získaniu úplnej kvalifikácie podľa osobitného predpisu, odbornej spôsobilosti pre jednu alebo viac pracovných činností v inom povolani ako v tom, pre ktoré zamestnanec získal kvalifikáciu prostredníctvom školského vzdelávania,
- c) vo vzdelávacích programoch zameraných na rozvoj komunikačných, počítačových, manažérskych, sociálnych a podnikateľských kompetencií a zameraných na rozvoj jazykových kompetencií,
- d) v neakreditovaných programoch vzdelávania alebo kurzoch, ktoré sú vykonávané na základe oprávnenia, osvedčenia alebo registrácie podľa osobitného predpisu,
- e) vo vzdelávacích aktivitách v rámci medzinárodných programov,
- f) v programoch vzdelávania na získanie praktických skúseností.

Zamestnávateľ je povinný výber dodávateľa služby rekvalifikácie zamestnancov uskutočniť podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní.

Prehĺbenie kvalifikácie zamestnanca (§ 154 ods. 3 Zákonníka práce)

Zamestnanec je povinný sústavne si prehľbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehľbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu.

Účast na vzdelávaní s cieľom prehĺbenia kvalifikácie je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

Zamestnávateľ má teda právo zamestnancovi účať na vzdelávaní s cieľom prehľbovania kvalifikácie zamestnancovi nariadiť



Uľahčíte si povinnosti mzdovej účtovníčky v závere roka 2024. Online školenie k **ročnému zúčtovaniu preddavkov na daň z príjmov s Júliou Pšenkovou** sa koná 18. decembra. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

a zamestnanec je povinný uvedený pokyn dodržať. Prehľbovanie kvalifikácie sa zabez-

pečuje účasťou na rôznych seminároch, školeniach, absolvovaním kurzov a pod.

Zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca (§ 155 Zákonníka práce)

Pri zvyšovaní kvalifikácie zamestnanca ide o vyšší stupeň vzdelania. Zahŕňa nielen prípady, keď zamestnanec štúdiom získava predpoklady ustanovené právnym predpisom alebo požiadavky nevyhnuté na riadny výkon práce, dohodnuté v pracovnej zmluve, ale aj získanie kvalifikácie, ak zamestnanec dosiaľ nemal žiadnu kvalifikáciu alebo si mieni zmeniť doterajšiu kvalifikáciu. **Účasť na vzdelávaní so zámerom zvýšenia kvalifikácie je prekážkou na strane zamestnanca.** Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a **náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku**, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa.

V súlade s § 140 ods. 3 Zákonníka práce je potom zamestnávateľ povinný poskytnúť

toto pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi najmenej:

- v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
- 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
- desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi za vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

Dohoda o zvýšení kvalifikácie

Zamestnávateľ, ktorý umožní zamestnancovi zvýšiť si kvalifikáciu, má v zmysle § 155 ods. 1 Zákonníka práce možnosť uzatvoriť so zamestnancom **dohodu o zvýšení kvalifikácie**. Uzatvorením takejto dohody sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred

skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť **písomne**, inak je neplatná.

Dohoda o zvýšení kvalifikácie, okrem základných identifikačných údajov, musí obsahovať:

- druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
- študijný odbor a označenie školy,
- dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
- druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj



Účtovníci, uľahčite si koncoročné povinnosti. V online školení s Ing. Vladimírom Ozimým získate presný postup, **ako zostaviť účtovnú závierku a vyplniť daňové priznanie PO** za rok 2024. Už 10. decembra.

záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

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

Ak dohoda o zvýšení kvalifikácie neobsahuje všetky potrebné podstatné obsahové náležitosti, je neplatná.

Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

Poznámka:



Zamestnávateľ môže takúto dohodu uzatvoriť aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1 700 eur.

V týchto prípadoch však nie je možné zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať si kvalifikáciu.

Dôvody, pri ktorých nevzniká úhradová povinnosť zamestnanca

Povinnosť úhrady nákladov nevzniká zamestnancovi v prípade, ak:

- a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
- b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f) Zákonníka práce alebo dohodou z tých istých dôvodov,
- c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c),
- d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil,
- e) zamestnávateľ porušil ustanovenia Zákonníka práce vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, a toto porušenie bolo zistené príslušným inšpektorátom práce a právoplatne o ňom rozhodol súd.

Zamestnanci so zdravotným postihnutím

Zamestnanci so zdravotným postihnutím majú v oblasti zamestnávania a vzdelávania špecifické postavenie.

Zamestnávanie zamestnanca so zdravotným postihnutím

V zmysle § 158 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný zamestnávať občana so zdravotným postihnutím na vhodných

pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie.



Tip

Aké novinky do oblasti BOZP prináša rok 2025? Druhý ročník **konferencie k BOZP** sme pre veľký záujem rozšírili aj o ochranu pred požiarmi. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

Ďalšou povinnosťou zamestnávateľa je utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená. Pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých

pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.

Povinnosti zamestnávateľa súvisiace so zamestnávaním zamestnanca so zdravotným postihnutím sú podrobnejšie upravené v osobitných predpisoch.

Vzdelávanie – rekvalifikácia zamestnanca so zdravotným postihnutím

V zmysle § 159 Zákonníka práce zamestnávateľ umožní zamestnancovi so zdravotným postihnutím teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere. Rekvalifikácia, ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca so zdravotným postihnutím, sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Účasť na vzdelávaní so zámerom zvýšenia kvalifikácie je prekážkou na strane zamestnanca. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa.

Rekvalifikácia zamestnanca so zdravotným postihnutím sa uskutočňuje **v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Za tento čas patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.** Mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len ak je to nevyhnuté vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

Poznámka:

✓ Za zamestnanca so zdravotným postihnutím sa na účely Zákonníka práce považuje zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu (zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení), ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

V zmysle uvedeného je invalidným občanom taká osoba, ktorá má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.

Ing. Martina Švaňová



Zodpovedáte za oblasť **GDPR**? Udržte krok s **najnovšími pravidlami** vďaka školeniu s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., ktoré pre vás chystáme vo vychýrených **kúpeľoch Spa Aphrodite**. www.profovzdelavanie.sk.

Odstupné, odchodné

– aký je medzi nimi rozdiel?



V prípade obidvoch pojmov ide o plnenia, ktoré sa zamestnancovi poskytujú pri skončení pracovného pomeru, avšak každé z iného dôvodu a pri splnení iných podmienok. V článku si vysvetlíme základné rozdiely medzi týmito plneniami, ako aj ich výpočet a výšku.

1. Odstupné (§ 76 Zákonníka práce)

Odstupné predstavuje peňažnú kompenzáciu, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vyplatiť **pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou** bez zavinenia zamestnanca, t. j.:

- z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f) alebo

Výška odstupného

Výška odstupného závisí od toho, ako dlho trval pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa a akým spôsobom pracovný pomer skončil. Zákonník práce zamestnancovi garantuje minimálnu výšku odstupného.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov, ak:

- a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- b) sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného zamestnávania, aj

- z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo
- v prípade, že sa zamestnávateľ rozhodne vyplatiť toto plnenie dobrovoľne.

ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,

- c) zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok alebo
- d) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,

patrí odstupné najmenej vo výške:

- jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov, ak:

- a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- b) sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,
- c) zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok alebo
- d) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,

patrí odstupné najmenej vo výške:

- jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer

zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec **nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva**, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej **desaťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku. To neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

Ak zamestnanec zomrie pred uplynutím výpovednej doby alebo pred dohodnutým



Chcete mať istotu, že vaša **daňová závierka a daňové priznanie za rok 2024** sú bez chýb? Získajte overené návody na online školení s daňovou poradkyňou Soňou Ugróczy, a to: 30. 1. 2025. www.profitvzdelavanie.sk.

dňom skončenia pracovného pomeru, na účely odstupného podľa § 76 ods. 1 až 3 Zákonníka práce sa za deň skončenia

pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou považuje **deň smrti** zamestnanca.

Výpočet odstupného

Ide o peňažné plnenie, ktoré sa nepovažuje za mzdu.

Odstupné podlieha odvodom na sociálne a zdravotné poistenie a tiež dani zo závislej činnosti.

Vypočíta sa ako príslušný násobok priemer-ného hrubého mesačného zárobku zamestnanca, ktorého výška závisí od určeného týždenného pracovného času zamestnanca a od výšky platného priemerného hodinového zárobku.

Príklad:



Zamestnávateľ skončil so zamestnancom pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov, pričom zamestnanec má nárok na odstupné vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Priemerný hodinový zárobok zamestnanca, ktorého pracovný čas je 40 hodín týždenne, je vo výške 9,6754 eura. Aká bude výška odstupného?

Pri výpočte vychádzame zo vzorca:

Odstupné = priemerný hodinový zárobok x priemerný počet hodín pripadajúcich na jeden mesiac

Odstupné = $9,6754 \times (40 \text{ h} \times 4,3482 \text{ týždňa}) = 9,6754 \times 174 = 1\,683,5196$, po zaokrúhlení = $1\,683,52$ eura x 3 = $5\,050,56$ eura (výška odstupného na vyplatenie).

Príklad:



Zamestnávateľ skončil so zamestnancom pracovný pomer dohodou zo zdravotných dôvodov vzhľadom na zdravotný stav zamestnanca k 30. 9. 2024. Pracovný pomer zamestnanca vznikol 1. 12. 2023. Aká bude výška odstupného?

Vzhľadom na skutočnosť, že ide o skončenie pracovného pomeru dohodou zo zdravotných dôvodov a pracovný pomer zamestnanca ku dňu skončenia pracovného pomeru trval menej ako dva roky, zamestnancovi vzniká nárok na odstupné vo výške 1-mesačného priemerného zárobku zamestnanca.

Povinnosť zamestnanca vrátiť vyplatené odstupné

Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru **nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi** do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný **vrátiť** odstupné

alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.



Tip

Spotrebná daň z tabakových výrobkov sa bude vzťahovať aj na náplne do elektronickej cigarety a nikotínové vrecúška. Dve novely zákona majú až 7 rôznych účinností. Všetko prehľadne nájdete v **ÚZ 33/2024**. www.zakon.sk

Príklad:

Zamestnanec pri skončení pracovného pomeru dostal odstupné vo výške 2-násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Po mesiaci od skončenia pracovného pomeru sa opätovne vrátil k pôvodnému zamestnávateľovi.

Čas určený podľa poskytnutého odstupného sú 2 mesiace. Keďže sa po 1 mesiaci od skončenia pracovného pomeru zamestnanec vrátil späť k pôvodnému zamestnávateľovi, vrátiť musí odstupné vo výške 1 priemerného mesačného zárobku.

Odstupné nepatrí zamestnancovi:

- u ktorého pri organizačných a racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa,
- ktorému skončil pracovný pomer z dôvodu uplynutia doby určitej,
- ktorý podal zamestnávateľovi výpoveď,
- ktorý pracuje na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti, dohodu o brigádnickej práci študenta.

P

Výplata odstupného

Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa

na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Odstupné nad rámec Zákonníka práce

Zamestnávateľ môže zamestnancovi vyplatiť odstupné:

- vo vyššej sume, ako garantuje Zákonník práce,
- dobrovoľne – t. j. z iných dôvodov, ako sú uvedené v § 76 Zákonníka práce.

Vyššie odstupné môže byť dohodnuté v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve, prípadne v osobitnom dokumente o skončení pracovného pomeru.

2. Odchodné (§ 76a Zákonníka práce)

Odchodné predstavuje peňažnú kompenzáciu, akúsi „odmenu“, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vyplatiť za dlhoročne vykonávanú prácu, ktorá je spojená so skončením pracovného pomeru po vzniku nároku na príslušnú dôchodkovú dávku, a na rozdiel od odstupného je zamestnancovi vyplácané iba raz (za život).

Zamestnancovi patrí **pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %**, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru

**Tip**

Mzdové centrum je spoľahlivá skratka k informáciám a riešeniam z oblasti miezd a personalistiky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, **ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Výška odchodného

Zákonník práce stanovuje minimálnu výšku odchodného, ktorá je v sume **jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca**.

Výpočet odchodného

Ide o peňažné plnenie, ktoré sa nepovažuje za mzdu.

Odchodné podlieha odvodom na sociálne a zdravotné poistenie a tiež dani zo závislej činnosti.

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce. Ak zamestnanec zomrie, na účely odsekov 1 a 2 § 76a Zákonníka práce sa za deň skončenia pracovného pomeru považuje deň smrti zamestnanca.

Vyššie odchodné môže byť dohodnuté v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve, prípadne v osobitnej dohode.

Vypočíta sa ako príslušný násobok priemerného hrubého mesačného zárobku zamestnanca, ktorého výška závisí od určeného týždenného pracovného času zamestnanca a od výšky platného priemerného hodinového zárobku.

Príklad:



Zamestnávateľ skončil pracovný pomer so zamestnancom, ktorému bol priznaný starobný dôchodok. Zamestnanec splnil všetky podmienky na vyplatenie odchodného. V zmysle pracovnej zmluvy má zamestnanec nárok na vyplatenie odchodného vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Priemerný hodinový zárobok zamestnanca, ktorého pracovný čas je 40 hodín týždenne, je vo výške 11,1245 eura. Aká bude výška odchodného?

Pri výpočte vychádzame zo vzorca:

Odchodné = priemerný hodinový zárobok x priemerný počet hodín pripadajúcich na jeden mesiac

Odchodné = 11,1245 x (40 h x 4,3482 týždňa) = 11,1245 x 174 = 1 935,663, po zaokrúhlení = 1 935,67 eura x 2 = 3 871,34 eura (výška odchodného na vyplatenie)

Príklad:



Zamestnávateľ skončil so zamestnancom pracovný pomer k 31. 8. 2024. Dňa 16. 9. 2024 požiadal Sociálnu poisťovňu o priznanie predčasného starobného dôchodku. Vznikol zamestnancovi nárok na výplatu odchodného?



Tip

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

Vzhľadom na skutočnosť, že zamestnanec nepodal žiadosť o priznanie predčasného starobného dôchodku v lehote stanovenej v § 76a Zákonníka práce, t. j. pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, nárok na odchodné mu nevznikol.

Príklad:



Zamestnávateľ skončil so zamestnancom pracovný pomer k 30. 9. 2024. Dňa 4. 10. 2024 požiadal Sociálnu poisťovňu o priznanie predčasného starobného dôchodku. Vznikne zamestnancovi nárok na výplatu odchodného?

Ak Sociálna poisťovňa zamestnancovi predčasný starobný dôchodok prizná, zamestnancovi vznikne nárok na výplatu odchodného, keďže žiadosť o priznanie dôchodku doručil do Sociálnej poisťovne najneskôr do desiatich dní odo dňa skončenia pracovného pomeru.

Výplata odchodného

S vyplatením odchodného sa odporúča zamestnávateľovi počkať, až kým zamestnanec nepreukáže, že splnil podmienky na vyplatenie odchodného, t. j. kým nedoručí zamestnávateľovi rozhodnutie zo Sociálnej poisťovne, ako aj doklad preukazujúci, keď požiadal o priznanie dôchodku.

Zamestnávateľ nie je povinný vyplatiť odchodné skôr. Ak je zamestnancovi priznaný dôchodok už v čase, kedy končí pracovný pomer, potom má nárok na vyplatenie odchodného, v praxi sa zvykne vyplácať v poslednej mzde zamestnanca pri skončení pracovného pomeru.

Ing. Martina Švaňová

P

Účtovné súvzťažnosti

Už po 24. raz sme pre vás pripravili nášho obľúbeného sprievodcu podvojným účtovníctvom – **PDF príručku Účtovné súvzťažnosti 2024**. Zosumariovali sme pravidlá účtovania pre aktuálny rok, aby ste k svojim náročným povinnostiam mohli pristupovať s istotou a bez dodatočného vyhľadávania v iných prameňoch.

Publikácia je komplexnou pomôckou pre všetkých, ktorí potrebujú pohotovo získať informácie o obsahovej náplni jednotlivých účtov. **Zostavili sme pre vás prehľad účtovných tried a skupín v súlade s platnou legislatívou.** Rýchlym nahliadnutím do našich tabuliek si tak veľmi jednoducho overíte správnosť svojich účtovných krokov. Buďte efektívni, nie zaneprázdnení. Informácie pre vás spoľahlivo spracovali poprední experti v odbore.

Tento rok sa podvojný účtovníctvo menilo v súvislosti s novým zákonom o premenách obchodných spoločností. Zmenené povinnosti zanikajúcej, resp. vznikajúcej účtovnej jednotky účinné od 15. 3. 2024 sme zapracovali do textu tabuliek. Aktualizovaná príručka teda obsahuje všetky zmeny a môžete sa spoľahnúť na jej relevantnosť.

INFOLINKA: Tel: 041/70 53 222, E-mail: eshop@zakon.sk



Tip

Uvítali by ste konkrétnu tému? Pošlite svoj tip na hornikova@pp.sk.

Postavenie data protection officera (zodpovednej osoby pre ochranu OÚ) u zamestnávateľa



STRUČNE

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. 4. 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov), sa v praxi aplikuje už viac ako 6 rokov, a to od 25. 5. 2018 (ďalej len „Nariadenie“ alebo „GDPR“). Jednou z povinností, ktorú GDPR upravuje, je povinnosť prevádzkovateľov a sprostredkovateľov ustanoviť tzv. zodpovednú osobu, známu tiež pod názvom „data protection officer“.

K postaveniu či úlohám zodpovedných osôb vydala Pracovná skupina pre ochranu osobných údajov WP29 [jej úlohy prevzal Európsky výbor pre ochranu údajov (EDPB)] dokument, v ktorom sú zhrnuté usmernenia, ktoré sa týkajú zodpovedných osôb. Podmienky určenia zodpovednej osoby, postavenie zodpovednej osoby, ako aj úlohy, ktoré zodpovedná osoba plní, upravuje Nariadenie v čl. 37 až čl. 39.

Podľa čl. 37 ods. 6 Nariadenia môže byť zodpovedná osoba zamestnancom prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa, ktorý zodpovednú osobu ustanovuje, alebo môže plniť úlohy pre prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa na základe zmluvy o poskytovaní služieb. Tento článok bližšie rozoberá povinnosť prevádzkovateľov/sprostredkovateľov ustanoviť zodpovednú osobu, poukazuje na jej postavenie a úlohy, ktoré má plniť.

Prevádzkovateľ a sprostredkovateľ

V zmysle článku 4 ods. 7 Nariadenia je prevádzkovateľom „*fyzická alebo právnická osoba, orgán verejnej moci, agentúra alebo iný subjekt, ktorý sám alebo spoločne s inými určí účely a prostriedky spracúvania osobných údajov; v prípade, že sa účely a prostriedky tohto spracúvania stanovujú v práve Únie alebo v práve členského štátu, možno prevádzkovateľa alebo konkrétne kritériá na jeho určenie určiť v práve Únie alebo v práve členského štátu*“.

Nariadenie v čl. 4 ods. 8 za sprostredkovateľa považuje „*fyzickú alebo právnickú osobu, orgán verejnej moci, agentúru alebo iný subjekt, ktorý spracúva osobné údaje v mene prevádzkovateľa*“.

Prevádzkovateľ môže časť spracúvania osobných údajov alebo i spracúvanie celého účelu spracúvania osobných údajov prenechať sprostredkovateľovi. V prípade sprostredkovateľa ide o osobu, ktorá je odlišná od prevádzkovateľa a má svoju právnu subjektivitu.

Ak prevádzkovateľ „poverí“ vykonávaním spracovateľských operácií s osobnými údajmi sprostredkovateľa, ten vykonáva spracovateľské úkony smerujúce k dosiahnutiu účelu spracúvania v mene prevádzkovateľa.

Sprostredkovateľmi sú spravidla subjekty, ktoré externe vedú a spracúvajú personálnu a mzdovú agendu pre prevádzkovateľa

alebo poskytovateľa rôznych cloudových riešení, subjekty zaoberajúce sa činnosťou externých archívov pre nosiče s osobnými

údajmi, bezpečnostné podniky prevádzkujúce pre prevádzkovateľov kamerové systémy a pod.

Povinné (obligatórne) určenie zodpovednej osoby

Nariadenie vo svojich ustanoveniach upravuje tri situácie, kedy je určenie data protection officera zo strany prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa povinné. Ide o nasledovné situácie:

- a) ak spracúvanie vykonáva orgán verejnej moci alebo verejnoprávny subjekt s výnimkou súdov pri výkone ich súdnej právomoci;
- b) ak hlavnými činnosťami prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa sú spracovateľské operácie, ktoré si vzhľadom na svoju povahu, rozsah a/alebo účely vyžadujú pravidelné a systematické

monitorovanie dotknutých osôb vo veľkom rozsahu; alebo

- c) ak hlavnými činnosťami prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa je spracúvanie osobitných kategórií údajov[2] (tzv. „citlivých údajov“) vo veľkom rozsahu alebo spracúvanie osobných údajov týkajúcich sa uznania viny za trestné činy a priestupky.

Na vznik povinnosti ustanoviť data protection officera stačí splnenie ktorejkoľvek z vyššie uvedených podmienok, nemusia byť splnené súčasne.

K písm. a) – spracúvanie vykonáva orgán verejnej moci/verejnoprávny subjekt s výnimkou súdov

Nariadenie vo svojich ustanoveniach nevy-medzuje pojem orgán verejnej moci alebo verejnoprávny subjekt.

Tento pojem spravidla definujú právne predpisy členských štátov EÚ. V zmysle toho medzi orgány verejnej moci a verejnoprávne subjekty patria vnútroštátne, regionálne a miestne orgány. V takýchto prípadoch je určenie zodpovednej osoby povinné.

Pri vymedzení pojmu orgán verejnej moci sa v praxi vychádza napr. z Uznesenia Ústavného súdu Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky (prvého senátu) zo dňa 9. júna 1992, vydaného pod sp. zn. I. ÚS 191/92, ktorým sa stanovili kritériá na určenie, či subjekt koná ako orgán verejnej moci.

Určujúcim kritériom, v zmysle vyššie uvedeného uznesenia, bolo určenie rozdielov medzi právom verejným a právom súkromným.

Podľa právneho názoru senátu Ústavného súdu ČSFR sa pod pojmom verejná moc rozumie taká moc, ktorá autoritatívne rozhoduje o právach a povinnostiach subjektov, či už priamo alebo sprostredkované.

Subjekt, o ktorého právach alebo povinnostiach rozhoduje orgán verejnej moci, nie je v rovnoprávnom postavení s týmto orgánom a obsah rozhodnutia tohto orgánu nezávisí od vôle subjektu.

Verejnú moc vykonáva štát hlavne prostredníctvom orgánov moci zákonodarnej,



Tip

Zamerajte svoju reklamu cielene. Ponúkame nezávislý mediálny priestor. Kontaktujte nás na inzercia@pp.sk.

výkonnej a súdnej a za určitých podmienok môže byť vykonávaná aj prostredníctvom ďalších subjektov. Kritériom pre určenie, či iný subjekt koná ako orgán verejnej moci, je skutočnosť, či konkrétny subjekt

rozhoduje o právach a povinnostiach iných osôb a tieto rozhodnutia sú štátnou mocou vynútiteľné, či môže štát do týchto práv a povinností zasahovať.

K písm. b) – hlavnými činnosťami prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa sú spracovateľské operácie, ktoré si vzhľadom na svoju povahu, rozsah a/alebo účely vyžadujú pravidelné a systematické monitorovanie dotknutých osôb vo veľkom rozsahu

Pojem hlavné činnosti prevádzkovateľa

Článok 37 ods. 1 písm. b) aj c) odkazuje na „hlavné činnosti prevádzkovateľa“. V zmysle recitálu 97 nariadenia sa „v *súkromnom sektore hlavné činnosti prevádzkovateľa týkajú jeho primárnych činností, a nie spracúvania osobných údajov ako vedľajšej činnosti. Potrebná úroveň odborných znalostí by sa mala určiť najmä v závislosti od vykonávaných operácií spracúvania údajov a od požadovanej ochrany osobných údajov, ktoré spracúva prevádzkovateľ alebo sprostredkovateľ. Takéto zodpovedné osoby, či už sú alebo nie sú zamestnancami prevádzkovateľa, by mali mať možnosť*

vykonávať svoje povinnosti a úlohy nezávisle.“

Príkladom prevádzkovateľa, ktorý je povinný mať zodpovednú osobu, je napr. prevádzkovateľ súkromnej bezpečnostnej služby, ktorá vykonáva monitorovanie niekoľkých nákupných centier.

Ďalším príkladom je napr. súkromná poliklinika či súkromná nemocnica, ktorá spracúva zdravotné záznamy pacientov v rámci svojej hlavnej činnosti, a to poskytovanie zdravotnej starostlivosti.

Pojem veľký rozsah

Na to, aby podľa článku 37 ods. 1 písm. b) a c) vznikla prevádzkovateľovi povinnosť určiť zodpovednú osobu, musí spracúvanie osobných údajov prevádzkovateľ vykonávať vo veľkom rozsahu.

Nariadenie neobsahuje definíciu pojmu „veľký rozsah“.

Recitál 91 Nariadenia v tejto veci usmerňuje tak, že o spracúvanie vo veľkom rozsahu ide „*pri spracovateľských operáciách veľkého rozsahu, ktorých cieľom je spracúvať značný objem osobných údajov na regionálnej,*

vnútroštátnej alebo nadnárodnej úrovni, ktoré by mohli ovplyvniť veľký počet dotknutých osôb a ktoré pravdepodobne povedú k vysokému riziku.“

Predmetný recitál negatívnym spôsobom vymedzuje situácie, kedy nejde o spracúvanie osobných údajov vo veľkom rozsahu, a to „*Spracúvanie osobných údajov by sa nemalo považovať za spracúvanie veľkého rozsahu, ak sa týka osobných údajov pacientov alebo klientov jednotlivým lekárom, iným zdravotníckym pracovníkom alebo právnikom.*“



Od 1. 8. a 1. 1. 2025 sa mení Zákonník práce. Rozširuje uplatnenie rekreačného poukazu, sprísňuje podmienky pracujúcich 15-ročných, povinnosti subdodávateľov. Zmeny nájdete v **ÚZ č. 27/2024**. www.zakon.sk.

Nariadenie neobsahuje číselné vyjadrenia toho, kedy ide už ide o spracúvanie osobných údajov vo veľkom rozsahu.

Stanoviť nejaké presné čísla, či už vo vzťahu k počtu dotknutých osôb alebo spracovateľským operáciám, je takmer nemožné.

Avšak Pracovná skupina odporúčala, aby sa pri určovaní, či sa spracúvanie vykonáva vo veľkom rozsahu, zohľadnili najmä tieto faktory:

- počet dotknutých osôb, ktorých sa spracúvanie týka (vyjadrený buď ako konkrétne číslo, alebo ako podiel príslušnej populácie),
- objem údajov a/alebo rozsah rôznych položiek údajov, ktoré sa spracúvajú,
- dĺžka trvania alebo stálosť (trvalosť) činnosti spracúvania údajov,
- geografický rozsah spracovateľskej činnosti.

Medzi príkladmi spracúvania vo veľkom rozsahu možno v odporúčaní Pracovnej skupiny nájsť nasledovné príklady:

- spracúvanie údajov pacientov v rámci bežnej činnosti nemocnice,
- spracúvanie cestovných údajov jednotlivcov používajúcich systém mestskej hromadnej dopravy (napr. sledovanie prostredníctvom cestovných kariet),
- spracúvanie geolokalizačných údajov zákazníkov medzinárodného reťazca rýchleho občerstvenia v reálnom čase na štatistické účely vykonávané sprostredkovateľom, ktorý sa špecializuje na poskytovanie takýchto služieb,
- spracúvanie údajov zákazníkov v rámci bežnej činnosti poisťovne alebo banky,
- spracúvanie osobných údajov internetovým vyhľadávačom na účely behaviorálnej reklamy,
- spracúvanie údajov (obsah, prevádzka, poloha) zo strany poskytovateľov telefonických alebo internetových služieb.

Pojem pravidelné a systematické monitorovanie

Ani tento pojem nie je definovaný v Nariadení. Východiskom pre vymedzenie tohto pojmu je recitál 24 Nariadenia.

Monitorovanie podľa Pracovnej skupiny zahŕňa všetky formy sledovania a profilovania na internete, ako aj sledovania a profilovania na účely behaviorálnej reklamy. Pojem monitorovanie sa netýka len online prostredia, je to len jeden z príkladov sledovania správania dotknutých osôb.

Podľa Pracovnej skupiny je možné pojem „pravidelné“ vysvetliť jedným alebo viacerými z nasledovných významov:

- prebiehajúce alebo vyskytujúce sa v určitých intervaloch počas určitého obdobia,

- opakovane sa vyskytujúce alebo opakované v pevne stanovených časoch,
- odohrávajúce sa nepretržite alebo pravidelne.

A výraz „systematické“ zas jedným alebo viacerými z týchto významov:

- vyskytujúce sa v súlade so systémom,
- vopred naplánované, organizované alebo metodické,
- odohrávajúce sa ako súčasť všeobecného plánu zberu údajov,
- vykonávané v rámci stratégie.

Medzi činnosťami, ktoré môžu predstavovať pravidelné a systematické monitorovanie dotknutých osôb, možno zaradiť:



Tip

100 % overené a odborné informácie z oblasti daní, účtovníctva, miezd, práva a verejnej správy nájdete na www.zakon.sk. V e-shope si vyberiete z elektronických i tlačенých zdrojov. Zjednodušia vám prácu.

- prevádzka telekomunikačnej siete,
- poskytovanie telekomunikačných služieb,
- presmerovanie e-mailov,
- marketingové činnosti založené na údajoch,
- vernostné programy,
- automatizácia domácnosti a pod.

K písm. c) – hlavnými činnosťami prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa je spracúvanie osobitných kategórií údajov podľa článku 9 vo veľkom rozsahu alebo spracúvanie osobných údajov týkajúcich sa uznania viny za trestné činy a priestupky

Článok 37 ods. 1 písm. c) GDPR sa zaoberá:

- spracúvaním osobitných kategórií údajov podľa článku 9 a
- spracúvaním osobných údajov týkajúcich sa uznania viny za trestné činy a priestupky podľa článku 10.

Hoci sa v ustanovení, podľa vyššie uvedeneho, používa spojka „a“, neexistuje dôvod, pre ktorý by sa obidve kritériá museli uplatňovať súčasne. Text by sa mal, podľa Pracovnej skupiny pre ochranu osobných údajov, vykladať tak, akoby tam bola uvedená spojka „alebo“.

Dobrovoľné určenie zodpovednej osoby

Nariadenie nevyklučuje, aby si prevádzkovateľ alebo sprostredkovateľ určili aj v prípadoch, keď sa určenie zodpovednej osoby legislatívne výslovne nevyžaduje, zodpovednú osobu dobrovoľne.

Ak si prevádzkovateľ dobrovoľne určí zodpovednú osobu, na určenie tejto osoby, jej postavenie a úlohy sa budú tiež vzťahovať požiadavky stanovené v článkoch 37 až 39 Nariadenia, ako keby jej určenie bolo povinné.

Postavenie zodpovednej osoby

Ustanovenie článku 38 ods. 1 Nariadenia stanovuje prevádzkovateľovi povinnosť, „aby bola zodpovedná osoba riadnym spôsobom a včas zapojená do všetkých záležitostí, ktoré súvisia s ochranou osobných údajov.“

Účelom vyššie uvedenej povinnosti je zabezpečiť, aby zodpovedná osoba zaistila dodržiavanie Nariadenia už v štádiu príprav implementácie GDPR do procesov prevádzkovateľa a následne v rámci jeho aplikácie.

Pracovná skupina odporúča, aby zodpovedná osoba:

- bola prizývaná na zasadnutia vedenia,
- bola prizývaná k rozhodnutiam s dosahom na ochranu osobných údajov, prípadne, aby jej boli sprístupnené informácie s dosahom na ochranu osobných údajov,
- bola považovaná za partnera na diskusiu v rámci organizácie a bola súčasťou pracovných skupín, ktoré sa zaoberajú spracúvaním osobných údajov.

V zmysle článku 38 ods. 2 Nariadenia je prevádzkovateľ a sprostredkovateľ povinný podporovať zodpovednú osobu tak, že „jej



Už nás nemusíte len čítať, môžete nás aj počuť: otázky z Daňovej a Mzdovej pohotovosti nájdete pravidelne v našom podcaste – počúvajte na svojej obľúbenej podcastovej platforme.

poskytuje zdroje potrebné na plnenie úloh a prístup k osobným údajom a spracovateľským operáciám, ako aj zdroje na udržiavanie jej odborných znalostí“.

Zodpovedná osoba musí mať zdroje potrebné na to, aby mohla vykonávať svoje úlohy. Pracovná skupina pre ochranu osobných údajov odporúča v závislosti od povahy spracovateľských operácií a od činností a veľkosti prevádzkovateľa/sprostredkovateľa zodpovednej osobe poskytnúť najmä:

- aktívnu podporu funkcie zodpovednej osoby zo strany vyššieho vedenia,
- dostatočný čas na to, aby zodpovedné osoby mohli plniť svoje úlohy,
- primeranú podporu z hľadiska finančných zdrojov, infraštruktúry (priestory, zariadenia, vybavenie) a v prípade potreby zamestnancov,
- oficiálne oznámenie určenia zodpovednej osoby všetkým zamestnancom,
- prístup k ostatným útvarom v organizácii, aby zodpovedné osoby mohli dostávať potrebnú podporu, vstupy alebo informácie z týchto útvarov,
- priebežnú odbornú prípravu.

Prevádzkovateľ/sprostredkovateľ zároveň musí zabezpečiť nezávislosť zodpovednej osoby, t. j. aby zodpovedná osoba v súvislosti s plnením svojich úloh nedostávala žiadne pokyny. V praxi to znamená, že pri plnení svojich úloh nesmie zodpovedná osoba dostávať pokyny, ako danú vec riešiť. Zodpovedná osoba má z daných dôvodov podliehať priamo najvyššiemu vedeniu

prevádzkovateľa. Nezávislosť zodpovednej osoby zabezpečuje, že najvyššie vedenie bude informované o odporúčaniach a stanoviskách zodpovednej osoby a že im táto osoba poskytne poradenstvo.

Podľa pracovnej skupiny pre ochranu osobných údajov existujú tieto záruky, ktoré umožňujú zodpovednej osobe konať nezávisle:

- prevádzkovateľ nesmie vydávať pokyny, ktoré by sa týkali plnenia úloh zodpovednej osoby,
- prevádzkovateľ nesmie odvolať zodpovednú osobu, ani ju postihovať za výkon jej úloh,
- nesmie nastať konflikt záujmov s prípadnými inými úlohami a povinnosťami.

Zodpovedná osoba môže v zmysle článku 38 ods. 6 Nariadenia plniť aj iné úlohy, ale prevádzkovateľ/sprostredkovateľ musia zabezpečiť, že žiadna z týchto úloh nepovedie ku konfliktu záujmov. K pozíciám, kde by mohlo dôjsť ku konfliktu záujmu, patria napr. generálny riaditeľ, finančný riaditeľ, vedúci oddelenia ľudských zdrojov, vedúci oddelenia informačných technológií, ale aj iné pozície, kde ich úlohy sú spojené s rozhodovaním o účeloch a prostriedkoch spracúvania osobných údajov.

Konflikt záujmov hrozí aj v prípade, ak externá zodpovedná osoba zastupuje prevádzkovateľa pred orgánmi štátnej alebo verejnej správy, či na súde vo veciach týkajúcich sa ochrany osobných údajov.

Úlohy zodpovednej osoby

V zmysle článku 39 ods. 1 Nariadenia zodpovedná osoba má aspoň tieto úlohy:

- a) poskytuje informácie a poradenstvo prevádzkovateľovi a zamestnancom,



Tip

Denne sledujeme všetky dôležité zmeny z oblasti miezd a personalistiky a odpovedáme na vaše otázky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

- b) monitoruje súlad spracúvania osobných údajov s Nariadením, ale aj ďalšou legislatívou na ochranu osobných údajov vrátane rozdelenia povinností, zvyšovania povedomia a odbornej prípravy personálu, ktorý je zapojený do spracovateľských operácií, a súvisiacich auditov,
- c) poskytuje poradenstvo na požiadanie, pokiaľ ide o posúdenie vplyvu na ochranu údajov a monitorovanie jeho vykonávania,
- d) spolupracuje s dozorným orgánom a zároveň plní úlohy kontaktného miesta pre dozorný orgán v súvislosti s otázkami týkajúcimi sa spracúvania,
- e) spolupracuje pri výbere a kontraktácii sprostredkovateľov,
- f) vybavuje žiadosti dotknutých osôb alebo poskytuje pomoc pri ich vybavovaní,
- g) zabezpečuje odbornú prípravu a školenia zamestnancov v oblasti ochrany osobných údajov.

V zmysle vyššie uvedeného by mala zodpovedná osoba pomáhať prevádzkovateľovi pri monitorovaní vnútorného dodržiavania Nariadenia. Zodpovedná osoba môže v rámci týchto povinností najmä:

- zbierať informácie na určenie spracovateľských činností,
- analyzovať a overovať súlad spracovateľských činností,
- poskytovať informácie a poradenstvo a vydávať odporúčania prevádzkovateľovi.

Zodpovedná osoba plní dôležitú úlohu aj pri posúdení vplyvu na ochranu údajov –

Nariadenie v článku 35 ods. 2 vyžaduje, aby sa prevádzkovateľ počas vykonávania posúdenia vplyvu na ochranu osobných údajov radil so zodpovednou osobou. Aj podľa článku 39 ods. 1 GDPR má zodpovedná osoba za úlohu poskytovať poradenstvo na požiadanie, ak ide o posúdenie vplyvu na ochranu osobných údajov. Pracovná skupina pre ochranu osobných údajov odporúča, aby sa prevádzkovateľ so zodpovednou osobou radil aj o iných otázkach, napr.:

- či je potrebné vykonať posúdenie vplyvu na ochranu osobných údajov,
- akú metodiku použiť pri posúdení vplyvu na ochranu osobných údajov,
- či vykonať posúdenie vplyvu interne alebo externe,
- aké záruky uplatniť na zmiernenie rizík pre práva a záujmy dotknutých osôb,
- či sú závery posúdenia vplyvu v súlade s Nariadením.

Zodpovedná osoba má za úlohu tiež spolupracovať s dozorným orgánom a plniť úlohu kontaktného miesta pre dozorný orgán. Účelom daného je uľahčiť prístup dozorného orgánu k dokumentom a informáciám na účely vykonávania úloh dozorného orgánu, ako aj na účely vyšetrovacej, nápravnej a poradnej právomoci dozorného orgánu.

Z článku 30 ods. 1 a 2 vyplýva pre prevádzkovateľa povinnosť viesť záznamy o spracovateľských operáciách, za ktoré je zodpovedný. Často sú tieto záznamy vedené práve zodpovednými osobami.

GDPR konflikt záujmov u zodpovednej osoby

Na účely článku 38 ods. 6 GDPR Nariadenia, zodpovedná osoba môže plniť iné

úlohy a povinnosti. Prevádzkovateľ alebo sprostredkovateľ zabezpečia, aby žiadna



Tip

Nemáte čas sledovať zmeny v legislatíve? Robíme to za vás. Úplné znenia zákonov prinášajú znenia novelizovaných právnych predpisov, v ktorých sú zapracované všetky zmeny. Viac na: www.zakon.sk.

z takýchto úloh nevedla ku konfliktu záujmov. Z predmetného ustanovenia vyplýva, že zodpovedná osoba má možnosť vykonávať aj iné pracovné úlohy, ktoré však nemôžu viesť ku konfliktu záujmov.

V zmysle usmernení Pracovnej skupiny absencia konfliktu záujmov súvisí s požiadavkou, aby zodpovedná osoba konala nezávisle, čiže nemôže v organizácii zastávať pozíciu, v ktorej by určovala účely a prostriedky spracúvania osobných údajov.

Vzhľadom na vyššie uvedené a vzhľadom na predchádzanie konfliktu záujmov sa odporúča, aby prevádzkovateľ/sprostredkovateľ so zámerom posúdenia konfliktu záujmov u zodpovednej osoby:

- vypracoval zoznam pracovných pozícií,

- ktoré sú s výkonom internej funkcie zodpovednej osoby nezlučiteľné,
- určil roly a zodpovednosti zodpovednej osoby v interných smerniciach,
- deklaroval neexistenciu konfliktu záujmov zodpovednej osoby,
- prijal vhodné záruky na zabezpečenie kontinuity roly zodpovednej osoby vhodným a odborne zdatným kandidátom,
- zabezpečil nezávislosť zodpovednej osoby v posudzovaní otázok ochrany osobných údajov,
- zabezpečil priame reportovanie zodpovednej osoby na manažment.

Opatrenia na zamedzenie konfliktu záujmov zodpovednej osoby majú platiť nepretržite, po dobu trvania funkcie zodpovednej osoby.

0

Data protection officer ako zamestnanec alebo cez outsourcing?

Podľa čl. 37 ods. 6 Nariadenia môže byť zodpovedná osoba zamestnancom prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa, ktorý zodpovednú osobu ustanovuje, alebo môže plniť úlohy pre prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa na základe zmluvy o poskytovaní služieb uzavretej s ním.

Osobou, ktorá poskytuje služby zodpovednej osoby, môže byť nielen fyzická osoba – podnikateľ, ale aj právnická osoba.

Súčasná legislatíva nevyžaduje, aby data protection officer absolvoval skúšku na výkon funkcie pred Úradom na ochranu osobných údajov SR.

V auguste tohto roka sa český Úrad na ochranu osobných údajov vyjadril k postaveniu zodpovedných osôb na svojom

webovom sídle. Úrad to považuje za alarmujúci trend spočívajúci v tom, že prevádzkovatelia/sprostredkovatelia obmedzujú pracovné úväzky interných data protection officerov – zodpovedných osôb, či situáciu, kedy dochádza k rušeniu ich pracovných pozícií v inštitúciách samosprávy či štátnej správy, ale aj škôl, múzeí, kultúrnych inštitúcií a úradov a ich nahrádzanie externými službami.

Úrad poukázal na to, že zodpovedné osoby plnia zásadnú úlohu pri realizácii ochrany osobných údajov ako základného práva. Odporúča sa, aby zmluva s data protection officerom upravovala napr. nasledovné oblasti (ak prevádzkovateľ/sprostredkovateľ určil za zodpovednú osobu dodávateľa – fyzickú osobu – podnikateľa, alebo právnickú osobu):

- rozsah a charakter služieb, ktoré má zodpovedná osoba poskytovať,



Tip

NRSR schválila novelu zákona o sociálnom poistení. Zavádza sa plnohodnotný 13. dôchodok. Účinnosť novely je 1. 7. 2024 a celá je obsiahnutá v **UZ č. 13/2024**. Volajte na +421 41 70 53 222.

- jeho povinnosti;
- povinnosti prevádzkovateľa/sprostredkovateľa;
- postupy v prípade konfliktných názorov (t. j. úprava postupov v prípade názorových rozporov medzi odporúčaniami zodpovednej osoby a jeho klientom);
- odmena za poskytovanie služieb;
- zodpovednosť za škodu;
- určenie postupu, ak sa v rámci poskytovania služieb vyskytne konflikt záujmu; mlčanlivosť;
- spôsob zabezpečenia sústavného vzdelávania zodpovednej osoby (a s tým súvisiace náklady);
- skončenie zmluvy a pod.

Ak sa prevádzkovateľ/sprostredkovateľ rozhodol ustanoviť za data protection officera interného zamestnanca a vytvoril takúto pracovnú pozíciu (prípadne viaceré pracovné pozície – napr. organizačnú zložku), je potrebné v organizačnej štruktúre vytvoriť túto pracovnú pozíciu (pracovné pozície) a upraviť náplň práce zamestnanca.

Náplň práce by mala vychádzať aj z čl. 39 Nariadenia, definovať, konkretizovať úlohy data protection officera a v rámci organizácie zabezpečiť, aby mala zodpovedná osoba vytvorené vhodné podmienky na vykonávanie svojej pracovnej činnosti.

Povinnosti prevádzkovateľa

V zmysle článku 37 ods. 7 Nariadenia je prevádzkovateľ/sprostredkovateľ povinný zverejniť kontaktné údaje zodpovednej osoby a oznámiť ich dozorným orgánom. Predmetné ustanovenie však nevyžaduje, aby zverejnené kontaktné údaje obsahovali meno a priezvisko zodpovednej osoby. Rozsah údajov nie je konkretizovaný. Pracovná skupina však odporúča, aby prevádzkovateľ oznámil meno, priezvisko a kontaktné údaje nielen dozornému orgánu, ale aj zamestnancom prevádzkovateľa.

Kontaktné údaje by mali obsahovať informáciu o tom, ako sa spojiť so zodpovednou osobou – napr. e-mailová adresa alebo vyhradené telefónne číslo, poštová adresa. Do úvahy tiež prichádza osobitný kontaktný formulár na webovom sídle prevádzkovateľa.

Účelom tejto povinnosti je uľahčenie komunikácie dotknutých osôb a dozorných

orgánov s prevádzkovateľom, a to práve prostredníctvom zodpovednej osoby, ktorá danú problematiku ovláda.

Funkciu zodpovednej osoby možno vykonávať v pracovnoprávnom vzťahu alebo aj na základe zmluvy o poskytovaní služieb, ktorá bude uzatvorená s jednotlivcom alebo dodávateľom (organizácia, podnikateľský subjekt), tzn. že zodpovedná osoba môže byť aj externá.

Pre viacero prevádzkovateľov/sprostredkovateľov môže byť ustanovená jedna zodpovedná osoba. V danom prípade však treba do úvahy zobrať organizačnú štruktúru týchto subjektov a ich veľkosť.

Prihliadať tiež treba na ich zdroje a komunikáciu. Ak bude zodpovedná osoba poverená viacerými úlohami, je potrebné, aby prevádzkovateľ zabezpečil, že bude môcť vykonávať úlohy zodpovednej osoby účinne.



Tip

Novelou zákonov o spotrebných daniach dochádza k zníženiu administratívnej záťaže a zosúladieniu s ústavou. Všetkých 269 zmien v zákonoch nájdete v **ÚZ č. 12/2024**. Viac na: www.zakon.sk.

Záver

Zodpovedná osoba zohráva kľúčovú postavu pri správe osobných údajov, a to aj napriek tomu, že za dodržiavanie predpisov v oblasti ochrany osobných údajov zodpovedá sám prevádzkovateľ/sprostredkovateľ.

Rozhodovacia prax dozorných orgánov členských štátov, ale aj rozhodovacia prax Súdneho dvora EÚ sa vyrovnávajú aj s konfliktom záujmov zodpovednej osoby a tým ukotvujú zásady výkonu tejto pozície.

Otestujte sa:



1. Podľa čl. 37 ods. 6 Nariadenia GDPR „Zodpovedná osoba môže byť členom personálu prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa, alebo môže plniť úlohy na základe..... (doplňte).“ :
 - a) zmluvy o poskytovaní služieb,
 - b) zmluvy o dielo,
 - c) licenčnej zmluvy.
2. Podľa čl. 38 ods. 1 Nariadenia GDPR „Prevádzkovateľ a sprostredkovateľ zabezpečia, aby bola zodpovedná osoba..... (doplňte) zapojená do všetkých záležitostí, ktoré súvisia s ochranou osobných údajov.“
 - a) za výnimočných okolností,
 - b) riadnym spôsobom a včas,
 - c) na žiadosť dotknutých osôb.
3. Podľa čl. 38 ods. 6 Nariadenia GDPR „Zodpovedná osoba môže plniť iné úlohy a povinnosti. Prevádzkovateľ alebo sprostredkovateľ zabezpečia, aby žiadna z takýchto úloh alebo povinností nevedla ku..... (doplňte).“
 - a) porušeniu povinnosti mlčanlivosti,
 - b) osobnému prospechu,
 - c) konfliktu záujmov.

Správne odpovede: 1a), 2b), 3c)

JUDr. Tatiana Mičudová, PhD.

0

Príspevok zamestnávateľa na rekreačné poukazy zamestnancom

Príspevok na rekreáciu zamestnancov bol do Zákonníka práce zavedený novelou č. 347/2018 Z. z., ktorou sa mení a dopĺňa zákon o podpore cestovného ruchu. Podľa nového § 152a zamestnávateľ, ktorý **zamestnáva viac ako 49 zamestnancov**, poskytne zamestnancovi, ktorého **pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov**, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu **v sume 55 % oprávnených výdavkov**, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok.

INFOLINKA: Tel: 041/70 53 222, E-mail: eshop@zakon.sk



Tip

Od augusta musia mať všetky vozidlá s rýchlosťou nad 25 km/h alebo váhou nad 25 kg a rýchlosťou nad 14 km/h povinné PZP. Čo ostatné ešte mení zákon č. 381/2001 Z. z., sa dozviete v **UZ č. 28/2024**. www.zakon.sk

Vy sa pýtate – my odpovedáme

Neplatenie poistenia pri priznaní starobného dôchodku | Kontrola PN a pracovného voľna pri návšteve lekára zo strany zamestnávateľa | Nedoplatok na poistnom u bývalého zamestnanca | Vodiči medzinárodnej prepravy a uplatňovanie legislatívy v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia | Povinnosti voči zamestnancom vzhľadom na zavedený kamerový systém | Archivácia dokumentov | Je možné poslať výplatnú pásku elektronicky na súkromný email? | Postavenie zamestnanca vo dvoch členských štátoch EÚ | Činnosť zástupcov zamestnancov | Neplatené voľno/závislá činnosť mimo SR | Prednostná pohľadávka | Priemerný zárobok | Požiadavka na doloženie výpisu z registra trestov | Študent/SZČO a odvody do zdravotnej poisťovne | Príspevok na stravovanie v rámci flexibilnej pracovnej doby | Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy a písomná informácia o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

Otázka č. 1: Neplatenie poistenia pri priznaní starobného dôchodku

A. Pán Nový chce ďalej pracovať v spoločnosti bez ukončenia pracovného pomeru a zároveň byť poberateľom starobného dôchodku.

1. Môže pán Nový naďalej pracovať pre spoločnosť bez zmeny pracovnej zmluvy ako žiadateľ o starobný dôchodok a po priznaní starobného dôchodku ako poberateľ starobného dôchodku (je pán Nový podaním žiadosti o priznanie starobného dôchodku považovaný z pohľadu zamestnávateľa za starobného dôchodcu)?

2. Ak môže pán Nový súbežne pracovať a poberať starobný dôchodok, ako má postupovať zamestnávateľ a aké má povinnosti voči zamestnancovi, Sociálnej poisťovni a zdravotnej poisťovni?

- Vyhotovuje a zasiela zamestnávateľ ELDP ku dňu dovŕšenia dôchodkového veku 6. 5. 2024 do Sociálnej poisťovne?
- Ako má zamestnávateľ správne vyhotoviť ELDP, keď pán Nový bude naďalej pracovať ako zamestnanec a zároveň si

uplatňuje nárok na starobný dôchodok?

- Výplatu pána Nového za máj 2024 spracuje zamestnávateľ ako bežnému zamestnancovi, keď bude súčasne zamestnanec a aj žiadateľ o starobný dôchodok alebo je to potrebné rozdeliť?
- Ako je to s odvodmi do Sociálnej poisťovne? Za poistenca, ktorý je dôchodkovo poistený po priznaní starobného dôchodku, sa neplatí poistné na invalidné poistenie, poistenie v nezamestnanosti.

To znamená, že odo dňa podania žiadosti 6. 5. 2024 do dňa priznania starobného dôchodku za pána Nového bude zamestnávateľ odvádzať odvody bezo zmeny a neplatenie poistného na invalidné poistenie, poistenie v nezamestnanosti bude aplikovať až po priznaní starobného dôchodku?

- O vrátenie preplatku poistného na sociálne poistenie má zamestnávateľ požiadať Sociálnu

poisťovňu po priznaní starobného dôchodku spätne?

- Čo s vráteným poisťným, ako ho správne zahrnúť do výplatnej listiny zamestnanca?

3. Ako je to s odchodným?

4. Má pracujúci starobný dôchodca nárok na dovolenku a stravné?

B. Musí pán Nový z dôvodu, že si uplatnil nárok na priznanie starobného dôchodku, ukončiť pracovný pomer ku dňu 5. 5. 2024?

- Zamestnávateľ s pánom Novým môže uzatvoriť znovu pracovný

pomer až po priznaní starobného dôchodku?

Ako sa posudzuje obdobie od 5. 5. 2024 do obdobia priznania dôchodku z pohľadu zdravotného poistenia, ak je pán Nový koateľom a spoločníkom spoločnosti a v čase medzi požiadaním o starobný dôchodok po jeho priznanie? Vtedy nebude pán Nový k právnickej osobe – zamestnávateľovi – v pracovnom pomere.

- Má zamestnanec a zamestnávateľ ešte iné povinnosti?

Ad A

Skutočnosť, že zamestnanec dovŕši dôchodkový vek a požiada Sociálnu poisťovňu o vyplácanie starobného dôchodku, nie je dôvodom na skončenie pracovného pomeru.

Pracovný pomer naďalej trvá bez ohľadu na uvedené s nárokom na dohodnutú mzdu, druh práce, nároku na dovolenku, stravovanie atď.

V prípade priznania dôchodku nastávajú právne účinky neplatenia poisťného na sociálne poistenie dňom vydania rozhodnutia o priznaní dôchodku. Dňom vydania rozhodnutia zamestnanec neplatí invalidné poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Rovnako tak aj zamestnávateľ. Ak by sa poisťné platilo po dni, v ktorom je vydané rozhodnutie zo Sociálnej poisťovne, zamestnávateľ opraví prílohu mesačného výkazu s uvedením správneho vymeriavacieho základu a k nemu príslušnému poisťnému. Požiada Sociálnu poisťovňu o vrátenie poisťného, pričom u zamestnanca je vrátené poisťné príjmom zo závislej činnosti podľa § 5 ods. 1 písm. i) zákona č. 595/2003

Z. z. o dani z príjmov, ktorý je súčasťou základu dane pri výpočte preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti. Nie je však súčasťou vymeriavacieho základu na zdravotné poistenie a sociálne poistenie.

Pri uvádzaní údajov do eELDP sa kalendárny rok sa rozdelí do viacerých riadkov. Osobitne sa uvedie obdobie do dňa, ktorý predchádza dňu, od ktorého zamestnanec žiada o dôchodok. ELDP odošle zamestnávateľ Sociálnej poisťovni v čase, kedy zamestnanec žiada o starobný dôchodok.

Zvyšné obdobie, počas ktorého bude trvať pracovný pomer, uvedie od dátumu, od ktorého žiadal o starobný dôchodok a odošle ho pri skončení pracovného pomeru.

Nárok na odchodné vznikne zamestnancovi až pri skončení pracovného pomeru, v ktorom dovŕšil dôchodkový vek a požiadal Sociálnu poisťovňu o starobný dôchodok počas trvania pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.



Poznáme dátum 3. ročníka konferencie Stavebné právo. V dňoch 26. – 27. 11. 2024 vás pozývame do Grand Hotela Bellevue, kde si predstavíme pripravovanú legislatívnu reformu v oblasti výstavby. Viac info na www.profivzdelavanie.sk.

Ad B

Odpovede sú uvedené v bode A.

Otázka č. 2: Kontrola PN a pracovného voľna pri návšteve lekára zo strany zamestnávateľa

Aké možnosti kontroly, či zamestnanec lekára aj reálne navštívil, má zamestnávateľ v prípade, ak zamestnanec čerpá pracovné voľno z titulu návštevy lekára (tzv. paragraf)? Má zamestnávateľ možnosť kontrolovať svojich zamestnancov, či dodržiavajú liečebný režim v prípade PN?

V zmysle ust. § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“) zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

a) Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času...

doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

V zmysle ust. § 81 písm. d) Zákonníka práce zamestnanec je povinný najmä

V zmysle ust. § 141 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz...

v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetroujúcim lekárom.

V zmysle ust. § 144 ods. 1 Zákonníka práce, 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 zmysle ust. § 38 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení (ďalej len „zákon č. 461/2003 Z. z.“) poistenec nemá nárok na výplatu nemocenského odo dňa porušenia liečebného režimu do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najviac v rozsahu 30 dní odo dňa porušenia liečebného režimu.

V zmysle ust. § 144 ods. 2 Zákonníka práce prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu

Za porušenie liečebného režimu na účely prvej vety sa považuje aj porušenie nariadeného karanténneho opatrenia alebo izolácie.

V zmysle ust. § 155 ods. 1 a ods. 3 písm. c) zákona č. 461/2003 Z. z. dodržiavanie



Upravila sa oblasť zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Zmeny sa dotkli aj obsadenia vysokokvalifikovaného miesta a podmienky pre držiteľov modrej karty. Viac v UZ č. 24/2024. www.zakon.sk

liečebného režimu dočasne práceneschopného poistenca, ktorý určil ošetrojúci lekár, organizuje posudkový lekár a kontroluje určený zamestnanec Sociálnej poisťovne... Kontrola dodržiavania liečebného režimu dočasne práceneschopného poistenca sa môže vykonať na podnet zamestnávateľa.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účely návštevy lekára (tzv. paragraf), a to na žiadosť zamestnanca. Zamestnanec je povinný následne existenciu prekážky v práci zamestnávateľovi preukázať, najčastejšie predložením potvrdenia od lekára s dobou trvania prekážky v práci opatreného pečiatkou a podpisom lekára. Zákonník práce neupravuje možnosť zamestnávateľa kontrolovať, či zamestnanec reálne lekára navštívil, ak priniesol originál potvrdenia o tejto návšteve. Ak by mal zamestnávateľ podozrenie, že predložený doklad je napr. sfalšovaný (kópia pečiatky lekára), možno mu odporučiť kontaktovať príslušného lekára, vysvetliť mu situáciu a požiadať ho v tejto veci o spoluprácu. Netreba však zabúdať na to, že informácia o návšteve lekára je informáciou o zdravotnom stave, a teda osobitnou kategóriou osobných údajov dotknutej osoby – zamestnanca, na spracúvanie ktorej je potrebné splniť okrem existencie právneho základu spracúvania aj niektorú z ďalších podmienok podľa čl. 9 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (ďalej len „Nariadenie GDPR“). V prípade, ak zamestnanec priniesol originál potvrdenia od lekára o jeho

návšteve potvrdzujúceho prekážku v práci na strane zamestnanca, zastávame názor, že zamestnávateľ nemá právnu možnosť, ako si overiť, že k návšteve lekára reálne došlo. Ak podozrieva lekára len z „vypisovania paragrafov“, môže sa prípade obrátiť na kontrolný orgán, Úrad pre dohľad na zdravotnú starostlivosť.

V súvislosti s PN a jej kontrolou je povinnosť zamestnanca dodržiavať liečebný režim priamo zakotvená v Zákonníku práce, resp. v zákone č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov (po dobu pobrania náhrady príjmu pri dočasnej PN) a v zákone č. 461/2003 Z. z. (v čase čerpania nemocenských dávok).

V prvom prípade je subjektom oprávneným skontrolovať, či zamestnanec dodržiava liečebný režim, priamo zamestnávateľ. Zamestnávateľ – právnická osoba by mal na výkon kontroly liečebného režimu poveriť v zmysle ust. § 9 ods. 1 Zákonníka práce určených zamestnancov (napr. z oddelenia ľudských zdrojov), aby sa títo mohli v prípade kontroly týmto poverením kontrolovanému zamestnancovi preukázať. Ak zamestnanec poruší liečebný režim, ide o porušenie povinností zamestnanca a zamestnávateľ ho môže písomne upozorniť na porušenie pracovnej disciplíny so Zákonníkom práce predpokladanými následkami.

Ak zamestnanec poberá nemocenské dávky, zamestnávateľ už nie je oprávnený dodržiavanie liečebného režimu kontrolovať (v tomto období už zamestnancovi neposkytuje mzdu/náhradu príjmu). Oprávnenie vykonať kontrolu prechádza na Sociálnu



V roku 2024 nastalo viacero významných zmien v ochrane osobných údajov. Pozývame vás na webinár s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., absolútnou špičkou na GDPR, a to: 4. 12. 2024. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

poistovňu. Zamestnávateľ je však oprávnený podať Sociálnej poisťovni podnet na výkon kontroly dodržiavania liečebného režimu zo strany zamestnanca. Ak by zamestnanec svoju povinnosť dodržiavať

liečebný režim porušil, následkom je odňatie nároku na nemocenské dávky. Nepôjde však o porušenie pracovnej disciplíny [v nadväznosti na znenie ust. § 81 písm. d) Zákonníka práce].

Záver:

Oprávnenia zamestnávateľa kontrolovať zamestnancov sú limitované ustanoveniami Zákonníka práce a súvisiacich predpisov, ako aj Nariadenia GDPR. Ak má zamestnávateľ podozrenie, že zamestnanec nebol na návšteve lekára, ale ten napriek tomu preukáže prekážku v práci na strane zamestnanca originálnym potvrdením lekára, domnievame sa, že zamestnávateľ musí toto potvrdenie akceptovať. V prípade pochybností o lekárovi a jeho vystavovaní potvrdení o prekážke v práci sa môže obrátiť na kontrolný orgán.

V prípade PN je zamestnávateľ oprávnený kontrolovať, či zamestnanec dodržiava liečebný režim po dobu nároku zamestnanca na náhradu príjmu pri dočasnej PN. Po skončení poberania náhrady príjmu a začatí poberania nemocenských dávok prechádza oprávnenie kontrolovať liečebný režim na Sociálnu poisťovňu. Tej môže dať zamestnávateľ podnet na vykonanie kontroly. Porušenie liečebného režimu kontrolovaného zamestnávateľom môže mať za následok písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca. Ak by zamestnanec porušil liečebný režim a kontrolu by vykonávala Sociálna poisťovňa, zamestnanec stráca na nemocenské dávky nárok.

Otázka č. 3: Nedoplatok na poistnom u bývalého zamestnanca

Zamestnanec po rodičovskej dovolenke skončil pracovný pomer. Zamestnávateľ mu vystavil potvrdenie za rok 2023. Bývalý zamestnanec má nedoplatok na sociálnom poistení. Ak nedoplatok zaplatí, bude rozdiel aj v dani, a to minimálny preplatok. Ako riešiť uvedenú situáciu?

S ohľadom na § 131 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a § 141 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v zmysle ktorých zamestnávateľ vykonáva zrážky poistného, ktoré je povinný platiť zamestnanec a za zamestnanca odvádza poistné, zamestnávateľ je povinný vyrovnať aj vzniknuté rozdiely na poistnom, a to bez ohľadu na to, ktorého obdobia sa tieto rozdiely týkajú.

Ak zamestnávateľ vlastnou kontrolou zistí, že zamestnanec má nedoplatok na poistnom na sociálne poistenie, zamestnávateľ je povinný podať opravný mesačný výkaz poistného v súlade s § 231 ods. 1 písm. f) bod 2 zákona o sociálnom poistení za obdobie, v ktorom nedoplatok vznikol, a zároveň nedoplatok uhradiť Sociálnej poisťovni a nedoplatok vyrovnať so zamestnancom. Ak nedoplatok na poistnom zistila kontrolou Sociálna poisťovňa, zamestnávateľ opravný výkaz nepodáva, nedoplatok voči Sociálnej poisťovni aj zamestnancovi vyrovná na základe protokolu o kontrole.

Nedoplatok na poistnom za zamestnanca znižuje základ dane v čase vyrovnania (zrážky nedoplatku), pretože v súlade s § 5



Oslávte s nami 10. ročník konferencie Daňový a odvodový kolotoč v Grandhoteli Starý Smokovec. Rozoberať budeme koncoročné povinnosti a zmeny od roku 2025, a to: 11. – 13. 12. 2024. www.profivzdelavanie.sk.

ods. 8 a § 35 ods. 1 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov sa zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti znižujú o poistné a príspevky, ktoré je povinný platiť zamestnanec a v predchádzajúcom období základ dane o toto poistné znížený nebol.

Znamená to, že daň sa vyrovná v čase vyrovňania nedoplatku na poistnom, a preto sa opravný mesačný prehľad a opravné hlásenie nepodávajú.

Ak ide o bývalého zamestnanca, zrážku nedoplatku na poistnom nie je možné

vykonať, zamestnávateľ je však oprávnený požadovať od neho zaplatenie nedoplatku. Po vyinkasovaní nedoplatku zamestnávateľ bývalému zamestnancovi vystaví a doručí potvrdenie o zaplatení nedoplatku na poistnom na sociálne poistenie (vzor potvrdenia nie je určený).

Bývalý zamestnanec si na základe potvrdenia môže uplatniť zníženie základu dane o zaplatené poistné u súčasného zamestnávateľa, resp. pri podávaní daňového priznania za rok 2024, ak poberá príjem zo závislej činnosti.

Otázka č. 4: Vodiči medzinárodnej prepravy a uplatňovanie legislatívy v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia

Akou legislatívou sa má riadiť zamestnávateľ (s. r. o.), ktorý má sídlo firmy na Slovensku, ak konateľ je Čech a všetci zamestnanci sú Česi? Ide o dopravu do 3,5 t po území EÚ.

Na účely sociálneho a zdravotného poistenia sa pri zamestnávaní občanov krajín EÚ uplatňuje legislatíva EÚ, ktorá stanovuje všeobecné pravidlo určenia príslušnosti právnych predpisov v zmysle článku 11 ods. 3 písm. a) Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, podľa ktorého osoba vykonávajúca činnosť ako zamestnanec v členskom štáte EÚ podlieha právnym predpisom tohto členského štátu.

Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec je povinný platiť poistné na sociálne zabezpečenie podľa právnych predpisov toho

členského štátu, kde vykonáva prácu. V prípade výkonu činnosti zamestnanca na území dvoch a viacerých štátov EÚ (vodiči medzinárodnej prepravy) je možné poistné na sociálne a zdravotné poistenie platiť len do systému jedného štátu, a to na základe potvrdenia PD A1 vydaného príslušnou inštitúciou sociálneho zabezpečenia.

Ak zamestnanec súbežne vykonáva činnosť ako zamestnanec na Slovensku a aj v inom členskom štáte EÚ, je potrebné, **aby o tejto skutočnosti informoval inštitúciu určenú príslušným úradom členského štátu v mieste bydliska** a požiadal o určenie legislatívy, t. j. o vystavenie formulára PD A1.

Bydlisko v zmysle nariadenia je miesto, kde osoba zvyčajne býva, kde má rodinu, majetok, stredisko svojich životných záujmov.



V dňoch 2. – 4. 12. 2024 vás pozývame do vinárskej obce Mikulov. Pod záštitou ministerstiev nahliadneme do daňových a účtovných zákutí podnikania v ČR a SR, a to na Československom daňovom a účtovnom kongrese.

V prípade, ak je bydlisko na Slovensku, uvedenú situáciu oznamuje Sociálnej poisťovni **prostredníctvom Žiadosti na posúdenie a určenie príslušnosti k právnym predpisom u osoby zvyčajne vykonávajúcej činnosť ako zamestnanec v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch EÚ**. Ak Sociálna poisťovňa vydá formulár PD A1, čím potvrdí, že osoba podlieha právnym predpisom Slovenskej republiky, poistné na sociálne a zdravotné poistenie podľa slovenských právnych predpisov sa platí do slovenského systému, a to z príjmov dosahovaných za výkon prác na území Slovenska aj na území mimo Slovenska.

Ak je bydlisko v Českej republike, uvedenú situáciu zamestnanec oznamuje inštitúcii sociálneho zabezpečenia v Českej republike. Ak česká inštitúcia vydá formulár PD A1, čím potvrdí, že osoba podlieha právnym predpisom Českej republiky, poistné

na sociálne a zdravotné poistenie sa platí podľa právnych predpisov Českej republiky z príjmov dosahovaných za výkon prác na území Slovenskej republiky aj na území mimo Slovenskej republiky. Slovenský zamestnávateľ je povinný plniť registračné, odvodové a všetky ostatné povinnosti v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia podľa českej legislatívy. Podrobnosti poskytne česká inštitúcia sociálneho zabezpečenia (www.cssz.cz).

Vyššie uvedené sa vzťahuje aj na konateľa, ak má na účely sociálneho a zdravotného poistenia postavenie zamestnanca. Ak činnosť vykonáva výlučne na území Slovenskej republiky, vzťahuje sa na neho slovenská legislatíva. Ak vykonáva činnosť vo viacerých štátoch EÚ, vzťahuje sa na neho legislatíva štátu na základe potvrdenia PD A1 vydaného príslušnou inštitúciou sociálneho zabezpečenia.

Otázka č. 5: Povinnosti voči zamestnancom vzhľadom na zavedený kamerový systém

Zamestnávateľ zaviedol v prevádzke monitorovanie kamerovým systémom. Aké sú jeho povinnosti voči zamestnancom? Je potrebné, aby zamestnanec podpísal nejaký dokument? Zákazníci sú o monitorovaní priestoru informovaní viditeľne označenou nálepkou.

Na monitorovanie prevádzky kamerovým systémom je potrebné nahliadnuť z dvoch uhlov. Jednak z pohľadu Zákonníka práce zakazujúceho (bez splnenia podmienok) monitorovanie zamestnancov, ako aj z pohľadu ochrany osobných údajov podľa Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane

fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (ďalej len „Nariadenie GDPR“) a zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

V zmysle ust. § 13 ods. 4 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými



Tip

Uľahčíte si povinnosti mzdovej účtovníčky v závere roka 2024. Online školenie k **ročnému zúčtovaniu preddavkov na daň z príjmov s Júliou Pšenkovou** sa koná 18. decembra. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.

A contrario, v prípade, ak u zamestnávateľa existujú vážne dôvody, je oprávnený svojich zamestnancov v zmysle citovaného ustanovenia monitorovať, ale len z daných vážnych dôvodov. Zamestnávateľ tak musí mať (pred začatím monitorovania) vyhodnotené a odôvodnené, že u neho vážne dôvody existujú a až následne je oprávnený monitorovať svojich zamestnancov.

Ak by chcel zamestnávateľ použiť záznam z kamerového systému na pracovnoprávne účely, musí mať v zmysle druhej vety ust. § 13 ods. 4 Zákonníka práce zavedený kontrolný mechanizmus. Pred jeho zavedením je zamestnávateľ povinný:

- a) prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania (ak nepôsobia u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov, je zamestnávateľ v zmysle ust. § 12 ods. 2 Zákonníka práce oprávnený konať sám) a
- b) vopred informovať svojich zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

Využitie kamerového záznamu na pracovnoprávne účely bez splnenia podmienok podľa ust. § 13 ods. 4 Zákonníka práce je porušením Zákonníka práce a zamestnávateľ sa o. i. vystavuje riziku sankcie zo strany príslušného Inšpektorátu práce.

Aj z pohľadu Nariadenia GDPR musí zamestnávateľ ako prevádzkovateľ splniť

povinnosti ešte pred samotným zavedením kamerového systému. Keďže sa spracúvanie údajov kamerovým systémom považuje za operáciu, ktorá môže pravdepodobne viesť k vysokému riziku pre práva a slobody dotknutých osôb (zamestnancov, zákazníkov), podľa čl. 35 Nariadenia GDPR by mal mať prevádzkovateľ (zamestnávateľ) vypracované posúdenie vplyvu na ochranu údajov.

Ďalej musí mať určené účely a právne základy spracúvania osobných údajov dotknutých osôb podľa čl. 5, resp. čl. 6 Nariadenia GDPR. Ďalej má povinnosť informovať všetky dotknuté osoby – zamestnancov aj zákazníkov – o tom, že je konkrétny priestor monitorovaný kamerovým systémom – v zmysle Usmernenia Európskeho výboru pre ochranu údajov č. 3/2019 k spracúvaniu osobných údajov prostredníctvom kamerových zariadení, dostupné na internete: https://dataprotection.gov.sk/files/metod-edpb/usmernenia_k_spracuvaniu_osobnych_udajov_prostrednictvom_kamerovych_zariadeni_v_2-1.pdf (ďalej len „Usmernenie 3/2019“) – v niekoľkých vrstvách (bližšie pozri body 110 a nasl. Usmernenia 3/2019). Tzv. druhá vrstva by mala obsahovať všetky informácie podľa čl. 13 Nariadenia GDPR (bod 117 Usmernenia 3/2019), v prípade obchodu ako priestoru prístupnom zákazníkom musia byť údaje z druhej vrstvy dostupné pri pokladni alebo akomkoľvek inom centrálnom a ľahko prístupnom mieste (bod 119 Usmernenia 3/2019).

Bez splnenia všetkých požiadaviek stanovených Nariadením GDPR nebude možné považovať spracúvanie osobných údajov kamerovým systémom za súladné s Nariadením GDPR, a teda zákonné.



Tip

Účtovníci, uľahčíte si koncoročné povinnosti. V online školení s Ing. Vladimírom Ozimým získate presný postup, **ako zostaviť účtovnú závierku a vyplniť daňové priznanie PO** za rok 2024. Už 10. decembra.

V tejto súvislosti považujeme za potrebné podotknúť, že s kamerovým systémom a záznamami z neho by mali byť oprávnení sa oboznamovať len tí zamestnanci prevádzkovateľa, ktorým uvedené vyplýva

z ich pracovnej náplne, musia byť poučení o povinnosti zachovávať mlčanlivosť a musia im byť dané pokyny, ako majú tieto údaje spracúvať (čl. 29 Nariadenia GDPR).

Záver:

Pred zavedením kamerového systému je zamestnávateľ vo vzťahu k zamestnancom povinný splniť si predovšetkým informačnú povinnosť. Odporúčame, aby mal zamestnávateľ splnenie si informačnej povinnosti tak podľa Zákonníka práce, ako aj podľa Nariadenia GDPR potvrdené zo strany oboznámeného zamestnanca (podpis napr. prezenčnej listiny zo školenia). Zavedenie kamerového systému si ale vyžaduje splnenie aj ďalších povinností, napr. vyhodnotenie vážnych dôvodov zavedenia monitorovania zamestnancov, prerokovanie kontrolného mechanizmu so zástupcami zamestnancov, ako aj povinnosti vzhľadom na požiadavky ochrany osobných údajov v zmysle Nariadenia GDPR.

Otázka č. 6: Archivácia dokumentov

Ako dlho môže alebo musí zamestnávateľ archivovať v osobných (personálnych) zložkách – Osobný dotazník – Kópiu občianskeho preukazu, kartičky zdravotnej poisťovne, výpis z registra trestov (u cudzincov kópie cestovných pasov...) – Potvrdenie o štúdiu (u študentov) – Zápočtové listy od predchádzajúcich zamestnávateľov – Potvrdenie o vedení uchádzača o zamestnanie na ÚP (pred nástupom do spoločnosti) – Potvrdenie o lekárskech prehliadkach – Pracovné zmluvy, prílohy, dodatky, príp. skončenie pracovného pomeru – Mzdové výmery alebo dohody o mzdách – Dohody o ročných cieľoch/odmenách – Podklady pre daňové ročné zúčtovanie?

Archivácia sa ustanovuje v zákone (zákon č. 395/2002 Z. z.) a vyhláske (628/2002 Z. z.) o archívoch a registratúrach.

Spoločnosť by mala mať postup archivácie stanovený internou smernicou (vrátane odstupenia do štátneho archívu).

Pri zamestnancoch sa eviduje:

- osobný spis zamestnanca, ktorého súčasťou je personálna agenda, a
- mzdová agenda.

Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.

V súlade so Zákonníkom práce môže zamestnávateľ zhromažďovať **len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával (článok 11), dokumenty v súlade § 75 a nesmie evidovať dokumenty v súvislosti s § 41 ods. 6.**

Do osobného spisu patrí: vzniku pracovného pomeru, zmena dohodnutých podmienok pracovného pomeru a pri skončení pracovného pomeru – pracovná zmluva, dohoda o zmene pracovnej zmluvy, doplnok



Aké novinky do oblasti BOZP prináša rok 2025? Druhý ročník **konferencie k BOZP** sme pre veľký záujem rozšírili aj o ochranu pred požiarmi. Viac na www.profitvzdelavanie.sk.

k pracovnej zmluve, výstupné listy, zápočtové listy, prihlášky/odhlášky, žiadosť o prijatie do zamestnania, životopis, osobný dotazník, záznam z výberového pohovoru a vyrozhodnutie o výsledku, dohoda o hmotnej zodpovednosti, dohoda o zvýšení kvalifikácie, potvrdenie o zamestnaní, pracovný posudok, popis práce a špecifikácia pracovného miesta, prehlásenie zamestnanca vyjadrujúce súhlas so spracovávaním osobných údajov na pracovnoprávne účely, prípadne prehlásenie zamestnanca vyjadrujúce jeho súhlas s vysielaním na pracovné cesty, dohoda o mzde a mzdových podmienkach, potvrdenie o vstupných informáciách –

pracovný poriadok, kolektívna zmluva, školenie BOZP a PO (vrátane podpísaného záznamu), nahlásenie zmeny osobných údajov, upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny..., prípadne iné doplnené dokumenty.

Lehoty:

- osobné spisy:
 - 70 rokov od narodenia zamestnanca
- Ostatné:
 - mzdové listy 50 rokov,
 - pre účely kontroly – mzdová agenda – do 10 rokov.

Otázka č. 7: Je možné posilať výplatnú pásku elektronicky na súkromný email?

Je možné zasilať výplatné pásky zaheslované na súkromný email zamestnancom? Samozrejme, bude s nimi uzavretá dohoda o zasílaní výplatných pásek elektronicky.

V článku 6 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe týchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (ďalej len: „GDPR“), je uvedené: „Spracúvanie je zákonné iba vtedy a iba v tom rozsahu, keď je splnená aspoň jedna z týchto podmienok:

- a) dotknutá osoba vyjadrila súhlas so spracúvaním svojich osobných údajov na jeden alebo viaceré konkrétne účely;
- b) spracúvanie **je nevyhnutné na plnenie zmluvy**, ktorej zmluvnou stranou je dotknutá osoba, alebo aby sa na základe žiadosti dotknutej osoby vykonali opatrenia pred uzatvorením zmluvy;

- c) spracúvanie je nevyhnutné na splnenie zákonnej povinnosti prevádzkovateľa;
- d) spracúvanie je nevyhnutné, aby sa ochránili životne dôležité záujmy dotknutej osoby alebo inej fyzickej osoby;
- e) spracúvanie je nevyhnutné na splnenie úlohy realizovanej vo verejnom záujme alebo pri výkone verejnej moci zverenej prevádzkovateľovi;
- f) spracúvanie je nevyhnutné na účely oprávnených záujmov, ktoré sleduje prevádzkovateľ alebo tretia strana, s výnimkou prípadov, keď nad takýmito záujmami prevažujú záujmy alebo základné práva a slobody dotknutej osoby, ktoré si vyžadujú ochranu osobných údajov, najmä ak je dotknutou osobou dieťa.“

Ustanovenie § 130 ods. 5 Zákonníka práce uvádza: „Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach



Zodpovedáte za oblasť **GDPR**? Udržte krok s **najnovšími pravidlami** vďaka školeniu s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., ktoré pre vás chystáme vo vychýrených **kúpeľoch Spa Aphrodite**. www.profivzdelavanie.sk.

poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. **Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami.** Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poisťného na zdravotné poistenie, poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na starobné poistenie, poisťné na invalidné poistenie, poisťné na poistenie v nezamestnanosti, poisťné na garančné poistenie, poisťné na úrazové poistenie, poisťné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ

predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.“

Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ je povinný so zamestnancom uzatvoriť dohodu s doručovaním výplatnej pásky elektronickou formou. Právny základ spracúvania osobných údajov bude čl. 6 ods. 1 písm. b) GDPR.

V dohode si zmluvné strany dohodnú, na aký email bude výplatná páska zasielaná. Ak zamestnanec nemá pracovný email, výplatná páska môže byť doručovaná aj na súkromný email.

V dohode je potrebné si dohodnúť aj heslo, heslo nemôže byť rodné číslo alebo časť rodného čísla, pretože to nie je nevyhnutné na dosiahnutie účelu spracúvania, a teda by to bolo v rozpore s § 78 ods. 4 zákona o ochrane osobných údajov.

Záver:



Zákonník práce neupravuje zoznam osobných údajov, ktoré sa na účely uzatvorenia dohody majú použiť a ani neexistuje rozsudok súdu, alebo rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov SR, ktoré by hovorilo o možnosti, že sa ako email môže použiť iba pracovný email. Z toho dôvodu odporúčame si v dohode stanoviť, na aký email sa bude výplatná páska posilať a aké heslo sa použije.

Otázka č. 8: Postavenie zamestnanca vo dvoch členských štátoch EÚ

Zamestnávateľ zamestnal na dohodu s pravidelným príjmom pani, ktorá má trvalý pobyt v ČR. Pani je Slovenka, ktorá študovala VŠ v Česku. Narodilo sa jej tam dieťa, na ktoré poberá rodičovský príspevok v ČR a mala predtým aj prácu, kde momentálne nechodí, lebo je na RP.

Pani momentálne žije v SR, má vybavenú S1 v zdravotnej poisťovni. V SR je

prihlásená v SP. Zdravotná poisťovňa prihlášku nespracovala, pretože je prihlásená do českej ZP. Má zamestnávateľ za ňu povinnosť platiť odvody do ZP v SR alebo ČR? Mala by pani požiadať SP o PD A1 určenie legislatívy, lebo v ČR má síce pracovný pomer neaktívny, ale v SR má dohodu aktívnu s ekonomickým príjmom? Na rozhodnutie má SP lehotu 60 dní a čo dovedy? Stále je



Tip

Chcete mať istotu, že vaša **daňová závierka a daňové priznanie za rok 2024** sú bez chýb? Získajte overené návody na online školení s daňovou poradkyňou Soňou Ugróczy, a to: 30. 1. 2025. www.profivzdelavanie.sk.

riziko, že pani už nebude u zamestnávateľa pracovať.

Na účely sociálneho a zdravotného poistenia sa pri zamestnávaní občanov krajín EÚ uplatňuje legislatíva EÚ, ktorá stanovuje všeobecné pravidlo určenia príslušnosti právnych predpisov v zmysle článku 11 ods. 3 písm. a) Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, podľa ktorého osoba vykonávajúca činnosť ako zamestnanec v členskom štáte EÚ podlieha právnym predpisom tohto členského štátu.

V prípade výkonu činnosti zamestnanca na území dvoch a viacerých štátov EÚ je možné poistné na sociálne a zdravotné poistenie platiť len do systému jedného štátu, a to na základe potvrdenia PD A1 vydaného príslušnou inštitúciou sociálneho zabezpečenia, t. j. **osoba nemôže byť súbežne poistená v dvoch členských štátoch EÚ ako zamestnanec.**

Pri pani z otázky je potrebné zistiť, či aj počas rodičovskej dovolenky má v ČR naďalej postavenie zamestnanca. Ak postavenie zamestnanca v ČR nemá, v českej zdravotnej poisťovni sa musí odhlásiť, pretože jej vzniká povinné poistenie ako zamestnancovi na území SR. Po prihlásení do zdravotnej poisťovne v SR ju môže zamestnávateľ opätovne ako zamestnanca prihlásiť a poistné odviešť.

Ak má pani v ČR naďalej postavenie zamestnanca, postavenie zamestnanca má vo dvoch štátoch, preto o tejto skutočnosti musí informovať inštitúciu určenú príslušným úradom členského štátu v mieste bydliska a požiadať o určenie legislatívy, t. j.

o vystavenie formulára PD A1. Bydlisko v zmysle nariadenia je miesto, kde osoba zvyčajne býva, kde má rodinu, majetok, stredisko svojich životných záujmov.

V prípade, ak je bydlisko na Slovensku, uvedenú situáciu oznamuje Sociálnej poisťovni prostredníctvom Žiadosti na posúdenie a určenie príslušnosti k právnym predpisom u osoby zvyčajne vykonávajúcej činnosť ako zamestnanec v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch EÚ. Ak Sociálna poisťovňa vydá formulár PD A1, čím potvrdí, že osoba podlieha právnym predpisom Slovenskej republiky, poistné na sociálne a zdravotné poistenie podľa slovenských právnych predpisov sa platí do slovenského systému.

Ak je bydlisko v Českej republike, uvedenú situáciu oznamuje inštitúcii sociálneho zabezpečenia v Českej republike. Ak česká inštitúcia vydá formulár PD A1, čím potvrdí, že osoba podlieha právnym predpisom Českej republiky, poistné na sociálne a zdravotné poistenie sa platí podľa právnych predpisov Českej republiky. Slovenský zamestnávateľ je povinný plniť registračné, odvodové a všetky ostatné povinnosti v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia podľa českej legislatívy. Podrobnosti poskytne česká inštitúcia sociálneho zabezpečenia (www.cssz.cz).

Do určenia legislatívy je zamestnávateľ z otázky povinný z dohody zrážať poistné na sociálne a zdravotné poistenie. Poistné do Sociálnej poisťovne je povinný odviešť a poistné na zdravotné poistenie ponechať v depozíte. Ku korekciám a vyrovnaniu môže dôjsť až po jednoznačnom určení legislatívy. Ak formulárom PD A1



Spotrebná daň z tabakových výrobkov sa bude vzťahovať aj na náplne do elektronickej cigarety a nikotínové vrecúška. Dve novely zákona majú až 7 rôznych účinností. Všetko prehľadne nájdete v **ÚZ 33/2024**. www.zakon.sk

bude potvrdená príslušnosť k právnym predpisom Slovenskej republiky, poistné na zdravotné poistenie sa odvedie do zdravotnej poisťovne, do ktorej sa pani prihlási.

Ak formulárom PD A1 bude potvrdená príslušnosť k právnym predpisom Českej republiky, bude potrebné za predmetné obdobie vypočítať, vykázať a odviešť poistné na sociálne a zdravotné poistenie podľa

českej legislatívy a zároveň podať do Sociálnej poisťovne opravné výkazy, na základe ktorých Sociálna poisťovňa poistné zaplatené bez právneho dôvodu vráti.

V prípade rozdielov na poistnom za zamestnanca bude zamestnávateľ povinný rozdiel vyrovnať aj s dohodárkou, a to aj v prípade, ak už nebude mať u zamestnávateľa postavenie zamestnanca.

Otázka č. 9: Činnosť zástupcov zamestnancov

Zamestnankyňa, ktorá je zástupkyňou odborovej organizácie, sa zúčastní zasadania odborovej organizácie mimo priestorov zamestnávateľa. Ide v danom prípade o pracovnú cestu, pri ktorej sa vyžaduje cestovný príkaz zamestnávateľa a zamestnávateľ za danú pracovnú cestu poskytuje zamestnancovi cestovné náhrady?

Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, **sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.** Aby bolo možné považovať účasť zamestnanca na zasadnutí odborovej organizácie za výkon práce, musela by byť splnená podmienka, že ide o činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa.

Ak by bolo potrebné takéto plnenie úloh vykonávať mimo priestorov zamestnávateľa,

potom by išlo o pracovnú cestu aj so všetkými právami a povinnosťami vyplývajúcimi z účasti na pracovnej ceste, t. j. vrátane nároku na cestovné náhrady.

Ak nie je bezprostredný súvis medzi účasťou zamestnanca na zasadnutí odborovej organizácie mimo priestorov zamestnávateľa s plnením úloh zamestnávateľa, potom nejde o výkon práce, a teda nejde ani o pracovnú cestu.

V danom prípade zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Znamená to, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, avšak nepôjde o pracovnú cestu s poskytnutím náhrady za pracovnú cestu.

Záver:



Ak nie je bezprostredný súvis medzi účasťou zamestnanca na zasadnutí odborovej organizácie mimo priestorov zamestnávateľa s plnením úloh zamestnávateľa, zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce.



Tip

Mzdové centrum je spoľahlivá skratka k informáciám a riešeniam z oblasti miezd a personalistiky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

Otázka č. 10: Neplatené voľno/závislá činnosť mimo SR

Zamestnanec spoločnosti bude vykonávať prácu ako expat 1 rok v pobočke spoločnosť v USA. Čo to pre neho znamená z hľadiska zdravotného a sociálneho poistenia? Bude mať v SR prerušené zdravotné a sociálne poistenie (neplatené voľno)? Započítava sa táto odpracovaná doba aj do dôchodku? Odvody by mal mať platené v USA?

V otázke nie je uvedené vyrovnanie právneho vzťahu voči zamestnancovi, tzn. na základe existujúcej pracovnej zmluvy v SR zmení výkon činnosti mimo územia SR alebo zamestnanec podpísal s iným zamestnávateľom v USA novú pracovnú zmluvu a so zamestnávateľom v SR má dohodnuté neplatené voľno. V prípade, ak je na pracovnej zmluve v SR dohodnuté neplatené voľno – zamestnávateľ túto skutočnosť vykáže – oznámi SP/ZP. Vznikom pracovného voľna bez náhrady mzdy vzniká v sociálnom poistení prerušenie poistenia podľa

§ 26 a toto obdobie sa nezapočítava do dôchodkovej evidencie. Avšak v súlade s § 142 si zamestnanec môže sám kedykoľvek dodatočne doplatiť dôchodkové poistenie za obdobie prerušenia. V zdravotnom poistení od nasledujúceho dňa od oznámenia (2N) vzniká povinnosť platiť preddavky ako samoplatiteľ = AVŠAK, ak pracuje, zdržiava sa v cudzine, je povinný sa zo slovenskej zdravotnej poisťovne odhlásiť, pretože mu vzniklo zdravotné poistenie v cudzine.

Zdravotným poistením v cudzine sa na účely zákona ZP rozumie systém zdravotného poistenia financovaný prostredníctvom odvodov na zdravotné poistenie alebo daňového systému príslušného štátu alebo komerčné zdravotné poistenie ustanovené legislatívou príslušného členského štátu pre vykonávanú činnosť; v prípade štátov, ktoré nie sú členskými štátmi, sa týmto pojmom rozumie aj komerčné poistenie liečebných nákladov.

Otázka č. 11: Prednostná pohľadávka

Zamestnankyňa má v súčasnosti u zamestnávateľa evidovaných niekoľko neprednostných exekúcií. Dnes bol doručený exekučný príkaz na začatie uspokojovania: bežného výživného, dlžného výživného, trovy exekúcie. Bežné a dlžné výživné bude uspokojované ako prednostná pohľadávka, ale ako je to s uspokojením trov z uvedenej exekúcie? Budú

sa trovy z uvedenej exekúcie uspokojovať tiež ako prednostná pohľadávka alebo sa trovy zaradia do poradia neprednostných exekúcií?

Zamestnávateľ dostane jeden exekučný titul – trovy sú súčasťou celkovej vymáhanej sumy. Exekučný poriadok stanovuje exekútorovi, ako uspokojuje prijaté plnenia:

§ 60 Priorita uspokojenia vymáhaných nárokov

(1) Plnenia prijaté alebo vymožené z majetku povinného sa na úhradu vymáhanej povinnosti použijú v tomto poradí:

- trovy exekútora, a to vrátane prislúchajúcej dane z pridanej hodnoty,
- istina vymáhanej pohľadávky,



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

- c) príslušenstvo vymáhanej pohľadávky priznané exekučným titulom,
- d) trovy oprávneného.

(3) Ak ide o exekúciu na vymoženie pohľadávky na výživnom, postupuje exekútor v súlade s odsekmi 1 a 2 tak, že prijaté plnenia použije vždy najskôr na bežné výživné.

Exekučný titul obsahuje prednostnú pohľadávku (celková vyčíslená suma) a zamestnávateľ by mal postupovať:

- **1/3** = v prípade neprednostnej pohľadávky je možné zamestnancovi zraziť len jednu vypočítanú tretinu. V prípade, ak je viacero pohľadávok, zrážajú sa vždy v poradí, aké bolo stanovené v súlade s § 131 Zákonníka práce, a to bez ohľadu na to, či ide o prednostnú alebo neprednostnú pohľadávku. Ak majú pohľadávky rovnaký dátum – majú tieto pohľadávky rovnaké poradie. Ak nestačí suma na ne pripadajúca na ich plné uspokojenie, uspokojia sa pomerne.
- **2/3** = je možné zraziť len v prípade prednostnej pohľadávky.

Prednostné pohľadávky sa uspokojujú najprv z druhej tretiny, a až vtedy, ak táto tretina na ich úhradu nestačí, uspokojujú sa spolu s ostatnými pohľadávkami z prvej tretiny.

Z druhej tretiny sa uspokojia bez zreteľa na poradie najskôr pohľadávky výživného a až potom ostatné prednostné pohľadávky.

Ak suma zrazená z druhej tretiny nestačí na uspokojenie všetkých pohľadávok výživného:

- uspokojí sa najprv bežné výživné všetkých oprávnených a až potom nedoplatky za skorší čas, a to podľa pomeru bežného výživného,
- ak by však sumou zrazenou z druhej tretiny nebolo kryté ani bežné výživné všetkých oprávnených, rozdelí sa medzi nich suma zrazená z druhej tretiny pomerne podľa výšky bežného výživného bez ohľadu na výšku nedoplatkov.
- **3/3** = z tretej tretiny sa zrážky nevykonávajú, ostáva zamestnancovi.

Otázka č. 12: Priemerný zárobok

Zamestnanec pracoval 4 dni v I. štvrtroku 2024 a mal vyplatenú odmenu. Ostatné dni neodpracoval z dôvodu práceneschopnosti. Dovenkový priemer vyskočil na 37 €.

Zamestnanec čerpal dovolenku v II. štvrtroku a náhrada mzdy mu vyšla skoro 1 500 € za 5 dní čerpania dovolenky.

Čo v takom prípade? Je zamestnávateľ povinný túto mzdu vyplatiť aj napriek tomu, že zamestnanec bol 1. štvrtrok na PN?

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.



Tip

Uvítali by ste konkrétnu tému? Pošlite svoj tip na hornikova@pp.sk.

Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, **používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok**. Zamestnanec v otázke neodpracoval aspoň 21 dní alebo

168 hodín vo štvrtroku predchádzajúcom mesiacu, kedy chce zamestnávateľ použiť priemerný zárobok, preto zamestnávateľ nepočíta priemerný zárobok, ale počíta pravdepodobný zárobok.

Náhrada mzdy, jej výpočet a použitie v praxi

Ustanovenie § 134 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce upravuje, že pravdepodobný zárobok sa má zistiť zo mzdy, ktorú by zamestnanec zrejme dosiahol, keby pracoval. Spôsob zistenia výšky predpokladanej mzdy už však presne neupravuje, a to z dôvodu zmluvnej voľnosti pri dojednávaní mzdových podmienok. **Zamestnávateľ je však povinný pri zistení predpokladanej sumy mzdy vychádzať zo súhrnu všetkých zložiek mzdy, na ktoré by zamestnancovi skutočne vznikol nárok, keby vykonával prácu dohodnutú v pracovnej zmluve.**

To znamená, že predpokladaná celková suma mzdy, z ktorej sa bude zisťovať pravdepodobný zárobok zamestnanca, musí zodpovedať mzde, na akú by zamestnancovi reálne vznikol nárok, ak by počas rozhodujúceho obdobia vykonával prácu. Zamestnávateľ pri výpočte predpokladanej mzdy počíta do jej úhrnu **aj odmenu, prípadne jej časť, ak by išlo o odmenu,**

ktorá nesúvisí s daným štvrtkom. Prepočet odmeny, ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok, upravuje § 134 ods. 6 Zákonníka práce.

Druhý spôsob, ako zistiť pravdepodobný zárobok, je vychádzať z priemerného zárobku porovnateľných zamestnancov, aspoň dvoch alebo troch, a vypočítat priemerový zárobok z ich priemerného zárobku. Pri zisťovaní pravdepodobného zárobku treba zvoliť ten spôsob, ktorým sa zistí pravdepodobný zárobok v najvyššej možnej miere zodpovedajúci predpokladanému priemernému zárobku.

Zo zadania otázky predpokladáme, že zamestnávateľ vypočítal priemerný zárobok z údajov o mzde za odpracované štyri dni vrátane odmeny, čo nie je v súlade s vyššie uvedeným. Musí vypočítat pravdepodobný zárobok zamestnanca za I. štvrtrok 2024, ktorým preplatí náhradu mzdy zamestnanca v druhom štvrtroku 2024.

Otázka č. 13: Požiadavka na doloženie výpisu z registra trestov

Je v súlade so zákonom, ak zamestnávateľ požaduje od svojich zamestnancov, ako aj dodávateľov (outsourcing) v oblasti IT výpis z registra trestov?

V zmysle ust. § 41 ods. 6 písm. c) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom

znení (ďalej len „Zákonník práce“) zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie... c) **o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická**



Tip

Zamerajte svoju reklamu cielene. Ponúkame nezávislý mediálny priestor. Kontaktujte nás na inzercia@pp.sk.

osoba vykonávať. V zmysle čl. 10 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (ďalej len „Nariadenie GDPR“) spracúvanie osobných údajov týkajúcich sa uznania viny za trestné činy a priestupky alebo súvisiacich bezpečnostných opatrení založených na článku 6 ods. 1 sa vykonáva len pod kontrolou orgánu verejnej moci, alebo ak je spracúvanie povolené právom Únie alebo právom členského štátu poskytujúcim primerané záruky ochrany práv a slobôd dotknutých osôb. Každý komplexný register uznania viny za trestné činy sa vedie iba pod kontrolou orgánu verejnej moci.

V zásade možno konštatovať, že zamestnávateľ nemôže od svojich zamestnancov, resp. od osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie požadovať doklad o ich bezúhonnosti (formou doručenia výpisu z registra trestov). Samotný Zákonník práce spracúvanie týchto údajov zakazuje, ak požiadavka bezúhonnosti nevyplýva z osobitných predpisov – napr. podľa ust. § 44 zákona č. 473/2005 Z. z. o poskytovaní služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o súkromnej bezpečnosti) môže prevádzkovateľ SBS zamestnávať len bezúhonných zamestnancov, t. j. zamestnávateľ je podľa zákona povinný požadovať od zamestnanca/uchádzača o zamestnanie výpis z registra trestov za účelom preukázania bezúhonnosti. Požiadavka bezúhonnosti, a teda aj požiadavka na preukázanie „čistého“ výpisu z registra trestov, môže vyplývať aj z povahy práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

V tomto prípade ale musí byť zamestnávateľ schopný do detailov odôvodniť, prečo požaduje od svojich zamestnancov predloženie výpisu z registra trestov – prečo to vyžaduje povaha práce, ktorú majú vykonávať. Sme toho názoru, že napr. oboznamovanie sa s citlivými informáciami nie je dostatočným dôvodom pre to, aby sa zamestnávateľ musel oboznamovať s osobnými údajmi týkajúcimi sa uznania viny za trestné činy a priestupky (aby pracovnú pozíciu, na ktorej sa zamestnanci oboznamujú s citlivými informáciami vykonávali len bezúhonní zamestnanci).

Na ochranu zamestnávateľa slúži povinnosť mlčanlivosti, príp. povinnosť nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa podľa ust. § 81 Zákonníka práce.

Vo vzťahu k zmluvným partnerom (zamestnancom zmluvného partnera) nie je v právnych predpisoch (napr. Obchodný zákonník) stanovené, či uvedené údaje možno požadovať alebo nie. Sme toho názoru, že nie. Ak právnická osoba uzatvorí zmluvu s obchodným partnerom, v ktorej si stanoví, že mu obchodný partner predloží výpisy z registra trestov zamestnancov, ktorí budú službu v mene obchodného partnera poskytovať, takáto požiadavka by podľa nášho názoru bola neoprávneným spracúvaním osobných údajov. Vieme si predstaviť, že v obchodnej zmluve bude záväzok zmluvného partnera, že službu bude poskytovať len bezúhonnými osobami.

Opätovne ale narážame na vyššie analyzované ustanovenie Zákonníka práce, kedy zamestnávateľ smie požadovať informácie o bezúhonnosti len v zákonom stanovených



Od 1. 8. a 1. 1. 2025 sa mení Zákonník práce. Rozširuje uplatnenie rekreačného poukazu, sprísňuje podmienky pracujúcich 15-ročných, povinnosti subdodávateľov. Zmeny nájdete v **ÚZ č. 27/2024**. www.zakon.sk.

případoch. Máme za to, že len požiadavka zmluvného partnera nie je dostatočným dôvodom, pre ktorý si môže zamestnávateľ uplatniť výnimku zo zákazu požadovania informácií o bezúhonnosti.

Záverom by sme radi poukázali aj na ust. čl. 10 Nariadenia GDPR. V zmysle uvedeného ustanovenia môže prevádzkovateľ spracúvať osobné údaje o bezúhonnosti (o uznaní viny za trestné činy a priestupky), ak je orgánom verejnej moci, resp. ak právo Únie (členského štátu) povoľuje toto spracúvanie a zároveň poskytuje primerané záruky

ochrany práv a slobôd dotknutých osôb. V uvedenom kontexte sa v posudzovanom prípade vraciame späť k ust. § 41 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce.

Teda požiadavka na bezúhonnosť musí vyplývať z osobitného predpisu alebo z povahy práce a len vtedy je možné (samozrejme, za splnenia všetkých, Nariadením GDPR, požiadaviek ako je určenie účelu a právneho základu spracúvania osobných údajov, splnenia si informačnej povinnosti atď.) osobné údaje o bezúhonnosti dotknutej osoby spracúvať.

Záver:

Zákonník práce zakazuje zamestnávateľovi požadovať od zamestnanca/uchádzača o zamestnanie informácie o bezúhonnosti, ktorá sa preukazuje výpisom z registra trestov, ak požiadavka bezúhonnosti nevyplýva z osobitného predpisu alebo z povahy práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. V prípade druhej z výnimiek zo zákazu musí zamestnávateľ byť schopný odôvodniť, prečo povaha vykonávanej práce požaduje, aby túto vykonávali len bezúhonní zamestnanci. Máme za to, že toto odôvodnenie musí byť dostatočne detailné, aby napr. uspokojilo aj inšpektorát práce v prípade vykonávanej kontroly. Zároveň musí zamestnávateľ ako prevádzkovateľ dbať aj na Nariadenie GDPR, ktoré oprávňuje spracúvať údaje o uznaní viny za trestné činy/priestupky orgánom verejnej moci a iným prevádzkovateľom, ktorým toto oprávnenie vyplýva z práva Únie. Ak prevádzkovateľ (zamestnávateľ) odôvodní požiadavku na preukázanie bezúhonnosti podľa Zákonníka práce, musí zároveň splniť všetky požiadavky Nariadenia GDPR – stanovenie účelu, právneho základu, informovanie dotknutých osôb, bezpečnostné opatrenia atď.

Otázka č. 14: Študent/SZČO a odvody do zdravotnej poisťovne

Študent denného štúdia mal zároveň príjem zo živnosti. Študentom bol celý rok 2023 a živnosť mal od marca 2023. Predavky na ZP a SP neplatil žiadne počas celého roka. Jeho príjmy zo živnosti boli za rok 2023 – 7 814 € a výdavky boli 5 765,34 €. Aká povinnosť do zdravotnej poisťovne mu vznikne za rok 2023? Akým spôsobom sa dostať k sume a výpočtu?

Pri založení úplne novej živnosti = SZČO, ktorá má poistenie v súbehu s poistením štátu (študent), nie je povinná platiť mesačné preddavky zdravotného poistenia, pretože nie je z akého príjmu vychádzať.

Zdravotné poistenie funguje na báze ročného zúčtovania, v ktorom sa zúčtujú zaplatené mesačné preddavky za daný rok. Zdravotná poisťovňa je povinná vykonať



100 % overené a odborné informácie z oblasti daní, účtovníctva, miezd, práva a verejnej správy nájdete na www.zakon.sk. V e-shope si vyberiete z elektronických i tlačенých zdrojov. Zjednodušia vám prácu.

ročné zúčtovanie – vychádza z údajov uvedených v daňovom priznaní, ktoré jej poskytne finančná správa a jej výsledok ročného zúčtovania písomne oznámi poistencovi. Výsledkom môže byť nedoplatok/preplatok na poistnom. Zároveň v ročnom zúčtovaní vypočíta aj mesačnú výšku preddavkov na budúce obdobie.

Ak je SZČO súčasne zamestnancom alebo poistencom štátu podľa § 11 ods. 7 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení, nie je povinná odvádzať preddavok na poistné, ak výška preddavku nedosahuje aspoň 3 €.

Ak presahuje, platí preddavok v skutočne vypočítanej výške.

Na výpočet sú potrebné tieto údaje:

- Čiastkový základ dane § 6 (ďalej len ČZD § 6) = to je príjem po odpočítaní výdavkov = „čistý príjem – zisk“.
- Suma zaplateného zdravotného a sociálneho poistného, o ktorú si SZČO znížila ČZD § 6.
- Podiel = počet mesiacov trvania poistenia SZČO (Na kalendárny mesiac, v ktorého priebehu sa začala vykonávať samostatná zárobková

činnosť po prvom dni v tomto mesiaci, sa neprihliada.)

- Zákonom stanovený koeficient 1,486.

Ročné zúčtovanie:

- ČZD § 6 + zaplatené poistné ZP a SP / koeficient = ROČNÝ vymeriavací základ

Z vypočítaného vymeriavacieho základu sa príslušnou percentuálnou sadzbou FO vypočíta ročné poistné. Z vypočítaného ročného poistného sa odpočítajú zaplatené preddavky a rozdiel je nedoplatok/preplatok.

Mesačný vymeriavací základ sa vypočíta:

- ČZD § 6 + zaplatené poistné ZP a SP / koeficient / počet mesiacov

Z vypočítaného mesačného vymeriavacieho základu sa príslušnou percentuálnou sadzbou FO vypočíta mesačný preddavok na poistné.

DP 2023

- = ročné zúčtovanie v roku 2024 za rok 2023
- = stanovené preddavky na poistné na obdobie od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2025.

Otázka č. 15: Príspevok na stravovanie v rámci flexibilnej pracovnej doby

Ako sa má prihliadať na nárok na stravnú jednotku (finančný príspevok/gastro karta), ak: Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. V akom rozsahu pri flexibilnom

pracovnom čase je ohraničená pracovná zmena?

1. Napríklad pri 50 % úväzku (4 hod.) zamestnanec v rámci flexibilnej pracovnej doby zostane jeden deň pracovať o hodinu dlhšie (bez priznania nadčasu). Má v tomto dni nárok na stravný lístok, keď štandardná



Tip

Už nás nemusíte len čítať, môžete nás aj počuť: otázky z Daňovej a Mzdovej pohotovosti nájdete pravidelne v našom podcaste – počúvajte na svojej obľúbenej podcastovej platforme.

zmena je 4-hodinová? Bol by rozdiel vo vnímaní priznania stravného lístka, ak by daná hodina bola priznaná, resp. schválená ako nadčas?

2. Napríklad zamestnanec pri 100 % úväzku (8 hod.) v rámci flexibilnej pracovnej doby má ospravedlnenú neprítomnosť 5 hodín (lekár), čiže podľa zmeny pracuje 3 hodiny, ale v realite v rámci flexibilného pracovného času odpracuje až 5 hodín (bez priznania nadčasu). Pri nároku na stravný lístok sa prihliada na 3 hodiny alebo 5 hodín?

Povinnosť zabezpečiť stravovanie má zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi.

Túto povinnosť však nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu a voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.

Pozor, aj tu však existuje výnimka. **Urobiť tak totiž musí v prípade zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.** Povinnosť zamestnávateľa sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu vo verejnom záujme v zahraničí.

Flexibilný pracovný čas je spravidla rozdelený na povinný úsek (časové rozmedzie, kedy musí byť zamestnanec v práci) a voľiteľné hodiny, ktoré môže odpracovať tak, ako mu to vyhovuje – spoločne tieto dve časti dávajú osemhodinový pracovný čas (alebo iný podľa pracovnej zmluvy).

Najčastejšie býva povinný úsek v čase od 9:00 do 15:00 hod., ale pokojne môže byť povinný blok stanovený aj v menšom rozsahu, než je vyššie uvedených šesť hodín.

Zmyslom týchto pevných hodín je najmä to, aby zamestnávateľ mohol rátať so zamestnancom na pracovisku.

R

Záver

1. Nie, nebol by rozdiel vo vnímaní priznania stravného lístka pri priznaní hodiny ako nadčas.
2. Pri nároku na stravný lístok prihliadame na odpracované 3 hodiny a v uvedenom zamestnanec nemá nárok na stravný lístok.

Otázka č. 16: Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy a písomná informácia o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

Zamestnávateľ plánuje zamestnať nového zamestnanca na pracovnú pozíciu vrátnik, ktorý bude pracovať v nepretržitej prevádzke. Čo je potrebné medzi zamestnávateľom a zamestnancom dohodnúť?

Pracovný pomer na pracovnú pozíciu vrátnik je potrebné založiť písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Pracovná zmluva musí obsahovať identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca.

PP

Tip

Denne sledujeme všetky dôležité zmeny z oblasti miezd a personalistiky a odpovedáme na vaše otázky. Viac na: www.mzdovecentrum.sk.

V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- druh práce a jeho stručná charakteristika,
- miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec,
- deň nástupu do práce,
- mzdové podmienky.

V prípade, že sú mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, potom v pracovnej zmluve stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia Zákonníka práce alebo osobitného predpisu.

V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú zamestnávateľ a zamestnanec záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

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

Zároveň je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o jeho pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania, ak ich

neobsahuje pracovná zmluva, a to s nasledujúcimi údajmi:

- spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce,
- ustanovený týždenný pracovný čas, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a § 87a Zákonníka práce, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas,
- výmera dovolenky alebo spôsob jej určenia,
- splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane výplatných termínov,
- pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru,
- právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah.

Záver:

Pri uzatváraní pracovného pomeru medzi zamestnávateľom a zamestnancom na pracovnú pozíciu vrátnik je potrebné dohodnúť podstatné náležitosti pracovnej zmluvy a taktiež zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnania.



Nemáte čas sledovať zmeny v legislatíve? Robíme to za vás. Úplné znenia zákonov prinášajú znenia novelizovaných právnych predpisov, v ktorých sú zapracované všetky zmeny. Viac na: www.zakon.sk.

Vyhľadávač PMPP

ročník 2024

Vysvetlivky:

Z – zákon, nariadenie, opatrenie

Č – článok

V – vzor (počet)

K – komentár

P – príklad (počet)

T – tlačivo (počet)

Oblasť	Názov príspevku	PMPP č.	Str.	Z	K	Č	P	V	T
Bezpečnosť práce	Postup zamestnanca v prípade diskriminácie na pracovisku	1/2024	150			x			
	Zranenie na firemnom teambuildingu z pohľadu pracovných úrazov	1/2024	158			x			
	Ako postupovať pri pracovnom úraze	1/2024	163			x			
	Ochranné pracovné prostriedky – dioptrické okuliare	2-3/2024	89			x			
	Povinnosť zamestnávateľa hradíť náklady na okuliare alebo kontaktné šošovky	2-3/2024	177				x		
	Práca so zobrazovacími jednotkami	4-5/2024	206					x	
	Špeciálne korekčné prostriedky na prácu so zobrazovacími jednotkami	11/2024	112			x			
	Ochrana zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym faktorom, mutagénnym faktorom alebo reprodukčne toxickým faktorom pri práci	11/2024	127			x			
	Zverejňovanie fotografií a videí na internete	11/2024	141			x			
	Kamerový systém	11/2024	146			x			
Daň z príjmov	BOZP a OPP školenie zamestnancov pracujúcich na základe dohody	14-15/2024	188				x		
	Vybrané príjmy dosahované fyzickou osobou, zdaňované daňou z príjmov z vyčísleného základu dane pri ostatných príjmoch	1/2024	93			x			
	Daňový bonus na zamestnané študujúce dieťa	1/2024	176				x		
	Zdaňovanie príjmov z predaja cenných papierov aj so zmenami schválenými v roku 2022	2-3/2024	102			x			
	Daňový bonus a vylúčenie zo školy	2-3/2024	182				x		
	Odmena členom občianskeho združenia	2-3/2024	183				x		
	Ročné zúčtovanie preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti a hlásenie o vyúčtovaní dane za rok 2023	4-5/2024	6			x			
	Daňový bonus	8/2024	178				x		
	Nepeňažný príjem zamestnanca oslobodený do 500 eur - tlačivo	8/2024	169				x		
	Nepeňažný príjem do 500 € v rôznej výške	8/2024	177				x		
	Nezdaniteľná časť základu dane	8/2024	169				x		
	Darčkové poukážky a oslobodenie do 500 €	8/2024	179				x		
	Dividenda vyplatená konateľovi bez podielu na základnom imaní	8/2024	180				x		

Oblasť	Názov príspevku	PMPP č.	Str.	Z	K	Č	P	V	T
Daň z príjmov	Celoeurópsky osobný dôchodkový produkt z pohľadu dane z príjmov	9-10/2024	76				x		
	Poistné na komerčné poistenie zamestnancov – zdanie alebo oslobodenie od dane	9-10/2024	189				x		
	Zdanenie dividend a predaj akcií	9-10/2024	193				x		
	Zdanie honorárov vyplácaných podľa autorského zákona	11/2024	69			x			
	Úhrada výdavkov zamestnanca pri home office	11/2024	174				x		
	Vlastný príjem manželky	11/2024	184				x		
	Zníženie zákonného rezervného fondu	11/2024	188				x		
	Príspevok zamestnávateľa na celoeurópsky osobný dôchodkový produkt zamestnanca	11/2024	193				x		
	Zamestnanecké benefity z pohľadu zákona o dani z príjmov	14-15/2024	112			x			
	Zamestnávanie mladistvých od 1. 8. 2024	14-15/2024	129			x			
	Osobitná zodpovednosť zamestnanca za škodu – 2. časť	14-15/2024	138			x			
Právne predpisy	Komentár k zákonu o dobrovoľníctve	1/2024	5	x	x				
	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce s komentárom	6-7/2024	8	x	x	x			
	Novely zákona o dani z príjmov a zmeny z nich vyplývajúce s účinnosťou od 1. 1. 2024	6-7/2024	418	x		x			
	Úplné znenie zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku s komentárom	14-15/2024	3		x	x			
	Úplné znenie zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa	12-13/2024	51		x	x			
Poistenie, odvody a dávky	Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka – spoločné znaky a rozdiely	2-3/2024	89			x			
	Odmena konateľa a prihlásenie do Sociálnej poisťovne	2-3/2024	174				x		
	Počet hodín v mesačnom výkaze	2-3/2024	176				x		
	Výpočet minimálneho preddavku ZP	2-3/2024	179				x		
	Odvody poistného od 1. januára 2024	2-3/2024	70			x			
	Zmeny v oblasti dôchodkov v roku 2024	8/2024	88			x			
	Žiacka/študentka a materské	9-10/2024	188				x		
	Spätne priznaný invalidný dôchodok a preplatok na zdravotnom poistení	9-10/2024	189				x		
	Pracujúci študent a nárok na prídavky a daňový bonus	9-10/2024	196				x		
	Materské otca dvojčiek	9-10/2024	197				x		
	Úprava maximálneho vymeriavacieho základu podľa počtu dní, za ktoré sa platí poistné na sociálne poistenie	9-10/2024	198				x		
	Rozhodujúce obdobie	9-10/2024	199				x		
	Predčasný starobný dôchodok a trinásť dôchodok po novom	11/2024	40			x			



Tip

NRSR schválila novelu zákona o sociálnom poistení. Zavádza sa plnohodnotný 13. dôchodok. Účinnosť novely je 1. 7. 2024 a celá je obsiahnutá v **UZ č. 13/2024**. Volajte na +421 41 70 53 222.

Oblasť	Názov príspevku	PMPP č.	Str.	Z	K	Č	P	V	T
Poistenie, odvody a dávky	Priznanie invalidného dôchodku a odvody na zdravotné poistenie	11/2024	185				x		
	Sirotský dôchodok	12-13/2024	119			x			
	Životné minimum od 1. júla 2024	12-13/2024	128			x			
	Rodičovská dovolenka do 6 rokov veku dieťaťa	12-13/2024	176				x		
Mzdy	Mzda profesionálneho náhradného rodiča od 1. septembra 2023	1/2024	82			x			
	Zmeny v preukazovaní plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím za rok 2023	4-5/2024	96			x			
	Pravdepodobný denný vymeriavací základ	8/2024	175				x		
	Prekážka v práci a výpočet mzdy	11/2024	187				x		
	Pravdepodobný zárobok	11/2024	187				x		
	Odmeňovanie vodiča autobusu na pracovnej ceste	11/2024	190				x		
	Odmeňovanie spoločníka	11/2024	195				x		
	Slovenský platiteľ mzdy/zahraničný preddavok na daň	12-13/2024	173				x		
	Naturálna mzda	12-13/2024	178				x		
	Vypлатenie mzdy v subdodávateľských reťazcoch	14-15/2024	104			x			
Mzdová účtáreň	Preplatenie dovolenky a odvody	14-15/2024	190				x		
	Povinnosti zamestnávateľa v oblasti mzdového účtovníctva pri uzatváraní roku 2023 a pri prechode na rok 2024	2-3/2024	4			x			
	Povinnosti poistenca a platiteľov poistného voči zdravotnej poisťovni	2-3/2024	31			x			
	Mzdové veličiny v roku 2024	2-3/2024	50			x			
	Nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka	2-3/2024	65			x			
	Zamestnávanie dohodárov a odvodové zataženie v roku 2024	9-10/2024	53			x			
	Nepostihnuteľné sumy pri zrážkach zo mzdy	11/2024	171				x		
	Ako postupovať, ak ste si najali externú spoločnosť na „zviazanie“ papierových mzdových listov?	11/2024	178				x		
Ochrana osobných údajov	Príspevok na rekreáciu zamestnancov v roku 2024	12-13/2024	132			x			
	Spracúvanie osobných údajov zdravotníckeho zamestnanca vo výberovom konaní	4-5/2024	198			x			
	Uchovávanie GDPR dokumentácie	8/2024	183				x		
	Informovanie zamestnanca podľa č. 13 GDPR	11/2024	172				x		
	Stanovenie lehoty v prípade knihy návštev	11/2024	178				x		
Cestovné náhrady	Spracúvanie fotografií z prezentačných akcií zamestnávateľa	14-15/2024	186				x		
	Krátenie cestovných náhrad	1/2024	174				x		



Tip

Novelou zákonov o spotrebných daniach dochádza k zníženiu administratívnej záťaže a zosúladeniu s ústavou. Všetkých 269 zmien v zákonoch nájdete v ÚZ č. 12/2024. Viac na: www.zakon.sk.

V

Oblasť	Názov príspevku	PMPP č.	Str.	Z	K	Č	P	V	T
Cestovné náhrady	Krátenie cestovných náhrad o poskytnuté raňajky	12-13/2024	181				x		
	Posúdenie zdaňovania cestovných náhrad	12-13/2024	189				x		
	Spotreba PHL – služobné autá aj na súkromné účely	1/2024	177				x		
Personalistika	Manažment ľudských zdrojov v ére digitalizácie	2-3/2024	133			x			
	Na jazyku záleží – efektívna obchodná komunikácia	2-3/2024	137			x			
	Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní	2-3/2024	140			x			
	Personalistika pre začínajúcich personalistov	8/2024	146			x			
	Evidencia pracovného času	8/2024	171				x		
	Vymazanie osobných údajov zamestnanca	8/2024	180				x		
	Benefit Sick day	8/2024	182				x		
	Založenie a vznik pracovného pomeru	8/2024	43			x			
	Oprava dochádzky	11/2024	192				x		
	Nahlasovanie voľných pracovných miest	12-13/2024	139			x			
	Skončenie pracovného pomeru zamestnanca	12-13/2024	144			x			
Rôzne	Mandátna zmluva	2-3/2024	159			x			
	Zmeny v spôsobe registrácií prvozapisu s. r. o. od 1. 11. 2023	4-5/2024	195			x			
	Sociálny fond v roku 2024	8/2024	104			x			
	Manažér ako konfliktový preventista	8/2024	125			x			
	Používanie motorového vozidla na podnikateľské aj súkromné účely	8/2024	167				x		
	Odmena a práceneschopnosť	8/2024	173				x		
	Odmeny a odvody členov predstavenstva a dozornej rady	8/2024	174				x		
	Podnikové štipendium	8/2024	176				x		
	Rola compliance zamestnanca v organizácii	9-10/2024	62			x			
	Umelec ako slobodné povolanie – aktuálny právny stav	9-10/2024	67			x			
	Doktorandi – doktorandské štúdium a zárobková činnosť	9-10/2024	83			x			
	Prípustnosť nezákonne získaného dôkazu v konaní o neplatnosť výpovede	9-10/2024	106			x			
	Manažérska zmluva	9-10/2024	114			x			
	Vreckové pre konateľa	9-10/2024	187				x		
	Príspevok na štátne bývanie	9-10/2024	182				x		
	Aktívne opatrenia na trhu práce	11/2024	54			x			
	Odmena konateľa za výkon funkcie konateľa	11/2024	80			x			
	Nový zákon o ochrane spotrebiteľa	11/2024	93			x			
	Zmluva uzavretá na diaľku a zmluva uzavretá mimo prevádzkových priestorov obchodníka	11/2024	101			x			



Tip

Od augusta musia mať všetky vozidlá s rýchlosťou nad 25 km/h alebo váhou nad 25 kg a rýchlosťou nad 14 km/h povinné PZP. Čo ostatné ešte mení zákon č. 381/2001 Z. z., sa dozviete v **UZ č. 28/2024**. www.zakon.sk

Oblasť	Názov príspevku	PMPP č.	Str.	Z	K	Č	P	V	T
Rôzne	Odškodné za zmeškaný let	11/2024	107			x			
	Refakturácia opravy – notebook poškodený zamestnancom	11/2024	179				x		
	Konateľ poberateľom predčasného starobného dôchodku	11/2024	179				x		
	Zmena majetkovej účasti na účely garančného poistenia	11/2024	180				X		
	Pracovná cesta	11/2024	180				X		
	Povinnosť zamestnávateľa hradiť náklady na okuliare alebo kontaktné šošovky	11/2024	181				x		
	Obmedzenia štátneho zamestnanca	11/2024	184				x		
	Príspevok zo sociálneho fondu	11/2024	185				x		
	Postup pri ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti u zamestnávateľa s viac ako 50 zamestnancami	11/2024	196				x		
	Duálne vzdelávanie a povinnosti zamestnávateľa	12-13/2024	101			x			
	Praktické vyučovanie formou odbornej praxe u zamestnávateľa	12-13/2024	111			x			
	Spätné poskytnutie stravovacích poukázok	12-13/2024	172				x		
	Stravovanie pri dvoch nočných zmenách za sebou	12-13/2024	175				x		
	Príspevok na stravovanie učňov	12-13/2024	178				x		
	Prekážka z dôvodu výkonu verejnej funkcie	12-13/2024	182				x		
	Nepeňažný príjem konateľa	12-13/2024	183				x		
	Platenie poistného po obnove živnostenského oprávnenia	12-13/2024	184				x		
	Člen dozornej rady – povinnosti voči Sociálnej a zdravotnej poisťovni	12-13/2024	186				x		
	Dôchodca ako živnostník	14-15/2024	179			x			
Vyslanie zamestnancov	Súdny spor – odstupné ako zdaniteľný príjem zamestnanca	14-15/2024	187				x		
	Odvody pri činnosti zamestnanca v dvoch krajinách EÚ	1/2024	172				x		
	Cezhraničné poskytovanie služieb	2-3/2024	180				x		
Zákonník práce	Vysielanie zamestnancov a zahraničná pracovná cesta	4-5/2024	130			x			
	Návštevy zamestnancov u lekára a sprevádzanie rodinného príslušníka	1/2024	122			x			
	Hromadné prepúšťanie	1/2024	143			x			
	Doručovanie dokladov zamestnancovi	1/2024	170				x		
	Organizačná zmena a ponuková povinnosť	1/2024	172				x		
	Pracovné voľno na výkon občianskych povinností	1/2024	174				x		
	Dohoda o brigádnickej práci študenta a dohoda o pracovnej činnosti	1/2024	175				x		
	Rekreácia zamestnancov	1/2024	176				x		
	Nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca	2-3/2024	95			x			



Tip

Poznáme dátum 3. ročníka konferencie Stavebné právo. V dňoch 26. – 27. 11. 2024 vás pozývame do Grand Hotelu Bellevue, kde si predstavíme pripravovanú legislatívnu reformu v oblasti výstavby. Viac info na www.profivzdelavanie.sk.

Oblasť	Názov príspevku	PMPP č.	Str.	Z	K	Č	P	V	T
Zákonník práce	Forma stravovania	2-3/2024	173				x		
	Odmena pri životnom jubileu	2-3/2024	174				x		
	Stravovanie zamestnancov pracujúcich prostredníctvom konta pracovného času	2-3/2024	175				x		
	Tvorba sociálneho fondu	2-3/2024	182				x		
	Pracovné právo – zhrnutie roku 2023 a výhľad na rok 2024	4-5/2024	109			x			
	Aktuálna právna úprava zamestnávania cudzincov s ťažiskom na štátnych príslušníkoch tretích krajín	4-5/2024	145			x			
	Právne postavenie a činnosť zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa	4-5/2024	155			x			
	Pracovná disciplína zamestnanca	4-5/2024	185			x			
	Monitorovanie zamestnancov	8/2024	5			x			
	Zamestnávanie zamestnancov SBS služby	8/2024	32			x			
	Zamestnávanie zdravotníckych zamestnancov	8/2024	40			x			
	Konanie za zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch	8/2024	48			x			
	Doručovanie v pracovnoprávných vzťahoch v rozhodnutiach súdov	8/2024	61			x			
	Dobré mravy v pracovnoprávných vzťahoch	8/2024	72			x			
	Absencia z dôvodu návštevy lekára	8/2024	80			x			
	Príspevok na rekreáciu	8/2024	170				x		
	Rekondičný pobyt	8/2024	171				x		
	Zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky	8/2024	175				x		
	Platobná neschopnosť zamestnávateľa – nároky zamestnancov	8/2024	10			x			
	Najčastejšie chyby a omyly v pracovnom práve	9-10/2024	21			x			
	Príspevok na rekreáciu zamestnancov	9-10/2024	28			x			
	Príspevok na športovú činnosť dieťaťa	9-10/2024	37			x			
	Pracujúci študent a odpracované roky do dôchodku	9-10/2024	187				x		
	Stravovanie počas práce nadčas	9-10/2024	191				x		
	ESG v pracovnom práve	11/2024	14			x			
	4-dňový pracovný týždeň	11/2024	25			x			
	Domácka práca, telepráca a home office v roku 2024	11/2024	29			x			
	Zvyšovanie stravného	11/2024	39			x			
	Pracovný čas vodičov	11/2024	175				x		
	Čas strávený na pracovnej ceste	11/2024	189				x		
	Materské a ďalší pracovný pomer	11/2024	192				x		
	Pracovné podmienky dočasne prideleného zamestnanca	11/2024	196				x		



Tip

Upravila sa oblasť zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Zmeny sa dotkli aj obsadenia vysokokvalifikovaného miesta a podmienky pre držiteľov modrej karty. Viac v UZ č. 24/2024. www.zakon.sk

Oblasť	Názov príspevku	PMPP č.	Str.	Z	K	Č	P	V	T
Zákonník práce	Prekážka v práci u zamestnanca, ktorý odpracoval len časť kalendárneho roka	11/2024	198				x		
	Príležitostná práca z domácnosti	11/2024	198				x		
	Výkon práce u iného zamestnávateľa	11/2024	199				x		
	Zmeny v Zákonníku práce	12-13/2024	15			x			
	Zamestnávanie občanov so živnostenským listom	12-13/2024	55			x			
	Zodpovednosť zamestnanca za škodu – 1. časť	12-13/2024	65			x			
	Príspevok na športovú činnosť dieťaťa	12-13/2024	170				x		
	Prehlibovanie kvalifikácie zamestnanca	12-13/2024	171				x		
	Zamestnávanie občana EÚ	12-13/2024	174				x		
	Dohodnutie telepráce	12-13/2024	175				x		
	Stravné na pracovnej ceste	12-13/2024	179				x		
	Stravovanie pre brigádnikov	12-13/2024	180				x		
	Výdavky zamestnanca pri telepráci	12-13/2024	182				x		
Dovolenka	Vznik nároku na dovolenku počas konania o neplatnosť skončenia	8/2024	54			x			
	Krátenie dovolenky z dôvodu práceneschopnosti zamestnanca	9-10/2024	2			x			
	Dovolenka pri zmene úväzku	9-10/2024	191				x		
	Dovolenka a sviatok	12-13/2024	176				x		
	Nárok na dovolenku počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky	12-13/2024	177				x		
Verejná správa	Smernica o adaptačnom vzdelávaní	2-3/2024	148					x	
	Dovolenka zamestnanca vo verejnej správe	8/2024	155			x			
	Ako postupovať pri tvorbe pracovnej náplne pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov	9-10/2024	121			x			
	Pracovnoprávne vzťahy vo verejnej správe	9-10/2024	130			x			
	Predmet a rozsah úpravy zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme	11/2024	191				x		


Tip

V roku 2024 nastalo viacero významných zmien v ochrane osobných údajov. Pozývame vás na webinár s JUDr. Marcelou Macovou, PhD., absolútnou špičkou na GDPR, a to: 4. 12. 2024. Viac na www.profivzdelavanie.sk.

Prihláste sa na odber PP noviniek na Váš e-mail

Stačí, ak navštívite stránku **www.mzdovecentrum.sk**, kliknete na banner
Odber noviniek e-mailom a prihlásite sa
alebo zavoláte na tel. číslo +421 41 70 53 222 a naša operátorka
Vám pomôže.

Ročné predplatné na časopis Personálny a mzdový poradca podnikateľa
zakúpite na našom eshope **www.zakon.sk**.

V rámci predplatného mesačníka Personálny a mzdový
poradca podnikateľa **bezplatne** získavate:

- Mzdová pohotovosť
- Príručka Daňové priznania
- Účtovné súvzťažnosti v pdf formáte
- Vedenie jednoduchého účtovníctva v pdf formáte
- Online časopis PMPP (Personálny a mzdový poradca podnikateľa)
- PMPP PLUS (chat, onlinerozhovory, videorozhovory) v online časopise PMPP
- PP noviny

Časopis:

mesačník „PERSONÁLNY A MZDOVÝ
PORADCA PODNIKATEĽA“
vydávaný v jazyku slovenskom, 30. ročník

Vydavateľ a redakcia:

PP[®]

Poradca podnikateľa, spol. s r. o.
Martina Rázusa 23A
010 01 Žilina
IČO: 31 592 503

Spoločnosť je súčasťou Vydavateľského a vzdelávacieho domu PP.

Redaktorka:

Ing. Ivana Zimanová, PhD.
e-mail: zimanova@pp.sk
telefón: 041/7053 599

Grafická úprava:

Marián Kollár

Tlač:

Alfa print, s.r.o.
Robotnícka 1/D,
036 01 Martin

Sadza daná do tlače: 18. 10. 2024

Objednávky:

telefón: 041/7053 222
e-mail: objednavky@pp.sk
e-shop: www.zakon.sk

Predplatné na ročník 2024 je vo výške 186,20 € s DPH.

Služby zákazníkom:

Telefón: 041/7053 600
e-mail: sluzby@pp.sk

Mzdová pohotovosť

z oblasti Mzdy, personalistika a pracovné právo v pracovných dňoch
od 9.00 – 12.00 hod. a 13.00 – 15.00 hod.

telefón: 041/7053 636
e-mail: listaren@pp.sk

Inzercia:

adresa: Martina Rázusa 23A, 010 01 Žilina
telefón: 041/7053 251
mobil: 0918 635 305
e-mail: inzercia@pp.sk

Evidenčné číslo:

EV 3314/09
ISSN 1335-1508

Odkazy na portály

www.mzdovecentrum.sk
www.zakon.sk



Ročné PROFivzdelávanie

Predplatné na profesionálne
online vzdelávanie z oblasti

Dane a účtovníctvo

70+ webinárov

Mzdy a personalistika

70+ webinárov

Verejná správa

70+ webinárov

Len za 390 € bez DPH

S predplatným získate:

- ✓ **Priestor radiť sa** s lektormi naživo
- ✓ **200 a viac webinárov** v priamom prenose
- ✓ **Videozáznam** z každého webinára
- ✓ **Archív videozáznamov** so stále aktuálnymi témami
- ✓ **Školiace materiály** na stiahnutie
- ✓ **10 % zľava** na konferencie a prezenčné školenia

Za každou radou
je človek

Informácie a predaj:

+421 41 70 53 888

sluzby@profivzdelavanie.sk

www.profivzdelavanie.sk

Spoločlivá skratka k riešeniam z oblasti miezd a personalistiky



Odborníci na telefóne a online chate každý pracovný deň

Tím skúsených odborníkov denne
odpovedá na vaše otázky.



Viac ako 9 000 aktuálnych dokumentov

Príklady z praxe, odborné články,
vzory, kalendáre a kalkulačky.



Osobný profil s vašimi obľúbenými dokumentmi v záložkách, s históriou a poznámkami k dokumentom

Užitočné funkcie a služby, ktoré
uľahčia vašu každodennú prácu.



Viac ako 70 aktuálnych videoškolení s obľúbenými lektormi

Vzdelávate sa v pohodlí domova,
kedykoľvek vám to vyhovuje.



Mesačný prehľad najdôležitejších informácií do e-mailu

Sledujeme zmeny a informujeme
vás priamo do e-mailovej schránky.



Pracujeme s TOP autormi a lektormi

Obsah pre vás pripravujú
renomovaní odborníci na mzdovú
problematiku.

Za každou radou je človek

www.mzdovecentrum.sk

