

PragmaSys s.r.o. GSM: 0905/652031

Mail: education@pragmasys.sk

Web: www.pragmasys.sk

Zákonník práce v kocke – tretia časť **(video 7 – 8)**

SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA

JUDr. Marián POLAKOVIČ

zákon NR SR č. 311/2001 Z. z.

v znení

zákona NR SR č. 157/2020 s právnou účinnosťou od 17.06.2020

ooo

praktická sonda do problematiky aplikácie Zákonníka práce
pri zabezpečovaní sociálnej politiky s cieľom sústavného zvyšovania kvality
pracovných a životných podmienok zamestnancov



Študijný materiál pre účastníkov školenia

2020

Vážené dámy a páni,

ste účastníkmi odborne – zdokonaľovacieho školenia, ktoré je v tomto špecifickom prípade úzko zamerané na Vaše oboznámenie sa s problematikou praktickej aplikácie zákona **pri zabezpečovaní sociálnej politiky zamestnávateľa** tak, aby ste pochopili všetky súvislosti ovplyvňujúce jednotlivé právne úkony, ktoré zamestnávateľ i zamestnaneц v procese pracovnoprávneho vzťahu uskutočňujú. Je samozrejmé, že pri výklade budeme vychádzať z najaktuálnejších zmien, ktoré vyplývajú z **poslednej novelizácie platného Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.** (ďalej len „ZP“), **účinnnej od 17.06.2020.**

Cieľom školenia je pripraviť Vás na bezchybný výkon personálnej praxe tak, aby ste mohli **zodpovedne pristupovať k predchádzaniu budúcim možným súdnym sporom** už v okamihu zakladania pracovného pomeru. Táto cesta začína už kvalitným spracovaním pracovnej zmluvy resp, dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, právne odôvodnenými a odborne spracovanými právnymi úkonmi smerujúcimi k zakotveniu a k prípadným zmenám dojednaných pracovných podmienok a kvalitným spracovaním súvisiacich dokumentov upravujúcich predmet dnešného školenia.

Tento proces je potrebné ovládať preto, aby sa lepšie riešili problémy, ktoré v aplikačnej praxi spôsobujú **znevýhodnenie zmluvných strán - zamestnávateľa alebo zamestnanca** v pracovnoprávnom vzťahu. To všetko v duchu prehĺbenia sociálneho dialógu medzi zamestnávateľom, zamestnancami a ich zástupcami.

Obsah materiálu

Video_7 - OBSAH SOCIÁLNEJ POLITIKY ZAMESTNÁVATEĽA

- Právna povaha povinností zamestnávateľa starať sa o kvalitu pracovných a životných podmienok zamestnancov ;
- Zvršky a osobné predmety zamestnancov na pracoviskách, osobné veci, ktoré zamestnanci obvykle nosia do práce ;
- Zabezpečenie stravovania zamestnancov, stravovanie v dňoch pracovného pokoja a vo sviatok, stravovacie poukážky, elektronická karta ;
- Rekreačia zamestnancov a príspevok zamestnávateľa na športovú činnosť dieťaťa zamestnancov ;
- Vzdelávanie zamestnancov ;

Video_8 - ZABEZPEČENIE ZAMESTNANCOV V OSOBITNÝCH PRÍPADOCH

- Zabezpečenie zamestnanca po návrate do práce z MD, RD, výkonu verejnej alebo odborovej funkcie, dlhodobej PN a podobne ;
- Zamestnanci so zdravotným postihnutím, výklad k pojmu „zdravotne postihnutý zamestnanec“ ;
- Pracovné podmienky mužov a žien starajúcich sa o deti, opatrenia zamestnávateľa na zlepšenie ich situácie ;

- **Materská a rodičovská dovolenka, rozdiely v čerpaní dovolenky ženou a mužom ;**
- **Dojčiacie zamestnankyne, prestávky na dojčenie ;**
- **Osobitné podmienky zamestnávania mladistvých zamestnancov ;**

Obsah sociálnej politiky zamestnávateľa

§ 151

Ustanovenie **§ 151 ZP** je reflexiou objektívne existujúcej potreby zabezpečiť stabilné, humánne a ľudsky dôstojné pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov. Dôležité pritom je, že rozvoj spoločnosti a zvýšené nároky na prácu zamestnancov vyžadujú i zvýšenú pozornosť zlepšovania pracovných podmienok. Je preto potrebné, aby základné povinnosti zamestnávateľa v rámci starostlivosti o zamestnanca boli právno-normatívne regulované.

Právna povaha povinnosti zamestnávateľa starať sa o zvyšovanie kvality pracovných a životných podmienok zamestnancov

Táto zákonná povinnosť je **determinovaná legislatívnou úpravou**, ktorá je sústredná nielen v **ZP**, ale aj v osobitných právnych predpisoch. Rozsah, ako aj kvalitu potrebnej starostlivosti zamestnávateľa pri zriaďovaní, udržiavaní a zlepšovaní zariadení pre zamestnancov právna úprava v **odseku 2 § 151 ZP** podriaďuje požiadavkám osobitných, všeobecne záväzných právnych predpisov, **najmä hygienických predpisov**, ktoré podrobnejšie ustanovujú konkrétne požiadavky na hygienické zariadenia.

Podľa nariadenia vlády SR č. **391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisku** sa pod pojmom **pracovisko** rozumie miesto, ktoré je určené na výkon práce zamestnanca a akékoľvek iné miesto v priestoroch zamestnávateľa, ku ktorému má zamestnanec prístup počas svojej práce. Týmto nariadením sú ustanovené viaceré minimálne požiadavky na pracovisko (napr. teplota, osvetlenie), dopravná komunikácia, rozmery miestností, požiadavky na oddychové miestnosti a požiadavky na zariadenia osobnej hygieny, medzi ktoré patria šatne, sprchy, umývadlá, WC. Požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku, ktoré sú uvedené do prevádzky po nadobudnutí účinnosti nariadenia vlády č. **391/2006 Z. z.** (t. j. po 1. 7. 2006), sú konkretizované v **prílohe č. 1 až 3 tohto nariadenia vlády**.

Okrem uvedeného nariadenia vlády upravujúceho minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky na pracovisku, sa na problematiku sociálnej politiky zamestnávateľa vzťahujú najmä :

- Zákon č. **124/2006 Z. z.** o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- **§ 2 a § 3 písm. a) zákona Slovenskej národnej rady č. 51/1988 Zb.** o banskej činnosti, výbušnínach a o štátnej banskej správe v znení neskorších predpisov.
- **§ 4 písm. l) zákona č. 126/2006 Z. z.** o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. **387/2006 Z. z.** o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci.
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. **247/2006 Z. z.** o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. **269/2006 Z. z.** o podrobnostiach o požiadavkách na osvetlenie pri práci.

- **§ 6 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 247/2006 Z. z. o pitnom režime.**
- **Zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 465/2005 Z. z. a iné ;**

Zvršky a osobné predmety zamestnanca na pracovisku

Zákonník práce v **§ 151, odsek 3** ukladá zamestnávateľovi tiež **povinnosť uschovať zvršky a osobné predmety**, čo patrí do obsahového rámca vytvárania priaznivých pracovných podmienok. Do tejto kategórie patria **povinnosti zamestnávateľa, ktoré spočívajú v ochrane majetku zamestnancov v čase, keď sa ich pozornosť zameriava na výkon práce**. Rozsah takejto právnej ochrany sa vzťahuje na **úschovu zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do práce**, ako aj na **obvyklé dopravné prostriedky**, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť, s výnimkou motorových vozidiel.

S účinnosťou od 1. 9. 2011 môže zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov **vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel**. Ide o fakultatívne rozšírenie vecného rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa na zmluvnom princípe, ktoré zo zákona nevyplýva, ale zákon ho umožňuje. Pod pojmom **zvršky sa rozumejú tie časti odevu a príslušenstva, ktoré zamestnanci obvykle so sebou nosia, ako aj obvyklé osobné predmety**. Za stratu týchto predmetov **zamestnávateľ zodpovedá v plnom rozsahu za podmienky, že si ich zamestnanci uložili na miesto na to určené alebo na miesto, kde sa zvyčajne odkladajú**. Obvyklými motorovými vozidlami sú tie, ktoré **zákon o cestnej premávke** považuje za motorové vozidlá.

Osobné veci, ktoré zamestnanci obvykle nosia do práce

Kritériom pre posúdenie obvyklosti osobných predmetov, resp. vecí nie je ich finančná hodnota, ale fakt, či ich je možné pokladať za veci (resp. predmety), ktoré zamestnanci obvykle nosia do práce. Za obvyklý osobný predmet je možné v súlade s ustanovením **§ 151 ZP** považovať aj **predmety, ktoré presahujú hodnotu 165,97 €, pokiaľ by tieto predmety bolo možné zahrnúť pod pojem obvyklosti. Limitné obmedzenie v podobe sumy 165,97 €, zakotvené v ustanovení § 193 ods. 1 ZP, platí len na predmety, ktoré zamestnanci obvykle nenosia do práce** (v tejto súvislosti sa javí byť diskutabilnou povaha napr. sobášnych a snubných prsteňov, ktoré zamestnanci denne nosia do práce nielen z estetického dôvodu, ale tiež preto, že sú špecifickým prejavom ich osobného statusu, ktorý spoločnosť prijala a rešpektuje). **Špecifickému právnomu režimu podliehajú peňažné sumy zamestnanca v deň výplaty**. Osobitný právny režim vzťahujúci sa na preddavky a vyúčtovanie mzdy vo výplatný deň je odôvodnený praktickými potrebami. Prevzatie preddavku či vyúčtovania nie je dôvodom na prerušenie práce, takže zamestnanec je povinný pokračovať v práci. Osobitná úschova ako predpoklad zodpovednosti v zmysle **Zákonníka práce** by sa dala v praxi len ťažko realizovať, aj keď sa v individuálnych prípadoch nevylučuje.

Zamestnávateľ je v pozícii povinného subjektu nielen vo vzťahu k zamestnancom, s ktorými je v pracovnom pomere, **ale aj vo vzťahu k všetkým tretím osobám**, ak sú pre zamestnávateľa činné na jeho pracoviskách. Ide pritom o fyzické osoby, ktoré nemusia byť so zamestnávateľom v pracovnoprávnom vzťahu. Aj vo vzťahu k týmto osobám zamestnávateľ bude napríklad vo sfére BOZP zodpovedať podľa rovnakého právneho režimu ako zodpovedá voči svojim zamestnancom.

I napriek tomu, že **odsek 3 tohto ustanovenia** sa vzťahuje výhradne na pracovný pomer, rámec jeho osobnej pôsobnosti je zákonom tak extenzívne nastavený, že **medzi oprávnené subjekty starostlivosti zamestnávateľa o zvršky a dopravné prostriedky je potrebné zaradiť aj zamestnancov, ktorí pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**, pretože podľa **odseku 3** platí, že povinnosť zamestnávateľa vo vzťahu k bezpečnej úschove zvrškov a dopravných prostriedkov sa vzťahuje i na **všetky ostatné osoby, ktoré sú pre**

zamestnávateľa činné na jeho pracoviskách, bez ohľadu na existenciu druhu pracovnoprávneho vzťahu alebo iného právneho vzťahu.

Zabezpečenie stravovania zamestnancov

§ 152

Táto povinnosť zamestnávateľa je upravená v **§ 152 ZP**. Obsahovou náplňou **tohto ustanovenia** sú pre zamestnávateľa určené **dve základné povinnosti alternatívnej povahy**, čo znamená, že buď sa uplatňuje jedna, alebo druhá. Ide o povinnosti :

- **zabezpečovať** zamestnancom stravovanie,
- alebo **prispievať** zamestnancom na jedlo.

Priame zabezpečovanie stravovania pre zamestnancov vo faktickej podobe stravy **má prednosť pred prispievaním** na jedlo zamestnancom. Z celého znenia **§ 152 ZP** vyplýva, že okruh povinností zamestnávateľa pri zabezpečovaní stravovania zahŕňa tieto základné povinnosti :

- povinnosť zabezpečiť zamestnancom **stravovanie vo všetkých pracovných zmenách** v súlade so zásadami správnej výživy ;
- povinnosť zabezpečiť poskytnutie stravy vo forme **jedného teplého hlavného jedla** (iba výnimočne môže ísť o studené jedlo), pričom súčasťou stravy musí byť aj **vhodný nápoj** ;
- povinnosť **zabezpečiť podávanie, resp. servírovanie stravy** v rámci niektorej z týchto alternatív :
 - **vo vlastnom** stravovacom zariadení,
 - v stravovacom zariadení **iného zamestnávateľa** alebo
 - prostredníctvom **právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby**, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby;

Zamestnávateľovi sa ustanovila **povinnosť podávať stravu na pracovisku zamestnanca alebo v jeho blízkosti**. Zákon týmto ustanovením vymedzil **právne okolnosti, resp. právom uznané prípady**, v prípade výskytu ktorých **zamestnávateľ nemá zákonnú povinnosť zabezpečiť zamestnancom stravovanie**. Ide o tieto situácie:

- ak zamestnávateľ **z objektívnych dôvodov nemôže zabezpečiť toto stravovanie** priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti,
- ak ide o zamestnancov, ktorí sú **vyslaní na pracovnú cestu**,
- ak ide o zamestnancov, ktorí **nepracujú viac ako štyri hodiny**, pretože dĺžka trvania tejto práce sa na účely stravovania nepovažuje za pracovnú zmenu a povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie sa na základe kritéria osobného rozsahu vzťahuje na zamestnancov v pracovných zmenách,
- ide o zamestnancov, ktorí **pracujú na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**, aj keď naproti tomu zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov rozšíriť osobný rozsah plnenia svojej povinnosti i na iné osoby, t. j. aj na tie, ktoré nie sú voči zamestnávateľovi v pozícii zamestnanca v pracovnom pomere.
- ak to **podmienky výkonu práce na pracovisku vylučujú**, je povinný poskytovať plnenie (v podobe zabezpečenia stravy) náhradným spôsobom, a to vo forme poskytnutia **finančného príspevku** v sume, ktorá zodpovedá príspevku na stravovanie vo výške podľa **odseku 3**. Tieto uvedené situácie je potrebné odlišovať od situácií, keď zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých svojich zamestnancov, ale zamestnanci túto poskytnutú možnosť nevyužívajú. V

takom prípade zamestnávateľ nemá voči nestravujúcim sa zamestnancom povinnosť plniť náhradným spôsobom,

- ak ide o **uplatňovanie vo vzťahu k iným kategóriám fyzických osôb, ktoré nie sú v pracovnom pomere** k zamestnávateľovi,
- ak ZP prenecháva možnosť rozšírenia osobného a vecného rozsahu zabezpečenia stravovania na zamestnávateľa, **zamestnávateľ potom môže nielen na právnom základe kolektívnej zmluvy, ale aj prostredníctvom inej právnej formy rozšíriť osobný a vecný rozsah poskytovania stravovania.**

Možnosti zabezpečenia stravovania zamestnancov

Zamestnávateľ môže svoju legálnu povinnosť zabezpečovania stravovania splniť niektorým z troch spôsobov :

- v prvom rade **poskytuje stravu vo vlastnom stravovacom zariadení alebo umožnením stravovania v zariadení iného subjektu v blízkosti pracoviska** (napr. v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa). Pojem „zariadenie spoločného stravovania“ je nutné interpretovať ako „zariadenie, ktoré poskytuje stravovacie služby, spojené s výrobou, prípravou a podávaním pokrmov, nápojov na pracoviskách, v školských zariadeniach, školách, zariadeniach sociálnych služieb a ďalších“ ;
- zamestnávateľ si môže splniť svoju zákonnú povinnosť aj **zabezpečením nákupu stravovacích poukázok u právnickej osoby alebo u fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby**, pokiaľ ich sprostredkuje u osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby ;
- **zákon** povoľuje aj **kombináciu uvedených spôsobov stravovania**, ktorá je nevyhnutná nielen napr. v tzv. nepretržitých prevádzkach, pretože zamestnávateľovi je uložená povinnosť zabezpečiť stravovanie vo všetkých pracovných zmenách, ale aj v iných prípadoch (napr. pokiaľ ide o manažérov).

Oprávneným subjektom na účely zabezpečenia stravovania podľa je **zamestnanec v pracovnom pomere za predpokladu, že odpracoval viac ako štyri hodiny v rámci pracovnej zmeny**. Povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie sa týka len zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe pracovnej zmluvy; nevzťahuje sa ani na osoby vykonávajúce prácu u zamestnávateľa na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného.

Aj v prípade **pracovných zmien trvajúcich 12 hodín** je právny nárok zamestnanca na poskytnutie stravy naviazaný na splnenie hmotnoprávnej podmienky odpracovania viac ako štyroch hodín v rámci pracovnej zmeny. Zamestnávateľ v týchto **môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie teplé hlavné jedlo vtedy, ak pracovná zmena zamestnanca trvá viac ako 11 hodín**. Ide o riadnu pracovnú zmenu. Naproti tomu, zamestnancovi **za výkon práce nadčas neprislúcha právny nárok na poskytnutie stravy zo strany zamestnávateľa ani v situácii, ak ide o výkon práce nadčas v trvaní ucelenej pracovnej zmeny**. Zamestnávateľ však **môže** poskytnúť aj týmto zamestnancom stravu.

Stravovanie v dňoch pracovného pokoja a vo sviatok

V prípade, ak zamestnanci pracujú **v nepretržitej prevádzke a ich normálna pracovná zmena pripadne aj na sobotu, nedeľu a sviatok**, vzniká aj týmto zamestnancom nárok na poskytnutie stravovania počas týchto pracovných zmien, ak :

- odpracovali **viac ako štyri hodiny** a

- počas týchto dní zamestnávateľ nemá možnosť zabezpečiť zamestnancom jedno hlavné teplé jedlo - môže zabezpečiť stravovanie počas týchto pracovných zmien **aj formou stravovacích poukázok**, ak nemá možnosť zabezpečiť stravovanie inými spôsobmi.

Nesplnenie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať svojim zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti **je porušením pracovnoprávných predpisov**. Kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov vykonáva inšpektorát práce, ktorý môže za takéto porušenie predpisov uložiť pokutu zamestnávateľovi až do výšky 33 000 eur podľa ustanovenia **§ 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce** v znení neskorších predpisov.

Stravovanie prostredníctvom sprostredkovateľa stravovacích služieb

Zamestnávateľ v takomto prípade zabezpečí stravovanie prostredníctvom **právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby**. To znamená, že **u sprostredkovateľa nakúpi stravovacie poukážky**. Zamestnanec si kupuje od zamestnávateľa stravné lístky alebo stravovacie poukážky **za nižšiu cenu, ako je hodnota stravného lístka či stravovacej poukážky**. Zamestnávateľ potom uhradí rozdiel medzi skutočnou hodnotou a sumou hradenou zamestnancom buď z vlastných nákladov, alebo zo sociálneho fondu, prípadne aj zo zisku. Zákoník práce nevyklučuje kombináciu alternatív zabezpečenia stravovania, ktorú je vhodné využiť v prípade, že zamestnanci pracujú aj v čase, kedy stravovacie zariadenie zamestnávateľa stravu nepodáva (napr. u zamestnancov nepretržitých prevádzok pracujúcich v noci, v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok). Zamestnávateľ pritom môže využiť **dovoz hotovej stravy, nákup mrazenej alebo konzervovanej stravy**, ktorú si zamestnanci v priestoroch určených na tento účel, ohrejú a pripravia ku konzumácii, prípadne im môže zabezpečiť **stravné poukážky**.

Zamestnancovi **nevzniká nárok na stravné lístky počas dočasnej pracovnej neschopnosti**, pretože v týchto dňoch nie je na pracovisku a **nevykonáva prácu viac ako 4 hodiny**, čo je podmienkou pre vznik nároku na stravovanie. Avšak ustanovenie **§ 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce** poskytuje zamestnávateľovi **možnosť**, aby po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upravil podmienky, za ktorých bude **zamestnancovi poskytovať stravovanie aj počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci** (napr. choroba, ošetrovanie člena rodiny atď.).

Obdobne ako v predchádzajúcom prípade **nemá zamestnanec nárok na stravné lístky ani za dni, počas ktorých si čerpá dovolenku na zotavenie**, a to z dôvodu, že v týchto dňoch nebol na pracovisku a nevykonával prácu viac ako 4 hodiny, čo je podmienkou pre vznik nároku na stravovanie zamestnanca podľa **§ 152 ods. 2 Zákonníka práce**. Aj vo vzťahu k tomuto prípadu sa však uplatňuje možnosť daná **§ 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce**, podľa ktorej zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov môže upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancovi poskytovať stravovanie aj počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci..

Ak zamestnávateľ zabezpečil stravovanie pre všetkých svojich zamestnancov v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ale niektorí zamestnanci **sa odmietajú stravovať, nejde o porušenie pracovnoprávných predpisov zo strany zamestnávateľa ani v prípade, že týmto niektorým „odmietajúcim“ zamestnancom neposkytuje príspevky na stravovanie**. Táto filozofia zákona vychádza z postoja, že zamestnávateľ je povinný zabezpečovať svojim zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti vo všetkých zmenách, a to v priebehu pracovnej zmeny. **Tým, že zabezpečil stravovanie pre všetkých svojich zamestnancov v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, zamestnávateľ splnil povinnosť, ktorú mu ukladá § 152 ods. 2 ZP. Fakt, že niektorí zamestnanci sa odmietajú stravovať, je potrebné preukázať písomným vyhlásením týchto zamestnancov !**

Príspevok zamestnávateľa na stravovanie

Príspevok zamestnávateľa na stravovanie je stanovený ako suma pohybujúca sa medzi hranicou **55 % z ceny jedla** a hornou hranicou príspevku zamestnávateľa, ktorou je **55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín**.

Okrem toho zamestnávateľ podľa ustanovenia **§ 152 ods. 3 Zákonníka práce** prispieva zamestnancom na stravovanie aj tak, že im poskytuje aj príspevok na stravovanie podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon č. **152/1994 Z. z. o sociálnom fonde** v znení neskorších predpisov.

Minimálna hranica ceny poskytovanej stravy

Zákonník práce a ani žiadny iný právny predpis **neustanovuje spodnú, t. j. minimálnu hranicu ceny stravy**. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom stravných poukážok však ZP zakotvuje **minimálnu hodnotu stravovacej poukážky** najmenej na **75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín** podľa zákona o cestovných náhradách. Cenou jedla sa rozumie hodnota stravovacej poukážky.

176

OPATRENIE

Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
zo 4. júna 2019 o sumách stravného

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa
§ 5 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách ustanovuje:

§ 1 - Sumy stravného pre časové pásma sú :

- a) **5,10 eura** pre časové **pásmo 5 až 12 hodín**,
- b) **7,60 eura** pre časové **pásmo nad 12 hodín až 18 hodín**,
- c) **11,60 eura** pre časové **pásmo nad 18 hodín**.

§ 2 - Zrušuje sa opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
č. 148/2018 Z. z. o sumách stravného.

§ 3 - Toto opatrenie nadobúda účinnosť **1. júla 2019**. (k 29.6.2020 ešte MPSVaR SR nové nevydalo)

Pre koho musí zamestnávateľ zabezpečovať stravovanie ?

Zamestnávateľ je **povinný zabezpečiť stravu** pre všetkých zamestnancov, ktorý v danú pracovnú zmenu **vykonajú prácu viac ako štyri hodiny**. Zamestnanec po takto odpracovanom počte hodín má nárok na **adekvátne teplé jedlo vrátane nápoja**. Zabezpečiť stravu môže zamestnávateľ viacerými spôsobmi, a to **poskytnutím stravných lístkov, externou firmou** zabezpečujúcou stravovanie alebo **vlastnou stravovacou prevádzkou**. V praxi sa využívajú všetky spôsoby, a preto je na rozhodnutí zamestnávateľa aký efektívny spôsob stravovania zvolí.

V akej výške zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnanca ?

Povinnosťou zamestnávateľa je **prispievať zamestnancovi na stravovanie vo výške 55 % ceny jedla**. Pri pracovnom čase zamestnanca **v časovom pásme 5 až 12 hodín** prispieva zamestnávateľ na

stravné v sume 2 ,805 €. Ak sa zamestnávateľ rozhodne poskytovať **stravné stravovacími poukážkami**, tak je **povinný prispievať minimálne 75 % z hodnoty poukážky**. Teda v tom istom časovom pásme má povinnosť prispieť v roku 2020 zamestnávateľ na **hodnotu poukážky sumou**. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, t. j. 2,805 €.

Pri vysielaní zamestnanca na pracovné cesty platí viacero špecifik, ktoré treba dodržať pri stanovení nároku stravného. Taktiež si treba dať **pozor ak pri súbehu SZČO a zamestnania dochádza k polemike o stravnom**. V prípade, že SZČO mal v daný pracovný deň nárok na stravné podľa Zákonníka práce z dôvodu výkonu závislej činnosti, zaniká mu nárok na stravné ako SZČO.

Finančný príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie podľa ustanovenia § 152 ods. 5 a 6 Zákonníka práce **iba výnimočne**, a to najmä v prípadoch :

- ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie **vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku** (odlúčené staveniská, výstavba tunelov alebo diaľnic mimo obývaných oblastí, práca v lesnom alebo inom teréne a pod.) ;
- ak zamestnávateľ **nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie v priebehu trvania prestávky** na odpočinok a jedenie ;
- ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára **zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania** zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom;
- Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 6 aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 2 alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.
- Výšku finančného príspevku na stravovanie ustanovuje zamestnávateľ v rozpätí tak, že finančná kompenzácia musí byť poskytovaná **v sume, akou zamestnávateľ prispieva na jedno hlavné jedlo** (t. j. ako súčet príspevku na stravovanie poskytovaného z nákladov a zo sociálneho fondu). Na rozdiel od hodnoty naturálnej stravy, ktorá sa poskytuje zamestnávateľom zamestnancovi na pracovisku, sa **finančný príspevok na stravovanie považuje za príjem zamestnanca**, ktorý sa musí zdaňovať v zmysle platného zákona o dani z príjmov.

Rozšírenie stravovania a okruhu stravovaných osôb

Predmetom úpravy **§ 152, odseku 8** je rozšírenie stravovania a okruhu stravovaných osôb. Zamestnávateľ tak môže po prerokovaní so zástupcami :

- upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom **poskytovať stravovanie aj počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci** (napríklad rekondičné pobyty, zvyšovanie kvalifikácie, pracovná neschopnosť pre chorobu alebo úraz, ošetrovanie člena rodiny);
- umožniť stravovať sa zamestnancom, **ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien**, za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom;

- **rozšíriť okruh fyzických osôb**, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa **§ 152 ods. 3 Zákonníka práce** (ide najmä o zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, spoločníkov a konateľov s. r. o., členov štatutárnych orgánov spoločnosti, bývalých zamestnancov, ktorí odišli do dôchodku a pod.)

§ 152a

Rekreácia zamestnancov

Podľa **§ 152a odsek 1 Zákonníka práce** je povinný poskytnúť príspevok na rekreáciu, resp. rekreačný poukaz v roku 2020 svojim zamestnancom ten zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov (t. j. 50 a viac).

Z uvedeného vyplýva, že ten zamestnávateľ, ktorý zamestnáva 49 zamestnancov a menej môže poskytnúť príspevok na rekreáciu, resp. rekreačný poukaz dobrovoľne, pričom pre tohto zamestnávateľa platia rovnaké podmienky ako pre zamestnávateľa, ktorý musí príspevok na rekreáciu, resp. rekreačný poukaz poskytnúť povinne.

Nakoľko môžeme vidieť, že ukazovateľom pre povinné, či dobrovoľné poskytnutie príspevku na rekreáciu, resp. rekreačného poukazu je počet zamestnancov, **musí zamestnávateľ správne určiť počet zamestnancov, ktorý určí ako priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok** (t. j. v roku 2020 za rok 2019).

Nárok na príspevok na rekreáciu, resp. na rekreačný poukaz však nie je automatický, nakoľko zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreáciu, resp. rekreačný poukaz len na vlastnú žiadosť zamestnanca (a po splnení všetkých podmienok).

Poskytnutý príspevok na rekreáciu zamestnanca si môže zamestnávateľ zahrnúť do daňových výdavkov, a to podľa § 19 ods. 2 písm. c) bod 5 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“) a tento príspevok je oslobodený od dane a odvodov (zdravotných aj sociálnych), tak u zamestnávateľa, ako aj u zamestnanca (v prípade odvodov).

Ktorý zamestnanec má nárok na príspevok na rekreáciu v roku 2020?

Nárok na príspevok na rekreáciu, resp. rekreačný poukaz v roku 2020 má ten zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite 24 mesiacov ku dňu začatia rekreácie. Ide však o takých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa zamestnaní na trvalý pracovný pomer, t. j. pracujú na základe pracovnej zmluvy. Zamestnanci, ktorí sú zamestnaní na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru (napr. na dohodu o pracovnej činnosti), nárok na príspevok na rekreáciu, resp. rekreačný poukaz, nemajú. Zamestnanec môže v jednom kalendárnom roku požiadať o príspevok na rekreáciu len jedného zamestnávateľa.

Aká je výška príspevku na rekreáciu v roku 2020?

Výška príspevku na rekreáciu sa v roku 2020 nemení a je vo výške 55 % oprávnených výdavkov na rekreáciu, maximálne však v sume 275 € za kalendárny rok.

V prípade, ak zamestnanec pracuje na tzv. „skrátenej pracovnej úväzok“, suma príspevku na rekreáciu, resp. rekreačného poukazu sa mu znižuje, a to v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Napr. zamestnanec, ktorý pracuje na polovičný úväzok, má nárok len na maximálnu výšku príspevku v sume 137,50 € (krátenie príspevku o 1/2 zo sumy 275 €).

Ak zamestnanec predloží zamestnávateľovi doklady o rekreácii, ktoré presahujú po prepočítaní 55 % zo sumy rekreácie, sumu 275 €, zamestnávateľ preplatí zamestnancovi len sumu 275 €. Ak by sa však zamestnávateľ rozhodol, že preplatí zamestnancovi viac ako 275 €, rozdiel by bol

pre zamestnávateľa nedaňovým výdavkom (napr. ak zamestnanec predloží doklady o rekreácii vo výške 600 €, 55 % zo sumy rekreácie je 330 €, avšak zamestnávateľ mu môže preplatiť len 275 €, ak by sa rozhodol, že mu preplatí 330 €, rozdiel 55 € (330 – 275) by bol pre zamestnávateľa nedaňový výdavok.

Akým spôsobom môže zamestnávateľ poskytnúť príspevok na rekreáciu v roku 2020?

Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť príspevok na rekreáciu **dvoma spôsobmi** :

1. **formou preplatenia účtovných dokladov** - to znamená, že zamestnávateľ zamestnancovi preplatí účtovné doklady, ktorými zamestnanec preukáže úhradu oprávnených výdavkov na rekreáciu,
2. **formou rekreačného poukazu** – to znamená, že zamestnávateľ zamestnancovi odovzdá poukaz, ktorý má formu platobného prostriedku, pričom zamestnávateľ je povinný evidovať dátum začatia rekreácie a skutočné použitie poukazu zamestnancom pre účely zahrnutia týchto výdavkov (nákladov) do daňových výdavkov.

V prípade, ak zamestnávateľ poskytuje príspevok svojim zamestnancom prvým spôsobom, a to preplatením účtovných dokladov (napr. faktúry, dokladu z eKasy), **musí si zamestnanec dať pozor, či má účtovný doklad vyhotovený správne.**

Ako má zamestnanec požiadať o príspevok na rekreáciu?

Ak sa **zamestnanec** zúčastnil na rekreácii, je **povinný najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie preukázať zamestnávateľovi oprávnené výdavky** spojené s rekreáciou, a to **predložením účtovných dokladov**, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. **Zamestnávateľ následne vyplatí zamestnancovi príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne** (ak sa nedohodnú inak).

V prípade, ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, **bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala** (napr. ak rekreácia začne 30.12.2020 a skončí 1.1.2021, príspevok na rekreáciu má zamestnanec za kalendárny rok 2020).

Na čo môže zamestnanec využiť príspevok na rekreáciu alebo rekreačný poukaz v roku 2020?

Podľa § 152a ods. 4 Zákonníka práce sú oprávnenými výdavkami na rekreáciu preukázané výdavky zamestnanca na:

- **služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania** na území SR,
- **pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania** a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR,
- **ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území SR**, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- **organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR pre dieťa** zamestnanca navštevujúceho základnú školu alebo niektorý z prvých

štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom (tzv. rekreačný poukaz na detský tábor).

Ako môžeme vidieť na základe vyššie uvedeného, zamestnancovi **nebude poskytnutý príspevok na rekreáciu, ak predloží účtovné doklady, ktoré preukazujú úhradu spojenú s ubytovaním len na jednu noc** (napríklad z piatka na sobotu).

Je zamestnávateľ povinný preplatiť výdavky na rekreáciu spojené s rodinou zamestnanca?

V prípade, ak sa so zamestnancom na rekreácii zúčastňuje aj rodina, t. j.:

- manžel (manželka),
- vlastné dieťa,
- dieťa zverené do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu,
- dieťa zverené do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení,
- iná osoba žijúca v spoločnej domácnosti (napr. druh, družka),

zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi príspevok na rekreáciu a preplatiť aj výdavky spojené s rekreáciou jeho rodiny. Výdavky na rekreáciu nemôže však zaplatiť hoci ktorý člen z rodiny, či z priateľov, nakoľko ak zamestnanec chce, aby mu zamestnávateľ preplatil výdavky spojené s rekreáciou, musia byť zaplatené z jeho účtu, resp. z účtu jeho manželky, ak nemajú zrušené bezpodielové spoluvlastníctvo manželov.

§ 152b

Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

S účinnosťou od 1. januára 2020 pribúda v Zákonníku práce nový nástroj, podľa ktorého **môže** zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi **príspevok na športovú činnosť dieťaťa**. Na tento príspevok nie je právny nárok, **zamestnávateľ ho poskytne dobrovoľne na základe žiadosti zamestnanca**. Výhodou príspevku je fakt, že po splnení podmienok je **oslobodený od dane a odvodov**.

Hlavným cieľom je **podpora športovania detí a mládeže formou dobrovoľného príspevku zamestnávateľa na pomernú úhradu výdavkov**, ktoré jeho zamestnanec vynakladá na pravidelnú športovú činnosť svojho dieťaťa.

Účelom príspevku je **zabezpečiť pravidelné športovanie detí a mládeže v dnešnej dobe, ktorá je známa nedostatkom pohybu, nadváhou a obezitou. Zároveň má priniesť finančné prostriedky na kvalitné fungovanie športových organizácií a súčasne motivovať zamestnávateľa k poskytnutiu príspevku oslobodenému od platenia daní a odvodov zamestnancov.**

Kto môže o príspevok požiadať ?

Zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, a to i zamestnanec zamestnaný na **kratší pracovný čas**. Príspevok môžu vo svojich daňových výdavkoch uplatniť aj **samostatne zárobkovo činné osoby** vykonávajúce podnikateľskú činnosť.

;Rovnako ako v prípade zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje Zákonník práce **sa postupuje aj v prípade zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahujú predpisy:**

- **zákon č. 73/1998 Z. z.** o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície,
- **zákon č. 315/2001 Z. z.** o Hasičskom a záchrannom zbore,

- **zákon č. 281/2015 Z. z.** o štátnej službe profesionálnych vojakov,
- **zákon č. 55/2017 Z. z.** o štátnej službe,
- **zákon č. 35/2019 Z. z.** o finančnej správe

Aká bude výška príspevku?

Zamestnávateľ môže zamestnancovi na športovú činnosť dieťaťa **prispieť vo výške 55 % vynaložených nákladov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca.** U zamestnanca, ktorý má dohodnutý **pracovný pomer na kratší pracovný čas**, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok **zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.** **Aké podmienky musí splniť dieťa, na ktorého športovú činnosť môže zamestnanec požiadať zamestnávateľa o tento príspevok?**

Musí ísť o dieťa, ktoré

- **dovršilo najviac 18 rokov veku** v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa,
- **má príslušnosť k športovej organizácii** po dobu **najmenej 6 mesiacov**,
- **má trvalý pobyt alebo obdobný pobyt na území Slovenskej republiky.**

Za dieťa zamestnanca sa na účely poskytovania tohto príspevku považuje:

- **vlastné dieťa zamestnanca,**
- **dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu,**
- **dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení,**
- **alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.**

Akým spôsobom požiadať zamestnávateľa o príspevok

Zamestnanec musí zamestnávateľa o príspevok požiadať a predložiť mu účtovné doklady vydané športovou organizáciou zapísanou v registri právnických osôb v športe. Súčasťou týchto účtovných dokladov musí byť **meno a priezvisko dieťaťa zamestnanca, ktoré vykonáva športovú činnosť, a obdobie, na ktoré sa vzťahuje tento doklad.** **Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa posudzuje zamestnávateľ.**

V prípade splnenia podmienok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne príspevok na športovú činnosť dieťaťa po predložení dokladu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa u oprávnenej osoby, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe podľa Zákona o športe, a ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie športovej činnosti pod dohľadom odborne spôsobilého športového odborníka.

Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na športovú činnosť dieťaťa len u jedného ním zvoleného zamestnávateľa.

O príspevok môže zamestnanec toho istého zamestnávateľa v priebehu kalendárneho roka požiadať aj opakovane, a to až do vyčerpania maximálnej sumy príspevku, ktorá môže byť zamestnávateľom jeho zamestnancovi postupne poskytnutá v maximálnej sume 275 € za kalendárny rok.

Príspevok na športovú činnosť dieťaťa predstavuje pre firmy a organizácie ďalší zaujímavý benefit, ktorým môžu motivovať svojich zamestnancov. Tento dobrovoľný príspevok je navyše

oslobodený od daní a odvodov. Pre zamestnanca aj zamestnávateľa je tak výhodnejším spôsobom odmeny, ako priama finančná odmena.

Športový poukaz podľa zákona č. 310/2019 Z. z. o Fonde na podporu športu

Zákon o Fonde na podporu športu upravuje možnosť financovania športu aj prostredníctvom **športových poukazov**. Tento nástroj už bol síce v minulosti upravený v Zákone o športe, avšak zostával len v teoretickej rovine. Vzhľadom na **vznik Fondu na podporu športu** veríme, že toto **celoplošné opatrenie na podporu športovania a zdravého životného štýlu detí na Slovensku bude v blízkej dobe uvedené do praxe**.

Rozdiel oproti príspevku na športovú činnosť dieťaťa spočíva v tom, že financie na športové poukazy **poskytuje Fond na podporu športu zo svojich zdrojov**. Správna rada Fondu na podporu športu však môže rozhodnúť, že **pomernú časť hodnoty športového poukazu** uhrádza **zákonný zástupca alebo plnoletá fyzická osoba, ktorá športový poukaz využíva**.

Účelom športových poukazov je podpora **vybraných športových aktivít detí a mládeže do 23 rokov veku**. Tieto aktivity musia byť poskytované **preverenými a schválenými subjektami**, ktorých zoznam bude zverejnený na webovom sídle Fondu na podporu športu a v informačnom systéme športu.

Vzhľadom na to, že **kreovanie orgánov novej inštitúcie ešte len prebieha, hodnota športového poukazu na rok 2020 v tejto chvíli ešte nie je špecifikovaná**. O možnostiach využitia športových poukazov vás budeme bližšie informovať.

Povinnosti zamestnávateľa pri vzdelávaní zamestnancov

§ 153

V **§ 153** je upravený okruh povinností zamestnávateľa v súvislosti so vzdelávaním zamestnancov. Zákoník práce presne nevymedzuje pojem **zvyšovanie kvalifikácie**, ani pojem **prehlbovanie kvalifikácie**, aj keď len v podobe opisu zakotvuje, že :

- **zvýšenie kvalifikácie** je aj jej získanie alebo rozšírenie ;
- **prehlbovanie kvalifikácie** je aj jej udržiavanie alebo obnovovanie ;

Pre pojmové vymedzenie **zvýšenia kvalifikácie** je určujúce, že pri zvýšení kvalifikácie **ide o vyšší stupeň vzdelania**, ide o vzdelávanie po vertikálnej rovine.

O **prehlbovanie kvalifikácie** ide v tých prípadoch, keď prehlbovanie, udržiavanie alebo obnovovanie kvalifikácie **sa realizuje v rámci toho istého kvalifikačného stupňa získaného príslušným vzdelaním**, t. j. ak ide o takú kvalitatívnu zmenu jednotlivých prvkov kvalifikácie zamestnanca **na tej istej horizontálnej úrovni bezo zmeny kvalifikačného stupňa**, ktorý nepredstavuje kvalitatívnu zmenu kvalifikácie zamestnanca na vertikálnej úrovni.

Prehlbovanie kvalifikácie, ako samostatný právny inštitút, sa vyznačuje nasledovnými právnymi znakmi:

- je **právnou povinnosťou** zamestnanca,
- považuje sa za **výkon práce**,
- **zamestnávateľ disponuje oprávnením** zamestnancovi účasť na prehlbovaní kvalifikácie aj **prikázať**.

Zaučenie, zaškolenie, rekvalifikácia zamestnanca

Zákonník práce zakotvuje právnu povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť **získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením** pre zamestnanca, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie. Konkretizácia pojmu zaškolenie alebo zaučenie v Zákonníku práce nie je uvedená. Ide o krátkodobejšie formy a spôsoby získania kvalifikácie, ktoré nemajú mať charakter sústavnej prípravy na povolanie. Okrem povinnosti zaškolenia a zaučenia sa ukladá zamestnávateľovi aj **povinnosť vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, že absolvoval zaškolenie alebo zaučenie**.

Zákonník práce zakotvuje tiež **právnu povinnosť zamestnávateľa pri rekvalifikácii zamestnanca**. Odsekom 2 je uložená povinnosť zamestnávateľovi rekvalifikovať každého zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, a to v tých prípadoch, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

Dohoda o zvyšovaní kvalifikácie

Ustanovenie § 155 ZP je normatívnou úpravou samostatného zmluvného typu – **kvalifikačnej dohody - dohody o zvyšovaní kvalifikácie**. Súhrnne možno konštatovať, že **prostredníctvom takejto dohody sa naplňajú tri základné funkcie**:

- **stabilizačná funkcia** dohody, ktorá spočíva v povinnosti zamestnanca uhradiť zamestnávateľovi náklady, ktoré vynaložil na jeho kvalifikačný proces za predpokladu, že nesplní svoj zmluvný záväzok zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere počas celého dohodnutého času ;
- **kvalifikačná funkcia** dohody, ktorá tkvie v záväzku zamestnávateľa umožniť zamestnancovi získanie, resp. zvýšenie kvalifikácie ;
- **úhradová funkcia dohody**, ktorá sa svojím zameraním prekrýva so stabilizačnou funkciou dohody o získaní a zvýšení kvalifikácie.

Z dikcie zákona vyplýva, že zamestnávateľ môže t. j. nemusí podľa § 155 ZP so zamestnancom uzatvoriť dohodu. Dohoda o získaní a zvýšení kvalifikácie sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

V odseku 2 sú určené obsahové náležitosti dohody o získaní a zvýšení kvalifikácie. Medzi podstatné obsahové zložky dohody patrí **druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia**. Časové ohraničenie doby, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere, nie je závislé výhradne len od zmluvnej autonómie zamestnanca a zamestnávateľa. **Zákonník práce maximálnu dĺžku stabilizačného záväzku zamestnanca**, t. j. záväzku zamestnanca zotrvať u zamestnávateľa po skončení kvalifikačného procesu, **obmedzuje na päť rokov v odseku 3**.

Odsek 3 - zákon vyžaduje, aby zmluvné strany pri uzatvorení dohody o zvýšení kvalifikácie uviedli nielen druhy nákladov, ale aj **celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť v prípade nesplnenia svojho stabilizačného záväzku**. V prípade, ak by si zamestnávateľ a zamestnanec dojednali celkovú dobu zotrvania zamestnanca dlhšiu, ako pripúšťa **§ 155 ods. 3 ZP**, dohoda o zvýšení kvalifikácie by v časti, ktorá prekračuje maximálny zákonný limit, bola neplatná.

V odseku 4 je dosiahnutie interpretačnej presnosti chápania rozsahu celkovej dohodnutej doby zotrvania v pracovnom pomere podľa **odseku 3 tohto ustanovenia**. S týmto cieľom sa v **odseku 4** výslovne určujú **druhy časových úsekov, ktoré sa nezarátavajú do celkovej doby zotrvania zamestnanca v pracovnom pomere**.

Odsek 5 – prostredníctvom znenia zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa § 155 ods. 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady budú dosahovať najmenej 1 700 eur.

K odseku 6 - konkretizácia dôvodov, pri ktorých nevzniká úhradová povinnosť zamestnanca, je obsiahnutá v **odseku 6 § 155**. Okruh dôvodov, v prípade výskytu ktorých nevzniká povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov za nesplnenie jeho stabilizačného záväzku, je **možné rozšíriť po vzájomnej dohode alebo v kolektívnej zmluve**.

Zabezpečenie zamestnanca v osobitných prípadoch

§ 156

Ustanovenie **§ 156 ZP** je prebratím doterajšej právnej úpravy hmotného zabezpečenia zamestnanca v prípade výskytu tzv. krytých nepriaznivých sociálnych udalostí, ktoré sú v **tomto ustanovení ZP** taxatívne vymenované. Ide o tieto **sociálne udalosti** :

- dočasná **pracovná neschopnosť v dôsledku choroby**,
- dočasná **pracovná neschopnosť v dôsledku úrazu**,
- **tehotenstvo, materstvo a rodičovstvo**,
- **staroba**,
- **invalidita**.

V ustanovení **§ 156** sú normatívne ošetrené **tri základné okruhy** zabezpečovaco-právnych aspektov :

- zabezpečenia **zamestnanca** v prípade výskytu tzv. krytých nepriaznivých sociálnych udalostí,
- zabezpečenie **pozostalých** pri úmrtí zamestnanca a
- **preventívna a liečebná starostlivosť**.

Z povahy **§ 156 ZP** vyplýva, že ide o odkaz na iný právny predpis, na presne identifikované ustanovenia vyplývajúce napr. zo zákona č. **461/2003 Z. z.** o sociálnom poistení v platnom znení. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti je zamestnanec finančne (hmotne) zabezpečený podľa zákona č. **462/2003 Z. z.** o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Na základe **tohto zákona** poberá zamestnanec **počas prvých desiatich dní dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu od zamestnávateľa** v diferencovanej výške, v závislosti od dĺžky trvania dočasnej pracovnej neschopnosti. **Od jedenásteho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti Sociálna poisťovňa začína poskytovať zamestnancovi dávku nemocenského poistenia** – nemocenské. Maximálna dĺžka podporného obdobia, počas ktorého sa nemocenské poskytuje, je 52 týždňov od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Zabezpečenie zamestnanca po návrate do práce

Z dikcie § 157, vyplýva, že zákonodarca považuje niektoré prekážky v práci uvedené v tomto ustanovení za spoločensky tak závažné a významné, že **na právnom základe ich vzniku a výskytu sa dostávajú zamestnanci vracajúci sa do práce po ich skončení do výhodnejšej pozície pri udržaní si pôvodnej práce a pracoviska oproti všetkým tým zamestnancom**, u ktorých prekážka v práci vôbec nevznikla.

Odsek 2 - V priamej závislosti od druhu prekážky v práci je **zamestnávateľ povinný zaradiť zamestnanca buď na pôvodnú prácu a pracovisko, alebo na prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve**. Zákonník práce však predpokladá aj situácie, keď dlhšie trvajúca prekážka v práci mohla spôsobiť, že práca, ktorú predtým zamestnanec vykonával, medzitým odpadla, alebo **pracovisko bolo medzitým zrušené**. V prípade vzniku popísaných okolností je zamestnávateľ **povinný zaradiť zamestnanca na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve**.

Až keby vzhľadom na dlhotrvajúcu prekážku v práci **nebolo možné zamestnanca zaradiť ani podľa pracovnej zmluvy**, napríklad z dôvodu zrušenia zamestnávateľa, **zamestnávateľ by bol oprávnený voči týmto zamestnancom uplatniť inštitút výpovede z pracovného pomeru**.

Aktuálna podoba ustanovenia **§ 157 určuje právny rámec** naplňania povinnosti zamestnávateľa zaradiť zamestnanca na prácu a pracovisko podľa podmienok stanovených zákonom, a to po vzniku právnej relevantnej skutočnosti, ktorou je :

- skončenie **materskej dovolenky alebo návrat zamestnanca do práce po skončení rodičovskej dovolenky** podľa § 166 ods. 1 (úprava v § 157 ods. 1 ZP),
- návrat zamestnankyne alebo zamestnanca do práce **po skončení rodičovskej dovolenky** podľa § 166 ods. 2 ZP (úprava v § 157 ods. 2 ZP),
- návrat zamestnanca do práce **po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény** (karanténneho opatrenia) (úprava v § 157 ods. 3 ZP).

V odseku 3 ide o úpravu zvyšných kategórií zamestnancov. Je ustanovené, že zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnanca na pôvodnú prácu a pracovisko aj vtedy, ak sa zamestnanec vráti do práce :

- po skončení výkonu verejnej funkcie,
- po skončení mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby,
- po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia).

ZP predvída aj situáciu, ak **zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné**. V takomto prípade platí, že zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Zamestnanec so zdravotným postihnutím

§ 158-159

V ustanoveniach **§ 158 a 159** sa upravujú povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom so zdravotným postihnutím. Platná právna úprava používa v súvislosti s normatívnou reguláciou pracovnoprávneho statusu zdravotne postihnutých osôb **dva obsahovo rozličné termíny**, a to:

- **zamestnanec** so zdravotným postihnutím (**§ 40 ods. 8 ZP**),
- **občan** so zdravotným postihnutím (**§ 9 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti**).

Podľa **§ 9 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z.** v znení neskorších predpisov občanom so zdravotným postihnutím je občan uznaný za invalidného občana podľa zákona č. **461/2003 Z. z. o sociálnom poistení**. Na rozdiel od toho, na účely **Zákonníka práce** sa podľa **§ 40 ods. 8 tohto zákona** rozumie

zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu – zákona č. **461/2003 Z. z.** o sociálnom poistení, **ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.**

Za právne kvalifikovaný spôsob preukazovania statusu zamestnanca so zdravotným postihnutím zákon určil **písomné a právoplatné rozhodnutie Sociálnej poisťovne.**

Do okruhu **rámcových právnych povinností zamestnávateľa** v súvislosti so zamestnávaním zamestnanca so zdravotným postihnutím patrí :

- povinnosť zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím **na vhodných pracovných miestach,**
- povinnosť umožňovať zamestnancovi so zdravotným postihnutím **výcvikom alebo štúdiom získať potrebnej kvalifikácie,**
- povinnosť starať sa o **zvyšovanie potrebnej kvalifikácie** zamestnanca so zdravotným postihnutím,
- povinnosť **utvárať podmienky,** aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia,
- povinnosť **zlepšovať vybavenie pracovísk,** aby zamestnanec so zdravotným postihnutím mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.

Prostredníctvom § 158 ods. 2 ZP je pre zamestnávateľa poskytnutá možnosť, v rámci ktorej pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, **môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.** Pracovnoprávne inštitúty „chránená dielňa“ a „chránené pracovisko“ sú definované v zákone o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. **Toto ustanovenie** zároveň rámcovo prostredníctvom hmotnoprávnych podmienok charakterizuje základné východiská pre ich zriadenie a fungovanie.

Odsek 3 len odkazuje na osobitné predpisy zo sústavy pracovnoprávnych normatívnych právnych aktov, ktoré konkretizujú predmetné povinnosti a možnosti zamestnávateľa súvisiace so zamestnávaním zamestnanca so zdravotným postihnutím.

§ 159

K odseku 2 - v odseku 2 je určené, že **rekvalifikácia,** ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca so zdravotným postihnutím, sa uskutočňuje **na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom.** Z uvedeného znenia **ods. 2** tak vyplývajú nasledovné charakteristiky :

- rekvalifikácia je vykonávaná zamestnávateľom,
- rekvalifikácia je vykonávaná v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnanca so zdravotným postihnutím,
- rekvalifikácia je vykonávaná na zmluvnom základe, pričom zmluvnými stranami dohody sú zamestnávateľ a zamestnanec,
- dohoda o rekvalifikácii musí byť uzatvorená v písomnej forme, avšak vzhľadom na absenciu doložky neplatnosti právneho úkonu v podobe neprítomnosti dôvetku : „inak je neplatná“, samotné nedodržanie písomnej formy dohody s odvolaním sa na **§ 17 ods. 2 ZP** nemá za následok jej neplatnosť.

K odseku 3 - v obsahovej náplni odseku 3 sú normatívne upravené **základné identifikačné aspekty rekvalifikácie** zamestnanca so zdravotným postihnutím. Je pre ňu **zákonom** stanovené, že :

- sa uskutočňuje v pracovnom čase,

- je prekážkou v práci na strane zamestnanca,
- za čas strávený rekvalifikáciou patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku,
- môže sa uskutočňovať mimo pracovného času, avšak len vtedy, ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.

K odseku 4 - Zamestnávateľovi je uložená **povinnosť prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov**. Obsah, formu ani spôsob prerokovania zákonodarca nijakým spôsobom neobmedzuje, takže patria do sféry zmluvnej autonómie účastníkov.

Pracovné podmienky mužov a žien starajúcich sa o deti

§ 160-163

Zákonník práce vo svojej normatívnej úprave určuje zamestnávateľovi **povinnosť zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálnych a hygienických zariadení pre ženy**. Nezahŕňa však konkretizáciu obsahového rámca povinností zamestnávateľa vo vzťahu k ženám. Konkretizáciu tejto povinnosti zamestnávateľa zakotvujú **osobitné predpisy**.

Zakázané práce pre určitú kategóriu zamestnankýň

Ustanovenie **§ 161 ZP** upravuje rámcový zákaz výkonu tzv. zakázaných prác (**nariadenie vlády č. 272/2004 Z. z.**), ktorými nemožno zamestnávať ženy, tehotné ženy a matky vzhľadom na:

- **plošný zákaz výkonu týchto prác** vo vzťahu k ženám, tehotným ženám a matkám ako ku osobitne chráneným kategóriám zamestnancov (**§ 161 ods. 1 ZP**);
- **existenciu zdravotných príčin**, spočívajúcich v každom individualizovanom prípade v osobe ženy, tehotnej ženy a matky (**§ 161 ods. 2 ZP**).

K odseku 1 - osobný rozsah chránených kategórií sa obmedzil na subjekty : „**tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena**“, je jasne stanovené, že **ochrana sa vzťahuje len na obdobie tehotenstva, do konca deviateho mesiaca po pôrode a počas dojčenia**. Ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorá je uvedeným kategóriám žien zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje ich tehotenstvo alebo materstvo do konca deviateho mesiaca po pôrode a počas dojčenia, **zamestnávateľ je povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok**.

Ide o prípady, ak :

- tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov **vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie** [**§ 55 ods. 2 písm. b) ZP**],
- tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci **požiada o preradenie na dennú prácu** [**§ 55 ods. 2 písm. f) ZP** – tu sa súhlas s preradením u tehotnej zamestnankyne konkludentne predpokladá].

Pri preradení na inú prácu musí zamestnávateľ rešpektovať **ustanovenia ZP o vhodnej práci**. Ak zamestnávateľ nemá pre ženu vhodnú prácu, na ktorú by ju mohol preradiť, prislúcha jej

vyrovnávacia dávka ako dávka nemocenského poistenia (podľa § 44 – § 47 zákona o sociálnom poistení).

Zamestnávateľovi je uložená i **osobitná informačná povinnosť**. Informuje tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacu ženu a zástupcov zamestnancov o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

K § 162

Odsek 1 – určuje postup zamestnávateľa, ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo. **Realizácia dočasnej úpravy pracovných podmienok je pre zamestnávateľa v zmysle ods. 1 ustanovená ako povinnosť** (obligatórne) a nie ako možnosť zamestnávateľa.

Odsekom 2 - sa určuje, že **ak nie je možná dočasná úprava pracovných podmienok** tak, aby tehotná žena nemusela vykonávať prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, zamestnávateľ môže v časovo-kauzálnej postupnosti:

- **preradiť tehotnú ženu dočasne na inú vhodnú prácu** za predpokladu, že bude dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci a práca bude zodpovedať dohodnutému druhu práce v pracovnej zmluve,
- **preradiť tehotnú ženu po dohode s ňou aj na prácu iného druhu**, ako bola práca dohodnutá v pracovnej zmluve.

K odseku 3 - v zmysle **odseku 3**, ak tehotná žena dosahuje po preradení na prácu, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, **nižší zárobok, poskytne sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu dávka nemocenského poistenia**, ktorú ZP ako „vyrovnávací príspevok v tehotenstve a materstve podľa predpisov o nemocenskom poistení“.

K odseku 4 - ak zamestnávateľ objektívne nemá vôbec možnosť zaradiť tehotnú ženu na inú vhodnú prácu alebo na pracovné miesto s dennou prácou alebo ak ide o tehotnú ženu, ktorá nemôže z dôvodu tehotenstva vykonávať prácu v noci, vznikne zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť žene **pracovné voľno s náhradou mzdy**. Uvedený postup má motivovať zamestnávateľa, aby volil menej finančne náročný postup a tiež pre tehotnú ženu výhodnejšie možnosti dočasnej úpravy jej pracovného postavenia. Celý postup uvedený v tomto ustanovení sa vzťahuje aj na matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu.

K odseku 5 – určuje sa, že úprava hmotnoprávnych podmienok, uvedená v tomto ustanovení v **odsekoch 1 až 4**, sa vzťahuje rovnako aj na matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu.

K § 164

Odsek 1 - na normatívnom základe sa zamestnávateľovi ustanovuje **povinnosť prihladiť v súvislosti so zaraďovaním zamestnancov do pracovných zmien na potreby tých zamestnancov, ktorí sa starajú o deti**. Oprávneným subjektom je :

- tehotná zamestnankyňa, ktorá svojmu zamestnávateľovi **oznámila, že je tehotná a predložila o tom lekárske potvrdenie**,

- zamestnankyňa, resp. i zamestnanec, ktorý sa **trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov**.

Napriek **rozšíreniu skupiny oprávnených subjektov aj o mužov**, ak sa starajú o deti, ZP nevymedzuje, čo je potrebné rozumieť pod pojmom trvalá starostlivosť. **Podmienku trvalej starostlivosti budú spĺňať aj tí z oprávnených subjektov, ktorých deti budú navštevovať detské predškolské zariadenie alebo školu.**

K **odseku 2 - odsekom** sa umožňuje žene alebo mužovi, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, alebo tehotnej žene **osobitná úprava pracovného času**. Zamestnávateľovi vzniká povinnosť ich žiadosti vyhovieť, avšak **len za predpokladu, že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody**. Zákonník práce a ani iný pracovnoprávny predpis v tejto súvislosti nekonkretizuje, čo sa považuje za vážne prevádzkové dôvody. Na účely interpretácie tohto **pojmu prevádzkovými dôvodmi** je potrebné rozumieť skutočnosti, ktoré sa týkajú **technickej, organizačnej a ekonomickej činnosti zamestnávateľa, ktoré by mohli byť priamo ohrozené**, ak by sa žiadosti zamestnanca malo vyhovieť.

K **odseku 3** - toto ustanovenie rieši kategóriu zamestnancov - **tehotných žien, žien alebo mužov, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 3 roky, a u osamelých žien a osamelých mužov trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov**. Vo vzťahu k týmto kategóriám zamestnancov však so zreteľom na potrebu ich osobitnej ochrany platí, že **prácu nadčas a pracovnú pohotovosť možno u týchto kategórií len dohodnúť**, t. j. **nie je možné im ju nariadiť**. Zákonník práce zakotvuje takúto zvýšenú právnu ochranu tehotných žien alebo mužov trvale sa starajúcich o dieťa do troch rokov veku takým spôsobom, že **podmieňuje výkon nadčasovej práce a pracovnej pohotovosti ich súhlasom**.

K § 165

Ustanovenie **§ 165 ZP** upravuje posilnenú ochranu zamestnancov pri vhodnej úprave pracovného času vzťahujúcu sa na **osobitnú kategóriu zamestnancov – tých, ktorí sa starajú o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna**. Podmienkami, ktoré musí splniť ktorýkoľvek zamestnanec z uvedeného okruhu zamestnancov na to, aby mu prináležala zvýšená ochrana podľa ZP, sú:

- **osobná starostlivosť** zamestnanca o blízku osobu,
- **prevažná alebo úplná bezvládnosť blízkej osoby**, o ktorú sa zamestnanec stará,
- **neposkytovanie starostlivosti uvedenej blízkej osoby v zariadení sociálnych služieb alebo ústavnej starostlivosti v zdravotníckom zariadení**.

Pojem **blízkej osoby** je potrebné interpretovať v súlade s ustanovením **§ 116 OZ**, podľa ktorého **blízkou osobou je príbuzný v priamom rade, súrodenec a manžel; iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby sebe navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu**.

Ak požiada zamestnanec, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je úplne alebo prevažne bezvládna, o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu týždenného pracovného času, **zamestnávateľ je povinný takejto žiadosti vyhovieť, ak mu v tom nebránia vážne prevádzkové dôvody**. Ide o právny nárok zamestnanca, ktorý je v súlade s **§ 14 ZP** vymáhateľný na súde.

Jedinou právne relevantnou okolnosťou, ktorá **oprávňuje zamestnávateľa na to, aby odmietol vyhovieť takejto žiadosti**, je dôvod, že v dôsledku vyhovenia tejto žiadosti zamestnanca je **priamo ohrozené fungovanie** prevádzky zamestnávateľa.

Materská a rodičovská dovolenka

§ 166

K odseku 1 - predmetom úpravy ustanovenia **§ 166** sú podmienky, za ktorých sa poskytuje **materská dovolenka a rodičovská dovolenka**. Znakom, ktorý je spoločný pre materskú a pre rodičovskú dovolenku, že z hľadiska svojej právnej povahy patria medzi dôležité osobné prekážky v práci. Materská dovolenka, resp. rodičovská dovolenka je ospravedlnené pracovné voľno, ktoré je dobou, v rámci ktorej žene, resp. mužovi spravidla prislúcha nárok na materské.

Zákonník práce nepodáva legálnu definíciu týchto termínov. Samotná **materská dovolenka poskytovaná na základe právneho dôvodu pôrodu je právnym nárokom ženy**, pričom žena o tento právny nárok **nemusi osobitne žiadať**. Stačí, ak zamestnávateľovi **oznámi nástup na materskú dovolenku na predpísanom tlačive potvrdenom príslušným lekárom**. Zamestnávateľ je vždy povinný ospravedlniť jej absenciu v práci po celý čas trvania materskej dovolenky. Hmotné zabezpečenie ženy počas materskej dovolenky je zákonodarcom nastavené tak, že počas jej trvania neprislúcha žene mzda ani náhrada mzdy, ale materské, t. j. jedna z dávok nemocenského poistenia.

- **Žene – zamestnankyni** – patrí zo zákona materská dovolenka v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o dieťa **v trvaní 34 týždňov**.
- V prípade ak ide o **osamelú ženu**, patrí takejto žene – zamestnankyni materská dovolenka **v trvaní 37 týždňov** ;
- **pri narodení dvoch alebo viacerých detí** jej prináleží materská dovolenka **vo výmere 43 týždňov**.

Po uplynutí tejto doby žena môže čerpať **rodičovskú dovolenku**. Žene – zamestnankyni – materská dovolenka plynie odo dňa, keď ju lekár vypíše na materskú dovolenku, na rozdiel od muža, ktorému plynie rodičovská dovolenka odo dňa narodenia dieťaťa.

Aj mužovi – zamestnancovi sa v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa priznáva odo dňa narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu ako žene, t. j. 34 týždňov. V prípade, ak ide o **osamelého zamestnanca**, prináleží mu z titulu starostlivosti o narodené dieťa rodičovská dovolenka **v trvaní 37 týždňov**, pri narodení **dvoch alebo viacerých detí** zase mužovi vzniká nárok na rodičovskú dovolenku **v trvaní 43 týždňov**.

Rodičovskou dovolenkou sa teda rozumie aj **rodičovská dovolenka muža** vo dvoch samostatných prípadoch:

- od narodenia dieťaťa v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa (**§ 166 ods. 1 ZP**) alebo
- ak požiada o rodičovskú dovolenku za účelom prehlbenia starostlivosti o dieťa až do troch rokov veku dieťaťa (**§ 166 ods. 2 ZP**).

V súlade s uvedeným rodičovskú dovolenku čerpá aj žena v súvislosti s prehlbením starostlivosti o dieťa po vyčerpaní materskej dovolenky, ak o ňu požiada zamestnávateľa. Ide o individuálne právo tak ženy, ako aj muža čerpať túto materskú a rodičovskú dovolenku súčasne. Zamestnávateľovi vzniká povinnosť poskytnúť žene a mužovi uvedenú dovolenku.

K odseku 2 - Z právneho dôvodu **prehlbenia starostlivosti o dieťa patrí žene i mužovi, ak o to požiadajú, právo na rodičovskú dovolenku do troch rokov veku dieťaťa** a v prípade dlhodobo **ťažko zdravotne postihnutého dieťaťa právo na rodičovskú dovolenku až do šiestich rokov veku dieťaťa**.

Rodičovská dovolenka sa poskytuje v tom **rozsahu, v akom ju rodič požaduje, vždy však najmenej na jeden mesiac**. V prípade, ak obaja rodičia požiadajú o rodičovskú dovolenku, **len jeden z nich bude môcť poberať rodičovský príspevok**. Druhý manžel – rodič – má síce podľa ZP právo na rodičovskú dovolenku, t. j. na pracovné voľno na uvedený účel, ktoré však **môže byť len neplateným pracovným voľnom**. Pôjde o prekážku v práci na strane zamestnanca s povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy a s **garanciou udržania pracovného pomeru**.

Časový okamih ukončenia rodičovskej dovolenky bol spresnený zákonom č. **48/2011 Z. z.**, ktorým sa s účinnosťou od 1. 4. 2011 novelizoval ZP. Účelom zmeny právnej úpravy bolo presnejšie ohraničiť deň, ktorý sa pokladá za deň skončenia rodičovskej dovolenky podľa **§ 166 ods. 2 Zákonníka práce**. Z novelizácie vyplýva, že **posledným dňom rodičovskej dovolenky je deň, kedy dieťa dovŕši tri roky veku, resp. šesť rokov veku**.

Časový **okamih nástupu na materskú dovolenku určuje lekár**, v starostlivosti ktorého je tehotná žena. Nejde pritom o neobmedzenú dispozíciu lekára s určením času nástupu na materskú dovolenku, pretože **Zákonník práce** ustanovuje hranicu, kedy najskôr môže žena nastúpiť na materskú dovolenku. Z dikcie **§ 167 ods. 1** pritom vyplýva, že **sa tak môže stať spravidla od počiatku šiesteho týždňa pred očakávaným pôrodom, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom**. V prípade nepriaznivého zdravotného stavu ženy, ktorého príčiny spočívajú napríklad aj v jej tehotenstve, žena je oprávnená z dôvodu dočasnej práceneschopnosti poberať nemocenské dávky aj počas trvania celého tehotenstva.

S účinnosťou od 1. 4. 2011 (v zmysle **§ 157 ods. 2 ZP**) platí, že **ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP**, zamestnávateľ je **povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko**. V prípade, **ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko už z objektívnych príčin nie je možné** (napr. preto, že práca sa nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené), zamestnávateľ je povinný zaradiť dotknutú zamestnankyňu, resp. zamestnanca **na inú prácu, a to zodpovedajúcu pracovnej zmluve**.

Zamestnankyňa a zamestnanec majú po skončení rodičovskej dovolenky podľa **§ 166 ods. 2 ZP** (t. j. **po dovŕšení troch rokov veku dieťaťa, resp. 6 rokov veku dieťaťa**):

- **právo požadovať od zamestnávateľa zaradenie späť do pracovného procesu tak, aby bol/a zaradený/-á na pôvodnú prácu a pôvodné pracovisko;**
- **právo na zachovanie všetkých práv v pôvodnom rozsahu, ktoré mal/-a v čase nástupu na rodičovskú dovolenku, vrátane akýchkoľvek zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.**

K odseku 3 - zákonodarca prostredníctvom **tohto ustanovenia** uložil žene aj mužovi, ktorí nastupujú na materskú a rodičovskú dovolenku, **povinnosť písomne oznámiť svojmu zamestnávateľovi predpokladaný deň jej nástupu, jej skončenia, ako aj eventuálne situácie zmien týkajúcich sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky**. Zákon v nadväznosti na túto povinnosť ustanovuje aj lehotu v rozsahu „**najmenej jeden mesiac vopred**“, v rámci ktorej sú muž a žena povinní upovedomiť zamestnávateľa o svojom úmysle uplatniť svoje právo na materskú a rodičovskú dovolenku.

K odseku 4 - právna úprava zdôrazňuje zmluvný princíp. Jej cieľom je **zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti zamestnancov starajúcich sa o deti a uľahčiť im prístup k zamestnaniu a k jeho vykonávaniu**. **Touto zmenou sa pre zamestnanca s účinnosťou od 1. 9. 2011 ustanovila možnosť čerpať, ak sa na takejto možnosti dohodnú zamestnávateľ so zamestnancom, nečerpanú časť rodičovskej dovolenky až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku a ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, až do vekovej hranice osem**

rokov veku. Celková dĺžka rodičovskej dovolenky zostáva zachovaná, t. j. tá časť rodičovskej dovolenky, ktorá sa nečerpala, ale mohla čerpať, do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku a ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku, **sa môže presunúť až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku** a ak ide o **dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom** vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku.

K § 168

Ustanovením **§ 168** sa na účely zabezpečenia dodržiavania legality pri poskytovaní materskej dovolenky **upravuje prerušenie materskej dovolenky a prerušenie rodičovskej dovolenky** a zároveň sa ustanovuje **minimálna dĺžka materskej dovolenky**. Z formulácie **tohto ustanovenia** je zrejmé, že takto určený mechanizmus rozsahu poskytovania materskej a rodičovskej dovolenky zahŕňa zákonný imperatív pre všetkých zamestnávateľov, aby rešpektovali toto kogentné ustanovenie **ZP** aj v osobitných prípadoch, medzi ktoré podľa **§ 168 ZP** patria:

- prevzatie dieťaťa do starostlivosti dojčenského ústavu alebo iného liečebného ústavu zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa (**ods. 1**),
- prevzatie dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov alebo do dočasnej starostlivosti detského domova alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov na strane dieťaťa (**ods. 2**),
- narodenie mŕtveho dieťaťa (**ods. 3**),
- smrť dieťaťa v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke (**ods. 5**).

K odsekom 1 a 2 - v **odseku 1** ide o **prerušenie materskej dovolenky ex lege (zo zákona)**. K prerušeniu materskej dovolenky teda nedochádza na základe žiadosti oprávnenej osoby, ale v prípade kumulatívneho, súbežného splnenia týchto hmotnoprávných podmienok:

- **dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti** dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav a
- **žena a muž zatiaľ nastúpi do práce,**
- **materská dovolenka sa prerušuje týmto nástupom a rodičovská dovolenka sa prerušuje najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu,**
- nevyčerpaná časť materskej dovolenky, resp. rodičovskej dovolenky sa žene a mužovi poskytne **najskôr odo dňa, keď prevzal dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestal preto pracovať,**
- nevyčerpaná časť materskej dovolenky, resp. rodičovskej dovolenky sa žene a mužovi môže poskytnúť **najdlhšie do troch rokov veku dieťaťa.**

K odsekom 3 až 5 - v **odseku 3** je určené, že **ak sa dieťa narodilo mŕtve**, patrí žene **materská dovolenka po dobu 14 týždňov**.

K odseku 4 - Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom **nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.**

V ustanovení **§ 168 ods. 5 ZP** zákonodarca určil, že **ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok.**

K § 169

Predmetom úpravy v ustanovení § 169 ZP je nárok na materskú dovolenku, rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP alebo rodičovskú dovolenku pri prevzatí dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu.

K odseku 1 - nárok, t. j. súdne vymožiteľné právo na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku sa (okrem biologických rodičov) priznáva aj osobám, ktoré prevzali dieťa do tzv. náhradnej rodinnej starostlivosti. V súlade s uvedenými východiskami sa v právnej úprave zakotvuje alternatívny nárok ženy a muža na čerpanie materskej alebo rodičovskej dovolenky, za predpokladu, ak:

- prevzali dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na **osvojenie** alebo
- prevzali dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov do **pestúnskej starostlivosti**
- prevzali do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov dieťa, ktorého matka zomrela.

K odseku 2 - Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 sa poskytuje žene a mužovi **odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov, osamelej žene a osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a žene a mužovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, sa poskytuje v trvaní 37 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovърší tri roky veku.**

Rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 sa poskytuje v trvaní troch rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo **odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovърší tri roky veku, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovърší šesť rokov veku.**

Ak ide o **dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť**, rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní **šesť rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovърší tri roky, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovърší šesť rokov veku.**

K odseku 3 - zakotvenie **možnosti dohody** o čerpaní rodičovskej dovolenky rodičmi, ktorí:

- prevzali dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na **osvojenie** alebo
- prevzali dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť **do pestúnskej starostlivosti** alebo
- prevzali do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, **ktorého matka zomrela,**

až do dňa, v ktorom dieťa dovърší osem rokov veku.

Celková dĺžka rodičovskej dovolenky v tomto prípade zostáva zachovaná, t. j. rodičia môžu čerpať do ôsmich rokov veku dieťaťa iba časť rodičovskej dovolenky, maximálne v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa § 169 ods. 2 tretej vety (t. j. do dňa, v ktorom dieťa dovърší šesť rokov veku) nečerpala.

K § 170

K odseku 1 - poskytovanie prestávok na dojčenie zákon upravuje ako povinnosť a nie len ako možnosť zamestnávateľa. Aby mohla žena uplatniť svoje nároky súvisiace s dojčením, **musí svojmu**

zamestnávateľovi písomne oznámiť, že dojčí. Až po splnení tejto hmotnoprávnej podmienky získava v súlade s ustanovením § 40 ods. 7 ZP **postavenie dojčiacej zamestnankyne.**

K **odseku 2** - matke patria **na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka za zmenu.** Ide o minimálny, **zákonom** ustanovený rozsah poskytovaných prestávok na dojčenie, ktoré prináležia len takej matke, ktorá **pracuje aspoň v rozsahu určeného týždenného pracovného času.** V prípade dojčiacej zamestnankyne, ktorá pracuje na **kratší pracovný čas, ale aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,** jej **Zákonník práce** garantuje **poskytnutie len jednej polhodinovej prestávky na dojčenie,** a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku.

Zákonník práce umožňuje **čerpanie prestávok aj na začiatku alebo konci pracovnej zmeny,** alebo **zlúčenie týchto prestávok** na začiatku pracovnej zmeny, počas pracovnej zmeny alebo na jej konci.

Odsekom 3 sa určuje, že **prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku.** Ide o diferenciačný prvok, ktorým sa prestávky na dojčenie odlišujú od prestávok na odpočinok a jedenie.

Osobitné podmienky mladistvých zamestnancov

K § 171

Odsek 1 - Definícia **pojmu mladistvého zamestnanca** na účely ZP je obsiahnutá v ustanovení § 40 ods. 3 ZP o výklade pojmov. **Mladistvým zamestnancom je zamestnanec vo veku od dosiahnutia 15. roku života do dovŕšenia 18. roku fyzického veku.** Forma a metodika špecifickej úpravy pracovných podmienok vyplýva predovšetkým z osobitných právnych predpisov. **Zákonník práce** ako kódex pracovného práva nekonkretizuje formu spolupráce zamestnávateľa so zákonnými zástupcami mladistvých zamestnancov. Ide predovšetkým o **spoluprácu zákonných zástupcov mladistvých zamestnancov so zamestnávateľom v súvislosti so založením a skončením pracovného pomeru,** ktorú detailnejšie uvádza ustanovenie § 172.

Odsek 2 -Ustanovenie zakotvuje **povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu mladistvých zamestnancov,** ktorá zahŕňa okrem **mena a priezviska aj dátum narodenia** týchto mladistvých zamestnancov. Táto hmotnoprávna podmienka má slúžiť k efektívnejšej kontrole nad dodržiavaním osobitných pracovných podmienok mladistvých zamestnancov.

K § 172

Obsahom ustanovenia § 172 ZP je úprava **povinností zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou a pri okamžitom skončení pracovného pomeru** s osobitnou kategóriou zamestnancov – s mladistvým zamestnancom. Explicitne je upravená najmä **informačná povinnosť zamestnávateľa voči zákonnému zástupcovi mladistvého zamestnanca pri skončení pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa a povinnosť vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu mladistvého zamestnanca pri skončení pracovného pomeru niektorým zo spôsobov na základe právneho úkonu (výpoveďou, okamžitým skončením, v skúšobnej dobe alebo dohodou) zo strany mladistvého zamestnanca.** Povinnosť zamestnávateľa vyžiadať si **vyjadrenie zákonného zástupcu mladistvého zamestnanca so založením pracovného pomeru** (s uzatvorením pracovnej zmluvy) je obsahom úpravy predzmluvných vzťahov v § 41 ods. 4 ZP.

Zákonným zástupcom je najmä **rodič**. Ak mladistvý zamestnanec nemá rodičov alebo sú títo pozbavení rodičovských práv alebo nemajú spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu, zákonným zástupcom mladistvého zamestnanca je **súdom ustanovený opatrovník**.

V ustanovení § 172 ide o **dva samostatné okruhy povinností** zamestnávateľa :

- Prvou z nich je **povinnosť zamestnávateľa dať na vedomie zákonnému zástupcovi** mladistvého zamestnanca výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, ktorú zamestnávateľ uplatňuje voči mladistvému zamestnancovi.
- Druhá z týchto povinností zamestnávateľa spočíva v tom, že **zamestnávateľ je povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu** mladistvého zamestnanca v prípade, ak sám mladistvý zamestnanec končí so zamestnávateľom pracovný pomer výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe.

Vyjadrenie zákonného zástupcu by si mal zamestnávateľ vyžiadať čo najskôr potom, čo jednostranný právny úkon mladistvého zamestnanca, ktorý smeroval svojimi účinkami ku skončeniu pracovného pomeru, sa stal právne perfektným, t. j. **čo možno najskôr po jeho doručení**.

§ 173

Ustanovenie § 173 je **rámčovým vymedzením okruhu prác, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom**. Zákonník práce stanovuje zákaz výkonu prác mladistvých zamestnancov, ktoré sú neprimerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju a ohrozujú ich mravnosť. Vzťahuje sa okrem zamestnávateľov aj na školy a združenia občanov podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých zamestnancov. uvedené práce, zakázané mladistvým zamestnancom, Zákonník práce nekonkretizuje. Ide pritom predovšetkým o práce, ktoré so zreteľom na anatomicke, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre mladistvých zamestnancov neprimerané, nebezpečné alebo ich zdraviu škodlivé. O ktoré konkrétne práce ide, je predmetom úpravy osobitných predpisov – nariadenie vlády č. 286/2004 Z. z.

K § 174

Právna úprava v ustanovení § 174 ZP vyjadruje **zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti** ako spôsob osobitnej ochrany pracovných podmienok mladistvých zamestnancov.

Odsekom 1 sa ustanovuje **absolútny zákaz zamestnávania mladistvých zamestnancov mladších ako 16 rokov prácou nadčas, prácou v noci a pracovnou pohotovosťou**. Absolútny zákaz pracovnej pohotovosti pre mladistvých zamestnancov ZP zakotvuje aj v tom prípade, ak by o pracovnú pohotovosť požiadal sám mladistvý zamestnanec. ZP **vylučuje výslovne dohodu** o pracovnej pohotovosti a nariadenie pracovnej pohotovosti.

Absolútnym je taktiež aj zákaz zamestnávania mladistvých zamestnancov, mladších ako 16 rokov, nočnou prácou, ktorý je taktiež zakotvený v prvom odseku tohto ustanovenia. Ak je nočná práca vykonávaná mladistvými zamestnancami v rámci odbornej prípravy na budúce povolanie, musí byť vždy **zabezpečený dozor dospelou osobou** (napr. majster odbornej výchovy). **Výnimočne sa pripúšťa výkon nočnej práce v rozsahu nanajvýš jednej hodiny len za podmienky, ak je to potrebné k výchove na povolanie, môže ju vykonávať zamestnanec starší ako 16 rokov veku, pričom práca v noci v rozsahu jednej hodiny musí nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný pracovný čas**. Ide o právnu povinnosť zamestnávateľa.

S odvolaním sa na ustanovenie **§ 93 ZP** platí, že **zamestnávateľ nie je oprávnený rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec, ktorý ešte nedovršil 18. rok veku, mal len 24-hodinový odpočinok v týždni. O skrátení tohto odpočinku v týždni sa nemôže zamestnávateľ ani dohodnúť** so zamestnancom, ktorý ešte nedosiahol vekovú hranicu 18 rokov, pretože takáto dohoda by bola z dôvodu rozporu so zákonom neplatná.

Vo vzťahu k inštitútu **pracovnej pohotovosti** sa výslovne ustanovuje, že **túto nemožno mladistvým zamestnancom nariadiť ani s nimi osobitne dohodnúť.**

Z odseku 2 - tohto ustanovenia vyplýva **zákaz používania takého spôsobu odmeňovania práce mladistvých zamestnancov zamestnávateľom, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.** Uvedený zákaz je de facto vyjadrením zákazu odmeňovania mladistvých zamestnancov v podobe **úkolovej mzdy.**

K odseku 3 - v prípade, ak zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože je jej výkon mladistvým zamestnancom zakázaný alebo preto, že podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie, **zamestnávateľ je povinný dovtedy, kým bude mladistvý zamestnanec môcť túto prácu vykonávať, poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácii.** Predpokladom poskytnutia inej práce, spĺňajúcej kritérium primeranosti vo vzťahu ku kvalifikácii mladistvého zamestnanca, je objektívne preukázateľná možnosť na strane zamestnávateľa, že disponuje takouto prácou pre mladistvého zamestnanca (resp. vhodnou a primeranou pracovnou pozíciou).

K § 175

Na základe ustanovenia **§ 175 ZP** sa vymedzuje okruh prác zakázaných mladistvým zamestnancom. Ustanovenie **§ 175 ZP** zakotvuje kategórie prác, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom. Do **prvej skupiny patria práce pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení štôlní.** Druh týchto prác **ZP** výslovne pomenúva.

Druhú skupinu prác zakázaných mladistvým zamestnancom tvoria práce, ktoré **ZP** výslovne presne nevymedzuje. Charakterizuje ich len ako **práce, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre mladistvých zamestnancov neprimerané, nebezpečné alebo ich zdraviu škodlivé.** Konkretizácia, o ktoré jednotlivé druhy prác ide, je predmetom úpravy osobitných predpisov. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, vymedzuje vykonávací predpis - nariadenie vlády Slovenskej republiky č. **286/2004 Z. z.**, ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov. Tento zoznam zakázaných prác a pracovísk je uvedený v **prílohe č. 1 tohto právneho predpisu.**

K § 176

Odsekom 1 tohto ustanovenia je zamestnávateľ normatívne viazaný zaistiť, **aby mladistvý zamestnanec bol vyšetrený lekárom pred preradením na inú prácu a pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.** Zákom použitý výraz „najmenej raz za rok“ je pritom potrebné interpretovať ako bežný kalendárny rok, ktorý tvorí dvanásť za sebou idúcich mesiacov. Uvoľňovanie na preventívne lekárske prehliadky, vyšetrenia a očkovania ustanovené osobitným predpisom sa majú realizovať v súlade s ustanoveniami **III. hlavy zákona č.**

355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákonodarca v ustanovení **§ 30 ods. 14 zákona č. 355/2007 Z. z.** určil, že **náklady**, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu – **uhrádza zamestnávateľ alebo fyzická osoba – podnikateľ, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby.**

K odseku 2 - Zamestnávateľovi je v ustanovení **§ 41 ods. 3 ZP** uložené, že **k uzavretiu pracovnej zmluvy s mladistvým môže dôjsť len po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení.** Ustanovenie tejto povinnosti je výrazom rozdielného prístupu zákonodarcu k osobitnej kategórii mladistvých zamestnancov, kde sa na rozdiel od ostatných zamestnancov vyžaduje vyšetrenie nielen v prípadoch ustanovených osobitnými predpismi, ale aj v prípadoch taxatívne určených **Zákonníkom práce.**

V prípade, **ak by mladistvý zamestnanec odmietol** (jednorazovo alebo opakovane) **zúčastniť sa na týchto povinných lekárske vyšetreniach, porušil by tým pracovnú disciplínu**, pri zavinenom porušení ktorej môžu podľa **ZP** nasledovať v rámci disciplinárnej zodpovednosti sankčné postihy (napr. krátenie mzdy, krátenie dovolenky a pod.).

K odseku 3 - je určené, že okrem povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť lekárske prehliadky mladistvých zamestnancov, zamestnávateľ je povinný pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi **riadiť sa aj lekáorskými posudkami.**

Zákonník práce – zmeny od 4.4.2020

Vláda Slovenskej republiky z dôvodu **pandémie COVID-19** vyhlásila podľa ustanovenia **§ 8 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva** v znení neskorších právnych predpisov **od 12. marca 2020 od 6:00 hod. mimoriadnu situáciu pre celé územie Slovenskej republiky.** V súvislosti s uvedenou situáciou došlo do dnešného dňa k prijatiu viacerých opatrení a nariadení, vrátane legislatívnych zmien.

S účinnosťou od 4.4.2020 schválený **zákon č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce** v znení neskorších právnych predpisov a ktorým sa dopĺňajú tiež niektoré iné zákony. Touto novelou Zákonníka práce prišlo k zavedeniu nového **„Osobitného ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu“** (XI. Časť ZP).

I. Platnosť a účinnosť zmeny

Podľa **§ 250b ods.1 ZP** - „***v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 7***“.

II. Právne opodstatnenie zmeny :

V **§ 250b, odsek 1** sa ustanovuje **pravidlo o prednosti osobitných ustanovení Zákonníka práce (XI. časť) pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti, ak je vyhlásená**

mimoriadna situácia podľa zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva alebo núdzový stav, výnimočný stav podľa ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu“.

Komentár:

Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že ak je vyhlásená mimoriadna situácia, núdzový stav alebo výnimočný stav a dva mesiace po ich odvolaní, osobitné ustanovenia jedenástej časti Zákonníka práce majú prednosť pred príslušnými ustanoveniami prvej až desiatej časti Zákonníka práce.

III. Ustanovenia ZP ktoré ovplyvní zmena :

1. § 52 – domácka práca (tzv. home office)

Podľa ustanovenia **250b ods. 2 ZP -** „počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu :

1. zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
2. zamestnanec má právo na vykonanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti“.

Komentár :

Dočasne sa ustanovilo pravidlo o možnosti zamestnávateľa prikázať prácu z domu (domácnosti) zamestnanca, ak ide o činnosť, u ktorej je to možné a ak práca na pracovisku nie je možná, nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu prevencie šírenia prenosnej choroby a zamestnanec takýto výkon práce z domácnosti prípadne bezdôvodne odmieta (dohoda strán nie je týmto ustanovením vylúčená).

Rovnako sa ustanovilo právo zamestnanca na výkon práce z domácnosti, a to za podmienky, že to povaha práce umožňuje a že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (napr. potreba prítomnosti časti zamestnancov na pracovisku)“.

- vzhľadom na všeobecnú formuláciu predmetného ustanovenia a v nadväznosti na ustanovenie § 250b ods. 1 ZP práca z domácnosti neprináleží len priamo ohrozeným zamestnancom. Má byť umožnená aj zdravým zamestnancom, pre zvýšenie ich ochrany, ako jedno z preventívnych opatrení. Môže ísť pri tom o zamestnancov s inými zdravotnými problémami, zamestnancov, ktorí sa starajú o staršie osoby, deti alebo rodičov, zamestnanci, ktorí do práce cestujú verejnou hromadnou dopravou, rizikový môže byť aj tzv. „open space“, kde dochádza k vysokej koncentrácii zamestnancov na jednom pracovisku.

- toto ustanovenie obsahuje **tri prípady, na základe ktorých dochádza k výkonu práce zamestnanca z domácnosti**. Pôvodná právna úprava umožňovala výkon práce zamestnanca z domácnosti **len za predpokladu, že sa na tom zamestnávateľ a zamestnanec dohodli**. V niektorých prípadoch bolo toto právo zamestnanca garantované aj v kolektívnych zmluvách. **Podľa aktuálnej právnej úpravy je možný výkon práce zamestnanca z domácnosti (teda mimo miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve) v prípade, že:**

1. **zamestnávateľ nariadil výkon práce z domácnosti, za predpokladu, že druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva to dovoľuje. Súhlas zamestnanca sa nevyžaduje ;**
2. **ide o právo zamestnanca vykonávať prácu z domácnosti bez súhlasu zamestnávateľa, okrem prípadov, kedy vzhľadom na druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva nie možné vykonávať z domu alebo na strane zamestnávateľa sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré si vyžadujú jeho prítomnosť na pracovisku**. V prípade rozporu bude na zamestnávateľovi, aby preukázal také vážne prevádzkové dôvody (nie bežné prevádzkové dôvody), ktoré vyžadujú prítomnosť zamestnanca, a ktorú nie je možné nahradiť alternatívnym riešením napr. telefonicky, mailovou komunikáciou, alebo ide o úlohy, ktoré neznesú odklad a pod ;
3. **existencie dohody zamestnávateľa so zamestnancom ;**

Vo všetkých troch uvedených prípadoch platia podmienky, ktoré zaručujú, že všetky ostatné práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy, interných predpisov zamestnávateľa alebo pracovnoprávných predpisov zostávajú zachované, zamestnanec má nárok na bežnú odmenu za prácu a ak zamestnanec odpracoval viac ako štyri hodiny má v zmysle ustanovenia § 152 Zákonníka práce nárok na stravné.

2. § 90, odsek 9 ZP - rozvrhnutie pracovného času

Podľa **§ 250b ods. 3 ZP „rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe a s platnosťou najmenej na týždeň“**.

Komentár :

Dočasne sa upravuje oznamovanie pracovných zmien zamestnancom vopred. Z doterajšej praxe je zrejmé, že rozhodnutia subjektov o zatvorení prevádzok a škôl, o obmedzení činností sa robia podľa vývoja situácie. Za týchto podmienok je potrebné, aby zamestnávateľ tiež mohol operatívne reagovať na situáciu.

Z uvedenej právnej úpravy vyplýva povinnosť zamestnávateľa oznámiť zamestnancom ich rozvrhnutie pracovného času v kratšej dobe a to najmenej dva kalendárne dni vopred, s platnosťou najmenej na týždeň, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe.

Počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a dva mesiace po ich skončení sa neuplatňuje ustanovenie § 90 ods. 9 Zákonníka práce, podľa ktorého „rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred s platnosťou najmenej na týždeň“. Všetky ostatné ustanovenia Zákonník práce týkajúce sa pracovného času zostávajú nezmenené.

3. § 111, odsek 5 ZP – čerpanie dovolenky

Podľa § 250b ods. 4 ZP „čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca“.

Komentár :

Dočasne sa upravujú podmienky nariadenia čerpania dovolenky z hľadiska oznamovacej povinnosti zamestnávateľa vopred. Pre tieto osobitné situácie sa skracuje tento čas na najmenej sedem dní vopred a v prípade dovolenky, ktorá sa prenáša z predchádzajúceho roka (§ 113 ods. 2) sa skracuje tento čas na najmenej dva dni vopred, pretože ide o dovolenku, ktorá sa mala už čerpať ale z výnimočných dôvodov sa nečerpala...

Z toho vyplýva, že dochádza k zmene oznamovacej povinnosti podľa ustanovenia § 111 ods. 5 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný oznámiť čerpanie dovolenky zamestnancovi 14 dní vopred na :

- 1. 7 dní vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v priebehu príslušného kalendárneho roka (aktuálne v roku 2020) – tzv. „nová dovolenka“ ;*
- 2. 2 dni vopred, ak ide o dovolenku, na ktorú vznikol zamestnancovi nárok v predchádzajúcom kalendárnom roku (rok 2019) a zamestnanec si ju nevyčerpal, tzv. „stará dovolenka“ ;*

V tejto súvislosti treba upozorniť, že všetky ostatné ustanovenia Zákonníka práce ohľadom podmienok čerpania dovolenky ostávajú naďalej v platnosti a právna úprava obsiahnutá v ustanovení § 250b ods. 4 ZP sa výslovne vzťahuje len na skrátenú oznamovaciu povinnosť zamestnávateľa.

4. § 141 ZP - Prekážky v práci na strane zamestnanca

1. Podľa § 250b ods. 5 ZP - „zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 ZP posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti “.

Komentár :

Dočasne sa doplnila ochrana zamestnanca pred skončením pracovného pomeru (§ 64 Zákonníka práce) a ochranu pri návrate do zamestnania (§ 157 Zákonníka práce), ak využil dôležitú osobnú prekážku v práci na ošetrovanie chorého člena rodiny alebo starostlivosť o dieťa, resp. sa ho týka karanténne opatrenie povinnosť izolácie, a to vzhľadom na to, že v prípade vyššie uvedenej situácie sa podstatne môže predĺžiť trvanie prekážky v práci. To vyžaduje, aby sa poskytovala ochrana na úrovni zamestnanca, ktorý je dočasne pracovne neschopný“.

Podľa novej právnej úpravy v prípade neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie, izolácia, osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu, celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny (tzv. „OČR“) je povinnosťou zamestnávateľa takúto prekážku v práci na strane zamestnanca ospravedlniť bez ohľadu na jej dĺžku trvania.

Počas tohto obdobia platí zákaz výpovede podľa podmienok uvedených v § 64 Zákonníka práce. V prípade, že zamestnancovi bola doručená výpoveď pred vznikom prekážky v práci a výpovedná doba má uplynúť počas trvania prekážky v práci pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa trvania prekážky v práci, okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá (ustanovenie § 64 ods. 2 Zákonníka práce).

Po skončení jednej z vyššie uvedených prekážok v práci na strane zamestnanca je povinnosťou zamestnávateľa takéhoto zamestnanca zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný ho zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve (ustanovenie § 157 Zákonníka práce).

Cieľom novely Zákonníka práce je poskytnúť týmto zamestnancom rovnakú právnu ochranu, aká sa poskytuje zamestnancom, ktorí sú uznaní za dočasne práceneschopných.

5. § 142 ZP - Náhrada mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa

Podľa § 250b ods. 6 ZP - „ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté“.

Podľa § 250b ods. 7 ZP „ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť“.

Komentár :

Dočasne sa spresňuje, že situácie, ktoré nastávajú napr. z dôvodu, že štát zakáže alebo obmedzí prevádzkovanie niektorých obchodov, reštaurácii pre verejnosť z dôvodu úradného rozhodnutia (napr. zabránenie šíreniu ochorení) alebo v dôsledku mimoriadneho stavu, núdzového stavu, výnimočného stavu zamestnávateľ musí obmedziť svoju činnosť, nepredstavuje situáciu vis maior, ktorá nie je prekážkou ani na strane zamestnanca ani na strane zamestnávateľa, ale ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa.

Zároveň sa ustanovuje, aby v takejto situácii mohli všetci zamestnávatelia poskytovať náhradu mzdy aj v nižšej sume ako 100 % priemerného zárobku zamestnanca, najmenej však 80 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca, a to z dôvodu rozsahu náhrady mzdy, ktorú musia v takýchto prípadoch vyplácať (veľký počet zamestnancov, dlhá doba poskytovania). Ustanovenie je zároveň prepojené na nástroje služieb zamestnanosti a preto sa nastavuje spodná hranica náhrady mzdy zamestnanca na 80 % priemernej mesačnej mzdy zamestnanca. Zároveň sa ustanovuje, aby suma, ktorú zamestnanec dostane za čas, keď mu patrí náhrada mzdy, nebola nižšia ako minimálna mzda a aby navrhovaná zmena nemala vplyv na existujúce dohody v podnikoch o výške náhrady mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ktoré sú uzatvorené medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov, čím sa zdôrazňuje význam sociálneho dialógu v čase krízy v podnikoch.

Z novej právnej úpravy § 142 ZP vyplýva teda nasledovné:

- 1. Ak zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu zamestnancom sčasti alebo celkom z dôvodu rozhodnutia príslušného orgánu, je to prekážka v práci na strane zamestnávateľa.*
- 2. Počas tejto prekážky znižuje sa náhrada mzdy zo 100 % na 80 % priemerného zárobku zamestnanca. Náhrada mzdy po znížení na 80 % nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu (pre rok 2020 je minimálna mzda 580 eur).*

3. Body 1 až 3 platia len v prípade, ak zamestnanec prácu nevykonáva (reálna existencia prekážky v práci na strane zamestnávateľa). V prípade, že zamestnanec vykonáva prácu z domácnosti (tzv. home office) podľa ustanovenia § 250b ods. 2 Zákonníka práce patrí mu bežná odmena za prácu (mzda, mzdové zvýhodnenia a pod.)
4. Dohody uzatvorené medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom o náhrade mzdy podľa ustanovenia § 142 ods. 4 Zákonníka práce zostávajú v platnosti.
5. Uvedené ustanovenie nie je možné aplikovať na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie.

Do pozornosti :

Zákonom č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa zároveň menia aj nasledujúce právne predpisy:

1. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších právnych predpisov;
2. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;
3. Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;
4. Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov;
5. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov

ZMENY V ZÁKONNÍKU PRÁCE OD 17.06.2020

Zákonom NR SR č. 176/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov takto :

Čl. II

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona zákona č. 66/2020 Z. z. sa dopĺňa takto:

Za § 252n sa vkladá § 252o, ktorý vrátane nadpisu znie:

„§ 252o

Prechodné ustanovenie v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19

- (1) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho

predĺženie podľa § 48 ods. 2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok.

Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods. 2, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok.

- (2) Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 1 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.

Čl. III

Tento zákon nadobúda účinnosť dňom 17.06.2020

Upozornenie !!!

V súvislosti s pandémiou COVID-19 bolo **zákonom NR SR č. 127/2020 Z. z.**
účinným od 21. mája 2020

stanovené, že

automatické zvyšovanie sadzieb stravného
podľa § 8 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách sa nebude
uplatňovať až do 31. decembra 2021

Opatrenie MPSVaR SR č. 176/2019 Z. z.

MPSVaR SR podľa
§ 5 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách ustanovuje:

§ 1

Sumy stravného pre časové pásma :

- a) **5,10 eura** pre časové **pásma 5 až 12 hodín,**
- b) **7,60 eura** pre časové **pásma nad 12 hodín až 18 hodín,**
- c) **11,60 eura** pre časové **pásma nad 18 hodín.**

§ 2

Zrušuje sa opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
č. 148/2018 Z. z. o sumách stravného.

§ 3

Toto opatrenie nadobúda
účinnosť 1. júla 2019 a platí až do 31.12.2021

