

INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO

Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda

Toman
Jozef

Jozef Toman

INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO

**Pracovný čas, dovolenka,
prekážky v práci a mzda**

Bratislava 2015

Autor

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

Recenzenti

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

JUDr. Marek Švec, PhD.

JUDr. Simona Schuszteková, PhD.

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Právne výklady a stanoviská, obsiahnuté v texte publikácie, sú subjektívnym názorom autora, nemožno ich stotožňovať s postojmi ostatných členov Labour Law Association/Asociácia pracovného práva alebo samotnej Labour Law Association/Asociácia pracovného práva.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR; Bratislava 2015

Návrh obálky: Jakub Filo

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2015

Rozsah publikácie: 24 AH

ISBN 978-80-89149-46-9 (brožované)

Obsah

Predhovor	... 20
1 Aké sú časové limity práce? (Pracovný čas)	... 22
1.1 Úvodné myšlienky ohľadom problematiky pracovného času – pracovný čas v roku 1918 a v roku 2015	... 22
1.1.1 Diskurz ohľadom východísk a záverov zákona č. 91/1918 Sb. s. a n. v Národnom zhromaždení Československej republiky	... 23
1.1.2 Analýza obsahu zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. v spojení s jeho komparáciou s ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce)	... 26
1.1.3 Pracovná doba	... 27
1.1.4 Prestávky a odpočinkok	... 31
1.1.4.1 Prestávka v práci	... 31
1.1.4.2 Prestávka v týždni	... 33
1.1.5 Práca nadčas	... 35
1.1.6 Práca nočná	... 37
1.1.7 Mladiství zamestnanci	... 38
1.1.8 Trestné ustanovenia	... 39
1.1.9 Zhodnotenie zákona č. 91/1918 Sb. z. a n.	... 40
1.2 Východiská platnej a účinnej právnej úpravy pracovného času	... 41
1.3 Pojem pracovný čas a definícia pracovného času	... 43
1.3.1 Započítanie času (doby) do pracovného času	... 43
1.3.2 Nezapočítanie času (doby) do pracovného času	... 45
1.3.3 Pracovný čas a povinnosť byť na pracovisku	... 45
1.4 Dojednanie o pracovnom čase	... 46
1.4.1 Dojednanie, resp. uvedenie pracovného času v pracovnej zmluve	... 46
1.4.2 Písomné oznámenie o pracovných podmienkach	... 47
1.4.3 Dojednanie kratšieho pracovného času	... 48
1.4.4 Vymedzenie pracovného času vo vnútornom predpise	... 48
1.4.5 Pracovný čas a kolektívna zmluva	... 48
1.5 Doba odpočinku	... 49
1.5.1 Maximálna dĺžka pracovného času	... 49
1.5.2 Maximálna dĺžka denného pracovného času	... 49
1.5.3 Maximálna dĺžka týždenného pracovného času	... 50

1.5.3.1	Sčítavanie pracovného času z viacerých pracovných pomerov	... 54
1.5.3.1.1	Sčítavanie pracovného času z viacerých pracovných pomerov u viacerých zamestnávateľov	... 54
1.5.3.1.2	Sčítavanie pracovného času z viacerých pracovných pomerov u jedného zamestnávateľa	... 55
1.5.3.1.3	Sčítanie pracovného času z pracovného pomeru a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 55
1.5.4	Priemerný týždenný pracovný čas, vrátane práce nadčas	... 56
1.5.5	Zákonný, ustanovený a určený pracovný čas	... 56
1.5.6	Kratší pracovný čas	... 57
1.5.7	Pracovný čas, vrátane práce nadčas, nad 48 hodín týždenne v priemere	... 58
1.6	Organizácia pracovného času	... 59
1.6.1	Rozvrhovanie pracovného času	... 60
1.6.2	Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času	... 60
1.6.3	Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času	... 63
1.6.3.1	Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času do 4 mesiacov	... 63
1.6.3.1.1	Dlhý a krátky pracovný týždeň	... 66
1.6.3.1.2	Systém 2-2-2	... 67
1.6.3.1.3	Systém 2-2-3	... 67
1.6.3.2	Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času nad 4 mesiace	... 67
1.6.4	Rozvrhovanie nočnej práce	... 70
1.6.5	Konto pracovného času	... 71
1.6.5.1	Zavedenie konta pracovného času a forma dohody	... 72
1.6.5.2	Vyrovnávacie obdobie	... 73
1.6.5.3	Rozvrhovanie pracovného času pri konte pracovného času	... 74
1.6.5.4	Vyplácanie mzdy pri konte pracovného času	... 75
1.6.5.5	Vedenie účtu konta pracovného času	... 76
1.6.5.6	Nižšia základná zložka mzdy, ako by patrila za skutočne odpracovaný čas	... 76
1.6.5.7	Neodpracovanie mzdy a skončenie pracovného pomeru	... 77

1.6.5.8	Práca nadčas pri konte pracovného času	... 77
1.6.5.9	Zamestnanec na kratší pracovný čas a konto pracovného času	... 79
1.6.5.10	Konto pracovného času a výplatná páska	... 79
1.6.5.11	Konto a flexikonto	... 79
1.6.5.11	Porovnanie konto pracovného času v SR a v ČR	... 80
1.6.6	Pružný pracovný čas	... 82
1.6.6.1	Ingerencia zástupcov zamestnancov pri zavedení pružného pracovného času	... 82
1.6.6.2	Zložky pružného pracovného času	... 82
1.6.6.3	Maximálna dĺžka pracovnej zmeny pri uplatňovaní pružného pracovného času	... 83
1.6.6.4	Pružný pracovný čas a pracovná cesta	... 83
1.6.7	K otázke dojednania pracovného času modelom „od – do“ z hľadiska Zákonníka práce SR – plávajúci pracovný čas	... 86
1.6.8	Zaradovanie zamestnancov do pracovných zmien a režim pracoviska	... 88
1.6.8.1	Pracovná zmena	... 88
1.6.8.2	Práca na zmeny	... 88
1.6.8.3	Zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách	... 88
1.6.8.4	Konkrétny rozvrh pracovných zmien (Harmonogram pracovných zmien)	... 89
1.6.8.5	Druhy pracovných zmien	... 89
1.6.8.6	Zmena začiatku a konca pracovnej zmeny a práca v dvoch zmenách	... 90
1.6.8.7	Zaradenie zamestnanca do konkrétnej pracovnej zmeny	... 90
1.6.8.8	Rozdelenie pracovného času pracovnej zmeny	... 91
1.6.8.9	Zmennosť prevádzky, práca v nočnej zmene	... 92
1.6.8.10	Rozvrhovanie práce na každý druhý týždeň	... 97
1.6.8.11	Čas potrebný na osobnú očistu	... 98
1.6.8.12	Individuálna úprava pracovného času	... 99
1.6.8.13	Posúdenie pracovného času na pracovnej ceste	... 99
1.6.9	Prestávky v práci	... 102
1.6.9.1	Podmienky poskytnutia prestávky v práci	... 102
1.6.9.2	Rozsah prestávky v práci	... 103
1.6.9.3	Dlhšia prestávka v práci	... 103
1.6.9.4	Ďalšia prestávka v práci	... 103
1.6.9.5	Započítanie prestávok v práci	... 103

1.6.9.6	Oznamovacia povinnosť ohľadom prestávky v práci	... 104
1.6.9.7	Povinnosti zamestnanca počas prestávky v práci	... 104
1.6.9.8	Poskytovanie prestávok v práci	... 105
1.6.9.9	Prestávky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	... 105
1.6.10	Prestávka na dojčenie	... 105
1.6.11	Nepretržitý odpočinok zamestnanca	... 106
1.6.11.1	Nepretržitý denný odpočinok	... 106
1.6.11.1.1	Minimálny odpočinok medzi dvoma pracovnými zmenami	... 106
1.6.11.1.2	Rozsah denného odpočinku	... 107
1.6.11.1.3	Skrátenie minimálneho (denného) odpočinku medzi dvoma pracovnými zmenami	... 108
1.6.11.1.4	Náhradný (denný) odpočinok	... 108
1.6.11.1.5	Odpočinok po návrate z pracovnej cesty po 24. hodine	... 108
1.6.11.2	Nepretržitý odpočinok v týždni	... 108
1.6.11.2.1	Rozsah nepretržitého odpočinku v týždni	... 109
1.6.11.2.2	Výnimky, skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni, náhradný nepretržitý odpočinok v týždni	... 109
1.6.12	Dni pracovného pokoja	... 112
1.6.12.1	Nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja	... 113
1.6.12.1.1	Ingerencia zástupcov zamestnancov pri nariadení práce v dňoch pracovného pokoja	... 113
1.6.12.2	Práce v deň nepretržitého odpočinku v týždni	... 113
1.6.12.3	Práce vo sviatok	... 113
1.6.12.4	Predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi, vrátane s ním súvisiacich prác	... 114
1.6.13	Začiatok dňa pracovného pokoja na pracoviskách s nočnými zmenami	... 114
1.6.14	Pracovná pohotovosť	... 115
1.6.14.1	Pracovná pohotovosť na pracovisku	... 116
1.6.14.1.1	Mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku	... 118
1.6.14.1.2	Náhradné voľno za pracovnú pohotovosť na pracovisku	... 118
1.6.14.2	Pracovná pohotovosť mimo pracoviska	... 119

1.6.14.2.1	Náhrada za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska	... 119
1.6.14.3	Premena pracovnej pohotovosti na prácu nadčas	... 119
1.6.14.4	Rozsah pracovnej pohotovosti	... 120
1.6.14.4.1	Nariadená pracovná pohotovosť	... 120
1.6.14.4.2	Dohodnutá pracovná pohotovosť	... 120
1.6.14.5	Pohotovosť mimo pracoviska a zavolanie na pracovisko	... 120
1.6.14.6	Pracovná pohotovosť blízko pracoviska	... 122
1.6.14.7	Čakanie počas pracovnej zmeny	... 122
1.6.14.8	Pracovná pohotovosť pri pružnom pracovnom čase	... 122
1.6.15	Náhrada za stratu času	... 122
1.6.15.1	Peňažná náhrada za stratu času	... 123
1.6.15.2	Náhradné voľno za stratu času	... 123
1.6.16	Cesta do zamestnania a pracovný čas	... 123
1.6.17	Práca nadčas	... 124
1.6.17.1	Práca nadčas u zamestnanca s kratším týždenným pracovným časom	... 125
1.6.17.2	Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase	... 126
1.6.17.3	Práca nadčas pri konte pracovného času	... 127
1.6.17.4	Negatívne vymedzenie práce nadčas	... 127
1.6.17.5	Podmienky nariadenia práce nadčas	... 127
1.6.17.7	Rozsah práce nadčas	... 130
1.6.17.7.1	Nariadená práca nadčas	... 130
1.6.17.7.2	Práca nadčas, ktorá sa nezapočítava do rozsahu hodín povolenej práce nadčas	... 131
1.6.17.7.3	Forma príkazu a forma súhlasu s prácou nadčas	... 132
1.6.17.7.4	Rozsah a podmienky práce nadčas - určenie	... 133
1.6.17.7.5	Dohodnutá práca nadčas a maximálny rozsah práce nadčas	... 133
1.6.17.8	Práca nadčas zamestnanca vykonávajúceho rizikové práce	... 133
1.6.17.9	Práca nadčas zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie	... 134
1.6.18	Nočná práca	... 134
1.6.18.1	Nočná práca - definícia	... 134
1.6.18.2	Nočná zmena	... 134

1.6.18.3	Zamestnanec pracujúci v noci	... 134
1.6.18.4	Nočná práca žien	... 136
1.6.18.5	Povinnosti zamestnávateľa pri nočnej práci	... 136
1.6.18.6	Rozvrhovanie nočnej práce	... 137
1.7	Evidencia pracovného času	... 138
1.7.1	Evidencia pracovného času zamestnanca v pracovnom pomere	... 138
1.7.1.1	Evidencia pracovného času podľa § 99 Zákonníka práce	... 138
1.7.1.2	Evidencia dochádzky zamestnanca	... 139
1.7.1.3	Evidencia príchodu zamestnanca do objektu zamestnávateľa	... 140
1.7.1.4	Evidencia pri konte pracovného času	... 140
1.7.1.5	Miesto vedenia evidencie pracovného času počas dočasného pridelenia	... 140
1.7.1.6	Zavedenie dochádzkového systému založeného na odtlačkoch prstov	... 140
1.7.2	Evidencia pracovného času a evidencie vykonanej práce u zamestnanca vykonávajúceho prácu na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 142
1.8	Pokuty za porušenie ustanovení o pracovnom čase	... 142
1.9	Pracovný čas v doprave (cestná doprava a pravidelná osobná doprava)	... 143
1.9.1	Právna úprava Európskej únie a medzinárodná zmluva v cestnej doprave	... 143
1.9.1.1	Osobný rozsah aplikácie nariadenia 561/2006	... 143
1.9.1.2	Vzťah nariadenia 561/2006 a smernice 2002/15/ES	... 144
1.9.1.3	Územný rozsah aplikácie nariadenia	... 145
1.9.1.4	Čas jazdy a doba jazdy	... 145
1.9.1.5	Prestávka	... 147
1.9.1.6	Odpočínok	... 148
1.9.2	Zákon o organizácii pracovného času v doprave	... 151
1.9.2.1	Vzťah Zákonníka práce a zákona o organizácii pracovného času v doprave	... 151
1.9.2.2	Osobný rozsah zákona o organizácii pracovného času v doprave - zamestnanec v doprave	... 152

1.9.2.3	Vzťah k dojednaniam so zástupcami zamestnancov	... 152
1.9.2.4	Pracovný čas v doprave	... 152
1.9.2.4.1	Maximálny pracovný čas – všeobecná úprava	... 152
1.9.2.4.2	Pracovný čas v cestnej doprave	... 154
1.9.2.4.3	Pracovný čas v pravidelnej osobnej doprave	... 157
1.9.2.5	Pracovná pohotovosť	... 158
1.9.2.5.1	Pracovná pohotovosť – všeobecné ustanovenia	... 158
1.9.2.5.2	Pracovná pohotovosť v cestnej doprave	... 159
1.9.2.5.3	Pracovná pohotovosť v pravidelnej osobnej doprave	... 161
1.9.2.6	Doba odpočinku v cestnej doprave	... 161
1.9.2.6.1	Doba odpočinku - všeobecné ustanovenia	... 161
1.9.2.6.2	Doba odpočinku v cestnej doprave	... 162
1.9.2.6.3	Doba odpočinku v pravidelnej osobnej doprave	... 162
1.9.2.7	Prestávky v práci	... 163
1.9.2.7.1	Prestávky v práci - všeobecná úprava	... 163
1.9.2.7.2	Prestávka v práci v cestnej doprave	... 163
1.9.2.7.3	Prestávka v práci v pravidelnej osobnej doprave	... 164
1.9.2.7.4	Organizácia pracovného času zamestnanca pri údržbe pozemných komunikácií	... 164
1.10	Odchýlky z ustanovení o pracovnom čase a čase odpočinku u domáceho zamestnanca	... 165
1.11	Pracovný čas a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 166
1.11.1	Porovnanie aplikácie ustanovení o pracovnom čase – pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 169
1.12	Letný čas a zimný čas	... 170
1.12.1	Začiatok letného času	... 170
1.12.2	Koniec letného času	... 170
2	Aký čas potrebujú zamestnanci na zotavenie? (Dovolenka)	... 172
2.1	Pojem dovolenka na zotavenie	... 172
2.1.1	Historické aspekty práva na dovolenku	... 172
2.1.2	Ústavná povaha práva na dovolenku	... 173
2.1.3	Ďalšie pramene práva na dovolenku	... 173

2.1.4	Dovolenka ako významná zásada sociálneho práva spoločnosti	... 174
2.2	Neprevoditeľnosť dovolenky na inú osobu (osobné právo)	... 174
2.3	(Ne)prevoditeľnosť dovolenky v prípade zmeny zamestnávateľa	... 174
2.4	Dojednanie o dovolenke	... 175
2.4.1	Dojednanie, resp. uvedenie dovolenky v pracovnej zmluve	... 175
2.4.2	Písomné oznámenie o pracovných podmienkach	... 176
2.4.3	Vymedzenie dovolenky vo vnútornom predpise	... 176
2.5	Druhy dovolenky	... 176
2.5.1	Dovolenka za kalendárny rok	... 176
2.5.1.1	Nárok na dovolenku za kalendárny rok	... 176
2.5.1.2	Nárok na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok	... 180
2.5.1.2.1	Výpočet pomernej časti dovolenky	... 181
2.5.1.3	Poldeň dovolenky	... 183
2.5.2	Nárok na dovolenku za odpracované dni	... 183
2.5.3	Nárok na dodatkovú dovolenku	... 184
2.5.3.1	Okruh osôb s nárokom na dodatkovú dovolenku	... 184
2.5.3.2	Prednostné čerpanie dodatkovej dovolenky	... 186
2.6	Výmera dovolenky	... 186
2.6.1	Výmera dovolenky za kalendárny rok	... 186
2.6.1.1	Základná výmera dovolenky	... 186
2.6.1.2	Nárok na dlhšiu výmeru dovolenky	... 187
2.6.1.3	Dovolenka niektorých skupín zamestnancov v školstve	... 187
2.6.2	Výmera dodatkovej dovolenky	... 187
2.7	Týždeň dovolenky	... 188
2.8	Dovolenka zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom (počet pracovných dní dovolenky)	... 188
2.9	Dovolenka zamestnanca s pružným pracovným časom (dĺžka dňa dovolenky)	... 189
2.10	Prechod na kratší pracovný čas a prechod na iný rozvrh pracovných zmien	... 190

2.11 Krátenie dovolenky	... 191
2.11.1 Krátenie dovolenky za kalendárny rok alebo pomernú časť kalendárneho roka	... 192
2.11.1.1 Krátenie dovolenky z dôvodu niektorých prekážok v práci	... 192
2.11.1.2 Krátenie dovolenky z dôvodu neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny (pracovného dňa)	... 197
2.11.2 Krátenie dovolenky za odpracované dni a dodatkovej dovolenky	... 198
2.12 Čerpanie dovolenky	... 198
2.12.1 Určenie čerpania dovolenky	... 198
2.12.2 Rozsah čerpania dovolenky	... 200
2.12.3 Čerpanie dovolenky po častiach	... 200
2.12.4 Hromadné čerpanie dovolenky	... 201
2.12.5 Oznámenie čerpania dovolenky	... 202
2.12.6 Odvolanie z dovolenky a zmena čerpania dovolenky	... 202
2.12.7 Zákaz určenia čerpania dovolenky	... 203
2.12.8 Prerušenie (čerpania) dovolenky	... 203
2.12.9 Čerpanie dovolenky a sviatok	... 204
2.12.10 Čerpanie dovolenky, ak zamestnanec u zamestnanca, ktorý ešte nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku	... 205
2.12.11 Prenesenie dovolenky do iného kalendárneho roka (Nevyčerpanie dovolenky v kalendárnom roku)	... 205
2.12.11.1 Určenie čerpania dovolenky zamestnancom	... 207
2.12.12 Náhrada mzdy za vyčerpanú dovolenku	... 208
2.12.13 Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku nad rámec základnej výmery	... 208
2.12.14 Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku v rozsahu základnej výmery	... 209
2.13 Dovolenka počas dočasného pridelenia	... 212
2.14 Aplikácia ustanovení o dovolenke na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 212
3 Čo môže prekážať v práci a aké sú právne následky? (Prekážky v práci)	... 213
3.1 Pojem prekážka v práci	... 213
3.2 Delenie prekážok v práci z hľadiska subjektu	... 213

3.3	Prekážky v práci na strane zamestnanca	... 213
3.3.1	Ospravedlnené a neospravedlnené prekážky v práci	... 213
3.3.2	Rozsah pracovného voľna	... 214
3.3.3	Obligatórnosť a fakultatívnosť poskytnutia pracovného voľna	... 214
3.3.5	Vplyv prekážky v práci na iné inštitúty pracovného práva	... 214
3.3.6	Delenie prekážok v práci na strane zamestnanca	... 215
3.3.7	Dlhodobé uvoľnenie zamestnanca	... 215
3.3.8	Prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu	... 216
3.3.8.1	Delenie prekážok v práci z dôvodu všeobecného záujmu	... 216
3.3.8.2	Poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach z dôvodu všeobecného záujmu	... 217
3.3.8.3	Prekážka z dôvodu všeobecného záujmu mimo pracovného času a odpočinkov	... 217
3.3.8.4	Poskytovanie peňažného plnenia v prípade prekážok z dôvodu všeobecného záujmu	... 218
3.3.8.5	Pojmy - verejná funkcia, občianska povinnosť alebo iný úkon vo všeobecnom záujme	... 219
3.3.8.5.1	Výkon verejnej funkcie	... 220
3.3.8.5.2	Občianska povinnosť	... 222
3.3.8.5.3	Iný úkon vo všeobecnom záujme	... 229
3.3.9	Prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti	... 238
3.3.9.1	Pojem dobrovoľník	... 238
3.3.9.2	Zmluva o dobrovoľníckej činnosti	... 238
3.3.9.3	Pracovné voľno pri prekážke v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti	... 239
3.3.9.4	Dobrovoľníctvo podľa zákona o dobrovoľníctve a „firemné“ dobrovoľníctvo	... 239
3.3.10	Náhrada mzdy pri plnení brannej povinnosti a pri plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách	... 239
3.3.10.1	Povinnosť zamestnanca dostaviť sa v súvislosti s plnením brannej povinnosti na lekárske vyšetrenie	... 239
3.3.10.2	Povinnosť zamestnanca dostaviť sa na odbornú vojenskú prípravu	... 240
3.3.11	Zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca	... 241
3.3.12	Dôležité osobné prekážky v práci	... 243

3.3.12.1 Dve skupiny dôležitých osobných prekážok v práci	... 243
3.3.12.2 Dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca	... 245
3.3.12.2.1 Pojem „absencia v práci“ a „neprítomnosť v práci“ vo všeobecnosti	... 245
3.3.12.2.2 Dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca pre chorobu alebo úraz - kvalifikácia	... 245
3.3.12.2.3 Pojem dočasná pracovná neschopnosť aj jej určenie	... 246
3.3.12.2.4 Oznamovanie prekážky v práci zamestnávateľovi	... 247
3.3.12.2.5 Preukazovanie prekážky v práci zamestnávateľovi	... 248
3.3.12.2.6 Nepreukázanie prekážky v práci zamestnávateľovi	... 249
3.3.12.2.7 Súhlas zamestnávateľa s prekážkou v práci	... 249
3.3.12.2.8 Liečebný režim	... 250
3.3.12.2.9 Základná povinnosť zamestnanca v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti	... 250
3.3.12.2.10 Kontrola dodržiavania liečebného režimu zamestnávateľom	... 250
3.3.12.2.11 Nedodržanie liečebného režimu zamestnancom	... 251
3.3.12.2.12 Podnet na kontrolu dodržiavania liečebného režimu	... 251
3.3.12.2.13 Posúdenie dočasnej pracovnej neschopnosti z hľadiska pracovnoprávných nárokov	... 251
3.3.12.2.14 Ochrana zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti	... 253
3.3.12.2.15 Posúdenie dočasnej pracovnej neschopnosti z hľadiska peňažných nárokov	... 254
3.3.12.2.15.1 Náhrada príjmu	... 255
3.3.12.2.15.1.1 Povinnosť zamestnanca pri náhrade príjmu	... 255
3.3.12.2.15.1.2 Právo zamestnávateľa na kontrolu pri náhrade príjmu	... 255
3.3.12.2.15.1.3 Výplata náhrady príjmu	... 255
3.3.12.2.15.2 Nemocenské	... 255
3.3.12.2.15.2.1 Oznamovacia a evidenčná povinnosť zamestnávateľa pri nemocenskom	... 256

3.3.12.2.15.2.2 Práva a povinnosti zamestnanca pri nemocenskom	... 257
3.3.12.3 Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	... 258
3.3.12.3.1 Rozsah pracovného voľna na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	... 258
3.3.12.3.2 Rozsah pracovného voľna na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka	... 259
3.3.12.3.3 Posúdenie dĺžky vyšetrenia a ošetrovania a „kludového“ režimu	... 261
3.3.12.3.4 Sled vyšetrení zamestnanca vo viacerých po sebe idúcich kalendárnych dňoch	... 263
3.3.12.3.5 Slobodný výber lekára a poskytovateľa zdravotnej starostlivosti	... 263
3.3.12.4 Narodenie dieťaťa zamestnancovi	... 264
3.3.12.5 Sprévádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	... 264
3.3.12.6 Úmrtie rodinného príslušníka	... 265
3.3.12.7 Účasť na svadbe	... 266
3.3.12.8 Znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím	... 266
3.3.12.9 Nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy	... 267
3.3.12.10 Prestávanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	... 267
3.3.12.11 Vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru	... 267
3.3.12.12 Ďalšie pracovné voľno z dôvodu dôležitých osobných prekážok	... 267
3.3.12.12.1 Kariérne voľno	... 268
3.3.12.13 Výpočet jedného dňa pre účely dôležitých osobných prekážok v práci	... 268
3.3.12.14 Prekážka v práci pri účasti na štrajku	... 270
3.3.12.15 Náhrada mzdy v prípade prekážok v práci	... 270
3.3.12.16 Dočasné prerušenie výkonu práce	... 270

3.4	Neospravedlňená prekážka v práci	... 271
3.4.1	Posúdenia neospravedlňeného zameškania pracovnej zmeny	... 271
3.5	Prekážky v práci na strane zamestnávateľa	... 272
3.5.1	Delenie prekážok v práci na strane zamestnávateľa	... 272
3.5.2	Prestoje	... 272
3.5.3	Nepriaznivé poveternostné vplyvy	... 272
3.5.4	Iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa	... 272
3.5.4.1	Vážne prevádzkové dôvody	... 273
3.5.4.2	Vážne prevádzkové dôvody a konto pracovného času	... 273
3.5.5	Prekážky v práci - nepridelovanie práce z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru	... 274
3.5.6	Otázka povinnosti zamestnanca vyžadovať od zamestnávateľa prácu	... 274
3.6	Pojem výkon práce	... 275
3.6.1	Výkon práce (podľa § 144a) a nárok na mzdu	... 275
3.7	Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase	... 275
3.7.1	Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnanca	... 275
3.7.1.1	Prekážky v práci pri základnom a pri voliteľnom pracovnom čase	... 275
3.7.1.1.1	Prekážka v práci, ktorá zasiahla do základného pracovného času zamestnanca	... 275
3.7.1.1.2	Prekážka v práci, ktorá zasiahla do voliteľného pracovného času zamestnanca	... 276
3.7.1.2	Presná dĺžka nevyhnutne potrebného času	... 277
3.7.1.3	Určenie dĺžky dňa v prípade § 143 ods. 2 Zákonníka práce	... 278
3.7.1.4	Povinnosť nadpracovať zameškaný pracovný čas	... 280
3.7.2	Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnávateľa	... 283
3.8	Aplikácia ustanovení o prekážkach v práci na dohody o prácach mimo pracovného pomeru	... 283
3.8.1	Porovnanie aplikácie ustanovení o prekážkach v práci - pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 284

4 Ako a čo platíť zamestnancovi za vykonanú prácu? (Odmeňova- nie za prácu)	... 285
4.1 Všeobecne o odmeňovaní za prácu	... 285
4.2 Pramene právnej úpravy o odmeňovaní	... 286
4.3 Mzda, plat a odmena	... 288
4.4 Pojem mzda a definícia mzdy	... 288
4.4.1 Pojem tarifná mzda	... 289
4.4.2 Základná zložka mzdy	... 290
4.4.3 Ostatné zložky mzdy - obligatórne zložky mzdy	... 290
4.4.4 Fakultatívne zložky mzdy	... 290
4.5 Dojednanie mzdy	... 291
4.5.1 Dohoda o mzdových podmienkach	... 291
4.5.2 Dve základné mzdy v pracovnej zmluve	... 291
4.5.3 Určenie mzdových podmienok vo vnútornom (mzdovom) predpise zamestnávateľa	... 293
4.5.4 Vymedzenie odmeny v pracovnej zmluve	... 294
4.5.5 Zachovanie mzdových podmienok z kolektívnej zmluvy	... 295
4.6 Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty	... 295
4.7 Minimálna výška mzdy - minimálna mzda	... 299
4.7.1 Mesačná minimálna mzda	... 300
4.7.2 Hodinová minimálna mzda	... 302
4.7.3 Doplatok k minimálnej mzde	... 302
4.7.4 Vývoj minimálnej mzdy za roky 1991 - 2015	... 304
4.8 Minimálne mzdové nároky	... 305
4.8.1 Aplikácia minimálnych mzdových nárokov	... 305
4.8.1.1 Zaradenie zamestnanca - pracovné miesto a stupeň náročnosti práce (náročnosť práce)	... 306
4.8.2 Doplatok do minimálneho mzdového nároku	... 311
4.9 Mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a náhradné voľno za prácu nadčas	... 312
4.9.1 Výška mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas	... 312
4.9.2 Dohoda o zohľadnení prípadnej práce nadčas v mzde zamestnanca	... 313
4.9.2.1 Prípadná práca nadčas	... 313
4.9.2.2 Okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť zohľadnenie prípadnej práce nadčas v mzde	... 313

4.9.2.3	Rozsah zohľadnenia práce nadčas v mzde	... 314
4.9.3	Dohoda o náhradnom voľne	... 314
4.9.4	Neposkytnutie náhradného voľna	... 315
4.10	Mzda a náhrada mzdy za prácu vo sviatok	... 315
4.10.1	Výška mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok	... 316
4.10.2	Neposkytnutie náhradného voľna za prácu vo sviatok	... 318
4.10.3	Neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny a „sankcia“	... 318
4.10.4	Zohľadnenie práce vo sviatok v mzde	... 319
4.10.5	Počítanie sviatku pri nočnej zmene	... 319
4.11	Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	... 320
4.11.1	Výška mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu	... 320
4.11.2	Zohľadnenie prípadnej nočnej práce v mzde	... 320
4.12	Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	... 321
4.12.1	Okruh zamestnancov, ktorým patrí mzdová kompenzácia	... 321
4.12.2	Výška mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce	... 322
4.12.3	Fakultatívna mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	... 322
4.12.4	Zohľadnenie mzdovej kompenzácie v mzde zamestnanca	... 322
4.13	Všeobecne o mzdových zvýhodneniach a o mzdovej kompenzácii	... 322
4.13.1	Poskytovanie plnenia „za hodinu“	... 322
4.13.2	Dojednanie mzdových zvýhodnení podľa § 121 - § 123 a mzdovej kompenzácie podľa § 124 Zákonníka práce v kolektívnej zmluve	... 323
4.13.3	Iné plnenia poskytované zamestnávateľom v mzdovej oblasti	... 323
4.13.3.1	Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu	... 323
4.13.3.2	Mzdové zvýhodnenie za zmenu	... 323
4.14	Mzda pri výkone inej práce	... 323
4.15	Naturálna mzda	... 325
4.15.1	Pojem naturálna mzda	... 325
4.15.2	Plnenia poskytované ako naturálna mzda	... 325
4.15.3	Ocenenie výrobku, výkonu, tovaru, služby	... 326
4.15.4	Rozsah poskytovania naturálnej mzdy	... 326

4.15.5 Používanie obchodného zariadenia na predaj tovaru a poskytovanie služieb zamestnancom	... 327
4.16 Mzda v cudzej mene	... 327
4.16.1 Prepočet na inú menu	... 328
4.17 Splatnosť mzdy	... 328
4.18 Výplatenie mzdy	... 331
4.18.1 Forma výplatenia mzdy	... 331
4.18.2 Výplatný termín	... 331
4.18.2.1 Dojednanie výplatného termínu v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve	... 331
4.18.2.2 Vymedzenie výplatného termínu vo vnútornom predpise	... 332
4.18.3 Preddavok na mzdu	... 332
4.18.4 Miesto a čas vyplácania mzdy	... 332
4.18.5 Zaokrúhľovanie vyplácanej mzdy	... 334
4.18.6 Doklad o vyučovaní mzdy („výplatná páska“)	... 334
4.18.7 Právo zamestnanca na nahliadnutie do dokladov	... 335
4.18.8 Celková cena práce	... 335
4.18.9 Nakladanie so mzdou	... 336
4.18.10 Nevyplatenie mzdy	... 336
4.18.10.1 Pracovnoprávna zodpovednosť	... 336
4.18.10.2 Trestnoprávna zodpovednosť	... 338
4.19 Zrážky zo mzdy a poradie zrážok	... 339
4.19.1 Prednostné zrážky	... 339
4.19.2 Ďalšie zrážky zrazené jednostranne zamestnávateľom	... 340
4.19.3 Ďalšie zrážky - dohodnuté zrážky alebo povinné zrážky podľa osobitných predpisov	... 342
4.19.4 Maximálny rozsah zrážok zo mzdy	... 344
4.19.5 Spôsob vykonania zrážok a poradie zrážok	... 344
4.19.6 Poradie zrážok u nového zamestnávateľa	... 345
4.19.7 Vznik povinnosti nového zamestnávateľa vykonávať zrážky	... 345
4.19.8 Splatnosť, výplata a zrážky z iných príjmov zamestnanca	... 345
4.19.9 Zrážky zo mzdy podľa exekučného poriadku v kontexte Zákonníka práce	... 345
4.19.10 Zrážky zo mzdy podľa Občiankeho súdneho priadku v kontexte Zákonníka práce	... 346
4.20 Priemerný zárobok a pravdepodobný zárobok na pracovnoprávne účely	... 347

4.20.1	Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely	... 348
4.20.1.1	Priemerný hodinový zárobok	... 350
4.20.1.2	Priemerný mesačný zárobok	... 350
4.20.1.3	Priemerný zárobok nižší ako minimálna mzda alebo ako minimálny mzdový nárok	... 352
4.20.1.4	Priemerný zárobok pri prechode na skrátený pracovný čas alebo pri skončení prechodu na skrátený pracovný čas	... 353
4.20.1.5	Priemerný zárobok v osobitných prípadoch	... 354
4.20.1.6	Poskytovanie mzdy za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok	... 354
4.20.1.7	Viac pracovnoprávnych vzťahov u jedného zamestnávateľa a priemerný zárobok	... 355
4.20.1.8	Priemerný čistý zárobok	... 356
4.20.2	Pravdepodobný zárobok na pracovnoprávne účely	... 356
4.20.2.1	Metódy zisťovania pravdepodobného zárobku	... 357
4.20.2.2	Pravidlá platné pre zisťovanie pravdepodobného zárobku	... 359
4.20.3	Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku	... 359
4.21	Porovnanie aplikácie ustanovení o mzde - pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	... 360
	Zoznam použitej literatúry	... 362

Predhovor

Táto kniha je pokračovaním prvého dielu, ktorý bol zameraný na všeobecnú časť Zákonníka práce. Keďže prenášame sa prenášame do sveta viac praktických ustanovení, kniha obsahuje menej teórie a viac praktických aspektov, osobitne pokiaľ ide o mierne náročnejšiu aplikáciu ustanovení o pracovnom čase. Napriek tomuto prístupu som časť o pracovnom čase v úvode „preniesol“ v čas, späť do roku 1918, kedy sa rodil prvý československý zákon o pracovnom čase a bolo zaujímavé zo stenografických záznamov sledovať diskusiu, motiváciu aj dôvody, prečo sa navrhovalo obmedzenie dĺžky pracovného času (časť z argumentov je nepochybne dôležitá si pripomenúť aj o po 100 rokoch).

Vo viacerých častiach tejto knihy, tak ako aj v prvom diely o individuálnom pracovnom práve, uvažujem o niektorých ustanoveniach Zákonníka práce, a to aj kriticky, avšak nerobím si nárok na nevyhnutnú správnosť mojich záverov, ponúkam však argumenty, ktoré sa mi zdali dostatočne presvedčivé, aby som si urobil vlastný (právny) názor. Verím, že si svoj názor urobíte aj Vy.

V Bratislave, júl 2015



Zoznam skratiek

NS – Najvyšší súd

ÚS – Ústavný súd

NR – Národná rada

SR – Slovenská republika

ČR – Česká republika

Čl. – Článok

Ust. – Ustanovenie

Z.z. – Zbierka zákonov

Zb. – Zbierka zákonov

Sb. z. a n. – Zbierka zákonov a nariadení

MOP – Medzinárodná organizácia práce

OSN – Organizácia spojených národov

RE – Rada Európy

EÚ – Európska únia

ES – Európske spoločenstvo

EK – Európska komisia

EP – Európsky parlament

SD EÚ/SD – Súdny dvor Európskej únie

ESLP – Európsky súd pre ľudské práva

MPSVR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny

BOZP – Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1 Aké sú časové limity práce? (Pracovný čas)

1.1 Úvodné myšlienky ohľadom problematiky pracovného času – pracovný čas v roku 1918 a v roku 2015

Prelom 19. a 20. storočia predstavuje obdobie, kedy sa pozornosť zákonodarcov v európskom priestore začína systematickejšie upriamovať na základné otázky pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. K nim prináleží aj otázka dĺžky pracovného času, pracovnej doby. Uvedená prelomová doba prinášala myšlienky, z ktorých časť má nadčasový charakter a je spôsobilá byť predmetom diskurzu aj v 21. storočí. Z tohto hľadiska je zaujímavé opätovne „objaviť“ relevantné politické a právne východiská tejto doby pri rešpektovaní skutočnosti, že ideologické názory politikov boli odrazom danej doby a reflektovali stav myslenia a uvažovania, ktorý bol ovplyvnený daným dobovým prostredím (vojna, podmienky na trhu práce). Je možné vysloviť názor, že časť myšlienok je vzhľadom na naše skúsenosti z dejín 20. storočia už prekonaná, napriek tejto skutočnosti samotné jadro problému, a to otázka dĺžky pracovnej doby pri výkone práce pre druhú zmluvnú stranu, si zachováva svoju aktuálnosť.

V slovenskej právnickej verejnosti, ako aj v rámci slovenskej spoločnosti, prebieha diskusia o otázke flexibility v pracovnoprávných vzťahoch. Jedným z prvkov flexibility je aj tzv. numerická flexibilita, ktorá sa dotýka otázky pracovného času (doby). V rámci diskusie sa vyprofilovalo viacero postojov, z ktorých z hľadiska pracovného práva zjednodušene dva stoja v protipólovej pozícii (liberálny a konzervatívny)¹ a jeden v pozícii stredovej (stanovisko flexibilné).²

Uvedená diskusia o potrebe právnej regulácie maximálnej dĺžky pracovného času v rámci priestoru bývalého Česko-Slovenska nie je novodobého charakteru, ale má svoj historický rámec.³ Onedlho uplynie takmer sto rokov od doby, keď prvé spoločné česko-slovenské zákonodarné zhromaždenie v roku 1918 prijalo zákon o osemhodinovej pracovnej dobe. V tejto pohnutej dobe spoločenských zmien sa do popredia prepracovali otázky pracovných podmienok, ktoré vládli na trhu práce. V rámci nich veľká pozornosť bola venovaná otázke, ktorá má i dnes, po takmer sto rokoch, vzhľadom na dnešný zápas o podobu právnej úpravy pracovného času veľký význam, otázka pracovnej doby, pracovného času, dĺžky práce zamestnanca pre zamestnávateľa. Doboví politici si vtedy kládli, tak ako si aj my dnes kladieme, otázku, koľko hodín denne pracovať v zmluvnom vzťahu pre iného, aby došlo k racionálnemu vybalansovaniu 3 zložiek dňa – práce, oddychu a tretej skupiny zahŕňajúcej starostlivosť o rodinu, vzdelávanie, kultúru. Hra-

1 **liberálny** požadujúci plnú slobodu pri stanovovaní rozsahu pracovného času a **konzervatívny** založený na limitácii maximálneho prípustného rozsahu pracovného času.

2 založené na tzv. rozvrhových obdobiach s premenlivou dĺžkou pracovného času, t. j. striedanie období, kde sa maximálny ustanovený pracovný čas môže prekračovať s následnou kompenzáciou tejto „nadčasovej“ práce zvýšenou dobou odpočinku v ďalšom období.

3 Napr. činnosť T.G. Masaryka, Washingtonská deklarácia z roku 1918, činnosť sociálno-demokratickej strany a pod.

ničná otázka, kladená subjektmi s možnosťou ingerencie do tejto otázky (politici, ekonómia i právnici), je historicky formulovaná vo vzťahu k **hraničnej hodnote 8 hodín**, t. j. pracovať 8 hodín, viac ako 8 hodín alebo menej ako 8 hodín denne? Nadväzujúce formulované kritérium spočíva v subjekte, ktorý je príjemcom tejto práce, t. j. pracovať pre iného alebo predovšetkým pre seba? Uvedená otázka je spätá s celým priebehom dejín pracovného práva. Bola relevantnými subjektmi nastolená aj v roku 1918 v revolučnom Národnom zhromaždení. Výsledkom diskusie (s emocionálnym charakterom) bolo prijatie, ako jedného z prvých zákonov tohto druhu na svete, zákona o 8 hodinovej pracovnej dobe č. 91/1918 Sb. v novosarodiacej Československej republike.

Dôvody jeho prijatia nemožno nachádzať len:

1. v existencii zákona samého o sebe s cieľom upokojenia a uspokojenia v danej dobe politicky silných a početných odborových združení a ich členov,
2. ale aj v skutočnosti, že dobovým politikom boli známe podmienky pracujúcich 19. storočia a začiatku 20. storočia, vrátane pomerov (po)vojnových.

Prijatie zákona bolo primárne výsledkom historického poznania, že práca pre iného, nad istý rozsah, už nevedie k väčším pracovným výsledkom a s narastajúcim počtom hodín sa znižuje efektívnosť pre zamestnávateľa a v konečnom dôsledku má za následok rýchlejšie opotrebovanie „výrobného/pracovného zdroja“ (človeka).

1.1.1 Diskurz ohľadom východísk a záverov zákona č. 91/1918 Sb. s. a n. v Národnom zhromaždení Československej republiky

Vo vtedajšej dobe zostreňného zápasu dvoch kolidujúcich názorových svetov, najmä vzhľadom na početnosť a vyjednávaciu silu vtedajších odborov, bola táto otázka za takmer všeobecného súhlasu⁴ všetkých strán riešená v prospech zamestnancov, a to skracovaním pracovnej doby. Aj strany zastupujúce zamestnávateľov (v tej dobe nazývané buržoáznyimi) sa nakoniec (nie celkom bez výhrad) priklonili k zákonnému skráteniu pracovnej doby na 8 hodín denne, vzhľadom na to, že si boli do istej miery vedomí skutočnosti (slovami ľavicového poslanca Laubeho),⁵ že „*robotník odpočinitý, robotník pokojný, robotník náležite honorovaný v osemhodinovej pracovnej dobe vykazuje väčšiu pracovnú intenzitu, väčšiu výkonnosť, než pri 11 hodinovej dobe pracovnej.*“⁶Legislatívnym odrazom politickej vôle strán sa stal zákon č. 91/1918 Sb. z a. n. o 8 hodinovej pracovnej dobe.

Diskusia vo vtedajšom Národnom zhromaždení mala búrlivú a emocionálny rozmer. Napriek viacerým emocionálnym vystúpeniam poslancov nemožno uvedené ide-

4 Uvedený súhlas nemal u všetkých strán podobu plnej slobody politického manévrovania.

5 roľník Rudolf Laube (3. 11. 1878-?), poslanec do 2. 12. 1926, Československá strana národné socialistická

6 Všetky citáty politikov sú citované zo stenografického záznamu 11. Schůze Národního shromáždění československého konaného dňa 19. novembra 1918 vo štvrtok a zo Zasedání Národního shromáždění československého roku 1918. Tisk 234 Zpráva výboru sociálně politického o vládním návrhu na zavedení 8 hodinné doby pracovní.

ologické meranie síl považovať za myšlienkovu bezobsažnú alebo násilnú, ale hľadal a zdôrazňoval sa prínos skracovania pracovnej doby pre obidve strany právneho vzťahu výkonu práce.

Sociálno-politický výbor Národného zhromaždenia vykonal celý rad konzultácií, vytvoril priestor na vyjadrenie zástupcom celého spektra spoločnosti, od zástupcov „pracujúcich“, cez živnostníkov až po zástupcov jednotlivých sektorov hospodárstva (poľnohospodárstva, železníc). Výbor konštatoval, že „*boli uskutočnené výsluchy rôznych strán a v zásade neboli urobené podstatné námietky proti 8 hodinovej pracovnej dobe*“. Na problém poukázali iba zástupcovia priemyselných podnikov ohľadom „*ťažkostí, s ktorými sa stretáva 8 hodinová pracovná doba v závodoch s nepretržitou výrobou so zreteľom na nedostatok zapracovaných ľudí, zvlášť odborne kvalifikovaných*“. Uvedená situácia mala byť preklenutá prechodnou dobou. Záver, ktorý bol sformulovaný, znel, že „*ťažkosti nie sú trvalo neprekonateľné*“ a že „*8 hodinová pracovná doba je možná až na určité výnimky diktované pomocnými prácami a mimoriadnymi udalosťami*“. Situácia v poľnohospodárstve utvárala zložitejší problém. Zamestnávateľia v poľnohospodárstve súhlasili so zavedením 8 hodinovej pracovnej doby, ale zároveň „*upozornili na ťažkosti, ktoré sú v poľnohospodárstve dané vplyvom prírodných podmienok (sezónnosť)*“.

Ideovú zhodu so závermi Výboru utvárali aj myšlienky poslanca, spravodajcu Tayerleho,⁷ ktorý v uvedenej súvislosti vyhlásil: „*že nikto z rečníkov, či už bol z toho alebo z iného smeru, nevyslovil sa proti zásade 8 hodinovej pracovnej doby*“. Vyslovil názor, že sa všetci jednomyselne zhodnú v tom, že „*8 hodinová pracovná doba je možná, je uskutočniteľná, a že výhrady, ktoré tu boli prednesené alebo námietky môžu sa nanajvýš týkať len určitých odborov a tejto mimoriadnej doby, začiatku, než 8 hodinová pracovná doba bude trvalo uplatnená*“.

Uvedený súhlas naprieč politickým spektrom v istej miere predstavoval diktát doby, ktorá ovplyvnila aj časť stanovísk formulovaných pravicovým názorovým spektrom, ktoré muselo prezentovať opatrnejšiu a kompromisnejšiu formuláciu stanovísk. Veľká „vyjednávací“ sila vtedajších odborov, kde na prijatie zákona čakala „ulica“, neumožňovala plne uplatniť názory strany zamestnávateľov a ich zástupcov. Nedočkavosť máj danej doby bola veľká. Potvrdením tejto skutočnosti je aj vystúpenie ľavicového poslanca Laubeho, ktorý vyslovoval obavy z pomalého presadzovania zmien, vzhľadom na to, že „*robotnícka trieda čakala, že sa do 3 dní po páde Rakúska zavedie 8 hodinová pracovná doba, že budú závody a továrne vyvlastnené, pôda vyvlastnená. A ono sa nestalo nič*“. Uvedený „spoločenský“ tlak na zmeny môže byť ešte výraznejšie postrehnutý vo vnímaní poslanca Schieszla,⁸ ktorý sa dopyčul, že „*ak nebude zákon, tak bude hovoriť ulica*“.

Objektivita skúmania histórie nás núti sformulovať záver, že v danej dobe neexistovalo stopercentné presvedčenie, že legislatívne skracovanie pracovnej doby možno

7 novinár Robert Tayerle, 26. 8. 1877 – 6. 3. 1942, Československá sociálne demokratická strana dēlnická

8 Schieszl Josef, 30. 4. 1876 – 10. 3. 1970, publicista, advokát, Československá strana národně-demokratická, v texte označený ako zástupca „*strany středostavovské, strany české inteligence, také kapitalistickou nazývanou*“.

uskutočniť bez zásadných dopadov na hospodárstvo ČSR.⁹ Tieto obavy, vyslovované časťou zástupcov zamestnávateľov, sa týkali najmä otázky konkurencieschopnosti československého priemyslu zdecimovaného vojnou, ktorého konkurenčná výhoda vyspelým krajinám (Anglicko, Spojené štáty americké) bola získavaná vďaka lacnej pracovnej sile a dlhej pracovnej dobe. Dr. Schieszl identifikoval „*veľký rozdiel v našom postavení a v postavení napr. západných štátov.*“ Podľa jeho názoru sa „*dĺžka práce riadi potrebou. Ako každý z nás (pozn. poslancov), ktorý nie je robotník vo svojom povolani a každý z nás vo svojej čestnej funkcii musí pracovať tak dlho, aby uloženú prácu v tej dobe, ktorú pokladá za primeranú, vykonal, tak musí pracovať celý národ. U národa, ktorý je hospodársky bez konkurencie, ako Anglicko, Spojené štáty americké, tam už je možné prácu urobiť závislú na dobe. Tieto národy sa nemusia konkurencie obávať. Oni majú taký náskok pred všetkými ostatnými národmi, že tie eventuálne ujmy, ktoré plynú z normovania práce, môžu týmto svojím náskokom vyrovnáť a môžu sa v tej konkurencii udržať. Národ malý, národ iba rastúci, národ hospodársky nie tak silný, ten si musí náskok druhých národov, väčších, vyrovnáť len prácou. Nie je iného prostriedku.*“

Cestu možného riešenia tejto situácie, t.j. nezvyšovania nákladov pri skrátení pracovnej doby a zachovaní úrovne miezd aj pri takto skrátenej pracovnej dobe, naznačil v diskusií zástupca živnostníctva poslanec Votruba,¹⁰ ktorý upriamil pozornosť na produktivitu práce, vzhľadom na to, že „*hlavnou podmienkou hospodárskou pre skrátenie pracovnej doby je u nás produktivita a zvýšenie produktivity.*“ Uvedená myšlienka má nadčasový rozsah a možno ju uplatniť aj v 21. storočí u všetkých súčasných subjektov pracovného trhu. Vytvoríť viac za kratší pracovný čas lepším využívaním a organizáciou pracovnej doby.

Skracovanie pracovnej doby v týždni býva v niektorých prípadoch spájané s neochotou pracovať. Cieľom skracovania pracovnej doby v roku 1918 nemala byť podpora obmedzenia vôle a chuti človeka pracovať. Zámer smeroval k rozlišovaniu **práce pre seba a pre iného**. Podrobnejšie to rozvinul vo svojom príspevku pred Národným zhromaždením poslanec Schieszl, ktorý vo svojom príspevku identifikoval dva druhy práce, prácu z hľadiska adresáta práce, t.j. prácu pre seba a na svojom. („*Pracovať 8 hodín denne je podľa môjho súdu najmä v dnešnej dobe málo.*“) a prácu pre iného, kde je právna regulácia ospravedliteľná a uplatnenie limitov právom akceptovateľné („*... uznávam, že pracovať 8 hodín denne na cudzom je mnoho.*“). Podľa neho niet pochyb, že ak bude schválený uvedený zákon, dá sa „*mnohým a mnohým desaťtisícim a snáď aj stotisícim ľudí príležitosť, aby pracovali na svojom, zatiaľ čo dnes musia pracovať na cudzom.*“ Vyslovil presvedčenie že „*i títo ľudia, ktorí potom budú pracovať na svojom, nebudú sa pýtať, či majú pracovať 8 hodín alebo dlhšie, že budú všetci a radi pracovať dlhšie, a že tým získa národ a jeho národné bohatstvo.*“

9 Dopadov na hospodárstvo ČSR si boli vedomé všetky strany, lišili sa v otázke ich rozsahu a spôsobu ich eliminácie.

10 Votruba František, 13. 4. 1880 - 18. 11. 1953, publicista, Slovenský klub. Pozn. Slovenský klub tvorili čisto Slováci - z 54 zástupcov Slovenska bolo 12 Čechov.

Otázka, ktorá sa zákonite musela vynoriť pri pokuse o stanovenie všeobecnej (jednotnej) hranice pracovnej doby, znela: možno považovať stanovenie jednotnej maximálnej dĺžky pracovnej doby za spravodlivé a vhodné? Pri argumentácii sa poukazyvalo najmä na rozdielnosť miery náročnosti jednotlivých druhov prác, odlišenie prác fyzických a duševných. Potrebu neposudzovať náročnosť práce len mechanicky cez dĺžku pracovnej doby zdôrazňoval i poslanec Rolíček,¹¹ podľa ktorého je pre „robotníka daná rôznorodosť zamestnania, a tým i taktiež rôzne posudzovanie tohto vymedzenia doby pracovnej. Robotník posudzuje dĺžku doby pracovnej zaiste nielen čisto mechanicky, podľa počtu hodín, po ktoré je zamestnaným, ale aj podľa namáhavosti, podľa intenzity, podľa príjemnosti, nepretržitosti, zdravotnej škodlivosti a vyškolenosti práce, ktorú koná.“S týmto výrokom v rámci možno prepojiť výrok poslanca Dr. Schieszla, podľa ktorého je „duševná práce práca tvorivá, ktorá sa nedá obmedzovať hodinami, a ktorá sa nedá natahovať hodinami.“Uvedená myšlienka dobového politika utvára poučenie pre dnešnú dobu, platné aj pre súčasné ponímanie pracovného práva. Hodnotenie náročnosti pracovnej doby len kritériom dĺžky, t.j. neflexibilným kritériom 8 hodín práce denne (teda kritériom, o ktoré sa v súčasnosti v spoločnosti zväzda najväčší súboj a zároveň sa ignorujú vo výraznej miere kritériá ostatné), nemožno považovať za správny prístup pre riešenie tejto problematiky vzhľadom na veľkú diverzitu povolani v 21. storočí. Istá „príjemnosť“ zamestnania je utváraná súhrnom celého radu faktorov, ktoré nesmú byť pri stanovovaní dĺžky pracovného času a odmeňovania mimo pozornosti relevantných subjektov. Pracovné právo 21. storočia vyžaduje flexibilitu, ktorá nesmie byť pozbavená prvkov ochrany.

1.1.2 Analýza obsahu zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. v spojení s jeho komparáciou s ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce)

Zámer zákonodarcu spočíval v kodifikácii právnej úpravy 8 hodinovej pracovnej doby, ktorá predstavovala v mnohých oblastiach pracovného trhu prax, ktorá bola zachovávaná už pred prijatím uvedeného zákona.

Uvedený zákon predstavuje parciálnu úpravu problematiky pracovného práva, a to z dvoch hľadísk:

1. parciálna úprava z hľadiska **predmetu úpravy**

Predmetom zákona 91/1918 Sb. z. a n. bola len právna úprava rozsahu prípustnej pracovnej doby, práce nadčas a minimálneho rozsahu prestávky v práci a v týždni. Z hľadiska systematického členenia samotný zákon o 8 hodinovej pracovnej dobe pozostával zo 16 paragrafov. Zákon nadobudol účinnosť 19.1.1919 a predmetom úpravy boli:

- Dĺžka pracovnej doby (§1, §2)

¹¹ Rolíček Rudolf, 12. 7. 1877 - 1. 12. 1943, tajomník zemědělské rady, Republikánská strana zemědělského a malorolnického lidu

- Pracovná prestávka: a) prestávka v práci (§3)
b) prestávka v týždni (§4, §5)
- Práca nadčas (§6, §7)
- Práca nočná (§8, §9)
- Mladiství zamestnanci (§10, §11)
- Osoby v domácnosti zamestnané (§12)
- Trestné ustanovenia (§13)

Paragrafy 14,15,16 predstavovali Záverečné ustanovenia.

2. parciálna, v zmysle **osobného rozsahu**, pretože nepokrývala všetky subjekty pracovného trhu danej doby.

Rozsah osobnej pôsobnosti zákona bol vymedzený v §1 v bodoch 2, 3, 4 kde bolo ustanovené, na aké podniky, závody, ústavy sa zákon vzťahuje.

1.1.3 Pracovná doba

Zákon č. 91/1918 Sb. z a n. neobsahoval legálnu definíciu pojmu pracovný čas (dobové označenie pracovná doba),¹² ani definíciu doby odpočinku. V súčasnosti platné a účinné znenie Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. obsahuje v ustanovení §85 ods. 1 legálnu definíciu pracovného času, podľa ktorej je pracovným časom „*časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou*“ a odpočinok definuje negatívnym vymedzením, podľa ktorého je v zmysle ustanovenia §85 ods. 2 „*dobou odpočinku akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.*“

V nadväznosti na §1, v ktorom zákonodarca používal pojem „**skutočná pracovná doba**“¹³, obsahoval zákon §2, ktorý ustanovoval, že „*zamestnávateľovi je zakázané vydávať zamestnancovi, ktorý pracuje v jeho závode, prácu na doma za tým účelom, aby sa predlžovala pracovná doba ustanovená v §1.*“ Výnimka bola povolená len v zmysle §6. Uvedeným ustanovením zákonodarca sledoval ochranu pred možnosťou obchádzania ustanovení zákona týkajúcich sa maximálnej dĺžky pracovnej doby pridelovaním práce na doma, a tým aj predlžovaním pracovnej doby. Uvedené ustanovenie by mohlo nájsť uplatnenie i v dnešnej dobe, vzhľadom na to, že i dnes zamestnávateľia často pridelujú prácu na doma, a to bez započítania tejto doby do práce nadčas, bez zodpovedajúce-

12 Možno poukázať na istú právnu „odluku“ právnej terminológie právnej úpravy Českej a Slovenskej republiky, kde právna úprava ČR používa v znení zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce pojem „pracovní doba“ a právnej úpravy SR, kde je zákonodarcom v Zákonníku práce používaný pojem „pracovný čas“ (napr. v legálnej definícii § 85 ods. 1). Uvedené je paradoxné aj v tom zmysle, že právne negatívne vymedzeným pojmom k pojmu pracovný čas je pojem doba odpočinku a nie čas odpočinku. (§ 85 ods. 2 v platnom a účinnom znení Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.).

13 V platnom a účinnom znení zákona č. 311/2001 Z. z. je uvedené možné odvodiť z ustanovenia § 85 ods. 1, podľa ktorého je pracovný čas „*časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.*“

ho ohodnotenia, pri skraccovaní odpočinku zamestnanca medzi pracovnými zmenami a odpočinku v týždni.

Z hľadiska rozvrhovania pracovnej doby zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. o 8 hodinovej pracovnej dobe vo faktickej podobe poznal rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovnej doby bez toho, aby uvedené výslovné pomenovával.¹⁴ Na stanovenie maximálneho základného rozsahu pracovnej doby sa v zákone č. 91/1918 Sb. z. a n. používali dve kritériá. V zmysle ustanovenia §1 bodu 1 predmetného zákona „*v podnikoch živnostenskej poriadku („řádu“) podrobených alebo po živnostensky prevádzkovaných, nesmie skutočná pracovná doba trvať zásadne dlhšie než 8 hodín v 24 hodinách alebo najviac 48 hodín týždenne.*“ Z uvedeného vyplýva, že maximá pre určenie pracovnej doby sú dve, a to:

1. maximálny rozsah pracovnej doby v **jednom dni** (najviac 8 hodín),
2. maximálny rozsah pracovnej doby v **jednom týždni** (najviac 48 hodín).

Vzhľadom na:

- a) maximálnu dĺžku pracovnej doby v týždni a na
- b) zmysel ustanovenia §4 zákona, ktoré stanovovalo, že „*sa musí nevyhnutne poskytnúť zamestnancom raz týždenne nerušená prestávka aspoň 32 hodín*“ vyplýva, že daná úprava počítala s vtedy rozšíreným 6-dňovým pracovným týždňom.¹⁵

Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. neupravoval otázku, či sa maximum 48 hodinového výkonu práce týždenne týka len jedného pracovného vzťahu, alebo ide o maximum pre všetky pracovné vzťahy k viacerým zamestnávateľom. Zo zámeru zákonodarcu a dobových nálad možno vyvodíť záver, že v tomto prípade išlo o maximum pre všetky pracovné vzťahy.¹⁶

Z ustanovenia týkajúceho sa maximálnej dĺžky pracovnej doby existovali dve zákonné výnimky:

1. skrátenie pracovnej doby na **menej ako 8 hodín**

Ustanovenie §1 bod 3 umožňovalo, aby pri „*práciach konaných za trvalo vysokej teploty, nedostatočnom vetraní a za prítoku vody mohol banský úrad vypočítať dôverníkov robotníkov a správu závodu a primerane skrátiť dobu pracovnú, aby nepresahovala s dobou vjazdu a výjazdu sedem hodín.*“ Uvedené ustanovenie je určitým predobrazom rozličných maxim pri prácach rozličnej zložitosti, či zmenosti, tak ako ich upravuje v §85 aktuálne znenie Zákonníka práce. Pozorovaný rozdiel s platnou a účinnou právnou úpravou Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.

14 Platné a účinné ustanovenia § 86 a § 87 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. o rovnomernom a nerovnomernom rozvrhovaní pracovného času.

15 Napríklad výkon práce 8 h denne, 6 dní v týždni, spolu 48 hodín (t. j. napr. skončenie zmeny v sobotu a oddych sobota + 24 hodín nedeľa + pondelok do nastúpenia zmeny = spolu minimálne 32 hodín).

16 Uvedené doba, aj vzhľadom na mieru nezamestnanosti, ako aj vzhľadom na inú štruktúru trhu práce, „nepriala“ viacerým pracovným úväzkom.

je v tom, že uvedené ustanovenie zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. priznalo banškému úradu právo rozhodovať o skrátení pracovného času bez viazanosti na súhlasný prejav vôle majiteľa závodu. Uvedené rozhodnutie o skrátení pracovného času bolo iba potrebné prerokovať so zástupcami robotníkov a majiteľom podniku.

2. predĺženie pracovnej doby

Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. upravoval aj možnosť odchyliť sa od vyššie zmieneného ustanovenia §1, kedy za podmienok ustanovených v §1 bod 5 bolo možné určiť i dlhšiu ako 8 hodinovú pracovnú dobu. Možnosť nerovnomerného rozvrhnutia sa vzťahovala na rozvrhové obdobie, ktoré zákon stanovil ako štvorňedeľné. Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. neobsahoval ustanovenie o možnosti predĺžovať uvedené rozvrhové obdobie. V tomto prípade išlo o maximum bez možnosti jeho predĺžovania po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom na 4 mesiace alebo po dohode so zástupcami zamestnancov na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, tak ako to umožňuje ustanovenie §87 platného a účinného znenia Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.

V rámci rozvrhového obdobia bolo možné rozvrhnúť maximálne 192 pracovných hodín. Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. neustanovoval rámce pre jednotlivé týždne, len maximálny rozsah, ktorý predstavoval 4x48 hodín.¹⁷ Na rozdiel od platného a účinného znenia Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z., zamestnávateľ nemohol podľa zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. samostatne (resp. tak, ako podľa platného a účinného znenia Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. po dohode so zástupcami zamestnancov, či dohode so zamestnancom) rozvrhnúť pracovnú dobu nerovnomerne, ale bol limitovaný v zmysle ustanovenia § 1 bod 5 súhlasom „*ministra sociálnej starostlivosti, ktorý v zhode s ministrami zúčastnenými mohol dovoliť jednotlivým skupinám podnikov, najmä dopravným a poľnohospodárskym i inú úpravu pracovnej doby, než uvedenú v 1.odstavci.*“

Z rozsahu § 1 boli vyňaté tie skupiny osôb, u ktorých nebolo možné stanoviť 8 hodinovú pracovnú dobu, pretože ich „*práca bola nepravidelná a nebola ohraničiteľná určitými hodinami.*“ Išlo napríklad o osoby zamestnané a žijúce v domácnostiach hospodárov, osoby vykonávajúce stráženie domov. Na tieto osoby sa vzťahovala osobitná úprava § 12 zákona. Paragraf 12 zákona neustanovoval priamo pracovnú dobu takýchto osôb. Z jeho znenia („*osobám v domácnosti zamestnaným patrilo v 24 hodinách odpočinok 12 hodín*“) môžeme vyvodiť záver, že ich pracovná doba mohla byť najviac 12 hodín. Ďalšie výnimky boli obsiahnuté v ustanovení § 1 bod 3 zákona.

¹⁷ Na tomto mieste je potrebné uviesť, že stanovisko výboru zákonodarného zhromaždenia pri takomto rozvrhnutí pracovného času bolo zmätočné, pretože požadovalo zachovanie maximálnej pracovnej doby v týždni, čím by sa vlastne negoval význam tohto ustanovenia.

Predmetom úpravy z hľadiska pracovnej doby bola aj osobitná ochrana žien pred prácou v nedeľu, ktorá im bola úplne zakázaná. Pokiaľ ide o prácu v sobotu, pôvodný návrh smeroval k tomu, aby žena mala povinne poskytnutú prestávku v sobotu od 12. hodiny. Zámerom bolo uvoľniť ženu z práce skôr, „*aby mala v sobotu čas k prácam v domácnosti.*“. Finálna podoba znenia zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. v ustanovení § 5 bod 1 stanovila, že „*nerušená prestávka sa začína pre ženy v továrňach zamestnaných už v sobotu, najneskôr o druhej hodine popoludní.*“. V porovnaní s platným a účinným znením Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. a so súčasnou praxou možno identifikovať :

1. vysoký stupeň ochranárstva ženy pri práci v pracovnoprávnom vzťahu.
2. uvedené ochranárstvo nesmerovalo k zvýšenému oddychu ženy po práci, ale cieľom bolo dosiahnuť jej „*prezamestnanie*“ z práce pre zamestnávateľa, na práce pre rodinu. K celkovému zvýšeniu hodín odpočinku v rámci týždňa u žien zákonite nedošlo.

Uvedené ustanovenie neplatilo absolútne, pretože v ustanovení § 5 bod 2 sa umožňovalo, aby „*minister sociálnej starostlivosti mohol po dohode so zúčastnenými ministrami z tohto ustanovenia, v medziach predpísanej týždennej doby pracovnej, povoliť určité výnimky pre druhy podnikov, v ktorých súčinnosť žien bola nevyhnutná pre nerušený chod závodu.*“.

V ustanoveniach § 14 a § 15 (Záverečné ustanovenia) boli obsiahnuté dve zásadné „*ekonomické/ochranné opatrenia*“, ktoré sa týkali ochrany záujmov oboch strán.

1. Strana zamestnávateľov v diskusií pri prerokovaní návrhu zákona v Národnom zhromaždení vyslovila svoje obavy:
 - a) zo zvyšovania nákladov (ceny práce) pri skracovaní pracovnej doby,
 - b) z toho, že nebude možné reálne uskutočniť skrátenie pracovnej doby v niektorých odvetviach hospodárstva v takom krátkom čase, ako to bolo navrhované v zákone.

Zákonodarca v nadväznosti na túto obavu zamestnávateľov v ustanovení § 15 bod 2 zákona zakotvil ochranné opatrenie, podľa ktorého „*pre jednotlivé skupiny podnikov, nepretržite pracujúcich alebo iných častí, mohol minister sociálnej starostlivosti v dohode s ministrami príslušnými povoliť odklad k vykonaniu zákona, ak to bolo nutné z dôvodov technických alebo pre nedostatok zapracovaných pracovných síl.*“.

2. Druhá strana, strana zamestnancov, si z dôvodu kratšieho pracovného času, a tým pádom nižšieho celkového ohodnotenia, nechcela skrátením pracovnej doby privodiť ujmu sociálnu. Vzhľadom na túto skutočnosť bolo v § 14 zakotvené sociálne opatrenie, ktoré stanovovalo, že „*v závodoch, v ktorých sa skrátí podľa tohto zákona pracovná doba, nesmie byť z tohto dôvodu znížená mzda, vymeraná podľa pracovnej doby.*“.

1.1.4 Prestávky a odpočinkok

Okrem inštitútu pracovnej doby zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. upravoval otázky odpočinku a prestávky v práci. Zákon upravoval vo svojich ustanoveniach dva druhy prestávok, a to:

1. prestávku v práci (§ 3),
2. prestávku v týždni (§ 4, § 12).

1.1.4.1 Prestávka v práci

V zmysle ustanovenia § 3 bod 1 zákona č. 91/1918 Sb. z a n. sa otázka rozdelenia pracovnej doby a stanovenia pevnej prestávky **ponechala na dohodu zamestnávateľa a zamestnanca** (zmluvný princíp). Uvedené znamenalo, že všetky otázky, ktoré neboli upravené v zákone, sa mohli stať predmetom dohody účastníkov (dovolené je to, čo nie je zakázané). Zároveň sa týmto spôsobom vylučoval jednostranný postup niektorej zo strán. Zákon v ustanovení § 3 upravoval rámec, v ktorom sa zúčastnené strany mohli pohybovať pri dohode o prestávke v práci.

Dobová úprava umožňovala aj **neposkytnutie prestávky v práci**, a to v zmysle ustanovenia § 5 bod 2 posledná veta, podľa ktorého *„prestávky môžu odpadnúť u zamestnancov starších ako 18 rokov, keď za pravidelného chodu výroby je zabezpečený primeraný čas k oddychu.“* V rámci platného a účinného znenia Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. ustanovenie § 91 ods. 1 posledná veta, ktoré zakotvuje, že *„ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinkok a jedenie.“*

Pri porovnaní uvedených ustanovení možno sformulovať dva závery:

1. zhoda vo výsledku

Uvedené ustanovenia sú **zhodné vo výsledku**, t.j. prestávka v práci nie je poskytnutá.

2. odlišnosť z hľadiska dôvodov a aplikácie vôle zamestnávateľa

Odlišné sú podmienky, za ktorých nemusela/nemusi byť poskytnutá.

- a) V prvom prípade (zákon č. 91/1918 Sb. z. a n.) ide o oprávnenie zamestnávateľa, ktorý môže, ale nemusí poskytnúť prestávku, *„ak môže byť zaistený primeraný odpočinkok za pravidelného chodu výroby“*, t.j. pôjde o oprávnenie zamestnávateľa a jeho voľbu.
- b) V druhom prípade platné a účinné znenie Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. umožňuje zamestnávateľovi neposkytnúť prestávku v práci len v prípadoch, ak zamestnávateľ nemôže uvedenú prestávku poskytnúť z objektívnych dôvodov (*„práce, ktoré sa nemôžu prerušiť“*), t.j. nepôjde tu o slobodnú voľbu zamestnávateľa, ale o objektívnu nemožnosť jej poskytnutia. V tomto prípade musí byť zamestnancovi poskytnutý primeraný čas na odpočinkok a jedenie počas pracovného času.

V zmysle ustanovenia § 3 bod 2 zákona č. 91/1918 Sb. z a n., ktorý upravoval minimálny zákonný rozsah prestávky v práci, sa najneskôr po 5 hodinách nepretržitej práce musela poskytnúť prestávka v práci. Pri porovnaní s platnou a účinnou úpravou Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. je uvedené ustanovenie § 3 ods. 2 zákona č. 91/1918 Sb. z a n. výhodnejšie pre zamestnanca ako právna úprava Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.. Zákonník práce č. 311/2001 Z.z. v ustanovení svojho § 91 ods. 1 stanovuje kritérium „*ak je pracovná zmena dlhšia ako šesť hodín.*“ Slovné spojenie najneskôr po 5 hodinách odpovedá na otázku, do kedy sa musela prestávka poskytnúť. Zákon č. 91/1918 Sb. z a n. vymedzil poskytnutie prestávky rámcom od začiatku pracovnej doby, do skončenia piatej hodiny výkonu práce. Z citovaného ustanovenia by sme mohli vyvodiť aj záver, že ak niekto pracoval nepretržite 4 hodiny a zamestnávateľ sa rozhodol poskytovať prestávku v súlade so zákonom až po piatich hodinách výkonu práce, nárok na prestávku by vznikol len zamestnancom s pracovnou dobou dlhšou ako 5 hodín, zamestnancovi pracujúcemu kratšie, by nárok nevznikol. Platné a účinné znenie Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. poskytnutie prestávky viaže na slovné spojenie „*ak pracovná zmena trvá*“, tak sa má prestávka poskytnúť, ale nestanovuje kedy (s výnimkou negatívneho vymedzenia času na začiatku a na konci pracovnej zmeny). Platné a účinné znenie Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. je určité v otázke, ktorým zamestnancom sa má poskytnúť prestávka v práci a neurčitý v otázke, kedy sa má zo strany zamestnávateľa poskytnúť táto prestávka, s výnimkou začiatku a konca pracovnej zmeny.

Z hľadiska rozsahu prestávky v práci zákon č. 91/1918 Sb. z a n. ustanovil, že „*zamestnávateľ je povinný poskytnúť prestávku aspoň štvrt hodiny*“ (čo je menej, ako ustanovuje platné a účinné znenie Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v ustanovení § 91 ods. 1 - „*zamestnávateľ je povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút*“). Zákon z roku 1918 umožňoval, obdobne ako Zákonník práce z roku 2001 umožňuje, poskytnutie aj dlhšej prestávky v práci.

Zvýšená ochrana v práci sa poskytovala mladistvému zamestnancovi do 18 rokov, ktorý mal zakázané nepretržite pracovať viac než 4 hodiny. Nárok na prestávku mu vznikol po štyroch hodinách výkonu práce. Platné a účinné znenie Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v ustanovení § 91 ods. 1 stanovuje nárok na prestávku mladistvému, len ak je pracovná zmena dlhšia ako štyri a pol hodiny.

Osobitnú úpravu odpočinku pre „*osoby v domácnosti zamestnané*“ upravoval zákon č. 91/1918 Sb. z a n. v ustanovení § 12.¹⁸ Osobám zamestnaným v domácnosti patril v 24 hodinách odpočinok 12 hodín. Z uvedeného je možné vyvodiť záver, že pracovná

18 Tie boli vymedzené pozitívne, ako: 1. osoby v domácnosti zamestnané a bývajúce v domácnosti zamestnávateľovej a na dlhšiu dobu než na mesiac najatým alebo k osobným službám určeným, 2. osoby najaté k služobným úkonom nepravidelne konaným a nepatrne namáhavým, ako sú dozor a stráženie domov, podnikov a zvierat (§ 12 bod 2 zákona č. 91/1918 Sb. z a n.). Zároveň § 12 bod 5 zákona č. 91/1918 Sb. z a n. vymedzoval negatívne okruh osôb, na ktoré sa nevzťahovali ustanovenia o osobách v domácnosti zamestnaných (osoby zjednané na výpomoc, k ošetrovaniu nemocných, ku práci v domácnosti a práci poľnej, pokiaľ táto výpomoc netrvá dlhšie než 6 dní).

doba domáckych zamestnancov mohla byť 12 hodín denne. Zákon obsahoval obligatórne a fakultatívne kritériá rozvrhovania pracovného času. Zamestnávateľ musel rozvrhnúť pracovnú dobu tak, aby aspoň 8 hodín muselo pripadnúť na nepretržitý pokoj v noci a aspoň pol hodiny na odpočinok v dobe poľudnia (**obligatórne kritérium**). Ostatný čas odpočinku (t.j. 3 a pol hodiny) a čas, kedy sa bude čerpať, mohol zamestnávateľ autonómne určiť podľa vlastnej úvahy (**fakultatívne kritérium rozvrhnutia pri obligatórnej povinnosti poskytnutia**). Zákon pripúšťal i výnimky z nočného pokoja, ktoré boli v zmysle ustanovenia § 12 bod 3 možné za podmienok, že išlo len o ojedinelé, nepravidelne sa vyskytujúce prípady. Zároveň ťažké práce sa nesmeli konať od 9. hodiny večernej do 5. hodiny rannej.

Osobitnú úpravu prestávky v práci pre ženy zakotvovalo ustanovenie § 5 zákona č. 91/1918 Sb. z a n.

1.1.4.2 Prestávka v týždni

Právna úprava prestávky v týždni bola budovaná na dvoch kritériách:

1. počet dní odpočinku v týždni/počet hodín odpočinku v týždni,
2. určenie dňa odpočinku v týždni

1. Z hľadiska prvého kritéria bola právna úprava zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. budovaná na jednom dni pracovného voľna v týždni. V zmysle ustanovenia § 4 bod 1 uvedeného zákona, zamestnávateľ musel „*nevyhnutne poskytnúť zamestnancovi raz týždenne nerušenú prestávku v práci*“. Nevylučovalo sa poskytnutie aj viac dní voľna. V porovnaní s platnou a účinnou úpravou Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. ide o prejav v danej dobe zaužívaného 6-dňového pracovného týždňa, kde práca mala skončiť v sobotu poobede a následne časť soboty a nedeľa, až do nástupu na pondelňajšiu zmenu, mala byť pracovným voľnom. Platná a účinná úprava Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v zmysle svojho ustanovenia § 93 preferuje v ods. 1 uvedeného paragrafu „*také rozvrhnutie pracovného času, aby mal zamestnanec raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku*“. Uvedená koncepcia je budovaná na 5-dňovom pracovnom týždni, až subsidiárne, za podmienok stanovených v ustanovení § 93 ods. 3 sa umožňuje poskytnutie 24 hodín nepretržitého pracovného voľna zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov „*s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni*“. Tento by mal (fakultatívne) pripadnúť na nedeľu.

Pri stanovovaní rozsahu týždenného odpočinku zamestnanca po práci bol zamestnávateľ viazaný dvoma zákonnými podmienkami:

1. prestávka musela byť „*aspoň 32 hodín*“;
2. druhou podmienkou bola skutočnosť, že týchto 32 hodín odpočinku po práci sa malo poskytnúť „*nerušene*“.

Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. umožňoval aj **skrátenie týždenného odpočinku pod uvedený rozsah** za podmienok ustanovených v § 4 bod 3. Absolútne zákonné minimum odpočinku tak predstavoval 32 hodinový odpočinok, ktorý pripadal zamestnancovi aspoň každý tretí týždeň na nedeľu. Uvedená situácia sa týkala podnikov nepretržitej prevádzky, „*keď by vystriedanie robotníkov (najmä nočnej zmeny za dennú) nebolo inak možné a prevádzkovanie z dôvodov technických alebo bez podstatnej poruchy výroby nemôže sa prerušiť a vyžaduje nutnej obsluhy a dozoru.*“ Práca, ktorá presahovala 48 hodín sa považovala za prácu nadčas. Uplatnenie výnimky zo zákona nespočívalo na autonómnom rozhodnutí zamestnávateľa, ale podliehalo **povoľovaciemu konaniu**, ktoré bolo upravené v ustanovení § 4 bod 5 zákona. V zmysle predmetného ustanovenia, jednotlivým druhom podnikov uvedený postup povoľoval minister sociálnej starostlivosti v „uzrozmene“ so zúčastnenými ministrami. Vzhľadom na to, že práca, ktorá presahovala 48 hodín, bola považovaná za prácu nadčas, je možné urobiť záver, že skracovať odpočinok uvedeným spôsobom nebolo možné počas celého roku. Ak by k nemu dochádzalo, prekročil by sa rozsah povolených nadčasových hodín v kalendárnom roku.

Z hľadiska druhého kritéria mal odpočinok primárne pripadať na nedeľu. V zmysle bodu 2 citovaného ustanovenia mala táto „*prestávka pripadnúť v závodoch, v ktorých sa môže technicky prerušiť výroba bez ťažkostí na nedeľu, ak nie sú zákonom o nedelnom pokoji dovolené výnimky.*“ Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že ak išlo o závody, kde sa nemohla technicky prerušiť výroba bez ťažkostí, mohlo sa voľno poskytnúť aj v iné dni v týždni.

Platné a účinné znenie zákona č. 311/2001 Z.z. v zmysle ustanovenia § 93 preferuje podľa ods. 1, pri úprave dní odpočinku v týždni dva dni, a to s alternáciou ich pripadnutia na:

- a) sobotu a nedeľu alebo
- b) na nedeľu a pondelok.

Až subsidiárne, t.j. za podmienok uvedených v ods. 2, možno poskytnúť odpočinok v týždni na iné dva dni v týždni, alebo ho v zmysle ustanovenia § 93 ods. 3 „*skrátiť najmenej na 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu.*“

Aj v tomto prípade podliehali osoby zamestnané v domácnosti osobitnému režimu. V zmysle ustanovenia § 12 bod 4 zákona č. 91/1918 Sb.z. a n. sa rozdelenie pracovnej doby ponechávalo na zmluvnej dohode strán, s tou podmienkou, že „*aspoň raz týždenne sa musel zamestnanec poskytnúť nerušený pokoj 18 hodín, ktorý spravidla pripadne na nedeľu.*“ Zároveň v čase odpočinku zákon dovoľoval „*vybavovať len neodkladné práce v domácnosti či hospodárstve, pri ktorom bolo nutné dbať o to, aby zamestnancom bolo zaistené nedelňé odpoľudnie a ak bolo nutné pracovať v nedeľu, zamestnávateľ im musel poskytnúť primeraný náhradný odpočinok vo všedný deň.*“

1.1.5 Práca nadčas

V danej dobe, napriek tendenciám ku skracovaniu pracovnej doby, si zástupcovia zamestnancov boli vedomí, že v niektorých prípadoch je potrebné výnimočne pracovať dlhšie. Z tohto hľadiska zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. umožňoval prácu nadčas. Vychádzal pritom z požiadaviek, ktoré pri prerokovaní v Národnom zhromaždení zhrnul poslanec Laubenasledovne: „žiadame, aby práca nadčas nebola robená zadarmo a aby nebola vykonávaná trvalo.“ Práca nadčas predstavovala prácu vykonávanú nad 48 hodín týždenne.

Zásadný rozdiel s platným a účinným znením Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. možno vidieť v tom, že v tej dobe o nadčasoch nerozhodoval zamestnávateľ ani autonómne, ani po prerokovaní, či dohode so zástupcami zamestnancov alebo zamestnancom, ale rozhodovali o tom na žiadosť zamestnávateľa štátne orgány.

Zákon č. 91/1918 Sb. z a n. prácu nadčas rozdeľoval na 3 kategórie:

1. práca nadčas podliehajúca úradnému povoleniu,
2. práca nadčas podliehajúca oznamovacej povinnosti,
3. práca nadčas nepodliehajúca povinnosti podľa bodu 1 a 2 .

1. Práca nadčas podliehajúca **úradnému povoleniu**

Prácu nadčas bolo možné povoliť len ak:

- a.) bola pravidelná prevádzka prerušená živelnými udalosťami alebo nehodami,
- b.) nastala vo verejnom záujme zvýšená potreba práce,
- c.) nastala z iných naliehavých dôvodov zvýšená potreba práce,

a zároveň musela byť kumulatívne naplnená podmienka, podľa ktorej bola práca nadčas možná, len ak „*nebolo možné urobiť iné opatrenia*“, t.j. opatrenia, ktorými by sa bolo možné vyhnúť práci nadčas (napr. zamestnanie ďalších zamestnancov). Za splnenia týchto podmienok sa v zmysle ustanovenia § 6 bod 1 zákona č. 91/1918 Sb. z a n. „*mohlo povoliť podnikom (individuálne povolenie), po prípade i viacerým podnikom hromadne (hromadné povolenie), aby sa dočasne predĺžila pracovná doba.*“. Uvedené povolenie malo dočasnú platnosť, dĺžku trvania takéhoto povolenia zákon neustanovoval.

Najvyšší rozsah zákonnej práce nadčas bol stanovený týmito kritériami:

1. ustanovenie § 6 bod 1 zákona stanovilo základný (všeobecný) rozsah práce nadčas na 4 týždne v roku a najviac 2 hodiny denne.¹⁹
2. ustanovenie § 6 bod 2 zákona umožňoval aj ďalšiu prácu nadčas až dve hodiny denne na dobu najdlhšie 16 nedelí v roku za tých istých podmienok, ako vo

¹⁹ Z matematického hľadiska teda išlo o „vzorec“ $2 \times 6 \times 4 \text{ hodiny} = \text{t. j. } 48 \text{ hodín. } 2 \text{ hodiny denne, } 6 \text{ dní v týždni, v rámci } 4 \text{ týždňov.}$

vyššie zmienenom § 6 bod 1 zákona pre vybrané kategórie zamestnancov (železnice, bane, poľnohospodárstvo, lesníctvo).²⁰

Maximálny úhrn práce nadčas nesmel pre túto kategóriu zamestnancov presahovať 20 týždňov alebo 240 hodín v roku.²¹

Ak by sme zjednodušene porovnali len 240 hodín povolenej práce nadčas podľa zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. a 400 hodín povolenej práce nadčas podľa platného a účinného znenia Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. mohli by sme dospieť k záveru, že v súčasnosti je povolený vyšší počet hodín práce nadčas. Zásadný rozdiel, ktorý musí byť premietnutý aj do porovnávania, spočíva v tom, že v roku 1918 bol pracovný týždeň maximálne 48 hodinový, kým dnes je len maximálne 40 hodinový. Pri započítaní 8 hodín, ktoré museli zamestnanci odpracovať navyše v rámci pracovného týždňa, dostaneme nasledovné výsledky:

1. platná a účinná úprava Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. umožňuje maximálne 400 hodín nadčasovej práce ročne²² (v podobe 150 hodín nariadenej + 250 hodín dohodnutej, resp. v niektorých prípadoch naopak).
2. právna úprava zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. de facto umožňovala 464 hodín alebo 656 hodín „súčasnej nadčasovej“ práce,²³t.j. $8 \times 52 + 48$ hodín alebo $8 \times 52 + 240$ hodín.

Z uvedeného môžeme vyvodiť záver, že v skutočnosti mohli zamestnanci odpracovať viac hodín „našej“ nadčasovej práce týždenne, ako zamestnanci vykonávajúci prácu podľa Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v rámci jedného pracovného pomeru. Matematicky skryté hodiny nadčasovej práce v roku 1918 boli zahrnuté v 8 hodinách riadnej pracovnej doby v týždni navyše.

Zákon povoľoval výnimky v zmysle ustanovenia § 6 bod 4 pre práce nutné (najmä opravné), keď hrozí nebezpečenstvo pre život, zdravie a verejný záujem, avšak iba po dobu prechodnú, z technických dôvodov nevyhnutne nutnú, ak ich nie je možné vykonať v obvyklej pracovnej dobe. Pre tieto práce nebolo potrebné úradné povolenie, bolo ich potrebné oznámiť príslušným úradom (v bode 1 vymenovaným), ak trvajú dlhšie než 3 dni.

20 Z matematického hľadiska tak išlo o „vzorec“ $2 \times 6 \times 16$ hodín = 192 hodín. 2 hodiny denne, 6 dní v týždni, v rámci 16 týždňov.

21 Matematicky $2 \times 6 \times 20 = 240$ hodín alebo $(2 \times 6 \times 4) + (2 \times 6 \times 16) = 48 + 192$ hodín = 240 hodín.

22 Uvedené v zmysle ustanovenia § 97 ods. 8 Zákonníka práce nezahŕňa prácu nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri

a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,

b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.

23 Matematicky $8 \times 52 = 416$ hodín (vynásobili sme 8 hodín 52 týždňami) + pripočítame 48 hodín (to nám dá výsledok 464 hodín) alebo 240 hodín (to nám dá výsledok 656 hodín).

2. Práca nadčas podliehajúca **oznamovacej povinnosti**

V tomto prípade išlo o už vyššie spomínané práce v zmysle ustanovenia § 6 bod 4 zákona č. 91/1918 Sb. z. a n., pre ktoré nebolo potrebné úradné povolenie, ale bolo ich potrebné oznámiť príslušným úradom, ak trvali dlhšie ako 3 dni. Zároveň sa sem začleňovali aj práce v zmysle ustanovenia § 7 bod 1 zákona č. 91/1918 Sb. z. a n., t.j. „*práce pomocné, ktoré nutne predchádzajú výrobe (práci) alebo po nej nasledujúce,²⁴ keď presahujú obvyklú, v závode stanovenú pracovnú dobu.*“. Započítať do práce nadčas, ktorá sa musela oznamovať, bolo potrebné aj „*nutné predávanie služby u tých pracovných skupín, u ktorýchto je nutné v záujme ich súvislostí, ak to vyžaduje nepretržitý postup výroby alebo služby.*“.

3. Práca nadčas **nepodliehajúca povinnosti podľa bodu 1 a 2**

Zahrňali sa sem už vyššie zmienené práce, uvedené v ustanovení § 6 bod 4 zákona č. 91/1918 Sb. z a n., ktoré trvali 3 a menej dní.

V zákone sa premietla požiadavka osobitne zdôrazňovaná v prejavoch poslancov pri diskusii o návrhu zákona, že všetky práce, pokiaľ presahujú pravidelnú pracovnú dobu, majú byť „*zvlášť platené*“ (§ 7 bod 4 zákona č. 91/1918 Sb. z. a n.).

1.1.6 Práca nočná

Platné a účinné znenie Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. označuje v zmysle ustanovenia § 98 ods. 1 za nočnú prácu takú prácu, „*ktorá je vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.*“ Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. zakotvoval v ustanovení § 8 bod 1, že „*pracovať v noci znamená pracovať od desiatej hodiny večernej do piatej hodiny ránej.*“ V zmysle ďalšej časti § 8 bodu 1 zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. v porovnaní s platnou a účinnou úpravou zákona č. 311/2001 Z.z. bola dobová právna úprava viac reštriktívnejšia.

Právna úprava v noci obsahovala diferencované nároky podľa kategórie zamestnancov.

1. Podniky s nepretržitou prevádzkou

Pracovať v noci bolo dovolené iba „*u podnikov nepretržite prevádzkovaných, v ktorých z technických dôvodov sa nesmie výroba zastaviť.*“. Všeobecne bola povolená len taká práca v noci, ktorá sa uskutočňovala v podnikoch nepretržite prevádzkovaných.

2. Podniky s inou ako nepretržitou prevádzkou

Úprava, obsiahnutá v ustanovení § 8 bod 2 zákona č. 91/1918 Sb. z. a n., pokrývala ostatné podniky, ktoré nespĺňali podmienky ustanovenia § 8 bod 1 zákona.

A) Identifikované mohli byť práce, pri ktorých sa nevyžadovalo povolenie.

24 ako napríklad vytápanie kotla, čistenie závodných miestností, kŕmenie dobytky a pod.

V zmysle ustanovenia § 8 bodu 3 zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. išlo o „práce v noci vyvolané nutnou opravou závodného zariadenia pri vzniknutých poruchách za podmienky, že by inak pravidelný chod závodu na dlhšiu dobu bol ohrozený.“

- B) Povolenie nočnej práce v týchto závodoch bolo viazané na existenciu jedného z dôvodov:
- a.) ak to vyžadoval verejný záujem, alebo
 - b.) ak to vyžadovala pravidelná potreba obecnstva.

Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. obsahoval ochranné ustanovenia vo vzťahu k nočnej práci vybraných kategórií zamestnancov a v § 9 uvedeného zákona. Zákonodarca ustanovil všeobecný zákaz zamestnávať v noci:

- a.) zamestnancov mužského pohlavia, ktorý mali 16 a menej rokov,
- b.) ženy.

Pre ženy, za podmienky, že ich vek bol vyšší ako 18 rokov, existovali 2 okruhy výnimiek:

1. Minister sociálnej starostlivosti mohol v súhlase s ministrami zúčastnenými označiť tie druhy podnikov a závodov, v ktorých sa pri spracovaní surovín alebo látok veľmi rýchle sa kaziacich, pripúšťa i nočná práca takýchto žien (§ 9 bod 2 zákona č. 91/1918 Sb. z a n.).
2. Minister sociálnej starostlivosti mohol spolu so zúčastnenými ministrami dovoliť výnimočne určitým skupinám podnikov, aby mohli zamestnávať tieto ženy v noci od 10. hodiny večernej do 5. hodiny rannej:
 - a.) ak to vyžaduje nepretržitá služba v podniku alebo
 - b.) osobitný zreteľ k verejným záujmomak práca žien pozostávala z úkonov pomerne málo namáhavých.

Udelené dovolenie muselo byť v závode vyhlásené (§ 9 bod 3 zákona č. 91/1918 Sb. z. a n.).

1.1.7 Mladiství zamestnanci

Zvýšená ochrana mladistvým sa poskytovala v týchto oblastiach:

- a.) stanovenie veku vstupu do zamestnania,
 - b.) práca v noci,
 - c.) prestávka v práci.
- a) Zamestnávanie mladistvých bolo viazané na dve kumulatívne podmienky:
1. vek,
 2. ukončenie školskej dochádzky.

V zmysle ustanovenia § 10 zákona č. 91/1918 Sb. z. a n. sa nesmeli zamestnávať deti, ktoré neukončili „*návštevu školníu*“ a nedosiahli vek 14 rokov. Uvedené ustanovenie bolo menej prísnejšie, než platné a účinné ustanovenie § 11 ods. 2 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. Podľa tohto ustanovenia je uzatvorenie pracovnej zmluvy viazané na dovŕšenie 15. roku veku s kumuláčnou podmienkou, že sa „*nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.*“ Zákonník práce č. 311/2001 Z.z. v ustanovení § 11 ods. 4 obsahuje aj výnimky pre prácu osôb mladších ako 15 rokov, pri ktorých „*výkon ľahkých prác uvedených povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom verejného zdravotníctva.*“ Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. neobsahoval výnimky pre zamestnávanie osôb mladších ako 14 rokov.

- b) Dobová právna úprava delila mladistvých zamestnancov na účely práce mladistvých v noci podľa pohlavia. § 9 bod 1 zákona č. 91/1918 Sb.z. a n. stanovoval zákaz zamestnávať v práci zamestnancov mužského pohlavia, ktorí neboli starší ako 16 rokov, t.j. v zmysle ustanovenia § 10 zákon chránil 14 až 16 ročných zamestnancov mužského pohlavia. Zamestnankyne ženského pohlavia, ktoré neboli staršie ako 18 rokov nemohli v noci pracovať vôbec, nevzťahovali sa na ne ani výnimky uvedené v ustanovení § 9 bod 2 a bod 3. Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. nedelí mladistvých zamestnancov podľa pohlavia a zdvihol limit pre zamestnávanie osôb v noci až na vek 18 rokov. Zároveň platné a účinné znenie Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. povoľuje, za podmienok stanovených v ustanovení § 176, výnimočne mladistvým zamestnancom starším ako 16 rokov vykonávať prácu v noci nepresahujúcu jednu hodinu. Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. umožňoval zamestnancom starším ako 16 rokov pracovať v noci rovnako ako dospelým zamestnancom.
- c) Zvýšená ochrana sa v zmysle § 3 bodu 2 zákona č. 91/1918 Sb. z a n. poskytovala mladistvému zamestnancovi do 18. rokov „*ktorý nesmel nepretržite pracovať viac než 4 hodiny*“ a musela sa mu preto najneskôr po štyroch hodinách výkonu práce poskytnúť prestávka v práci.

1.1.8 Trestné ustanovenia

Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. obsahoval v § 13 trestné ustanovenie, podľa ktorého sa priestupky trestali pokutou (do sumy 2000 korún), a v prípade, že tieto neboli vymožiteľné, potrestali sa väzením do 3 mesiacov. V prípade recidívy spáchania priestupku sa mohla uložiť vyššia pokuta (až do 5000 korún) alebo vyšší trest (vo výmere do šesť mesiacov).

Platné a účinné znenie Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. neobsahuje trestné sankcie. Trestné sankcie (trest odňatia slobody), ak ide o otázky pracovného práva, sú prípustné

len v prípadoch výslovne ustanovených Trestným zákonom (napr. § 214 nevyplatenie mzdy a odstupného).²⁵

1.1.9 Zhodnotenie zákona č. 91/1918 Sb. z. a n.

Zákon z roku 1918 sám o sebe nie je pre súčasnú dobu plne relevantným meradlom a smerodajným kritériom ako postupovať pri úprave otázky pracovného času. Zákon a jeho východiská predstavujú predovšetkým jeden z obrazov minulosti, ktorý je založený do mozaiky dejín pracovného práva. Dobové predstavy a potreby jednotlivých historických epoch podliehajú vývoju. Potreby sa menia. Skúsenosti sa menia. Z uvedeného hľadiska aj zákon č. 311/2001 Z.z. v jeho platnom a účinnom znení upravuje túto otázku pružnejšie a v širšom rozsahu. Avšak to, čo zostáva, to čo je rozhodujúce, sú dôvody, príčiny, ktoré viedli k skracovaniu pracovnej doby. Tie zostali zachované aj v dnešnej dobe. Samotná diskusia Národného zhromaždenia dala dostatočné množstvo podnetov na zamyslenie ohľadom dnešného prístupu k otázke regulácie pracovného času. Idea, že človek si má rozvrhnúť deň tak, aby mal utvorený čas aj na rodinu, kultúru a iné mimochasové aktivity, je dnes „spoločensky“ ignorovaná, čo sa prejavuje v negatívnych javoch v spoločnosti, ako kriminalita mladých, rozpady rodín, zmenené hodnoty, priority. Na dôležitosť delenia dňa poukazoval už Ján Ámos Komenský v diele *Didactica*, ako aj T.G.Masaryk.²⁶

Diskusia v Národnom zhromaždení o návrhu zákona o 8 hodinovej pracovnej dobe bola z nášho pohľadu radikálna v posune doľava. Bolo to dané dobou, kedy sa utváral jeho obsah. Navrhovatelia tohto zákona mali pri prijímaní takejto úpravy nepochybne

25 Platné a účinné znenie zákona č. 300/2005 Z. z. (Trestný zákon) v ustanovení § 214 ods. 1 stanovuje: „Kto ako štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevyplati svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.“ Odsek 2 uvedeného paragrafu stanovuje: *Odňatím slobody na jeden rok až päť rokov sa páchatel potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 a) a spôsobí ním väčšiu škodu, b) z osobitného motívu, alebo c) voči viac ako desiatim zamestnancom.*“ Odsek 3 paragrafu 214 stanovuje: „Odňatím slobody na tri roky až osem rokov sa páchatel potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 a spôsobí ním značnú škodu.“ V odseku 4 sa stanovuje: „Odňatím slobody na sedem rokov až dvanásť rokov sa páchatel potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 a spôsobí ním škodu veľkého rozsahu.“

26 Kde navrhoval trojdelenie dňa smerujúce v tretinách vždy k inému účelu, k práci, k spánku a sociálno-kultúrnemu: „den má 24 hodín; ty pro potrebu života a zdraví na trérozdel, budeš mítiosm hodin k spaní, osm k jídlu, procházkám, rozprávám, hrám a rekreacím jakýmkoli, osm zůstane ku práci, kterouž bez nesnadnosti a tesknosti konati můžeš, každou hodinu platného něcospravě. Počítejpak do tého dne šestdnů (sedmého celého k odpočinutí zanechaje), bude v tém dni ku práci hodin 48; v rocepak budeš jichmíti dva tisíce, pět set a sedmdesátšest.“ Kladne sa vo vzťahu k osemhodinovej pracovnej dobe vyslovil aj samotný prezident Tomáš Garrigue Masaryk, ktorý už na prelome storočia 19. a 20. vo svojich vystúpeniach pred robotníkmi „nielen dôvody sociálne a hospodárske, ale dôvody etické najmä vyzdvihol pre potrebu uzákonenia 8 hodinovej pracovnej doby.“ Zdroj: 11. schůze Národního shromáždění československého večtvtrek, dne 19. prosince 1918. Elektronická knižnica PS ČR.

v pamäti im dobre známe „nevolnícke“ 19. storočie z hľadiska dĺžky pracovnej doby, ako napr. poslanec Laube, keď definoval dobu pred zákonom, ako dobu, keď „*práca nebola radosťou, ale otroctvom a námahou, za ktorú sa nedávalo to najnutnejšie k životnej existencii.*“

1.2 Východiská platnej a účinnej právnej úpravy pracovného času

- Po historickom exkurze do roku 1918 možno hovoriť už o platnej a účinnej právnej úprave. Z hľadiska medzinárodného práva a európskeho práva primárne formujú právnú úpravu pracovného času v práve SR:
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o obmedzení pracovného času na osem hodín denne a štyridsaťosem hodín týždenne v priemyselných podnikoch č. 1 z roku 1919,²⁷
- Dohovor MOP o zavedení týždenného odpočinku po práci v priemyselných podnikoch č. 14 z roku 1921,
- Dohovor MOP o úprave pracovného času v sklárňach na automatickú výrobu tabuľového skla č. 43 z roku 1934,
- Dohovor MOP o skrátení pracovného času v sklárňach na výrobu fliaš č. 49 z roku 1935,
- Dohovor MOP o nočnej práci mladých osôb zamestnaných v priemysle (revidovaný v roku 1948) č. 90 z roku 1948,
- Dohovor MOP o platenom študijnom voľne č. 140 z roku 1974,
- Dohovor MOP o nočnej práci č. 171 z roku 1990,
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1976)²⁸ v čl. 7,²⁹
- Revidovaná európska sociálna charta (1996),³⁰
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času,³¹

27 Č. 80/1922 Zbierky zákonov a nariadení bývalého československého štátu a 1. bod oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z. o potvrdení sukcesie Slovenskej republiky do záväzkov z príslušných mnohostranných zmluvných dokumentov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých depozitárom je generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce.

28 Vyhláška č. 120/1976 Zb.

29 Článok 7 „Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú najmä: d) Odpočinok, zotavenie a rozumné vymedzenie pracovných hodín a pravidelnú platenú dovolenku, ako aj odmenu v dňoch verejných sviatkov“.

30 V čl. 2 „1. Na zabezpečenie účinného výkonu práva na riadne podmienky práce sa zmluvné strany zaväzujú: 1. ustanoviť primeraný denný a týždenný pracovný čas, pracovný týždeň postupne skracovať v závislosti od zvyšovania produktivity a od ďalších rozhodujúcich činiteľov, 2. ustanoviť platené sviatky... 4. odstrániť riziká, ktoré môžu nastať pri nebezpečných alebo zdraviu škodlivých činnostiach, a ak tieto riziká nemohli byť zatiaľ odstránené alebo dostatočne znížené, zabezpečiť pracovníkom vykonávajúcim takéto činnosti buď skrátenie pracovného času alebo dodatočnú platenú dovolenku, zabezpečiť odpočinok v týždni, ak je to možné, zhodný s dňom uznaným tradíciou alebo obyczami, za deň odpočinku v príslušnej krajine alebo regióne.“

31 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. EÚ L 299, 18. 11. 2003).

- Smernica Rady 2000/79/ES z 27. novembra 2000 týkajúca sa Európskej dohody o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva, ktorú uzavrela Asociácia európskych leteckých spoločností (AEA), Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), Európska asociácia civilných letcov (ECA), Európska asociácia regionálnych leteckých spoločností (ERA) a Asociácia nezávislých leteckých dopravcov (IACA),³²
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES z 11. marca 2002 o organizácii pracovného času osôb vykonávajúcich mobilné činnosti v cestnej doprave,³³
- Smernica Rady 2005/47/ES z 18. júla 2005 o Dohode medzi Spoločenstvom európskych železníc (CER) a Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) o niektorých aspektoch pracovných podmienok mobilných pracovníkov, ktorí pôsobia v interoperabilnej cezhraničnej doprave v sektore železníc,³⁴
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/22/ES z 15. marca 2006 o minimálnych podmienkach vykonávania nariadení Rady (EHS) č. 3820/85 a (EHS) č. 3821/85 o právnych predpisoch v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy a o zrušení smernice Rady 88/599/EHS,³⁵
- Smernica Komisie 2009/4/ES z 23. januára 2009 o protiopatreniach na prevenciu a odhalovanie manipulácie so záznamami tachografov, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/22/ES o minimálnych podmienkach vykonávania nariadení Rady (EHS) č. 3820/85 a (EHS) č. 3821/85 o právnych predpisoch v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, a o zrušení smernice Rady 88/599/EHS,³⁶
- Smernica Komisie 2009/5/ES z 30. januára 2009, ktorou sa mení a dopĺňa príloha III k smernici Európskeho parlamentu a Rady 2006/22/ES o minimálnych podmienkach vykonávania nariadení Rady (EHS) č. 3820/85 a (EHS) č. 3821/85 o právnych predpisoch v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy.³⁷

Primárne rieši teda pracovný čas zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (primárne § 85 až § 99), zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene, zákon č. 435/2000 Z. z. o námornej plavbe a sčasti napr. zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve. Pravidlá o pracovnom čase majú aj zákony riešiace postavenie štátnych zamestnancov, policajtov, prokurátorov, sudcov.

Podľa čl. 36 písm. d) Ústavy SR „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä d) najvyššiu prípustnú dĺžku

32 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 302, 1. 12. 2000).

33 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 80, 23. 2. 2002).

34 (Ú. v. EÚ L 195, 27. 7. 2005).

35 (Ú. v. EÚ L 102, 11. 4. 2006).

36 (Ú. v. EÚ L 21, 24. 1. 2009).

37 (Ú. v. EÚ L 29, 31. 1. 2009).

pracovného času“. Podľa čl. 31 ods. 2 **Charty základných práv EÚ**, podľa ktorej „Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.“

Význam v praxi má aj dojednávanie skrátenia pracovného času v kolektívnych zmluvách, či už na podnikovej alebo odvetvovej úrovni (cez aplikáciu § 231 Zákonníka práce).

1.3 Pojem pracovný čas a definícia pracovného času

Pracovný čas je inštitút pracovného práva, na základe ktorého sa reguluje otázka, koľko môže zamestnanec pre zamestnávateľa v určitom časovom úseku pracovať. Zákonník práce vychádza z denného a týždenného pracovného času a používa sa aj pojem priemerný týždenný pracovný čas. Pracovný čas možno vnímať v širšom alebo v užšom význame:

- a.) **Pracovný čas v širšom význame** – zahŕňa celkový čas, v ktorom zamestnanec vykonáva prácu pre zamestnávateľa (vrátane práce nadčas); napr. smernica 2003/88/ES vychádza z pojmu pracovný čas a maximálneho rozsahu 48 hodín týždenne a nezaoberá sa otázkou, koľko z tohto času tvorí rozvrhovaný (plánovaný) pracovný čas a koľko neplánovaný pracovný čas, t. j. práca nadčas.
- b.) **Pracovný čas v užšom zmysle** – zahŕňa len plánovaný pracovný čas; takto vníma pracovný čas spravidla Zákonník práce, ak používa pojem „pracovný čas“, pričom sem zahŕňa aj niektoré doby, kedy sa práca v skutočnosti nevykonáva (ako pracovná pohotovosť na pracovisku).

Definíciu pracovného času upravuje § 85 ods. 1 Zákonníka práce. V zmysle § 85 ods. 1 „*pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.*“³⁸

Dispozícia zamestnávateľovi viedla Súdny dvor EÚ v súvislosti s výkladom smernice 2003/88/ES k zásadnému záveru – **za pracovný čas sa musí považovať aj pracovná pohotovosť na pracovisku** (viď. § 96 Zákonníka práce).³⁹

1.3.1 Započítanie času (doby) do pracovného času

Do pracovného času sa (okrem času, ktorý je označený ako pracovný čas cez definíciu v § 85 ods. 1 Zákonníka práce) započítavajú:

1. pracovná pohotovosť na pracovisku (§ 96 ods. 2 Zákonníka práce),
2. prestávky poskytované z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci (§ 91 ods. 6 Zákonníka práce),
3. prestávka na dojenie (§ 170 Zákonníka práce).

38 Pre porovnanie Zákonník práce ČR v § 78 ods. 1 písm. a) ustanovuje, že „*Pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, ...*“

39 Napr. prípady SIMAP (C-303/98), Pfeiffer (C-397/01 a C-403/01), Jaeger (C-151/02), Vorel (C-437/05).

Podľa § 90 ods. 10 Zákonníka práce „zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.“

Do pracovného času, resp. do odpracovaného času, sa ako výkon práce započítajú aj doby, ktoré sa považujú za výkon práce, aj keď počas nich zamestnanec nepracuje (napr. § 144a ods. 1 Zákonníka práce). Uvedené ale v zmysle § 144a ods. 5 Zákonníka práce **nemá vplyv (neuplatní sa) pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.**

Príklad: Zamestnanec mal prekážku v práci na vyšetrenie podľa § 141 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce v rozsahu 2 hodín (počas pracovnej zmeny). Z dôvodu, že sa táto prekážka v práci považuje za výkon práce (a je ospravedlnenou prekážkou v práci) podľa § 144a Zákonníka práce, zamestnanec ju nie je povinný odpracovať (obdobne napr. čas dočasnej pracovnej neschopnosti), avšak nárok na mzdu, náhradu mzdy alebo iné plnenie sa posúdi podľa iných ustanovení Zákonníka práce, alebo podľa iných predpisov (napr. pri prekážky v práci na vyšetrenie podľa § 141 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce) môže vzniknúť nárok na náhradu mzdy a pri dočasnej pracovnej neschopnosti nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa zákona č. 462/2003 Z. z. alebo na nemocenské podľa zákona č. 461/2003 Z. z.).

Do pracovného času by v súlade s dobrými mravmi mal patriť čas, počas ktorého zamestnanec má prirodzené fyziologické prestávky (prirodzené potreby), aj keď nepracuje. V princípe bez významu sú malé úseky, kedy zamestnanec nepracuje, keďže tieto sú vnímané ako súčasť pracovného času (napr. zamestnanec 5 minút čaká na dodanie podkladov, alebo si potrebuje napr. narovnať chrbát a oddýchnuť od pozerania do počítača), resp. napr. NS ČR (prípád 21 Cdo 2845/2004) sa zaoberal otázkou, ako posúdiť čakanie, v tomto prípade vodiča autobusu v pravidelnej hromadnej doprave, medzi ukončením jedného spoja a začatím nasledujúceho spoja. V tejto súvislosti sa súd vyslovil, že nejde o pracovnú pohotovosť ale o výkon práce.⁴⁰

40 „...doba čekání řidiče autobusu v pravidelné hromadné dopravě nařízená schváleným rozvrhem směn /turnusem/ mezi ukončením jednoho a započatím příštího spoje není pracovní pohotovostí, nýbrž že jde o výkon práce, za který zaměstnanci náleží mzda. S jeho názorem, že s ohledem na kvalitativní odlišnost této činnosti od řízení dopravního prostředku je odůvodněn závěr, že tuto činnost je možno hradit nižší mzdou, v daném případě minimální mzdou, však souhlas nelze vyslovit. Jestliže právní předpis považuje přerušení řízení na dobu kratší 15-ti minut, za dobu řízení zařazenou do pracovní doby, je třeba odměňovat tento časový úsek pracovní doby stejně, jako dobu vlastního řízení autobusu. Jako výkon práce je třeba odměňovat i přerušení řízení v důsledku čerpání bezpečnostní přestávky v době čekání [srov. § 134e odst. 1 písm. a) Zák. práce]; případné úvahy o tom, že právní úprava nebrání smluvnímu ujednání o jiném způsobu odměňování této části pracovní doby, by bylo možné sdílet jen pokud, pokud by příslušným sjednání jiné (nižší) mzdy, než která jinak přísluší za vlastní dobu řízení, byl respektován smysl a účel bezpečnostních přestávek, aby sjednání nižší mzdy za dobu bezpečnostních přestávek nemohlo mít opačné účinky, než jaké právní úprava sleduje. Jestliže totiž bezpečnostní přestávky mají umožnit odpočinek zaměstnancům, u nichž nelze vyloučit výkon činnosti jednotlivé a jednostranně zatěžující organismus, mají být tyto zaměstnanci motivováni k tomu, aby skutečně práci přerušovali a využívali bezpečnostních přestávek v plném rozsahu, a aby tak mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku.“

1.3.2 Nezapočítanie času (doby) do pracovného času

Do pracovného času **sa** výslovne **nezapočítava**:

1. pracovná pohotovosť mimo pracoviska (§ 96 ods. 4 Zákonníka práce), t.j. čas, keď sa zamestnanec mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený pracovný čas musí zdržiavať na dohodnutom mieste, inom ako mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce,
2. prestávka v práci (§ 91 ods. 5 Zákonníka práce).

Otázne je, či by sa za pracovný čas by mal označiť čas, keď zamestnanec pracuje v rozpore s príkazmi alebo záujmami zamestnávateľa pre seba alebo pre niekoho iného ako zamestnávateľa. Spravidla ale zistenie tejto skutočnosti zamestnávateľom je dôvodom na kvalifikovanie takeého konania ako porušenie pracovnej disciplíny, má to vplyv na možnosť udelenia odmeny zamestnancovi, skôr než preklasifikovanie tohto času na absenciu. Zároveň však je potrebné zmieniť základný princíp - zamestnávateľ je povinný platiť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu (§ 47 ods. 1 Zákonníka práce), t.j. zamestnávateľ neplatí zamestnancovi mzdu za to, že je na pracovisku, ale za to, že prácu vykonáva.

Do pracovného času sa (v závislosti od rozhodnutia zamestnávateľa) nemusia zahrnúť prestávka na fajčenie, výnimkou je prípad, ak by takáto prestávka na fajčenie bola spojená s plnením pracovných úloh (napr. rokovanie, kde predstavuje takáto činnosť istý druh socializácie v rámci prestávky v rokovaní).

1.3.3 Pracovný čas a povinnosť byť na pracovisku

Vo väzbe na definíciu pracovného času je potrebné vnímať aj povinnosť zamestnanca v zmysle § 81 písm. b) Zákonníka práce „*byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času*.“ Ak zamestnanec neplní povinnosť vymedzenú v § 81 písm. b) Zákonníka práce, môže to byť kvalifikované ako porušenie pracovnej disciplíny.

Pracovisko a pracovný čas

V prípade pracoviska ide o miesto, kde zamestnanec plní pracovné úlohy podľa pracovnej zmluvy a podlieha dispozičnej právomoci zamestnávateľa. Z miestneho hľadiska je to buď objekt zamestnávateľa alebo iné miesto určené k plneniu pracovných úloh (napr. stavba, konkrétna budova). Teda spravidla miesto určené užšie ako miesto výkonu práce (miestom výkonu práce je napr. sídlo zamestnávateľa a v rámci neho sa zamestnancovi určuje objekt, v ktorom bude svoju prácu vykonávať – napr. konkrétna výrobná hala, a teda jeho pracovisko). Pracovisko tak začína miestom vstupu do takeého objektu alebo priestoru.

§ 81 písm. b) Zákonníka práce viaže požiadavku prítomnosti **k pracovisku**, nie k miestu výkonu práce. Napr. zamestnanec má miesto výkonu práce na Modrá 5, pra-

covisko má vymedzené ako oddelenie ekonomiky. Znamená to, že ak jeho pracovný čas začína o 9:00, musí byť o 9:00 na oddelení ekonomiky, a ak jeho pracovný čas končí o 17:00, vtedy by mal skončiť prácu (nie byť na odchode z pracoviska). Prítomnosť o 9:00 na pracovisku je zároveň spojená s pripravenosťou na výkon práce.

Zamestnanec musí byť o 9:00 byť pripravený vykonávať prácu, pretože Zákonník práce stanovuje nielen, že zamestnanec má byť na pracovisku na začiatku pracovného času, ale má využívať pracovný čas na prácu, čím sa myslí celý pracovný čas. Technická realizácia tejto povinnosti je samozrejme na zamestnávateľovi, napr. umiestnenie knihy na zápis príchodov, elektronického zariadenia na snímanie dochádzky má svoje špecifiká. Napríklad, ak cesta objektom (areálom) zamestnávateľa trvá 10 minút, zamestnanec by mal svoj príchod uspošobiť tak, aby bol na pracovisku o 9:00 a bol pripravený pracovať, nie, aby bol na vstupe do areálu o 9:00. Tieto skutočnosti si však zamestnávateľ môže upraviť vo svojom vnútornom predpise, t.j. kedy považuje podmienku prítomnosti na pracovisku za splnenú [napr. stanoví najskorší a najneskorší vstup do objektu zamestnávateľa, bude považovať, aby sa úkony spojené s výkonom práce, ktoré sa majú urobiť pred začiatkom pracovného času, vykonali pred začiatkom pracovného času (prezliekanie, príprava nástrojov)]. Zamestnávateľ sa môže uspokojiť aj s tým, že prítomnosť na pracovisku a pripravenosť na výkon práce bude viazať len zaznamenaním dochádzky elektronickým zariadením na vstupe do objektu zamestnávateľa, pričom presun z vrátnice do konkrétnej kancelárie bude považovať za súčasť pracovného času. Pri veľkých objektoch je však spravdila namieste evidovať vstup do areálu zamestnávateľa /aj z dôvodu BOZP a prevencie krádeží/ a evidovať začatie výkonu práce na konkrétnom pracovisku /napr. výrobná hala/.

1.4 Dojednanie o pracovnom čase

1.4.1 Dojednanie, resp. uvedenie pracovného času v pracovnej zmluve

V § 43 Zákonníka práce sa vymedzujú **náležitosti pracovnej zmluvy**. V ods. 1, ktorý upravuje podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, sa pracovný čas neuvádza - pracovný čas sa nepovažuje za podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy, ale ide o tzv. **pravidelnú náležitosť pracovnej zmluvy**.

Podľa § 43 ods. 2 Zákonníka práce „Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a ... **pracovný čas,...**“.

Cieľom § 43 ods. 2 Zákonníka práce nie dohadovanie rozvrhovania pracovného času⁴¹, ale identifikovanie **rozsahu pracovného času**, ktorý zamestnanec má /priemerne/ v týždni odpracovať, t.j. aj informácia pre zamestnanca o tom, aký dlhý je jeho pracovný čas.

Pracovným časom sa v tomto prípade **nepovažuje práca nadčas**, ktorú v zmluve nie je potrebné uvádzať a môže sa dohodnúť (súhlas s jej výkonom nad rámec možnosti jej nariadenia) aj dodatkom k pracovnej zmluve.

41 Vid. rozhodnutie NS ČR 21Cdo 1395/2010.

Sú možné tri možnosti ako vymedziť pracovný čas:

1. uviesť pracovný čas **výslovne v pracovnej zmluve**

Podľa § 43 ods. 2 Zákonníka práce „*zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to ... **pracovný čas** ...*“. V pracovnej zmluve sa teda uvedie, napr. že pracovný čas zamestnanca je 40 hodín týždenne v priemere. Uvedené je možné uviesť aj iným spôsobom, napr. vyjadrením cez pracovné zmeny – pracovné zmeny sú v pondelok až piatok od 8:00 do 16:00 (s prestávkou v práci 30 minút).

2. uviesť **odkaz na kolektívnu zmluvu**, ktorá upravuje pracovný čas,

Odkaz bude smerovať na konkrétne ustanovenie kolektívnej zmluvy, kde bude uvedené, že napr. pracovný čas je 38 hodín týždenne v priemere.

3. uviesť odkaz **na konkrétny paragraf a konkrétne ustanovenie Zákonníka práce (resp. iného zákona)**, ktoré upravuje pracovný čas.

Podľa § 43 ods. 3 Zákonníka práce „*ak sú pracovné podmienky podľa ... **odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona.***“.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že by mal **stačiť aj odkaz na príslušné ustanovenie Zákonníka práce**. Odkaz by mal byť **dostatočne určitý**. Odkaz na § 85, napr. ods. 5, je sčasti problematický (keďže je tam niekoľko pracovných časov a slovo „najviac“), keďže v prípade práce na zmeny je jeho pracovný čas skrátený. Ak je dohodnutý maximálny pracovný čas odkazom na toto ustanovenie, platí, že pracovný čas sa dohodol **v rozsahu hornej hranice**, t.j. zo slova „najviac“ nevyplýva, že sa dohodol kratší pracovný čas podľa § 49 Zákonníka práce (ten sa musí dohodnúť výslovne), t.j. že by sa zamestnávateľ rozhodol, či bude zamestnanec pracovať 40 hodín alebo 20 hodín. Ak bola medzičasom dojednaná kolektívna zmluva so skráteným pracovným časom, napr. na 38 hodín, prednosť má kolektívna zmluva.

Cieľom je teda vyjadriť v pracovnej zmluve maximálny pracovný čas zamestnanca, skrátenie v zmysle § 85 ods. 5 Zákonníka práce, ak by zamestnanec následne bol zaradený do takéhoto režimu, nemá vplyv na mesačnú mzdu a v prípade hodinovej mzdy by táto mala byť úmerne zvýšená. Ako bolo uvedené už vyššie, v pracovnej zmluve sa nemusí dojednávať spôsob organizácie pracovného času. Zákonník práce nevyklucuje, aby táto skutočnosť (napr. ak to zamestnanec výslovne požaduje, pretože má záujem pracovať len v jednej zmene viaczmennej prevádzky) bola dohodnutá.⁴²

1.4.2 Písomné oznámenie o pracovných podmienkach

Ak zamestnávateľ nesplní ani jednu z troch možností, t.j. ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2 Zákonníka práce (vrátane pracovného času), je zamestnávateľ povinný postupovať podľa § 44 ods. 1 Zákonníka práce

42 Vid. rozhodnutie NS ČR 21Cdo 1395/2010.

(„zamestnávateľ je povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky“).

1.4.3 Dojednanie kratšieho pracovného času

Ak ide o kratší pracovný čas v zmysle § 49 Zákonníka práce (nemožno zamieňať kratší a skrátený pracovný čas), tento musí byť v pracovnej zmluve uvedený výslovne, aby bolo zreteľné, aký dlhý je pracovný čas zamestnanca. Kratší pracovný čas je čas kratší, ako bol u zamestnávateľa ustanovený pracovný čas. Napr., ak sa zamestnávateľ dohodol s odborovou organizáciou na skrátení pracovného času v kolektívnej zmluve na 38 hodín, kratší pracovný čas je pracovný čas, ktorý je dohodnutý na menej ako 38 hodín týždenne.

Zmluvné strany sa môžu dohodnúť na dočasnom znížení pracovného úväzku (pracovného času) zo 40 hodín napríklad na 20 hodín týždenne. Môžu to urobiť:

- a) dodatkom k pracovnej zmluve, ktorý bude účinný napr. len štyri mesiace (napr. od 1.1.2015 do 30.4.2015). Po skončení jeho účinnosti sa obnovuje 40 hodinový pracovný čas, alebo
- b) to môžu urobiť zmenou pracovnej zmluvy bez časového obmedzenia a neskôr uzatvoria iný dodatok, kde sa pracovný čas opätovne dohodne v rozsahu 40 hodín.

1.4.4 Vymedzenie pracovného času vo vnútornom predpise

Možnosť odkázať na pracovný čas vymedzený vo vnútornom predpise Zákonník práce výslovne neuvádza.

1.4.5 Pracovný čas a kolektívna zmluva

V prípade stanovovania pracovného času musí zamestnávateľ brať do úvahy aj kolektívnu zmluvu, popr. aj kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ak je uzatvorená a bol v nej dohodnutý iný pracovný čas, ako stanovuje zákon. Pri formovaní obsahu kolektívnej zmluvy by zamestnávateľ mal prihliadať aj na rôzne kategórie zamestnancov z hľadiska ich zákonom stanoveného maximálneho pracovného času.

Ak u zamestnávateľa pracujú zamestnanci, ktorých pracovný čas by podľa zákona mal byť najviac 40 hodín týždenne, a aj zamestnanci pracujúci v zmennej prevádzke, ktorých maximálny pracovný čas musí byť zo zákona nižší (§ 85), zamestnávateľ by mal na túto skutočnosť prihliadať aj pri skracovaní pracovného času. Zamestnávateľ, ktorý by uzatvoril kolektívnu zmluvu, kde sa stanovilo, že maximálny pracovný čas v týždni je 37,5 hodiny v priemere, ktorá sa vzťahovala na všetkých zamestnancov, zamestnanci pravidelne a striedavo pracujúci vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke (maximálny pracovný čas podľa Zákonníka práce 37,5 hodiny), by to mohli považovať za diskriminačné, pretože by mali stanovený rovnaký pracovný čas ako zamestnanci, ktorí

nepracovali v režime pracovných zmien. V danom prípade zákon nestanovuje špecifický postup, ako nastaviť odstupňovanie, t.j. či zachovať odstupy 40, 38 $\frac{3}{4}$ a 37 $\frac{1}{2}$, t.j. 1 a $\frac{1}{4}$ hodiny a 2 a $\frac{1}{2}$ hodiny (napr. ak 37 a $\frac{1}{2}$ h, tak 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny, 35 hodín) alebo určitým pomerom, 40: 38 a $\frac{3}{4}$ h, 40: 37 a $\frac{1}{2}$ h, ktorý sa zachová aj pri znížení.

1.5 Doba odpočinku

V nadväznosti na § 85 ods. 1, Zákonník práce v § 85 ods. 2 definuje **dobu odpočinku**, ktorou je „*akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom*“. Za dobu odpočinku sa v zmysle § 96 ods. 4 Zákonníka práce priamo považuje aj pracovná pohotovosť mimo pracoviska. Dobou odpočinku je aj cesta do a zo zamestnanca (bez ohľadu na jej dĺžku), ako aj čas strávený na pracovnej ceste cestovaním mimo rozvrhu pracovného času.

1.5.1 Maximálna dĺžka pracovného času

Maximálna dĺžka pracovného času je dĺžka pracovného času, ktorý zamestnanec môže najviac odpracovať a ktorý zamestnávateľ môže od zamestnanca najviac požadovať (okrem práce nadčas – „nad dojednaný čas“; pri pracovnom čase v širšom zmysle Zákonník práce obmedzuje aj rozsah práce nadčas, ktorú zamestnávateľ môže požadovať). Zákonník práce upravuje denné a týždenné limity pre maximálny denný a maximálny týždenný pracovný čas.

1.5.2 Maximálna dĺžka denného pracovného času

Maximálna dĺžka denného pracovného času je dĺžka pracovného času, po ktorú zamestnanec môže najviac pracovať v rámci dňa. Základným ustanovením pre stanovenie maximálnej dĺžky denného pracovného času je § 85 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého „*pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak tento zákon neustanovuje inak.*“ Zákon inak ustanovuje, napr. pri nerovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase (viď. § 87 ods. 4 Zákonníka práce), t.j. pracovný čas môže v priebehu 24 hodín presiahnuť aj 8 hodín, ale podľa § 87 ods. 4 pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

§ 85 ods. 4 Zákonníka práce vychádza z doby 24 hodín, nie z kalendárneho dňa. Ak teda zamestnanec začne po nepretržitom dennom odpočinku/nepretržitom týždennom odpočinku vykonávať prácu vo štvrtok o 22:00 a vykonáva prácu do piatku 6:00, v princípe o 22:00 vo štvrtok začne plynúť 24 hodín, v ktorých zamestnanec nemôže vykonávať prácu viac ako 8 hodín (s výnimkou podľa § 87 ods. 4, prípadne z dôvodu práce nadčas, ktorá sa však nepočíta do rozsahu hodín pracovnej zmeny). T.j., aj keby bol zachovaný nepretržitý denný odpočinok podľa § 92 Zákonníka práce v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín od 8:00 do 20:00, zamestnanec by (ak by nešlo o výnimku z § 85 ods. 4) mohol začať vykonávať prácu až o 22:00. Inak by v priebehu 24 hodín odpracoval viac ako 8 hodín, a to 10 hodín.

1.5.3 Maximálna dĺžka týždenného pracovného času

Maximálna dĺžka týždenného pracovného času je dĺžka pracovného času, po ktorú zamestnanec môže najviac pracovať v rámci týždňa.

Týždeň na účely určenia rozsahu pracovného času

§ 85 ods. 3 Zákonníka práce upravuje, čo sa považuje za **týždeň na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času**. Týždňom je sedem po sebe nasledujúcich dní.

Týždeň, ako sedem po sebe nasledujúcich dní a nie kalendárny týždeň, má napríklad význam pri počítaní priemerného pracovného času v prípade zamestnanca, ktorý začal vykonávať prácu v stredu (deň nástupu do práce je napr. 1.7.2015, čo je streda), týždeň teda nie je streda až nedeľa, resp. pondelok až nedeľa (nedeľa ako ukončenie kalendárneho týždňa), ale streda až utorok (ako týždeň - 7 za sebou idúcich dní).

Maximálny týždenný pracovný čas z pohľadu Súdneho dvora EÚ

Pokiaľ ide o maximálnu dĺžku pracovného času, Súdny dvor EÚ sa v spojených prípadoch C-397/01 a C-403/01 Pfeiffer vyjadril, že, „... že s ohľadom tak na znenie článku 6 bod 2 smernice 93/104, ako aj na jeho cieľ a systematiku, je **maximálna hranica 48 hodín pre priemerný týždenný pracovný čas, vrátane práce nadčas, zvlášť dôležité pravidlo sociálneho práva Spoločenstva, ktoré musí byť na prospech každému zamestnancovi ako minimálny nárok na ochranu jeho bezpečnosti a zdravia** (pozri obdobne rozsudok z 26. júna 2001, BECTU, C173/99, Zb. s. I4881, body 43 a 47), takže taká vnútroštátna úprava, aká je predmetom konania pred vnútroštátnym súdom, ktorá umožňuje týždenný pracovný čas dlhší ako 48 hodín, vrátane pracovnej pohotovosti na pracovisku („Arbeitsbereitschaft“), je v rozpore s požiadavkami tohto ustanovenia.“

Maximálny týždenný pracovný čas pre rôzne kategórie zamestnancov

V § 87 ods. 5, 6 a 7 Zákonníka práce sa stanovuje **maximálna dĺžka týždenného pracovného času** a rozlišuje sa niekoľko kategórií zamestnancov:

1. kategória - **zamestnanec, ktorý nepracuje na zmeny** – môže mať **maximálny týždenný pracovný čas 40 hodín**.

Príklad: Ide o zamestnanca, ktorý pracuje len v jednej pracovnej zmene, napr. od 6:00 do 14:00, od 8:00 do 16:00, od 14:00 do 22:00 v pondelok až piatok, utorok až v sobotu, prípadne aj v pondelok až sobotu, apod., popr. príležitostne alebo výnimočne pracoval aj v inej pracovnej zmene (napr. zamestnanec, ktorý pracuje od 6:00 do 14:00, jednorazovo vypomáhal aj od 14:00 do 22:00). Budú sem patriť aj zamestnanci, ktorí na pracovisku, kde je systém organizovaný prácou na zmeny, pracujú len v jednej pracovnej zmene. Budú sem patriť aj zamestnanci, ktorých pracovný čas začína v rôzne dni,

v iný čas (napr. v jeden deň od 7:00 do 19:30 a v druhý deň o 9:00 do 21:30), keďže ide len o zmenu v začiatku pracovnej zmeny a nie o zmenný režim).

2. kategória - **zamestnanec**, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že **pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke** - môže mať **maximálny týždenný pracovný čas 38 a 3/4 hodiny**.

Príklad: Zamestnanec pravidelne, napr. každý týždeň, dva týždne, mesiac pracuje napr. v ranej zmene od 6:00 do 14:00 a odpoľudňajšej zmene od 14:00 do 22:00. Nebudú sem patriť zamestnanci, ktorí na pracovisku, kde je systém organizovaný prácou na dve zmeny, pracujú len v jednej zmene. Napríklad, na pracovisku sú dve zmeny: 6:00-14:00 a 14:00-22:00 a zamestnanec vykonáva prácu len v prvej zmene.

Vyžaduje sa:

- **pravidelnosť**, t.j. nepôjde o prípady, ak zamestnanec vykonával prácu jednorazovo alebo výnimočne. Malo by ísť o určité ucelené cykly (napr. deň, týždeň, mesiac, apod.).
- **striedavosť**, t.j. že je striedavo zaradovaný do jednej a do druhej zmeny, pričom ide o inú zmenu.

Podľa § 90 ods. 2 Zákonníka práce „**prácou na zmeny je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase.**“

V princípe teda pre prácu na zmeny je ešte dôležité, že zamestnanci jeden druhého striedajú. Ak by ten istý zamestnanec pracoval v rôzne dni, v rôzny čas, ale nikoho by nestriedal, vyvstáva otázka, či ide o prácu na zmeny. Napr. 8:00 - 14:00 v pondelok, ale 12:00 - 18:00 v stredu (napr. zamestnanec pre styk s verejnosťou). Ak ho v pondelok napr. o 14:00 (prípadne o niečo skôr - odovzdávanie agendy) nikto nestrieda a ani v stredu o 12:00 on nikoho nestrieda, nejde o prácu na zmeny a zamestnanec má len zmenu v začiatku a konci vykonávania práce.

3. kategória

- a) **zamestnanec**, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že **pravidelne vykonáva prácu striedavo** vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke – môže mať **maximálny týždenný pracovný čas 37 a 1/2 hodiny**.

Vyžaduje sa:

- **pravidelnosť**, t.j. nepôjde o prípady, ak zamestnanec vykonával prácu jednorazovo alebo výnimočne.
- **striedavosť**, t.j. že je striedavo zaradovaný do jednej a do druhej zmeny, pričom ide o inú zmenu.

Príklad: Napr. na pracovisku sú tri zmeny: 6:00-14:00, 14:00-22:00, 22:00-6:00 a zamestnanec vykonáva prácu pravidelne a striedavo, napr. každý týždeň, dva týždne, mesiac vo všetkých troch zmenách. Nebudú sem patriť zamestnanci, ktorí na pracovisku, kde je systém organizovaný prácou na tri zmeny, pracujú len v jednej zmene, napr. zamestnanec je zaraďovaný len do rannej zmeny. To znamená, že ak zamestnanec na pracovisku, kde je zavedená trojzmená prevádzka, pracuje len v jednej zmene alebo v dvoch zmenách, má právo na maximálny pracovný čas zodpovedajúci jednej zmene (40 h) alebo dvom zmenám (38 a $\frac{3}{4}$ h). Ak by zamestnanec pravidelne a striedavo vykonával prácu v prvej a druhej zmene, jeho pracovný čas by bol najviac 38 a $\frac{3}{4}$ hodiny.

- b) **zamestnanec**, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že **pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách** v nepretržitej prevádzke môže mať **maximálny týždenný pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny**.

Nepretržitá prevádzka je prevádzka, v ktorej sa činnosť vykonáva 7 dní v týždni, 24 hodín denne. Ide o počítanie na zamestnávateľa, t.j., že činnosť u neho (hoci aj nie na všetkých pracoviskách) sa vykonáva 7 dní v týždni a 24 hodín denne.

„**Pretržitá prevádzka**“ je prevádzka, kde sa činnosť prerušuje, napr. sa nepracuje v sobotu a v nedeľu.

4. kategória – podľa § 85 ods. 6 Zákonníka práce - Ide o zamestnanca, ktorý:

- a) **pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo,**
- b) **ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu, ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia (okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni).**

Maximálny pracovný čas takéhoto zamestnanca je **33 a 1/2 hodiny týždenne**.

V Zákonníku práce nie sú stanovené podmienky ohľadom toho, ako dlho (v akom rozsahu) musí zamestnanec pracovať na takomto pracovisku, aby bol jeho pracovný čas maximálne 33 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne, ani akú expozíciu musí dosahovať.

Práca s dokázaným chemickým karcinogénom

Otázky práce s dokázanými chemickými karcinogénmi upravuje nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1272/2008 z 16. decembra 2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a zmesí, o zmene, doplnení a zrušení smerníc 67/548/EHS a 1999/45/ES a o zmene a doplnení nariadenia (ES) č. 1907/2006 – v prílohe bod 3.6 (rozdelenie látok).

Karcinogén

Podľa nariadenia **karcinogén** je látka alebo zmes látok, ktorá vyvoláva rakovinu alebo zvyšuje jej výskyt. Látky, ktoré vyvolali nezhubné alebo zhubné nádory pri dobre vykonaných experimentálnych štúdiách na zvieratách, sa takisto považujú za pravdepodobné alebo podozrivé ľudské karcinogény, pokiaľ neexistujú presvedčivé dôkazy o tom, že mechanizmus tvorby nádoru nie je pre ľudí relevantný.

Kritériá klasifikácie pre látky

Na účely klasifikácie, so zreteľom na karcinogenitu, sa látky **zaraďujú do jednej z dvoch kategórií podľa sily dôkazov a ďalších hľadísk** (závažnosť dôkazov). V určitých prípadoch môže byť odôvodnená špecifická klasifikácia podľa spôsobu expozície, ak sa dá jednoznačne preukázať, že žiadny iný spôsob expozície nepredstavuje nebezpečenstvo.

Kategórie nebezpečnosti pre karcinogény

Kategória 1: Známe alebo pravdepodobné ľudské karcinogény. Látka sa zaraďuje do kategórie 1 pre karcinogenitu na základe epidemiologických údajov a/alebo údajov o zvieratách. Látka sa môže ďalej pri klasifikácii rozlišovať ako látka:

Kategória 1A: kategórie 1A, o ktorej je známe, že má karcinogénny potenciál pre ľudí a klasifikácia vo veľkej miere vychádza z dôkazov u ľudí.

Kategória 1B: látka kategórie 1B, o ktorej sa predpokladá, že má karcinogénny potenciál pre ľudí a klasifikácia vo veľkej miere vychádza z dôkazov u zvierat.

Kategória 2: Podozrivé ľudské karcinogény. Zaradenie látky do kategórie 2 sa robí na základe dôkazov získaných zo štúdií u ľudí a/alebo zvierat, ktoré však nie sú dostatočne presvedčivé na to, aby sa látka mohla zaradiť do kategórie 1A alebo 1B na základe sily dôkazov, spolu s ďalšími hľadiskami (pozri oddiel 3.6.2.2). Tieto dôkazy môžu byť odvodené buď z obmedzených [15] dôkazov o karcinogenite zo štúdií u ľudí alebo z obmedzených dôkazov o karcinogenite zo štúdií na zvieratách.

Pracovné procesy s rizikom chemickej karcinogenity

Pracovné procesy s rizikom chemickej karcinogenity upravuje nariadenie vlády č. 356/2006 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci - príloha č. 1 – Zoznam látok, prípravkov a pracovných procesov s rizikom chemickej karcinogenity:

1. Výroba auramínu.
2. Práca spojená s expozíciou zamestnancov polycyklickým aromatickým uhľovodíkom nachádzajúcim sa v uhoľných sadziach, dechte, smole, dyme alebo v práchu.

3. Pracovné činnosti spojené s expozíciou zamestnancov prachu, dymu a aerosólu, ktoré vznikajú počas praženia a elektrorafinovania medeno-niklového kamienka.
4. Silno acidický proces pri výrobe izopropylalkoholu.
5. Práca, pri ktorej dochádza k expozícii zamestnancov prachu z rôznych druhov tvrdého dreva.
6. Práca s cytostatikami.

5. kategória – podľa § 85 ods. 7 Zákonníka práce – ide o:

- a) Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov – **maximálny týždenný pracovný čas je 30 hodín.**

Pre tohto zamestnanca sa pracovné časy u viacerých zamestnávateľov **sčítavajú**. Z tohto hľadiska je v zmysle § 41 ods. 7 Zákonníka práce fyzická osoba v rámci svojej informačnej povinnosti pred nástupom do zamestnania „*povinná informovať zamestnávateľa o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa, ak ide o mladistvého.*“.

- b) mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov (t.j. do 18 rokov) – **maximálny týždenný pracovný čas je 37 a ½ hodín.**

Pre tohto zamestnanca sa pracovné časy u viacerých zamestnávateľov **sčítavajú**. Z tohto hľadiska je v zmysle § 41 ods. 7 Zákonníka práce fyzická osoba v rámci svojej informačnej povinnosti pred nástupom do zamestnania „*povinná informovať zamestnávateľa o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa, ak ide o mladistvého.*“.

Zároveň sa odporúča zaviazat' mladistvého zamestnanca (napr. v pracovnej zmluve), aby oznámil zamestnávateľovi každé uzatvorenie iného pracovného pomeru, t.j. aby si splnil svoju povinnosť nielen pri nástupe do zamestnania, ale aj v budúcnosti za trvania pracovného pomeru.

1.5.3.1 Sčítavanie pracovného času z viacerých pracovných pomerov

1.5.3.1.1 Sčítavanie pracovného času z viacerých pracovných pomerov u viacerých zamestnávateľov

Smernica 2003/88/ES o organizácii pracovného času je smernicou o BOZP – vid' čl. 1 ods. 1, podľa ktorého „*Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.*“. Cieľom stanovenia maximálnej dĺžky pracovného času /podľa smernice 48 hodín týždenne v priemere, pričom v smernici sa nerozlišuje, čo je pracovný čas a čo nadčas/ je ochrana bezpečnosti a zdravia zamestnanca. V tejto súvislosti logicky vzaté, rovnaký účinok na zdravie zamestnanca má odpracovanie 60 hodín týždenne v priemere u jedného zamestnávateľa, ako aj odpracovanie 30 hodín týždenne v priemere pre jedného zamestnávateľa a odpracovanie 30

hodín týždenne v priemere pre druhého zamestnávateľa. V otázke, či spočítavať pracovný čas však nepanuje medzi členskými štátmi jednota, a teda členské štáty EÚ počítajú pracovný čas buď na konkrétnu zmluvu (a teda nespočítavajú pracovný čas z viacerých pracovných zmlúv) alebo na zamestnanca (a teda spočítavajú pracovný čas z viacerých pracovných zmlúv - pre tieto štáty čl. 22 smernice obsahuje tzv. opt-out z maximálnej dĺžky pracovného času 48 hodín týždenne, a teda možnosť zamestnanca rozhodnúť sa, že bude pracovať viac). SR vychádza z počítania na pracovnú zmluvu (kontrakt), keďže neobsahuje pravidla sčítavania pracovného času a práva a povinnosti z rôznych pracovných pomerov sa v zmysle § 50 Zákonníka práce posudzujú samostatne u jedného zamestnávateľa, a teda sa budú posudzovať samostatne aj u viacerých zamestnávateľov (viď. však aj pravidlo vyjadrené v § 39 Občianskeho zákonníka – obchádzanie zákona alebo jeho účelu má za následok neplatnosť právneho úkonu). Zákonník práce obsahuje výnimku pri mladistvých - v § 41, kde sa vyžaduje, aby mladistvý zamestnanec oznámil dĺžku pracovného času u iného zamestnávateľa, a táto dĺžka sa bude spočítavať (§ 85 ods. 7). Obdobne to platí aj pri pracovnom čase v doprave podľa zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave.⁴³

1.5.3.1.2 Sčítavanie pracovného času z viacerých pracovných pomerov u jedného zamestnávateľa

Podľa § 50 Zákonníka práce *„Zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúcej v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.“* Pri jednom zamestnávateľovi a otázke pracovného času však je potrebné pri posudzovaní, či pracovný čas sčítavať, nahliadať aj na skutočnosť, že uzatvorením viacerých pracovných pomerov by nemalo dôjsť k situácii, že súčtom pracovných časov sa presiahne hranica 40 hodín týždenne v priemere a nemalo by dôjsť k situácii, ktorá je obchádzaním zákona (§ 39 Občianskeho zákonníka). Možno sa teda domnievať, že v prípade jedného zamestnávateľa je dôležitý nielen ustanovenie § 50 Zákonníka práce, ale aj ustanovenie § 39 Občianskeho zákonníka.

1.5.3.1.3 Sčítanie pracovného času z pracovného pomeru a dohód o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Zákonník práce síce neobmedzuje uzatvorenie pracovného pomeru a následne uzatvorenie jednej z dohód o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru so zamestnancom (a ani § 50 Zákonníka práce nie je uvádzaný medzi ustanoveniami Zákonníka práce, ktoré sa vzťahujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru),

⁴³ Vid. § 9 ods. 4 *„Pracovný čas, čas jazdy a čas pracovnej pohotovosti u rôznych zamestnávateľov je súčtom pracovných časov, časov jazdy a časov pracovnej pohotovosti u každého z nich. Zamestnávateľ je povinný vyžadovať od mobilného zamestnanca písomné údaje o odpracovanom čase, čase jazdy a čase pracovnej pohotovosti u iného zamestnávateľa. Mobilný zamestnanec je povinný takéto údaje zamestnávateľovi poskytnúť.“*

ale možno sa domnievať, že tu platia podobné princípy, a teda mal by sa skúmať účel, prečo sa dohoda so zamestnancom, ktorý už má pracovný pomer, uzatvorila (napr. či nejde o obchádzanie zákona, ktoré je v zmysle § 39 Zákonníka práce neplatné) a či je naplnený účel Zákonníka práce pri regulácii dĺžky pracovného času – BOZP. V praxi napr. boli používané dojednania dohôd na navýšenie počtu odpracovaných hodín mimo rámca pracovného času (nad 40 hodín) alebo používanie dohôd namiesto práce nadčas, čo je neplatné (vo väzbe na § 39 Občianskeho zákonníka).

1.5.4 Priemerný týždenný pracovný čas, vrátane práce nadčas

Vzhľadom na rozmanitú povahu prác, ako aj potrieb zamestnávateľov, je týždenný pracovný čas konštruovaný aj ako **priemerný týždenný pracovný čas**, t.j. že sa v určitej dobe (v praxi sa pre neho používajú pojmy rozvrhové obdobie, referenčné obdobie, vyrovnávacie obdobie) môže vyrovnávať.

Podľa § 85 ods. 9 Zákonníka práce, *„priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca, vrátane práce nadčas, nesmie prekročiť 48 hodín.“*

Z uvedeného vyplýva, že pracovný čas 40, 38 a $\frac{3}{4}$, 37 a $\frac{1}{2}$, 33 a $\frac{1}{2}$ hodín sa posudzuje v rámci týždňov v priemere.

Príklad: V jeden týždeň zamestnanec pracuje 50 hodín a druhý týždeň 46 hodín, vrátane práce nadčas, t.j. priemer je 48 hodín.

Priemer sa sleduje v určitom referenčnom, či vyrovnávacom období (v závislosti od rovnomernosti - nerovnomernosti rozvrhovania pracovného času). Priemer sa sleduje za týždne idúce po sebe, napr. 34. - 38. týždeň.

1.5.5 Zákonný, ustanovený a určený pracovný čas

V Zákonníku práce sa rozlišuje medzi viacerými pojmami týkajúcimi sa pracovného času:

Zákonný pracovný čas

Zákonný pracovný čas je najvyšší rozsah týždenného pracovného času, ktorý umožňuje zákon.

Príklad: Zákonný pracovný čas podľa prvej vety § 85 ods. 5 Zákonníka práce pre zamestnanca vykonávajúceho prácu v jednej zmene je 40 hodín týždenne.

Ustanovený týždenný pracovný čas

Ustanovený týždenný pracovný čas je pracovný čas, ktorý zamestnávateľ stanoví pre všetkých svojich zamestnancov alebo pre jednotlivé organizačné útvary (zložky) v medziach zákonného týždenného pracovného času.⁴⁴

Príklad: Zamestnávateľ, ktorý má jednozmennú prevádzku rozhodne, že pracovný čas je 40 hodín týždenne (a teda neskracuje pracovný čas), alebo napr. 37 a ½ hodiny týždenne (a teda skracuje pracovný čas oproti zákonnému maximu).

Určený týždenný pracovný čas

Určený pracovný čas, v zmysle legálnej definície v § 85 ods. 8 Zákonníka práce, je pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času.

Príklad: Na základe § 85 ods. 5 Zákonníka práce je ustanovený maximálny 40-hodinový pracovný čas pre zamestnanca pracujúceho v jednozmennej prevádzke. Zamestnávateľ stanovil ustanovený pracovný čas na 40 hodín týždenne. Zamestnávateľ v 35. týždni roka rozvrhne zamestnancovi pracovný čas do piatich zmien od pondelka do piatku od 8:00 do 16:30).

Alebo napríklad zamestnávateľ na 35. týždeň určil zamestnancovi odpracovať tri zmeny v pondelok, utorok a stredu po 12 hodín od 9:00 – 21:00 (s prestávkou 30 minút na obed), a teda zamestnanec odpracuje v danom týždni 34 a ½ hodiny (11 a ½ hodiny x 3 dni).

1.5.6 Kratší pracovný čas

Zamestnávateľ

- môže ustanoviť pracovný čas na menej ako maximálny týždenný pracovný čas**

Príklad: Zamestnávateľ skráti týždenný pracovný čas zo 40 hodín týždenne, napr. 38h, 37 a ½ h. týždenne.

Uvedené rozhodnutie bude **všeobecne platíť** na všetkých zamestnancov, popr. na jednotlivé organizačné zložky. V tomto prípade pôjde u zamestnávateľa o ustanovený pracovný čas (nepôjde teda o kratší pracovný čas).

⁴⁴ § 85 ods. 8 nie je celkom presný, pretože sa v ňom uvádza, že „*pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí podľa odsekov 1, 5 až 7, je ustanovený týždenný pracovný čas.*“ Tento § je potrebné čítať ako: „*pracovný čas, ktorý zamestnávateľ **ustanoví (u seba)** podľa odsekov 1, 5 až 7, je ustanovený týždenný pracovný čas.*“

Za kratší pracovní čas u takéhoto zamestnávateľa sa bude považovať pracovný čas **kratší ako je u zamestnávateľa ustanovený pracovný čas**. Ak zamestnávateľ ustanoví ako ustanovený pracovný čas 38 hodín týždenne, za kratší pracovný čas u zamestnávateľa bude považovaný pracovný čas kratší ako 38 hodín týždenne.

2. zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť

- a) na uzatvorení pracovnej zmluvy na kratší pracovný čas** (§ 49 ods. 1 Zákonníka práce),
- b) zmene pracovnej zmluvy, ktorej obsahom bude kratší pracovný čas** (pracovný pomer na čiastočný úväzok) (§ 49 ods. 2 Zákonníka práce).

Z tohto hľadiska ide o **právo zamestnávateľa, ale nie o povinnosť zamestnávateľa**. V prípade, ak je dohodnutý kratší pracovný čas, odvolať dohodu možno len so súhlasom druhej zmluvnej strany.

Výnimku z oprávnenia zamestnávateľa rozhodnúť sa, či umožní kratší pracovný čas, predstavuje prípad podľa § 164 Zákonníka práce, tzv. úprava pracovného času, kedy musí zamestnávateľ vyhovieť žiadosti o zmenu dĺžky pracovného času pre určité kategórie zamestnancov.

1.5.7 Pracovný čas, vrátane práce nadčas, nad 48 hodín týždenne v priemere

Zákonník práce (v § 85a) upravuje aj osobitnú **výnimku z § 85**, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu (§ 27 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov). V tomto prípade môže byť pracovný čas takéhoto zamestnanca viac ako 48 hodín týždenne v priemere, najviac však 56 hodín týždenne v priemere, vrátane práce nadčas.

Podmienky pre vykonávanie práce nad rozsah 48 hodín týždenne sú nasledujúce:

1. ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu (§ 27 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov),
2. rozvrhové obdobie je najviac štyri mesiace po sebe nasledujúce,
3. zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí (zároveň tu platí, že zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere),
4. rozsah týždenného pracovného času, vrátane práce nadčas, neprekročí 56 hodín v priemere,

5. navyše podľa § 85a ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný pri dohodnutí pracovného času podľa § 85a ods. 1 Zákonníka práce:
 - a) upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o to požiadajú,
 - b) viesť aktuálne záznamy o zamestnancoch, ktorých pracovný čas je takto dohodnutý a predložiť tieto záznamy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o ne požiadajú,
6. zamestnanec má právo odvolať súhlas. Odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho písomného oznámenia zamestnávateľovi.

1.6 Organizácia pracovného času

Za organizáciu pracovného času je zodpovedný zamestnávateľ. Obmedzenia mu ustanovuje zákon, prípadne dojednanie v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve.

Zamestnávateľ pri organizácii pracovného času musí urobiť celý komplex rozhodnutí.

Zamestnávateľ potrebuje:

1. **zistiť maximálny (zákonný) pracovný čas pre konkrétny podnik, organizačnú zložku, prevádzku, pracovisko a zamestnanca,**

Vo väzbe na ustanovenia § 85 Zákonníka práce je potrebné vymedziť rámce maximálneho priemerného týždenného pracovného času, v ktorom sa zamestnávateľ môže pohybovať pri rozvrhovaní pracovného času.

2. **rozhodnúť, aký bude maximálny pracovný týždeň (ustanovený pracovný čas) v súlade s maximálnym zákonným pracovným týždňom (zákonný pracovný čas),**

To znamená, že zamestnávateľ sa rozhoduje, či napríklad na jeho pracoviskách ako benefit zamestnancom nezavedie sám skrátený pracovný čas (či už na základe vlastného rozhodnutia alebo po dohode so zástupcami zamestnancov). Napr. na pracovisku, kde je maximálne prípustný priemerný týždenný pracovný čas v rozsahu 40 hodín, zamestnávateľ rozhodne o tom, že sa práca bude vykonávať v priemere 37,5 hodiny týždenne.

3. **rozhodnúť, či bude rozvrhovať pracovný čas rovnomerne alebo nerovnomerne, resp. či zavedie na pracovisku pružný pracovný čas, prípadne konto pracovného času,**

To jest analyzovať svoje potreby vo väzbe na svoju činnosť (ktorá je ovplyvňovaná napr. nárokmi klientov, dodávkami surovín, dostupnosťou zamestnancov, apod.) a na základe toho rozhodnúť, aký spôsob rozvrhovania práce a aká forma je pre zamestnávateľa najvhodnejšia. Zamestnávateľ môže individuálne pristupovať k jednotlivým pracoviskám, resp. aj zamestnancom (na nediskriminačnom základe).

4. **rozhodnúť, či zavedie zmenný režim alebo nie (a v akom rozsahu, napr. z hľadiska prevádzok a pracovísk) a ako bude do neho zaraďovať zamestnancov,** T.j. robí sa rozhodnutie, v akom režime bude pracovať prevádzka, či sa budú striedať zamestnanci v určitých zmenách a podľa určitého vzoru.
5. **urobiť konkrétny rozvrh práce – pracovných zmien pre určité obdobie (určený pracovný čas):**
 - a) **určenie dĺžky pracovného týždňa,**
 - b) **určenie dĺžky rozvrhnutia** (*na ako dlho sa rozvrhujú pracovné zmeny – napr. rozvrh sa robí na mesiac vopred*),
 - c) **určenie začiatku a konca pracovného času (pri pružnom pracovnom čase - voliteľného, prípadne aj základného pracovného času),**
 - d) **určenie času, ktorý je určený na prestávku v práci (rozsah a čas jej poskytovania).**
 - e) **prihliadanie na potreby určitých skupín osôb, ako sú ženy a muži starajúci sa o deti a mladiství.**

1.6.1 Rozvrhovanie pracovného času

Otázka rozvrhovania pracovného času, vrátane nerovnomerného rozvrhovania pracovného času, je previazaná s celým radom ustanovení v Zákonníku práce, ako aj s právom EÚ a právom Medzinárodnej organizácie práce (ustanovenia Zákonníka práce o pracovnom čase sú transpozíciou smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času do právneho poriadku SR).

Pracovný čas môže byť rozvrhnutý:

1. rovnomerne (§ 86) - použitý môže byť spôsob: fixného pracovného času, pružného pracovného času (§ 88),
2. nerovnomerne (§ 87) - použitý môže byť spôsob: fixného pracovného času, pružného pracovného času (§ 88), resp. osobitná forma = konto pracovného času (§ 87a).

1.6.2 Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

V 86 ods. 1 Zákonníka práce sa upravuje spôsob rozhodovania zamestnávateľa o rovnomernom rozvrhnutí pracovného času. O rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Prerokovanie so zástupcami zamestnancov postačuje z dôvodu, že pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času nenastávajú veľké výkyvy v práci/týždennom pracovnom čase zamestnanca. V prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, postupuje zamestnávateľ samostatne (§ 12 ods. 2 Zákonníka práce).

V § 86 ods. 2 a 3 Zákonníka práce sa upravujú kritériá (podmienky) pre kvalifikáciu rozvrhnutia pracovného času ako rovnomerného.

Základné kritériá na to, aby bolo rozvrhnutie pracovného času kvalifikované ako rovnomerné sú nasledujúce:

1. kritérium: Rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny

Príklad:

Týždeň	Určený pracovný čas	Rozdiel oproti priemeru	Rozdiel oproti minimu/maximu
1.	39 h	- 1 h	2h
2.	41 h	+ 1 h	2h
3.	39 h	- 1 h	2h
4.	41 h	- 1 h	2h

Častejšie však pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času nastávajú dve možnosti:

- **Fixný pracovný čas** - napr. pondelok až piatok 8:00-16:30 (s prestávkou v práci 30 minút)
- **Pružný pracovný týždeň/štvortýždňové obdobie/mesiac**, kde sa určí základný pracovný čas (napr. 9:00-15:00) a voliteľný pracovný čas (napr. 6:00-9:00 a 15:00-18:00) a zamestnanec si upravuje svoje príchody do práce a odchody z práce podľa potreby, pričom sa dosiahne požadovaný priemerný pracovný čas podľa pracovnej zmluvy vo vyrovnávacom období (napr. týždeň, štyri týždne, mesiac) – uvedené je tiež považované za rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (základný pracovný čas je tu určený rovnomerne a zamestnanec, pokiaľ chce, si môže určovať tiež dĺžku pracovných dní rovnomerne).

2. kritérium: Pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín.

Príklad:

Deň	Dĺžka pracovného času	Dĺžka pracovnej zmeny (PČ + prestávka v práci)
PO	7:30	8:00 - 16:00
UT	9:00	8:00 - 17:30
ST	8:30	8:00 - 17:00
ŠTV	8:00	8:00 - 16:30
PI	7:00	8:00 - 15:30
SO	Voľno	-
NE	Voľno	-

Častejšie však pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času nastávajú dve možnosti:

- **Fixný pracovný čas** - napr. pondelok až piatok 8:00-16:30 (s prestávkou v práci 30 minút),
- **Pružný pracovný týždeň/štvrtýždňové obdobie/mesiac**, kde sa určí základný pracovný čas (napr. 9:00-15:00) a voliteľný pracovný čas (napr. 6:00-9:00 a 15:00-18:00) a zamestnanec si upravuje svoje príchody do práce a odchody z práce podľa potreby, pričom sa dosiahne požadovaný priemerný pracovný čas podľa pracovnej zmluvy/kolektívnej zmluvy vo vyrovnávacom období (napr. týždeň, štyri týždne, mesiac) – uvedené je tiež považované za rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (základný pracovný čas je tu určený rovnomerne a zamestnanec, pokiaľ chce, si môže určovať tiež dĺžku pracovných dní rovnomerne).

Do pracovného času sa nepočíta práca nadčas, ktorá je mimo rozvrhu pracovných zmien a nad rámec pracovného času, t.j. **nariadenie práce nadčas za splnenia podmienok § 97 Zákonníka práce nemá vplyv na posúdenie, či bol pracovný čas rozvrhnutý rovnomerne alebo nerovnomerne.**

3. kritérium: Priemerný týždenný pracovný čas nesmie v určitom období, najviac štvrtýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

Z uvedeného vyplýva, že v období (dobe) „najviac“ 4 týždne a menej („v určitom období najviac štvrtýždňovom“) sa musí vyrovať priemer 40 h, 38 $\frac{3}{4}$, 37 a $\frac{1}{2}$ apod.

4. kritérium: Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni.

Z hľadiska výkladu štvrtého kritéria je potrebné odlišiť dva pojmy:

- „**v zásade**“: Pojem „v zásade“ znamená, že pravidlom je rozvrhovanie práce na päť pracovných dní v týždni - pondelok až piatok, ale možná je aj výnimka, kedy sa pracuje (napr. vzhľadom na povahu práce/prevádzky) aj v sobotu alebo sa pracuje v nedeľu až piatok.

Príklad:

Deň	Zmena (s prestávkou v práci)
PO	8:00-16:30
UT	8:00-16:30
ST	8:00-16:30
ŠT	8:00-16:30
PI	8:00-16:30
SO	voľno
NE	voľno

Deň	Zmena (s prestávkou v práci)
PO	9:00-16:30
UT	9:00-16:30
ST	9:00-16:30
ŠT	9:00-16:30
PI	9:00-16:30
SO	8:00-13:30
NE	voľno

- „zásadne“: Pojem „zásadne“ by vylučoval iné rozvrhovanie ako na 5 pracovných dní v týždni.

Splnenie týchto kritérií sa posudzuje kumulatívne a teda, ak nie je splnené jedno z týchto kritérií, ide o nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa § 87 Zákonníka práce (prípadne o aplikáciu jej formy – konta pracovného času podľa § 87a Zákonníka práce).

1.6.3 Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

§ 87 Zákonníka práce upravuje nerovnomerné rozvrhovanie pracovného času.

1.6.3.1 Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času do 4 mesiacov

Spôsob rozhodovania o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času do 4 mesiacov

O nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času do 4 mesiacov rozhoduje **zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom** (voľba je na zamestnávateľovi, prípadne v kolektívnej zmluve je dohodnuté, že sa táto skutočnosť dohodne s odborovou organizáciou).

Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, **Zákonník práce obsahuje pravidlo podľa § 12 ods. 1 Zákonníka práce**. Podľa § 12 ods. 1 Zákonníka práce: „*Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.*“

Toto pravidlo je však potrebné aplikovať v kontexte konkrétneho ustanovenia. Zákonník práce v § 87 ods. 1 ustanovuje dvoch alternatívnych partnerov na dohodu „*po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom*“. Z uvedeného vyplýva, že aplikáciu § 87 ods. 1 ZP má zamestnávateľ interpretovať tak, že ak u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov, nemôže postupovať samostatne, pretože § 87 ods. 1 Zákonníka práce ustanovuje aspoň jeden ďalší subjekt, s ktorým sa musí dohodnúť – zamestnanca.

Môže nastať aj situácia, že zamestnávateľ sa na aplikácii § 87 ods. 1 Zákonníka práce nedohodol so zamestnancom (zamestnanec dal zápornú odpoveď), ale dohodol sa so zástupcami zamestnancov, alebo naopak nedohodol sa so zástupcami zamestnancov, ale dohodol sa so zamestnancom. Vzhľadom na alternatívnu spojku „alebo“ má prioritú dohoda aspoň s jedným subjektom.

Dohoda so zamestnancom, nad rámec všeobecnej dohody, sa vždy vyžaduje u:

1. zamestnanca so zdravotným postihnutím,
2. tehotnej ženy,
3. ženy alebo muža, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako tri roky,
4. osamelého zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov.

Ďalšie podmienky na zavedenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času do 4 mesiacov

Aby zamestnávateľ mohol zaviesť nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, musí byť splnená podmienka, že:

- **povaha práce nedovoľuje, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne,**
- **alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne.**

Ide napr. o zvýšenú potrebu práce v rôznom období, či už dní, týždňov alebo mesiacov, kedy je potrebné zamestnancom z objektívnych príčin upraviť rozvrh práce (napr. zvýšená výroba pred Vianocami a jej pokles po Vianociach) alebo väzbu na to, že možno v prevádzke robiť len 4x do týždňa po 12 h, energetické, dopravné obmedzenia, kultúrne zariadenia, nakladanie/vykladanie tovarov a pod. Táto skutočnosť musí byť daná objektívne (nie subjektívne), t.j. nie napr. že zamestnávateľ chce ušetriť napr. na elektrickej energii, poskytovaní stravného.

Vymedzenie rozvrhového obdobia do 4 mesiacov

V prípade postupu podľa § 87 ods. 1 Zákonníka práce je potrebné určiť rozvrhové obdobie pre uplatňovanie nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času – obdobie (doba), v ktorom sa vyrovná priemerný týždenný pracovný čas, t.j. nastaviť rozvrh zamestnancovi alebo rozvrhy zamestnancom, aby sa ich pracovný čas vyrovnal v rozvrhovom období. Dĺžka rozvrhového obdobia by mala byť v priamej väzbe na potreby práce/povahu práce.

Dĺžka vyrovnávacieho obdobia a jeho predĺženie

Dĺžka rozvrhového (vyrovnávacieho) obdobia môže byť na začiatku kratšia (napr. dva mesiace) a ak to povaha práce/alebo podmienky prevádzky vyžadujú, môže sa aj (po dohode) predĺžiť až do maximálneho rozsahu (4 mesiace). Obdobne je možné toto obdobie aj skrátiť (v tomto prípade by tiež malo ísť o dohodu).

Príklad: Štvormesačný priemer: Je veľký počet modelov ako rozvrhovať pracovný čas nerovnomerne. Napríklad v nižšie uvedenom prípade sa prejavuje klesajúca potre-

ba práce (tabuľka zobrazuje priemer podľa týždňov v štvormesačnom vyrovnávacom/rozvrhovom období).

Mesiac	
1.	46 h/priemer (podľa jednotlivých týždňov)
2.	42 h
3.	38 h
4.	34 h
Priemer: 40h	

Vo štvormesačnom priemere teda pôjde o 40 hodín v priemere (napr. 1. 1. 2015 až 30. 4. 2015), a to bez práce nadčas.

Uvedený model je však skôr ukázkový, keďže tu možno identifikovať problém, že kým v ČR sa počítajú rozvrhy podľa zákona na týždne (aj vo väzbe na to, že pracovný čas je vyjadrený ako priemerný týždenný pracovný čas), v SR sa počíta priemer vo vyrovnávajúcim období ako mesiac, pričom mesiace majú rôzny počet dní/rôzny začiatok a koniec. Praktickejšie je mať rozvrhové obdobie cez týždne, keďže aj pracovný čas a priemer sa počíta na týždne a nie na mesiace.

Príklad: Štvortýždňový priemer

Týždeň	
1.	48 h/priemer
2.	48 h
3.	32 h
4.	32 h
Priemer: 40 h	

V danom prípade je počítanie vyjadrené cez týždne (striedajú sa tu dva dlhé a dva krátke týždne).

V prípade, ak zamestnávateľ rozvrhuje pracovné zmeny a stanovuje ich trvanie, musí prihliadať najmenej na tieto kritériá:

1. maximálna dĺžka pracovného času v 24 hodinách – podľa § 87 ods. 4 Zákonníka práce platí, že **maximálny pracovný čas** (nepočíta sa sem nadčas) **v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín** (bez prestávky v práci).
2. **minimálny rozsah odpočinku medzi dvoma zmenami** (v 24 hodinách) (§ 92),
3. **minimálny rozsah odpočinku v týždni** (§ 93 a § 94).

Okrem toho sa musí brať do úvahy aj maximálny priemerný týždenný pracovný čas. Platí teda, že za vyrovnávacie obdobie priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas.

1.6.3.1.1 Dlhý a krátky pracovný týždeň

Vyššie uvedené rozvrhovanie zobrazovalo len vyrovnávanie priemeru. Pokiaľ ide o zobrazenie individuálneho rozvrhu, je veľa možností v závislosti od potreby práce (čo má potom vplyv na dĺžku pracovného času, rotácie zmien, apod.). V praxi sa veľmi často používa model dlhého a krátkeho týždňa.

1. týždeň

- Pondelok - 12 hodín (napr. výkon práce 9:00 - 14:00, 14:30 - 21:00; prestávka 14:00 - 14:30 a odpočinok medzi pracovnými zmenami 21:00 - 9:00,
- Utorok - 12 hodín,
- Streda - odpočinok v týždni,
- Štvrtok - odpočinok v týždni,
- Piatok - 12 hodín,
- Sobota - 12 hodín,
- Nedeľa - 12 hodín.

Prvý týždeň spolu: $11,5 \times 5 = 57,5$ hodiny + $(5 \times 0,5) = 60$ hodín. Ide o tzv. dlhý týždeň.

2. týždeň

- Pondelok - odpočinok v týždni,
- Utorok - odpočinok v týždni,
- Streda - 12 hodín,
- Štvrtok - 12 hodín,
- Piatok - odpočinok v týždni,
- Sobota - odpočinok v týždni,
- Nedeľa - odpočinok v týždni,

Druhý týždeň spolu: $11,5 \times 2 = 23$ hodín + $5 \times 0,5$ hodín = 25,5 hodiny. Ide o tzv. krátky pracovný týždeň.

Spolu za dva týždne: $57,5 + 23 = 80,5$ hodiny (striedanie na hranici max. 40 hodín v určitom rozvrhovom období). Dosiadnutý priemer by mal byť 40 hodín (napr. v mesačnom období). V praxi, ak by tento rozvrh rotoval permanentne, presiahne sa priemer 40 hodín, čo sa v praxi rieši tak, že sa časť pracovného času nad 40 hodín označí za prácu nadčas, čo nie je v súlade s § 97 Zákonníka práce, keďže v tomto prípade išlo o plánovaný výkon práce v rámci rozvrhu a nie prácu mimo rozvrhu. Zamestnávateľ

by tu mal z rozvrhu ubrať tak, aby sa vyrovnal priemer na 40 hodín (napr. predĺžením prestávky v práci).

1.6.3.1.2 Systém 2-2-2

V tomto systéme už sa berie do úvahy aj zobrazovanie zmien iných zamestnancov.

Príklad

Skupina zamestnancov	PO	UT	ST	ŠT	PI	SO	NE	PO
č.1	R	R	O	O	N	N	-	-
č.2	O	O	N	N	-	-	R	R
č.3	N	N	-	-	R	R	O	O
č.4	-	-	R	R	O	O	N	N

R- ranná zmena, O- odpoľudňajšia, N- nočná

Systém 2-2-2 (2R,2O,2N,2V) po 8 dní a tieto cykly sa opakujú po určitý čas – 7 cyklov za 8 týždňov)

1.6.3.1.3 Systém 2-2-3

Skupina zamestnancov	PO	UT	ST	ŠT	PI	SO	NE	PO	UT
č.1	R	R	O	O	N	N	N	-	-
č.2	O	O	N	N	-	-	-	R	R
č.3	N	N	-	-	R	R	R	O	O
č.4	-	-	R	R	O	O	O	N	N

R- ranná zmena, O- odpoľudňajšia, N- nočná

Systém 2-2-3 v nepretržitom režime 3 cykly za 4 týždne

1.6.3.2 Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času nad 4 mesiace

Spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času nad 4 mesiace do 12 mesiacov

Ak ide o nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času od 4 mesiacov do 12 mesiacov, zamestnávateľ tento model aplikuje cez dohodu vyjadrenú v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov (t.j. s odborovou organizáciou, zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom). Dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa (viď. aj § 12 Zákonníka práce).

Právna úprava do 31. decembra 2012, ktorá stanovovala možnosť, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, dohodnúť takéto rozvrhnutie priamo so zamestnancom, bola zrušená (ide o zosúladenie znenia ustanovenia s čl. 19 smernice

Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Možnosť odchýlky od článku 16 písm. b) uvedenej v článku 17 ods. 3 a v článku 18 smernice nemôže viesť k ustanoveniu referenčného obdobia dlhšieho ako šesť mesiacov. Členské štáty majú však možnosť, za predpokladu, že existuje súlad so všeobecnými zásadami súvisiacimi s ochranou bezpečnosti a zdravia pracovníkov, dovoliť z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, aby sa kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi ustanovili iné referenčné obdobia, ktoré v žiadnom prípade nepresiahnu 12 mesiacov). 12 mesiacov je teda strop, ktorý je možné urobiť v prípade nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa smernice 2003/88/ES.

Z tohto hľadiska sú tu tieto možnosti:

- 1) **zamestnávateľ, u ktorého pôsobia zástupcovia zamestnancov a ktorý sa s nimi dohodol** na aplikácii § 87 ods. 2 Zákonníka práce - môže nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas až na 12 mesiacov (pozn. spravidla sa dĺžka obdobia dohodne so zástupcami zamestnancov; ak je kratšia ako 12 mesiacov, platí dĺžka dohodnutá so zástupcami zamestnancov),
- 2) **zamestnávateľ, u ktorého pôsobia zástupcovia zamestnancov a ktorý sa s nimi nedohodol** na aplikácii § 87 ods. 2 Zákonníka práce - nemôže nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas až na 12 mesiacov; v nadväznosti na to môže aplikovať § 87 ods. 1 Zákonníka práce, ak sa na ňom dohodol so zamestnancom alebo so zástupcami zamestnancov.
- 3) **zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov** nemôže aplikáciu § 87 ods. 2 Zákonníka práce dohodnúť ani na individuálnom základe (priamo so zamestnancom) a ani postupovať samostatne, a to vzhľadom na ustanovenie § 12 ods. 1 Zákonníka práce.

Dohoda so zamestnancom, nad rámec všeobecnej dohody, sa vždy vyžaduje u:

1. zamestnanca so zdravotným postihnutím,
2. tehotnej ženy,
3. ženy alebo muža, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako tri roky,
4. osamelého zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov.

Ďalšie podmienky na zavedenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času nad 4 mesiace do 12 mesiacov

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času nad 4 mesiace a najviac do 12 mesiacov je možné, **len ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.**

***Príklad:** rozdielna potreba práce je napr. sezónnosť práce v stavebníctve, poľnohospodárstve.*

V tomto prípade maximálne možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas najviac na 12 mesiacov (ak sa v dohode dohodne kratšia doba/obdobie platí to, čo bolo dohodnuté).

V prípade, ak zamestnávateľ rozvrhuje pracovné zmeny a stanovuje ich trvanie, musí prihliadať najmenej na tieto kritériá:

1. maximálna dĺžka pracovného času v 24 hodinách - podľa § 87 ods. 4 Zákonníka práce platí, že maximálny pracovný čas (nepočíta sa sem nadčas) v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín (bez prestávky v práci).
2. minimálny rozsah odpočinku medzi dvoma zmenami (v 24 hodinách) (§ 92),
3. minimálny rozsah odpočinku v týždni (§ 93 a § 94).

Okrem toho sa musí brať do úvahy aj maximálny priemerný týždenný pracovný čas. Platí teda, že za vyrovnávacie obdobie priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas.

Príklad: Tento zjednodušený príklad poukazuje na vyššiu potrebu práce počas leta 2015.

Mesiac	Priemer na základe týždňov
1.	20 h
2.	30 h
3.	40 h
4.	50 h
5.	50 h
6.	60 h
7.	60 h
8.	50 h
9.	40 h
10.	30 h
11.	30 h
12.	20 h
Priemer 40 h	

Obdobne, ako pri rozvrhovom období do 4 mesiacov, význam má skôr počítanie podľa týždňov než podľa mesiacov (ako je to v ČR), pretože mesiace majú rôzny počet dní/rôzny začiatok a koniec. Praktickejšie je mať rozvrhové obdobie cez týždne, keďže aj pracovný čas aj priemer sa počíta na týždne a nie na mesiace.

Vzorec:
Priemerná dĺžka týždenného pracovného času =
odpracovaný rozsah pracovného času za rozvrhové obdobie

—————
Počet týždňov v rozvrhovom období

Rôzne nastavenie rozvrhu pre rôzne prevádzky

Podľa § 87 ods. 2 Zákonníka práce (ale platí to aj pre § 87 ods. 1 a § 86 Zákonníka práce): Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité **organizačné útvary** (t. j. nie pre celý podnik zamestnávateľa, ale len tie útvary, kde sa vykonáva práca takéhoto charakteru) alebo **druhy prác** (z uvedeného vyplýva, že aj v rovnakom organizačnom útvare, kde sa vykonávajú rôzne druhy prác, môže byť pre každý druh práce za splnenia podmienok § 87 ods. 1 a 2 Zákonníka práce nastavený rôzny režim rozvrhovania práce). Z tohto hľadiska hľadá zamestnávateľ čo optimálne nastavenie pracovného času pre svoj podnik.

1.6.4 Rozvrhovanie nočnej práce

Niektoré osobitné pravidlá obsahuje rozvrhovanie nočnej práce v § 98 Zákonníka práce.

Podľa § 98 ods. 6 Zákonníka práce „Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci.“

Podľa § 98 ods. 8 Zákonníka práce „Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby **priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa**.“ T.j. v tomto prípade, ak zamestnanec pracuje napr. v 10 hodinových zmenách 4 dni v týždni, sa robí prepočet, akoby pracoval 5 dní v týždni. Trochu problematická je skutočnosť, že sa tu používa spojenie „pracovná zmena“, čo je aj pracovný čas aj prestávka v práci a Zákonník práce pri osobách, ktoré pracujú len v noci nevyžaduje skrátenie pracovného času.⁴⁵

Podľa § 98 ods. 9 Zákonníka práce „Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho **ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín**. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života

⁴⁵ 8 hodinová pracovná zmena spravidla znamená – 7 hodín a 30 minút pracovného času a 30 minútovú prestávku v práci. $7,5 \times 5 = 37,5$ hodiny.

alebo zdravia.“ V tomto prípade sa už nerobí prepočet na 5 dní v týždni a pracovný čas zamestnanca nesmie presiahnuť 8 hodín v priebehu 24 hodín. Na rozdiel od ods. 8 sa tu používa pojem pracovný čas a nie pracovná zmena.

Podľa štvrtej vety § 90 ods. 8 Zákonníka práce „Ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúce, okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.“ Toto obmedzenie sa teda netýka ani tak nočnej práce, ale nočných zmien (ide o zmenu, ktorej prevažujúca časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou - § 90 ods. 7 Zákonníka práce).

1.6.5 Konto pracovného času

Konto, resp. flexikonto ako také, je podporný nástroj na manažovanie pracovného času zamestnanca v čase menšej a väčšej potreby práce (znižuje náklady v prípade prekážok v práci a pri práci nadčas, ale nerieši trvalý/dlhodobý nedostatok práce pre zamestnanca alebo nedostatok zdrojov na vyplatenie mzdy zamestnancovi – nejde o zníženie rozsahu pracovného času s dotáciou časti mzdy zamestnancovi). Zamestnávateľ je v zmysle § 87a Zákonníka práce, ako aj bol v zmysle pôvodného § 142a Zákonníka práce povinný zamestnancovi poskytovať najmenej základnú zložku mzdy, t.j. nie celú mzdu zamestnancovi, takže zamestnávateľ na mzde ušetrí dočasne len sčasti (na rozdiel od nemeckého modelu tzv. Kurzarbeit, kde sa znižuje rozsah „úväzku“ zamestnanca a časť mzdy/nákladov refunduje štát a zamestnanec sa v čase, keď nevykonáva prácu, napr. vzdeláva).⁴⁶

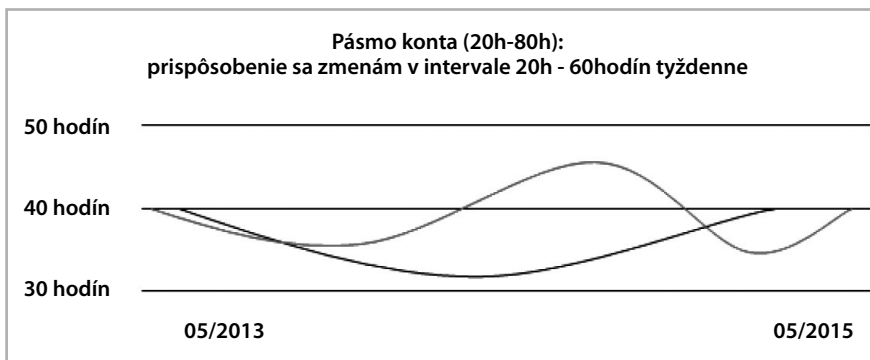
Aplikácia konta, ako aj flexikonta znamená vlastne **odloženie práce** (odloženie pridelenia práce, odloženie odpracovania vyplatenej mzdy) **do budúcnosti**, pričom však zamestnanec je, minimálne v rozsahu základnej tarify, platený aj v čase, keď sa konto pracovného času uplatňuje (podľa § 87a ods. 4 Zákonníka práce, „Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy, ak táto povinnosť vyplýva z tohto zákona, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektív-

46 V tejto súvislosti ale zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. obsahuje v § 50k príspevok na podporu udržania pracovných miest. „Úrad môže poskytnúť príspevok na podporu udržania pracovných miest (ďalej len „príspevok“) zamestnávateľovi, ktorý najmenej tri mesiace pred podaním žiadosti o poskytnutie príspevku udržal pracovné miesta aj v prípade pretrvávajúcich vážnych prevádzkových dôvodov vymedzených v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov;⁵⁰) na základe ktorých po dohode s úradom na prechodné obdobie obmedzí svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom pridelať prácu v rozsahu najmenej 6 % a najviac 20 % ustanoveného týždenného pracovného času. Príspevok sa neposkytuje zamestnávateľovi, ak to ustanovuje osobitný predpis;⁵⁸) (pozn. Nariadenie Komisie (EÚ) č. 1407/2013 z 18. decembra 2013 o uplatňovaní článkov 107 a 108 Zmluvy o fungovaní Európskej únie na pomoc de minimis (Ú. v. EÚ L 352, 24. 12. 2013). a na podporu udržania pracovného miesta zamestnanca, na ktorého zamestnávanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 50, § 50j, § 51a a § 56a a § 60.“

nej zmluvy.“ Ustanoveným pracovným časom je pracovný čas dohodnutý v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.⁴⁷

Zo skúseností z aplikačnej praxe sa zdá, že nástroj konta a flexikonto je u niektorých zamestnávateľov (osobitne automobilový priemysel) veľmi žiadaný, ale skôr na riešenie krátkodobých cyklických výkyvov. Podľa právnej úpravy zmenenej od 1.1.2013 možno výkyvy vyrovnávať v 30 mesačnej dobe oproti pôvodným 12 mesiacom, to ale znamená, že v určitom čase, aby zamestnávateľ mohol dať odpracovať mínusové hodiny, musí dôjsť k nárastu objednávok. V opačnom prípade tieto hodiny prepadnú, a teda dôjde k podstatne nižšej úspore zdrojov.

Príklad:



V praxi zamestnávateľ vedie zamestnancovi účet konta pracovného času (spravidla sa určí maximum plusových hodín a mínusových hodín, napr. 300h a z týchto hodín sa čerpá, ak nastane zvýšená potreba práce, alebo ak nastane znížená potreba práce).

1.6.5.1 Zavedenie konta pracovného času a forma dohody

Podľa § 87a ods. 1 Zákonníka práce konto pracovného času je **spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času**. Konto pracovného času možno **dojednať v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov**, pričom dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa (viď. aj § 12 Zákonníka práce – t.j. je vylúčené dojednanie konta pracovného času tam, kde nepôsobia zástupcovia zamestnancov na základe individuálnej dohody so zamestnancom). Týmto sa zabezpečuje súlad ustanovenia s čl. 19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, pretože sa tu (ak

⁴⁷ Obdobne to bolo do 31. 12. 2012 v prípade flexikonta podľa § 142a ods. 1 ZP „Ak zamestnanec nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej v sume základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3.“. V prípade konta pracovného času je možný aj opačný model, že práce je na začiatku viac a neskôr menej.

ide o nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času až na 12 mesiacov) môže pracovný čas nerovnomerne rozvrhnúť až na 12 mesiacov (*Podľa právnej úpravy od 1. septembra 2011 do 31. decembra 2012 mohol toto konto zamestnávateľ zaviesť len po dohode so zástupcami zamestnancov*).

Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná.

Ak ide o zavedenie konta pracovného času u zamestnanca uvedeného v § 87 ods. 3 Zákonníka práce⁴⁸, vyžaduje sa aj dohoda s týmto zamestnancom.

Vzhľadom na to, že ide o spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, pri konte pracovného času sa uplatnia kritériá, ktoré platia pre nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času.

1.6.5.2 Vyrovnávacie obdobie

Dojednanie vyrovnávacieho obdobia

V § 87a ods. 2 Zákonníka práce sa stanovuje povinnosť v kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov dohodnúť **vyrovnávacie obdobie** konta pracovného času. V tomto vyrovnávacom období sa má vyrovnať rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom (t.j. to, čo je dohodnuté v pracovnej zmluve/kolektívnej zmluve – napr. 40 hodinový týždenný pracovný čas) a skutočne odpracovaným časom zamestnanca (t.j. to, čo sa skutočne odpracovalo v jednotlivých úsekoch konta).

Cieľ je vyrovnávanie konta a jeho účtu, t.j. plusové a mínusové hodiny = 0. Vyrovnávacie obdobie sa dohodne vopred a v danom období sa vyrovná rozdiel konta pracovného času. V princípe, ak zamestnávateľ používa konto pracovného času ako protikrizový nástroj, jeho cieľom je využiť ho v čase prepadu dopytu ako banku hodín, ktorý neskôr využije v čase nárastu objednávok (a to tak, aby dočerpal konto až do hodnoty 0, čo sa však nie vždy podarí; v tejto súvislosti niektorí zamestnávatelia, napr. „odpúšťajú“ odpracovanie časti hodín z konta, alebo je napr. možné aj za odpracovanú hodinu z konta odrátať „dlh“ dve hodiny, zvýhodniť hodiny cez víkend, apod.).

Kedy sa začne vyrovnávacie obdobie je na dohode zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov.

Maximálna dĺžka vyrovnávacieho obdobia

Maximálna dĺžka vyrovnávacieho obdobia, ktoré možno dojednať, je **najviac 30 mesiacov**.

Platia tu dve hranice:

- 1) **v období najviac 12 mesiacov nesmie pracovný čas, vrátane práce nadčas, ako aj kladného účtu konta pracovného času, presiahnuť v priemere 48 hodín,**

48 „Zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou (pozn. so zdravotným postihnutím – vid' § 254 ods. 2) tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.“

čím sa zabezpečuje aj súlad s čl. 19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

Do 48 hodín sa započítavajú tri zložky: pracovný čas (základný), práca nadčas (mimo rozvrhu) a kladné konto pracovného času (hodiny navyše de facto namiesto nadčasu v rámci rozvrhu).

- 2) **v období najviac 30 mesiacov** (t.j. v dohodnutom období do 30 mesiacov) **sa musí skutočný pracovný čas vyrovnáť tak, aby zodpovedal pracovnej zmluve/ kolektívnej zmluve v rámci zákonného maxima** (resp., aby ju nepresahoval).

Cieľom regulácie Zákonníka práce je hlavne, aby zamestnávateľ tento priemer neprekročil.

1.6.5.3 Rozvrhovanie pracovného času pri konte pracovného času

Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že

- v prípade **väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín** ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (plní sa kladný účet konta pracovného času) a
- v prípade **menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín** ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas, **alebo prácu nebude vykonávať vôbec** (plní sa záporný účet konta pracovného času).

Smernica 2003/88/ES stanovuje maximálny týždenný čas v priemere 48 hodín týždenne. Priemer je maximálne za 12 mesiacov (rozvrhové/vyrovnávacie obdobie), t.j. ani pri konte pracovného času nesmie byť priemer hodín za 12 mesiacov väčší ako 48 hodín týždenne. V SR je kombinácia 40 hodín/týždeň základ + 400 hodín nadčasu = t.j. cca 48 hodín týždenne. Smernica 2003/88/ES nerozlišuje základný pracovný čas a nadčasovú prácu, ale stanovuje strop 48 hodín týždenne v priemere.

Pokiaľ teda ide o **hodiny presahujúce od 40 hodín týždenne do 48 hodín týždenne** (kladné konto pracovného času aplikované namiesto práce nadčas) alebo **hodiny na menej ako 40 hodín týždenne** (záporné konto pracovného času aplikované namiesto prekážky v práci), **možno ich prenášať aj za rozvrhové obdobie** (ktoré je max. 12 mesiacov) a **vyrovnávať ich vo vyrovnávacom období najviac 30 mesiacov**. V tomto období sa potom musí základný pracovný čas vyrovnáť na hodnote maximálne 40 hodín týždenne v priemere (prípadne, ak je zákonný/ustanovený týždenný pracovný čas kratší/skrátený, tak na tejto hodnote).

Nedostatok práce

Príklad: V roku 2014 sa zamestnávateľovi nedarí a prideluje zamestnancom prácu v menšom rozsahu, ako ustanovuje pracovná zmluva. Na konte pracovného času sa naa-

kumuluje záporný zostatok 200 hodín. Zamestnávateľ ich prenesie do roku 2015. V prípade zvýšenej potreby práce zamestnávateľ určuje odpracovanie hodín zo záporného zostatku konta pracovného času (až do prípadnej hodnoty 0). V princípe pri tomto postupe od záporného ku kladnému zamestnávateľ nemusí dať odpracovať všetky záporné hodiny a môže ich odpracovanie aj odpustiť (ak zamestnávateľ nemôže dať odpracovať všetky hodiny z konta pracovného času, predstavuje to jeho hospodársku stratu, ktorú nemôže preniesť na zamestnanca – ide de facto o analógiu s prekážkou v práci na jeho strane).

Nadbytok práce

Príklad: V roku 2014 sa zamestnávateľovi darí a prideliuje zamestnancom prácu vo väčšom rozsahu, ako ustanovuje pracovná zmluva. Na konte pracovného času sa naakumuluje kladný zostatok 200 hodín. Zamestnávateľ ich prenesie do roku 2015. V prípade nižšej potreby práce zamestnávateľ namiesto prekážky v práci určuje čerpanie hodín z kladného zostatku konta. Vo vyrovnávacom období je nevyhnutné, aby na konte pracovného času nezostal kladný zostatok, pretože by to znamenalo porušenie pravidla o priemernej dĺžke odpracovaného času (v tomto prípade by zároveň zamestnancovi patrilo doplatenie mzdy vo väzbe na to, že odpracoval viac, ako mu bolo zaplatené. Zaplatené mu bolo za 40 hodín, ale odpracoval by napríklad 41 hodín týždenne. Pri širšom výklade možno uvažovať aj o škode, ktoré zamestnancovi vznikla v súvislosti s tým, že prípadná práca nad 40 hodín by inak predstavovala prácu nadčas, ktorá je inak kompenzovaná mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas).

Z uvedeného vyplýva, že ak má zamestnanec dohodnutý pracovný čas týždenne 40 hodín, hodiny, ktoré odpracuje nad rámec tohto rozsahu, sa pripočítavajú na kladný účet konta pracovného času. V budúcnosti, keď vznikne nižšia potreba práce, sa z tohto účtu tieto hodiny vyberú. Alebo aj opačne. Uvedené znamená akoby vzájomné započítanie práce, ktorá by bola prácou nadčas, a prekážok v práci.

1.6.5.4 Vypĺacanie mzdy pri konte pracovného času

V zmysle § 87a ods. 4 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný vyplatiť zamestnancovi **základnú zložku mzdy**, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca, t.j. ide o základnú zložku mzdy, ktorá nereaguje na výkyvy v práci (t.j. viac hodín alebo menej hodín).

Príklad: Dohodnutý pracovný čas (ustanovený pracovný čas) je 40 hodín týždenne. Zamestnanec má zavedené konto pracovného času a odpracuje v mesiaci január 2015 o 24 hodín menej, ako by odpracoval, ak by pracoval v rozsahu 40 hodín týždenne. Zamestnancova tarifná mzda je 800,- eur. Aká bude jeho mzda?

V prípade konta pracovného času sa poskytuje základná zložka mzdy na úrovni dohodnutého/zákonného pracovného času (v tomto prípade 40 hodín) **bez ohľadu na**

skutočne odpracovaný pracovný čas v príslušnom mesiaci, resp. v čase, za ktorý sa mzda vypláca (t.j. či sa odpracovalo viac alebo menej hodín). V tomto prípade zamestnanec dostane základnú zložku mzdy 800,- eur

Zároveň platí, že poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy, ak táto povinnosť vyplýva z o Zákonníka práce, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy. Ide tu napr. o príplatky za nočnú prácu, prácu vo sviatok, za zmennosť a pod., ktoré sa aplikujú aj v prípade konta pracovného času (napr., ak zamestnanec pracuje v rámci konta pracovného času aj vo sviatok). Konto samozrejme nerieši výpadky, napr. v mzdovom zvýhodnení za prácu vo sviatok (prípadne iné príplatky za sobotu, nedeľu, zmennosť, ktoré inak zamestnávateľ poskytuje) a vo výkonnostnej mzde z dôvodu uplatnenia záporného účtu konta pracovného času. Je však možné, že tento výpadok si zamestnanec v období zvýšenej práce vykompenzuje.

1.6.5.5 Vedenie účtu konta pracovného času

Zákonník práce v § 87a ods. 4 stanovuje osobitnú evidenčnú povinnosť. Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času.

Na účte konta pracovného času zamestnávateľ eviduje:

- 1. rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca.**

Príklad: +/- v konkrétnych týždňoch (poprípade si vedie aj celkový rozdielový účet, aby vedel celkový kladný, či záporný zostatok konta, prípadne samostatne kladný a záporný účet).

- 2. rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy (podľa § 87a ods. 3 Zákonníka práce) a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.**

Príklad: +/- podľa odpracovaných hodín/hodín v mesiacoch

1.6.5.6 Nižšia základná zložka mzdy, ako by patrila za skutočne odpracovaný čas

Do konca vyrovnávacieho obdobia musí konto pracovného času zamestnávateľ vyrovať. Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru vyplatená nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť; § 129 ods. 3 sa v tejto situácii použije primerane. To znamená, že ak v čase skončenia pracovného pomeru (je jedno, z koho iniciatívy sa pracovný pomer skončí) zamestnanec **vykonal väčší rozsah práce, než za aký mu bola poskytnutá základná zložka mzdy, má právo na doplatenie rozdielu.**

1.6.5.7 Neodpracovanie mzdy a skončenie pracovného pomeru

Táto situácia môže nastať, keď v čase (ku dňu) skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia zamestnanec neodpracoval celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy (zamestnanec vykonal menší rozsah práce, než za aký mu bola poskytnutá mzda).

V tomto prípade má zamestnávateľ **právo na vrátenie základnej zložky mzdy** poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, **len ak** sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

Zákonník práce neupravuje situáciu, keď napr. zamestnanec skončí pracovný pomer (a má vedomosť, že si konto pracovného času neodpracuje), t.j. nie je riešená otázka, či takýto prípad by spadal pod rozsah bezdôvodného obohatenia v zmysle § 222 Zákonníka práce, t.j. „*Bez dôvodného obohatenia na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov.*“ Sporný v tomto prípade je rozsah ustanovenia § 87a ods. 7 Zákonníka práce, ktorý počíta len s vyššie uvedenými prípadmi (čo sú však dôvody, pre ktorého dáva zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď). Zároveň, v prípade nepoužitia konta pracovného času, by išlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa (s náhradou mzdy), ktorú by však zamestnávateľ mohol riešiť aj § 63 ods. 1 písm. b), t.j. výpoveďou z nadbytočnosti, ak by išlo o dlhodobý problém (a teda konto za istých okolností je aj výhoda pre zamestnanca). Z uvedeného teda možno urobiť záver, že nemožno vylúčiť, že v niektorých prípadoch výpovede zamestnanca, kde by motiváciou zamestnanca bolo neodpracovanie svojho „dlhu“, by zamestnávateľ mohol byť úspešný ohľadom náhrady.

1.6.5.8 Práca nadčas pri konte pracovného času

V § 87a ods. 8 Zákonníka práce sa definuje aj práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času. Ide o prácu vykonávanú nad určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcej z konta pracovného času.

Uvedené znamená, že konto je istá forma plánovanej práce („naplánujem menej - naplánujem viac“), v princípe ide tiež o nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, a teda mali by sa uplatniť aj všeobecné kritériá § 87 Zákonníka práce. Rozdiel medzi kontom pracovného času a prácou nadčas je teda ten, že konto je plánovaná práca a obdobie bez práce (kladný alebo záporný zostatok konta) a práca nadčas je neplánovaná práca (s možnosťou mzdového zvýhodnenia alebo náhradného voľna v limitoch § 97 a § 121 Zákonníka práce).

Výber zo záporného konta pracovného času cez § 142 ods. 5 a rozvrhovanie pracovných zmien

Pri odpracovaní „dlhých“ hodín zo záporného účtu konta pracovného času nastala v súvislosti s aplikáciou § 142 ods. 5 Zákonníka práce vo väzbe na § 87a Zákonníka práce nasledujúca **aplikačná otázka**: *Ak zamestnávateľ má k dispozícii mínusové hodiny na účte konta pracovného času zamestnanca a vznikne potreba práce, ktorá by sa inak kvalifikovala ako práca nadčas, musí ju zamestnávateľ kvalifikovať ako prácu nadčas (v zmysle § 90 ods. 9 Zákonníka práce rozvrh pracovných zmien sa musí robiť najmenej na týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň) alebo môže použiť hodiny z konta pracovného času ihneď (t.j. neaplikuje sa § 90 ods. 9 Zákonníka práce)?*

V princípe, ak má zamestnanec naakumulované mínusové hodiny na konte pracovného času (ktoré de facto vznikli z prekážky v práci na strane zamestnávateľa, avšak v rámci konta pracovného času sa tak nekvalifikujú) a majú byť neskôr odpracované (v princípe ako práca nadčas, ale v konte sa tak nekvalifikujú), bolo by v rozpore s logickým výkladom tento čas kvalifikovať ako prácu nadčas (závisí však od dohody zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov, kedy sa použije inštitút nadčasu a kedy konta pracovného času).

Z tohto hľadiska teda o uvedenej otázke **možno uvažovať nasledovne**:

Podľa § 90 ods. 9 Zákonníka práce sa síce stanovuje, že „Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.“, avšak v § 142a ods. 5 Zákonníka práce sa stanovuje, že „Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.“

Aby sa dosiahol účel § 142 ods. 5 a § 87a Zákonníka práce(výber z vkladu na mínusový účet konta pracovného času zamestnávateľom), je **možné zvážiť aj nasledovnú interpretáciu**:

Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže pridelať prácu a bolo použité konto pracovného času podľa § 87a - § 142 ods. 5 Zákonníka práce, stanovuje, že zamestnávateľ môže postupovať podľa § 87a Zákonníka práce (t.j. celého paragrafu o konte pracovného času); **ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí použiť** (t.j. nemusí sa čakať týždeň s rozvrhom).

Ak ide o odkaz na celý § 87a Zákonníka práce a postup podľa neho a zároveň sa § 90 ods. 9 Zákonníka práce sa v tomto prípade (t.j. **v celom prípade**) nemusí použiť, **mínusové hodiny a plusové hodiny sú v tomto prípade spojená nádoba**.

Rozvrh pracovných zmien **sa nemusí upravovať týždeň vopred (ale aj ihneď, závisí to od prípadnej dohody zástupcov zamestnancov, v akom čase vopred sa „notifikuje“ potreba práce)**:

- **nielen, ak sa používa § 142 ods. 5 Zákonníka práce z § 87a** ako mínusové hodiny na konte pracovného času (t.j. namiesto prekážky v práci),
- **ale aj hodiny z 87a Zákonníka práce**, t.j. ak konto pracovného času sa vyrovnáva (t.j. namiesto práce nadčas).

(textácia „v tomto prípade“ = v celom prípade).

To znamená, že **namiesto práce nadčas sa vyberú mínusové hodiny zo záporného účtu konta pracovného času.**

Zároveň, keďže ide o použitie konta namiesto práce nadčas, možno sa domnievať, že okamžité použitie konta by mohla odôvodniť len **požiadavka výnimčnosti** (ktorá je kritériom na použitie práce nadčas podľa § 97 Zákonníka práce namiesto rozvrhnutia pracovnej zmeny podľa § 90 ods. 9 Zákonníka práce). V tomto prípade možno vnímať aj analógiu s vážnymi prevádzkovými dôvodmi zamestnávateľa. V prípade, ak nenastáva výnimočná potreba vykonať prácu, ktorá by inak bola prácou nadčas, nie je možné neaplikovať ustanovenie § 90 ods. 9 Zákonníka práce.

Samotné konto pracovného času je založené na dohode zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov, a preto je potrebné, aby predmetom dohody zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov bola aj takáto aplikácia konta pracovného času, t.j. dohoda so zástupcami zamestnancov o určení minimálneho času na určenie odpracovania mínusových hodín z konta pracovného času (t.j. kratší čas ako je stanovený v § 90 ods. 9 Zákonníka práce).

1.6.5.9 Zamestnanec na kratší pracovný čas a konto pracovného času

V § 87a ods. 9 Zákonníka práce sa upravuje prípad zamestnanca s kratším pracovným časom, u ktorého sa využíva konto pracovného času. V prípade, ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.

1.6.5.10 Konto pracovného času a výplatná páska

Vo väzbe na § 87a sa upravuje v § 130 ods. 5 Zákonníka práce povinnosť zamestnávateľa, ktorý zaviedol konto pracovného času informovať zamestnancov pri vyúčtovaní mzdy o stave konta pracovného času (t.j. zostatok konta – kladný, resp. záporný). Táto informácia má poskytnúť obraz o tom, aký je stav na konte z hľadiska zamestnanca a zamestnávateľa (dlh práce/dlh mzdy).

1.6.5.11 Konto a flexikonto

§ 142 ods. 5 Zákonníka práce ustanovuje, že „Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.“ Vo väzbe na zjednotenie § 87a Zákonníka práce a § 142a Zákonníka práce sa v rámci prekážok v práci (§ 142 ods. 5 Zákonníka práce) stanovila možnosť, aby zamestnávateľ v prípade, ak u neho nastane prekážka v práci z vážnych prevádzkových dôvodov, mohol pre tieto účely použiť konto pracovného času podľa § 87a Zákonníka práce. Konto pracovného času aj v tomto prípade môže použiť len zamestnávateľ za podmienok podľa § 87a Zákonníka práce (kolektívna zmluva alebo dohoda so zástupcami zamestnancov).

Vzhľadom na to, že pri konte pracovného času ide o nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a zamestnávateľ musí dodržať ustanovenie § 90 ods. 9 Zákonníka

práce, t.j. oznamovať rozvrhnutie pracovného času najmenej týždeň vopred a najmenej na týždeň, takáto lehota by neumožňovala aplikáciu konta na prekážku v práci tohto druhu, ktorá v mnohých prípadoch nastáva okamžite. Z uvedeného dôvodu sa v tomto prípade povinnosť dodržať § 90 ods. 9 nestanovuje a zamestnávateľ môže ihneď využiť záporný účet konta pracovného času.

V prípade iných prekážok v práci zamestnávateľ môže využiť časť § 87a ods. 3 Zákonníka práce o menšej potrebe práce, kedy zamestnanec pracuje kratšie alebo nepracuje vôbec, a to za dodržania § 90 ods. 9.

1.6.5.11 Porovnanie konto pracovného času v SR a v ČR

Obdobný model konta pracovného času ako je v SR, je zakotvený aj v Zákonníku práce ČR. Porovnanie je uvedené v nasledujúcej tabuľke:

Tab. Porovnanie konta pracovného času v SR a ČR

	ČESKÁ REPUBLIKA	SLOVENSKÁ REPUBLIKA
Zavedenie	Ak u zamestnávateľa pôsobia odbory len kolektívnou zmluvou, Ak u zamestnávateľa nepôsobia odbory aj vnútorným predpisom (limitovanejšie použitie)	Po dohode (nemožno tam, kde nie sú zástupcovia zamestnancov)
Dĺžka – vyrovnávacie obdobie	26 týždňov (vyrovnanie priemeru odpracovaného času – najviac 40 hodín/týždenne v určitom období) V kolektívnej zmluve: 52 týždňov (vyrovnanie priemeru odpracovaného času – najviac 40 hodín/týždenne v určitom období) Rozsah 120 hodín navyše (nad 40 hodín týždenne v priemere) možno preniesť do ďalšieho vyrovnávacieho obdobia (40+ 2,3h = 42,3 hodiny priemer za 26/52 mesiacov)	30 mesiacov= 130 týždňov (vyrovnanie priemeru odpracovaného času – najviac 40 hodín) + 12 mesiacov (vyrovnanie priemeru odpracovaného času – najviac 48 hodín) Rozsah hodín z 12 mesiacov (52 týždňov) je de facto 400 hodín navyše, ktoré možno prenášať do ďalších mesiacov vyrovnávacieho obdobia za podmienky, že priemer v 30 mesiacov bude najviac 40 hodín týždenne
Povaha vyrovnávacieho obdobia	Maximálny priemerný pracovný čas za určité obdobie (od – do) (napríklad január 2014 – jún/december 2014)	Maximálny priemerný pracovný čas za určité obdobie (od – do) (napríklad január 2014 – jún 2016)
Dôvody použitia	Zákon uvádza: zamestnávateľ bude zamestnancovi pridelať prácu v takom rozsahu, v akom to bude zodpovedať jeho potrebe	Väčšia/menšia potreba práce + Vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnanec nemôže vykonávať prácu
Stav konta	Plusové a mínusové (v závislosti od potreby práce zamestnávateľom)	Plusové aj mínusové hodiny (v závislosti od väčšej alebo menšej potreby práce)
Rýchlosť použitia v prípade potreby	Rozvrh – najmenej týždeň vopred (na obdobie, na ktoré je pracovný čas rozvrhnutý), ak sa nedohodne so zamestnancom na inej dobe oboznámenia	Rozvrh – najmenej týždeň vopred a s platnosťou na týždeň (§ 90 ods. 9) + Ihneď (ZL upraví rozvrh – nechá zamestnanca doma), ak ide o vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnanec nemôže vykonávať prácu (§ 142 ods. 5)

Pozn. V ČR flexikonto nie je – len zníženie odbytu („zamestnávateľ nemôže pridávať zamestnancovi prácu v rozsahu týždenných pracovných hodín z dôvodu dočasného omeškania odbytu jeho výrobkov alebo omeškania poptávky po jím poskytovaných službách (časťová nezamestnanosť)“, ktoré je prekážkou v práci s náhradou mzdy najmenej 60% (v SR je možnosť zníženia náhrady mzdy na 60% cez § 142 ods. 4 Zákonníka práce).

Zaujímavá v právnej úprave ČR je možnosť prenášania zostatku hodín medzi vyrovnávacími obdobiami (obmedzený rozsah do 120 hodín).

1.6.6 Pružný pracovný čas

Pružný pracovný čas je pracovný čas organizovaný spôsobom podľa § 88 a § 89 Zákonníka práce. Pružnosť spočíva v tom, že zamestnanec si môže voľiť určité prvky organizácie pracovného času – príchod, odchod, príchod aj odchod) v rámci určitých zamestnávateľom.

Pružný pracovný čas možno uplatňovať pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne (platia tu kritériá podľa § 86) a aj pri jeho nerovnomernom rozvrhnutí (platia tu kritériá podľa § 87).

V Zákonníku práce je úprava pružného pracovného času uvoľnená tak, že zamestnávateľ so zamestnancom si nastaví pružný pracovný čas (povinnosť byť/nebyť na pracovisku, ale pracovať) podľa vlastných potrieb.

1.6.6.1 Ingerencia zástupcov zamestnancov pri zavedení pružného pracovného času

Na zavedenie pružného pracovného času sa vyžaduje zavedenie kolektívnou zmluvou alebo dohodou so zástupcami zamestnancov. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, postupuje zamestnávateľ autonómne.

1.6.6.2 Zložky pružného pracovného času

Pri pružnom pracovnom čase sa uplatní:

1. tzv. **základný pracovný čas**, v ktorom zamestnanec musí byť na pracovisku vždy prítomný. Základný pracovný čas už nemusí zamestnávateľ stanoviť, keďže nejde o obligatórnu náležitosť, ktorá sa musí vymedzovať pri pružnom pracovnom čase.

Príklad: 8:00 - 14:00, 9:00 - 14:00, 9:00-15:00, atď.

2. **rámec pre voľiteľný pracovný čas**

Príklad: 6:00-8:00 a 14:00-18:00 alebo 7:00 - 9:00 a 14:00 - 18:00.

Zamestnávateľ môže určiť iba voľiteľný pracovný čas, napr. 8:00 - 20:00.

Zamestnávateľ by mal zároveň zabezpečiť, aby zamestnanec nemal v priebehu 24 hodín pracovný čas dlhší ako ustanovuje zákon, t.j., aby vo voľiteľnom pracovnom čase nepracoval dlhšie (§ 88 ods. 6 Zákonníka práce stanovuje, že dĺžka

pracovnej zmeny pri uplatňovaní pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín).

3. prevádzkový pracovný čas

Je to celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období. Tvorí ho môže základný a voliteľný pracovný čas alebo len voliteľný pracovný čas.

4. obdobie, v ktorom sa bude pružný pracovný čas uplatňovať

Zákonník práce upravuje obdobie (dobu), za ktorú sa musí odpracovať celkový prevádzkový čas - napr. pružný pracovný deň, pružný pracovný týždeň, pružné štvortýždňové pracovné obdobie, iné pružné obdobie (v rámci mesiaca, dvoch týždňov, roka).

Príklad: Napríklad zamestnávateľ určí obdobie, v ktorom sa pružný pracovný čas bude uplatňovať ako 4 týždne a prevádzkový čas 160 hodín pri 40 hodinovom týždennom pracovnom čase (5 dní x 8 hodín x 4 týždne).

1.6.6.3 Maximálna dĺžka pracovnej zmeny pri uplatňovaní pružného pracovného času

§ 88 ods. 6 Zákonníka práce stanovuje, že dĺžka pracovnej zmeny pri uplatňovaní pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín. Z tohto dôvodu zamestnávateľ musí zabezpečiť, aby zamestnanec nemal pracovnú zmenu dlhšiu ako 12 hodín, a teda určí, napr. rámce denného pracovného času, napr. od 6:00 do 18:00 (ak zamestnanec príde o 6:00 a odíde o 18:00 nemôže pracovať viac ako 12 hodín) alebo stanoví dodatočné kritérium pri rámcach denného pracovného času, napr. od 6:00 do 20:00, že zamestnanec nesmie byť v práci dlhšie ako 12 hodín (takže, ak príde o 6:00, musí odísť najneskôr o 18:00).

1.6.6.4 Pružný pracovný čas a pracovná cesta

V § 89 Zákonníka práce sa vymedzuje vzťah medzi pružným pracovným časom a pracovnou cestou - „*pružný pracovný čas sa neuplatní, ak sa zamestnanec vysielal na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.*“.

V § 89 Zákonníka práce ide aj o vnútroštátnu aj o zahraničnú pracovnú cestu. V ustanovení sa nerozlišuje medzi dĺžkou pracovnej cesty, ako ani jej vzťahom k základnému pracovnému času alebo voliteľnému pracovnému času.

Podľa § 3 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách „*Zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca na pracovnú cestu písomne určí miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty; môže určiť aj ďalšie podmienky pracovnej cesty. Zamestnávateľ je pritom povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca.*“.

V nadväznosti na to možno urobiť jednu úvahu vo vzťahu, či má význam rušiť pružný pracovný čas v prípade, ak pracovná cesta zasahuje len do napr. základného pracovného času alebo len do jedného úseku voliteľného pracovného času (napr. iba do

času príchodu alebo iba do času odchodu), prípadne aj do oboch úsekov. V praxi môžu nastať tieto prípady:

Prípady, keď sa zamestnanec vysielajú na celodennú pracovnú cestu

Napr. u zamestnanca je nastavenie pružného pracovného času nasledovné:

- základný pracovný čas od 9:00 do 15:00 (povinná prítomnosť v práci) a
- voliteľný pracovný čas od 6:30 do 9:00 a od 15:00 do 18:00 (voliteľný príchod a odchod z práce).

Zamestnanec je vyslaný na pracovnú cestu s nástupom na pracovnú cestu o 7:00 a skončením pracovnej cesty o 19:00 alebo s nástupom o 8:30 a skončením pracovnej cesty o 17:00, apod.

V uvedenom prípade zamestnanec v daný deň nedisponuje možnosťou určiť si začiatok a koniec pracovnej zmeny v rámci voliteľného pracovného času. Určením nástupu na pracovnú cestu a konca pracovnej cesty (a to aj fakticky – príchodom) zamestnanec toto právo stráca.

V danom prípade je teda potrebné nahradiť pružný pracovný čas (napr. povinne – základný pracovný čas od 9:00 do 15:00 a voliteľne – voliteľný pracovný čas od 6:30 do 9:00 a od 15:00 do 18:00) **určením:**

- začiatku pracovnej zmeny, napr. 8:00 a
- konca pracovnej zmeny, napr. 16:00

(Do úvahy pri určení dĺžky pracovnej zmeny je potrebné vziať aj pravidlá o rovnomernom a nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času - § 86 a § 87 Zákonníka práce).

Zároveň sa uplatnia aj podmienky § 57 Zákonníka práce a zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách – napr. z hľadiska času nástupu na pracovnú cestu a času jej skončenia, ktorý môže byť iný, ako začiatok a koniec pracovnej zmeny – v takejto situácii možno použiť na kompenzáciu aj § 96a Zákonníka práce).

Prípady, keď sa zamestnanec nevysielajú na celodennú pracovnú cestu

Úvaha sa týka práve tejto situácie. Vzniká otázka, či je potrebné (a vhodné) za každých okolností, keď počas pracovnej zmeny nastane pracovná cesta, rušiť pružný pracovný čas a stanovovať pevný začiatok a koniec pracovného času. V rámci tejto situácie môžu nastať dve možnosti:

- 1) pracovná cesta zasiahne len do základného pracovného času
- 2) pracovná cesta zasiahne do základného aj do voliteľného pracovného času

1) *pracovná cesta zasiahne len do základného pracovného času*

V prvom prípade, z praktického hľadiska, nemá zmysel rušiť pružný pracovný čas. Napr. zamestnanec je vyslaný na pracovnú cestu z Bratislavy do Trnavy v očakávanom rozsahu 4 hodiny od 10:30 do 14:30. Pracovný čas je určený ako pružný pracovný čas – základný od 9:00 do 15:00 a voliteľný od 6:30 do 9:00 a od 15:00 do 18:00. Samozrejme nie vždy sa dá presne určiť skončenie pracovnej cesty, napr. aj s ohľadom na dĺžku rokovania, ktoré sa môže predĺžiť, skutočnú dĺžku trvania dopravy na miesto a z miesta výkonu práce, ale ak možno očakávať, že dĺžka pracovnej cesty nemá vplyv na právo zamestnanca určiť si príchod a odchod z práce, nemá význam rušiť v ten deň pružný pracovný čas a zamestnancovi určovať, aby pracoval v presne stanovenej pracovnej zmene, napr. od 8:00 do 16:30.

Pracovná cesta je výkonom práce mimo dohodnutého miesta výkonu práce, a to aj v rámci obce, kde sa vykonáva práca (napr. za pracovnú cestu možno považovať aj účasť na školení zamestnávateľa so sídlom na jednej ulici v Bratislave, ktoré sa uskutočňuje na inom mieste v Bratislave).

V tomto prípade by sa aplikácia § 89 Zákonníka práce mohla upraviť v podmienkach zamestnávateľa tak, aby to vyhovovalo aj zamestnancovi aj zamestnávateľovi.

Zároveň v mnohých prípadoch sa zamestnanec o pracovnej ceste dozvie až po príchode do práce, napr. zamestnanec príde do práce 8:35, zrušenie pružného pracovného času by teda nemalo znamenať, že sa uplatní pracovný čas napr. od 8:00 (zamestnanec by meškal do práce), ale pevný pracovný čas by bol v takomto prípade najskôr od 8:35.

2) *pracovná cesta zasiahne do základného aj do voliteľného pracovného času*

V druhom prípade pracovná cesta zasiahne nielen do pružného pracovného času, ale aj do voliteľného pracovného času. Napríklad základný pracovný čas je od 9:00 do 15:00 a pružný pracovný čas je od 6:30 do 9:00 a od 15:00 do 18:00. Zamestnanec bol na pracovnej ceste len od 8:00 do 14:00 a teda už vo voliteľnom pracovnom čase musí byť na pracovisku /pred 9:00/.

Tu sa dá uvažovať o dvoch možnostiach, t.j. či ponechať zamestnancovi možnosť naďalej si zvoliť odchod z pracoviska (o 15:00 je už späť z pracovnej cesty a aj keby nebol, je otáznke, keďže pružný pracovný čas sa vyrovnáva v určitom období, či by mu mala byť odobraná možnosť odísť skôr) alebo nie /a určiť fixne čas od 8:00 do 16:30/.

Zároveň vyvstáva aj ďalšia otázka, či zamestnanec nemôže prísť do práce aj napr. o 7:00, t.j., ak pracovná cesta začína o 8:00 a je to najneskorší príchod do práce, a nie v každom prípade to znamená nemožnosť začať pracovať pred 8:00 (napr. administratívna práca). V danom prípade je dôležitý najneskorší príchod do práce a určenie pracovnej zmeny od 8:00 do 16:30 by mohlo byť obmedzujúce (osem hodín zamestnanec pri príchode do práce odpracuje už o 15:30, zamestnanec môže mať záujem pracovať už od skorších hodín).

V tejto súvislosti sa tiež možno prihovoriť za určitú mieru flexibility. Pri pružnom pracovnom čase totiž **zamestnanec môže vyrovnáť svoju neprítomnosť v práci**

v iných dňoch. Osobitne to platí o **poslednom dni pružného pracovného obdobia** (napr. ak ide o mesačné pružné obdobie založené na kalendárnom mesiaci, je to posledný pracovný deň kalendárneho mesiaca alebo ak ide o pružný pracovný týždeň je to posledný pracovný deň kalendárneho týždňa). Napr. zamestnanec má pred posledným dňom nadpracované dve hodiny, aby mohol odísť z práce v piatok o 15:00. Ak by sa pružný pracovný čas zrušil, znamenalo by to vyšší rozsah odpracovaných hodín, ako je stanovený prevádzkový pracovný čas alebo naopak, ak má zamestnanec odpracovaný menší počet hodín, nedosiahne celý prevádzkový čas.

Z uvedeného možno urobiť záver, že rušenie pružného pracovného času v deň pracovnej cesty má skôr význam pri celodennej pracovnej ceste, zahraničných pracovných cestách, pri pracovných cestách, kedy zamestnanec nie je v mieste, kde vykonáva prácu podľa pracovnej zmluvy.

1.6.7 K otázke dojednania pracovného času modelom „od – do“ z hľadiska Zákonníka práce SR – plávajúci pracovný čas

Právna úprava SR vychádza z fixne dohodnutého pracovného času. V SR nie je možné dohodnúť pracovný čas ako tzv. plávajúci pracovný čas, resp. zmluvy typu min-max, bez garantovania práce (zerohourscontract), apod. Určitú výnimku tvoria dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, kde nemožno vylúčiť ani dohodu o maximálnom rozsahu pracovného času „najviac“ (v praxi veľká časť dohôd o pracovnej činnosti a dohôd o brigádnickej práci študentov je dohodnutá s pracovným časom „najviac“).

Podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to ...pracovný čas, ...

Takéto kritérium uvedenia pracovného času musí byť v súlade s požiadavkami Občianskeho zákonníka (§ 37 ods. 1 - Právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný), a teda musí byť dostatočne určitý.

Podľa § 43 ods. 2 Zákonníka práce, ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona.

Podľa § 85 ods. 8 Zákonníka práce pracovný čas, ktorý zamestnávateľ určí podľa odsekov 1, 5 až 7, je ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času, je určený týždenný pracovný čas.

Právna úprava SR vyjadruje požiadavku, aby sa dĺžka pracovného času vyjadřila konkrétnou hodnotou, nie hodnotami „od - do“. Takáto možnosť by musela byť v Zákonníku práce výslovne uvedená (tak, ako je to v právnych úpravách niektorých iných štátov), pretože platí § 1 ods. 6 Zákonníka práce, že v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie, ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Týmto sa chráni aj postavenie zmluvnej strany – zamestnanca, ako tzv. slabšej zmluvnej strany.

K systému Min-max/„od-do“ teda možno uviesť, že:

- 1) nebolo by naplnené kritérium výhodnosti pre zamestnanca
Výhodnosť sa posudzuje na inštitút (pracovný čas) a musí ísť o dojednanie v prospech zamestnanca (napr. mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas sa z 25% zvýši na 50%). Ide tu o rozdiel od Občianskeho zákonníka, kde sa umožňuje „odchylné“ (t.j. dojednanie iné, ako stanovuje zákon, v „prospech“ alebo „neprospech“ jednej zmluvnej strany, ak to zákon nezakazuje, alebo ak z ustanovenia nevyplýva nemožnosť odchylenia sa – kogentná právna norma).
- 2) z povahy ustanovení Zákonníka práce vyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. Normy pracovného času sú relatívne kogentné v tom zmysle, že stanovujú maximálnu dĺžku prípustného pracovného času. Zároveň sú kogentné v tom, že ide o stanovenie presnej dĺžky pracovného času v pracovnej zmluve.

Zákonník práce vyžaduje, aby zamestnávateľ prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy [t.j. aj v dohodnutom rozsahu - § 47 ods. 2 písm. a)] a ak prácu neprideluje, ide o prekážku v práci na jeho strane (§ 142). Kratší pracovný čas by sa musel výslovne dohodnúť fixne (nie ako rozpätie), hoci aj dočasne, a možno ho meniť (zmena na dennej báze by mohla signalizovať obchádzanie Zákonníka práce).

Z tohto hľadiska by bol v rozpore s účelom zákona (a teda aj jeho obchádzaním) model, ktorý by umožnil dojednanie pracovnej zmluvy s rozsahom dohodnutého pracovného času od 0-40 hodín, od 10-40 hodín, 20-40 hodín, pričom zamestnávateľ by sa rozhodoval, koľko práce v týždni pridelí, pretože by išlo o obchádzanie ustanovení o prekážkach v práci (v zmysle § 39 Občianskeho zákonníka o neplatný právny úkon). Z tohto hľadiska je aj bezpredmetné, aký malý je výkyv v spodnej hranici (či 3 hodiny alebo 30 hodín týždenne).

Takýto interval by musel Zákonník práce výslovne stanoviť (čím by sa zabezpečila právna možnosť takéhoto dojednania), pričom, ak by zamestnávateľ ho aj stanovil, ako je stanovený v iných krajinách, išlo by o malý interval, pretože pracovné právo vychádza zo zásady existencie slabšej zmluvnej strany (zamestnanec) a teda možno predpokladať, že zamestnávateľa by svoju právnu, a predovšetkým ekonomickú prevahu, použili na dojednanie zmluvy s právne nevyváženým postavením zmluvných strán (napr. možnosť zamestnávateľa zvoliť rozsah práce od 0 do 40 hodín podľa potreby).

Zákonník práce neumožňuje uzatvorenie pracovnej zmluvy s plávajúcim pracovným časom (ako je to napríklad v Holandsku pri tzv. min-max zmluvách). Podľa právnej úpravy má byť pracovný čas určený fixným spôsobom, nie plávajúcim (napr. nie od 20 hodín do 30 hodín/týždenne s tým, že pokiaľ zamestnávateľ bude mať prácu len v rozsahu 20 hodín, môže poskytnúť prácu len v rozsahu 20 hodín).

1.6.8 Zaradovanie zamestnancov do pracovných zmien a režim pracoviska

1.6.8.1 Pracovná zmena

Zákonník práce v § 90 ods. 1 vymedzuje definíciu pracovnej zmeny. **Pracovná zmena** je časť ustanoveného týždenného pracovného času (*týždeň má spravidla viac pracovných zmien, preto „časť“*), ktorý je zamestnanec povinný odpracovať na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien (*vid. povinnosť zamestnávateľa podľa § 90 ods. 4 Zákonníka práce – zamestnancovi sa určí, kedy a koľko má pracovať*) v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci (*ktorá sa nezapočítava do pracovného času*).

Vychádza sa tu z úseku 24 hodín, nie (kalendárneho) dňa a začiatok tohto úseku závisí od systému rozvrhovania práce. Napr. úsek 24 hodín začne pre zamestnanca pracovnou zmenou v pondelok o 22:00 a uplynie 22:00 (naskočením tohto času) v utorok a zamestnanec bude pracovať nočnú zmenu od 22:00 do 6:00 a pracovná zmena bude zložená z úsekov pracovného času od 22:00 do 2:00 a od 2:30 do 6:00 a z prestávky v práci od 2:00 do 2:30.

1.6.8.2 Práca na zmeny

Zákonník práce v § 90 ods. 2 upravuje prácu na zmeny. **Prácou na zmeny** je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase.

Z uvedeného vyplýva, že musia byť splnené tieto podmienky:

1. **striedanie sa zamestnancov na rovnakom pracovisku,**
2. **striedanie sa podľa určitého rozvrhu (zmien),** ktorý musí byť určený vopred podľa § 90,
3. **zamestnanci musia v priebehu určitého obdobia – dni alebo týždne** (mesiace sa tu priamo neuvádzajú, ale týždne môžu byť aj štyri týždne) **pracovať v rôznom čase.**

1.6.8.3 Zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách

§ 90 ods. 3 Zákonníka práce vymedzuje zamestnanca pracujúceho v pracovných zmenách. Zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách je každý zamestnanec, ktorého pracovný režim je organizovaný *formou práce na pracovné zmeny*.

Príklad: Ak zamestnanec č. 1 pracuje stabilne od 6:00 do 14:00 a zamestnanec č. 2 stabilne na tom istom pracovisku od 14:00 do 22:00, nepôjde v ich prípade o prácu na zmeny, pretože sa títo zamestnanci síce vystriedajú (u zamestnávateľa sú dve pracovné zmeny), ale v priebehu určitého obdobia títo zamestnanci nepracujú v rôznom čase (jeden pracuje v rannej, druhý v odpoľudňajšej pracovnej zmene).

1.6.8.4 Konkrétny rozvrh pracovných zmien (Harmonogram pracovných zmien)

Zamestnávateľ je **povinný**:

- **určiť rozvrh pracovných zmien** (v prípade, ak nejde o zmennú prevádzku, nie je potrebné určovať zmenu, ale je potrebné určiť, že pracovný čas všetkých zamestnancov v určitom období bude napr. od 8 h do 16 h, prípadne sa určí pružný pracovný čas),
- **začiatok** pracovného času (výnimka pružný pracovný čas, kde sa určuje voliteľný pracovný čas a prípadne aj základný pracovný čas),
- **koniec** pracovného času (výnimka pružný pracovný čas, kde sa určuje voliteľný pracovný čas a prípadne aj základný pracovný čas).

Tento rozvrh pracovných zmien a určenie začiatku a konca pracovného času môže zamestnávateľ urobiť **len po dohode so zástupcami zamestnancov**. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ postupuje autonómne (§ 12 ods. 1 Zákonníka práce). Potom, čo bola dohoda urobená, oznámi túto skutočnosť písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné (napr. nástenka).

Podľa § 90 ods. 9 Zákonníka práce „*rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.*“ Zamestnávateľ môže zmeniť rozvrh pracovných zmien po dohode so zástupcami zamestnancov za podmienok splnenia oznamovacej povinnosti.

Pri rozvrhovaní pracovných zmien zamestnávateľ nie je povinný prihliadať napr. k možnostiam dopravy zamestnancov, zásobovaniu elektrinou alebo plynom (v praxi ale k uvedenému bude zamestnávateľ prihliadať predovšetkým z praktických dôvodov).

Rozvrh pracovných zmien robí zamestnávateľ bez ohľadu na sviatky, až následne podľa potreby práce (napr. znížená prevádzka) rozhoduje, či zamestnanec, ktorý by inak mal podľa rozvrhu pracovať vo sviatok, v ňom pracovať nebude. Pre tých zamestnancov bude takýto deň považovaný za odpracovaný.

1.6.8.5 Druhy pracovných zmien

V rámci zmien sa rozlišuje:

1. ranná zmena

Ranná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14. hodinou. Platí tu, že ranná zmena nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou (t.j. môže začať pred 6. hodinou, keďže bolo použité spojenie „v zásade“ a nie slovo „zásadne“).

2. odpoľudňajšia zmena

Odpoľudňajšia zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou. Platí tu, že odpoľudňajšia zmena nesmie v zásade končiť po 22. hodine.

3. nočná zmena

Nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

Podľa štvrtej vety § 90 ods. 8 Zákonníka práce, ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúce, okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.

Príklad: Pracovná zmena od 5:00 do 17:00 bude považovaná za rannú zmenu, keďže čas od 5:00 do 6:00 spadá do nočnej zmeny (1 h), čas od 6:00 do 14:00 spadá do rannej zmeny (8 h) a časť od 14:00 do 17:00 spadá do odpoľudňajšej zmeny (3h). **Prevažná časť (8h) teda spadá do rannej zmeny.**

Problematické by samozrejme bolo určenie napr. pracovnej zmeny od 10:00 do 18:00, keďže prevažná časť nespadá ani do rannej ani do odpoľudňajšej zmeny. V závislosti od ostatných okolností by sa však dalo určiť, či pôjde o rannú alebo odpoľudňajúcu zmenu, napr. ak by jej nepredchádzala žiadna iná zmena (ktorá by mohla mať vplyv na posúdenie), dalo by sa uvažovať, že rozhodujúci bude jej začiatok.

Denná pracovná zmena

Za dennú pracovnú zmenu možno označiť rannú a odpoľudňajúcu pracovnú zmenu, t.j. tie zmeny, kde prevažujúca časť spadá do rozsahu medzi 6:00 a 22:00. Denná práca je iba práca medzi 6:00 a 22:00 (ako protipól nočnej práce).

1.6.8.6 Zmena začiatku a konca pracovnej zmeny a práca v dvoch zmenách

Ďalšia otázka vyvstáva napr. zo situácie, ak zamestnanec pracuje napr. od 8:00 do 16:00 a druhý deň od 10:00 do 18:00, či ide o dve zmeny. V tomto prípade sa možno domnievať, že nejde o dvojjmennú prevádzku v jeho prípade, ale len o určenie iného začiatku a konca pracovnej zmeny. Ak by však zamestnanec pracoval od 12:00 do 18:00, prevažná časť druhej pracovnej zmeny spadá už do odpoľudňajšej zmeny a teda zamestnanec pracuje v rannej aj odpoľudňajšej zmene, a teda na dve zmeny (avšak za podmienky, ak ide o striedanie – prácou na zmeny je striedanie zamestnancov na pracovisku, ak sa zamestnanci nestriedajú, dá sa uvažovať aj o tom, že nejde o zmennosť, ale posun začiatku pracovnej zmeny).

1.6.8.7 Zaradenie zamestnanca do konkrétnej pracovnej zmeny

V princípe zaradenie zamestnanca do konkrétnej pracovnej zmeny sa nemusí dohadovať v pracovnej zmluve (iba dĺžka pracovného času). Z tohto hľadiska, ak skutočnosť, že zamestnanec bude pracovať len v dennej pracovnej zmene nebola dohodnutá v pra-

covnej zmluve, zamestnanec môže byť zaradený do ktorejkoľvek zo zmien u zamestnávateľa (výnimky môžu vyplývať z niektorých ochranných ustanovení, napr. nespôsobilosť na nočnú prácu - § 55, prihliadanie na potreby rodičov - § 164, atď.).⁴⁹

1.6.8.8 Rozdelenie pracovného času pracovnej zmeny

Zákonník práce v zmysle § 90 ods. 6 umožňuje rozdeliť jednu pracovnú zmenu na dve časti. Zákonník práce nestanovuje pravidlá pre delenie. Takéto delenie by malo byť v súlade s dobrými mravmi a nemalo by ísť o zneužitie práva deliť pracovnú zmenu na dve časti. Zároveň tu platia aj pravidlá o odpočinku medzi dvoma pracovnými zmenami.

Príklad: Pracovný čas 9:00 - 13:00 a 15:00 - 18:00 (s tým, že prestávka v práci by začínala o 13:00 do 13:30).

Na delenie pracovnej zmeny sa vyžaduje dohoda so zástupcami zamestnancov. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ postupuje samostatne (§ 12 ods. 1 Zákonníka práce).

Príklad: Zamestnávateľ zamestnáva upratovačky s deleným (prerušeným) pracovným časom: od 6.30 hod. - do 9.00 hod na pracovisku, od 15.30 hod. - do 20.30 hod na pracovisku. Vyvstáva tu otázka, ako správne rozpísať dochádzku podľa rozpisu odpracovaných hodín na pracovisku a či možné evidovať čas od 9.00 hod do 15.00 hod ako prerušenie, napr. na oddych alebo je potrebné evidovať pracovný čas podľa skutočnosti, aby bola splnená podmienka odpracovania 7,5 hod. za deň.

49 Napr. v tejto súvislosti NS ČR uviedol v prípade 21 Cdo 1395/2010 „Je mimo pochybnosť, že o rozvržení týždenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel (srov. § 84 odst. 1 zák. práce), který současně stanoví začátek a konec pracovní doby a rozvrh směn (srov. § 87 odst. 1 zák. práce). ...V širším slova smyslu rozvržení pracovní doby v sobě zahrnuje rozhodnutí o tom, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, od kdy do kdy bude stanoven počátek a konec pracovních směn, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami v týdnu atd. Při rozvržení pracovní doby musí zaměstnavatel přihlížet při zařazování do směn též k potřebám žen a mužů pečujících o děti a k zákazu výkonu některých prací ženami a mladistvými. ... jestliže tedy v projednávané věci bylo mezi žalobkyní a žalovanou v pracovní smlouvě ujednáno rozvržení pracovní doby na třísměnný provoz (ranní, odpolední a noční směny), a nebylo zjištěno, že by toto ujednání bylo následně změněno dohodou účastníků ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce, byla žalovaná oprávněna vyžadovat po žalobkyni výkon práce v pracovní době rozvržené tímto sjednaným způsobem. Rozhodla-li však žalovaná (lhostejno z jakého důvodu) o tom, že od 4. 4.2006 bude pracovní doba žalobkyně rozvržena na dvousměnný provoz (pouze ranní a odpolední směny), byla žalobkyně oprávněna výkon práce ve dvousměnném provozu odmítnout a požadovat po žalované přidělování sjednaného druhu práce v pracovní době, tak jak byla dohodnuta v pracovní smlouvě (tj. ve třísměnném provozu). Odmítnutí výkonu práce, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, která nebyla žalobkyni přidělována v pracovní době rozvržené sjednaným způsobem, protonení porušením pracovní kázně, a tudíž ani důvodem pro rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně. Za této situace proto nemohla být posouzena jako neomluvená (a tedy porušení pracovní kázně) ani případná nepřítomnost žalobkyně v práci, která jí byla přidělována v pracovní době rozvržené v rozporu s ujednáním obsaženým v pracovní smlouvě.“

Podľa § 99 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

V uvedenom prípade sa má zaevidovať:

- začiatok časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu o 6:30 a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu 9:00 (pracovný čas sa má evidovať tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku - t.j. ďalší úsek sa neeviduje v zmysle § 99 Zákonníka práce, pretože nie je pracovným časom; zamestnávateľ si pre vlastné účely môže uviesť, že ide o čas oddychu/prestávky medzi dvoma úsekmi rozdelenej pracovnej zmeny),
- začiatok časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu o 15:30 a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu o 20:30 (ak sa zamestnancovi poskytuje aj prestávka v práci, z evidencie by to malo byť zrejmé, keďže prestávka v práci nie je pracovný čas, ale evidencia by mala obsahovať koniec úseku pracovného času - čo bude vlastne začiatok prestávky a začiatok úseku pracovného času - čo bude vlastne koniec prestávky).

1.6.8.9 Zmennosť prevádzky, práca v nočnej zmene

V § 90 ods. 8 Zákonníka práce sa upravujú pravidlá pre určenie **zmennosti prevádzky**. Zákonník práce pozná nasledujúce varianty:

1. jednozmenná prevádzka,
2. dvojzmenná prevádzka,
3. trojzmenná prevádzka,
4. nepretržitá prevádzka.

Prevádzka (režim prevádzky)

Pokiaľ hovoríme o prevádzke, hovoríme o zamestnávateľovi, t.j. o režime prevádzky, t.j. či jeho prevádzka pracuje napr. 6:00 - 16:30, 6:00 - 22:00 alebo nepretržite, a to bez ohľadu na jednotlivé skupiny zamestnancov (napr. vo výrobe, administratíva, strážna služba, vodiči).

Ak teda ide o **nepretržitú prevádzku**- ide o prevádzku, kde sa práca (napr. výroba, služby) vykonáva 7 dní v týždni a 24 hodín denne.

Pracovný režim

Pokiaľ hovoríme o pracovnom režime, hovoríme o režime konkrétneho zamestnanca, t.j. či pracuje v jednozmennom režime (v jednej zmene), v dvojzmennom, trojzmennom alebo nepretržitom režime.

Ak ide teda o **nepretržitý pracovný režim zamestnanca** – ide o režim, v ktorom zamestnanec môže byť zaradený na výkon práce do ktorejkoľvek zmeny v prevádzke (v pondelok až nedeľu, ranná, odpoľudňajšia, nočná). Samozrejme sa tak spravidla ne-deje náhodne, ale podľa určitého systému. Zamestnanec zaisťujúci nepretržitú prevádzku je teda zamestnanec s nepretržitým pracovným režimom.

V praxi môžu existovať aj štvorzmenné, prípadne päťzmenné prevádzky.

V tomto prípade však treba odlíšiť:

- zmeny, ako striedanie sa: napr. 2x12 hodín = 24 hodín (6:00 - 18:00 a 18:00 - 6:00), 3x8 hodín = 24 hodín (6:00 - 14:00, 14:00 - 22:00, 22:00 - 6:00), 4x6 hodín (6:00 - 12:00, 12:00 - 18:00, 18:00 - 24:00, 0:00 - 6:00)
- a určité skupinové zaradovanie osôb do zmien (napr. skupina A, B, C, D, E = 5 skupín sa počas týždňa bude striedať v jednotlivých pracovných zmenách - tri časové úseky kedy sa pracuje 6:00 - 14:00, 14:00 - 22:00, 22:00 - 6:00).

Jednozmenná prevádzka

Zamestnávateľ tu neorganizuje prácu systémom pracovných zmien.

Príklad: Zamestnanci majú buď pevný pracovný čas, napr. 8:00 - 16:00 alebo pružný pracovný čas (napr. základný 9:00-15:00 a voliteľný 7:00 - 9:00 a 15:00 - 18:00).

Dvojjzmenná prevádzka

Zamestnávateľ organizuje prácu systémom striedania dvoch zmien.

Príklad: Zamestnanci pracujú napr. 1.zmena - 6:00-14:00 a 2.zmena 14:00-22:00 alebo 1.zmena 7:00 - 15:00, 2.zmena 14:00 - 22:00. Jedna hodina tu slúži na preberanie práce.

Trojzmenná prevádzka

Zamestnávateľ organizuje prácu systémom striedania troch zmien.V prípade trojzmennej prevádzky je práca počas týždňa prerušená, napr. sa nepracuje v sobotu a v nedeľu.

Príklad: Zamestnanci pracujú napr. 1.zmena - 6:00-14:00, 2.zmena 14:00-22:00, 3.zmena 22:00-6:00 alebo 1.zmena - 6:00-12:00, 2.zmena 12:00 - 18:00, 3.zmena 18:00-24:00. Je možná aj alternatíva napr. 1. zmena - 6:00 - 12:00, 2. zmena 11:00 - 17:00, 3. zmena 16:00 - 22:00. Jedna hodina tu slúži na preberanie práce.

Nepretržitá prevádzka

Zamestnávateľ organizuje prácu systémom zmien, takže sa práca vykonáva nepretržite. Pracuje sa v pondelok až nedeľu, t.j. práca sa nepretrhuje počas týždňa. Prerušenie, napr. raz do roka z technických dôvodov (napr. vtedy sa hromadne čerpá dovolenka), nemá vplyv na posúdenie, či je prevádzka nepretržitá.

Príklad: 1.zmena - 6:00 - 14:00, 2.zmena 14:00 - 22:00, 3.zmena 22:00 - 6:00 alebo 1.zmena - 6:00 - 12:00, 2.zmena 12:00 - 18:00, 3.zmena 18:00 - 24:00, 4. zmena 24:00-6:00..

Aby sa zamestnanec kvalifikoval na skrátenie pracovného času, musí byť pravidelne a striedavo zaraďovaný do rôznych pracovných zmien z hľadiska režimu ranná-denná-nočná (v závislosti, ktoré z nich tam sú), keďže práve zmena v čase vykonávania práce má vplyv na jeho bezpečnosť a zdravie a je jediným dôvodom skracovania pracovného času podľa § 85 ods. 5 (nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času týmto dôvodom nie je). Ak je napr. na pracovisku skupina zamestnancov A,B,C,D,E a zamestnanec zo skupiny A je striedavo zaraďovaný na prácu so zamestnancami skupiny A a skupiny E, avšak pracuje stále od 6:00 do 14:00, nie je tu dôvod skracovať mu pracovný čas / bez ohľadu na to, či pracuje v rôzne dni a jeho pracovný čas môže byť nerovnomerne rozvrhnutý na jednotlivé týždne, či mesiace).

V štvrtej vete § 90 ods. 8 ZP sa v prípade nočnej zmeny ustanovuje, že, „*ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúce, okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.*“

Príklad: *V prvom prípade sa jedná o vychovávateľov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pracujú v čase od 9.30 do 21.30 podľa rozvrhu krátky/dlhý týždeň - pondelok, streda, sobota, nedeľa a nasledujúci týždeň utorok, štvrtok, piatok tak, že v jednej výchovnej skupine sa striedajú dvaja vychovávateľia (v jednom týždni jeden vychovávateľ pracuje pondelok, streda, sobota, nedeľa a druhý utorok, štvrtok, piatok. Takto je rozvrhnutý pracovný čas počas celého školského roka, vrátane víkendov a sviatkov.*

Druhou skupinou sú pomocné vychovávateľky, ktoré pracujú len na nočné zmeny od 21.00 do 9.00, a denné zmeny od 9.00 do 14.30 počas celého školského roka, vrátane víkendov a sviatkov.

Vytvára tu otázka posúdenia takejto prevádzky, či sa jedná o nepretržitú prevádzku alebo o jednozmennú prevádzku s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom.

Prevádzka sa neposudzuje podľa toho, ako pracuje konkrétny zamestnanec, ale podľa toho, aká je potreba práce v prevádzke.

1. Prvá skupina zamestnancov

Práca sa vykonáva v každý deň týždňa - pondelok až nedeľa. Zároveň sa však práca vykonáva od 9:30 do 21:30. Ak sa posúdi táto skupina zamestnancov, ide pre tohto zamestnanca o prácu v jednej zmene s 12 hodinovou dĺžkou pracovnej zmeny.

2. Druhá skupina zamestnancov

V prípade druhej skupiny sa práca vykonáva po všetky dni v týždni, a to nočné zmeny od 21:00 do 9:00, a denné zmeny od 9:00 do 14:30. V prípade druhej skupiny sa práca vykonáva v dvoch zmenách - od 21:00 do 9:00 a od 9:00 do 14:30 a závisí od zaraďovania zamestnanca, či zamestnanec pracuje iba v jednej zo zmien alebo v oboch.

Keďže sa však celkový režim pracoviska posudzuje na prevádzku (pracovisko), a to za všetky skupiny zamestnancov, ktoré sú v prevádzke u zamestnávateľa (podľa vyššie uvedených údajov na rovnakom pracovisku pracuje aj prvá, aj druhá skupina zamestnancov), z vyššie uvedeného vyplýva, že u zamestnávateľa **ide o nepretržitú prevádzku** - všetky dni a hodiny v týždni, pretože v každý deň týždňa a každú hodinu niekto na pracovisku vykonáva prácu.

Pri zaraďení do nepretržitej prevádzky následne:

- prvá skupina zamestnancov pracuje **v jednej zmene** nepretržitej prevádzky,
- druhá skupina zamestnancov pracuje **v dvoch zmenách** nepretržitej prevádzky, pričom zamestnanec je zaraďovaný do oboch zmien alebo do jednej z nich.

Príklad: V sanatóriu pracujú už vyššie uvedení vychovávatelia podľa uvedeného harmonogramu - každý deň v týždni - len cez školský rok. V prípade prázdnin - jarne, letné, jesenné a zimné - v sanatóriu deti nie sú, a vtedy nie je potreba rozvrhnutia pracovného času vychovávateľov na každý deň v týždni, ale len na pracovné dni.

Vyvstáva otázka, či aj v tomto prípade ide o nepretržitú prevádzku s pracovným časom 35 hodín týždenne, a ak áno, či je možné rozvrhnúť zamestnancom pracovný čas v čase prázdnin len na pracovné dni v rozsahu 35 hodín týždenne.

Pokiaľ ide o režimy - ohľadom režimov sa rozlišuje **tzv. prevádzkový režim** - t.j. ako je organizovaný proces alebo výkon činnosti u zamestnávateľa (tu možno poznamenať, že niekedy je ťažké posúdiť, čo je vlastne týmto režimom, keďže môže nastať aj taká situácia, že hlavná činnosť je vykonávaná napr. v trojzmennej prevádzke/režime, ale pomocné činnosti (ako upratovanie napr. v noci alebo stráženie 24hodín - 7 dní v týždni-

ni), v takomto prípade by sa tieto prevádzky, resp. činnosti/režimy mali posudzovať samostatne z hľadiska ich režimov, avšak Zákonník práce v § 85 ods. 5 používa pojem „prevádzka“; v § 90 ods. 2, kde sa vymedzuje, čo je práca na zmeny).

V princípe Zákonník práce používa pojmy *nepretržitá prevádzka* (tu je niekedy sporné, aká je obsahová šírka pojmu prevádzka, prevádzka môže byť nepretržitá, pretože strážna služba pracuje aj v noci, ale hlavná činnosť – výroba, nepretržitá byť nemusí) a *nepretržitý pracovný režim*.

Interpretácia ustanovení o pracovnom čase by mala dospieť k logickému výsledku. Skrátenie pracovného času by malo byť len u tých zamestnancov, kde dochádza k práci v rôznych zmenách (pravidelne a striedavo).

Ak sa uvádza, že po určitý čas roka dochádza k úprave pracovného režimu zamestnancov tak, že pracujú len v pracovné dni (pondelok až piatok), je potrebné posúdiť, či sa nepretržitosť prevádzky posudzuje len v určitom období alebo táto nepretržitosť musí byť absolútna (t. j. musí sa pracovať, stále ako napr. v elektrárnach).

Možno sa prikloniť k názoru, že nepretržitosť možno posudzovať aj v rámci určitých období nielen tak, že výkon práce v prevádzke sa nikdy nepretržite preruší (technicky je ho možné prerušiť všade), t. j., že v isté obdobie bude mať prevádzka charakter nepretržitosti a v istých obdobiach nie, a to napriek tomu, že zákon nestanovuje referenčné obdobie, v ktorom sa práce v prevádzke nemôžu zastaviť.

Od nepretržitej prevádzky je potrebné odlišiť *nepretržitý pracovný režim*, ktorý sa spája už s organizáciou práce určitých zamestnancov. Napríklad v podniku sú tri skupiny zamestnancov, jedna skupina - strážnici budú mať nepretržitý pracovný režim (strážia budovu 24 hodín, 7 dní v týždni), druhá skupina - výroba budú mať dvojzmenný režim (6.00-14.00 a 14.00-22.00) a tretia skupina - údržba a upratovanie budú mať jednozmenný režim (22.00-6.00). **O nepretržitý režim ide len v tom období, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni** (§ 90 ods. 8). V inom období nejde o nepretržitý pracovný režim.

V závislosti od pracovného režimu určitého pracoviska (na rôznom pracovisku sa pre určitú prácu striedajú zamestnanci v pracovných zmenách) – nepretržitý, trojzmenný, dvojzmenný, jednozmenný a zaradenia zamestnanca v týchto zmenách – pravidelne a striedavo vykonáva prácu v dvoch zmenách, troch zmenách, vo všetkých zmenách jedného z týchto režimov (dvojzmenný, trojzmenný a nepretržitý) sa posúdi, či má, alebo nemá nárok na skrátenie pracovného času.

Pokiaľ ide o pracovný režim zamestnancov pondelok až piatok, v danom čase sa pracovný režim zamestnancov nejaví byť ako nepretržitý a v tomto čase ani nie sú zaradovaní do všetkých zmien nepretržitej prevádzky (nevykonávajú prácu pravidelne a striedavo - § 85 ods. 5). Zamestnanci sú v danom čase zaradovaní len do jednej zmeny, do dvoch, či troch zmien, ale v rámci režimu jedno, dvoj alebo trojzmennej prevádzky (ak je zariadenie v sobotu, nedeľu zatvorené), resp., ak by sa aj zariadenie naďalej považovalo za nepretržitú prevádzku (napr. pomocné práce by sa naďalej vykonávali cez víkend – tu je však sporné, či toto má za následok, že ide o nepretržitú prevádzku).

Z uvedeného hľadiska musí byť posúdený aj ich nárok na skrátenie pracovného času podľa § 85 ods. 5, t.j., že nevykonávajú prácu pravidelne a striedavo vo všetkých zmenách nepretržitej prevádzky alebo vykonávajú prácu pravidelne a striedavo (resp. ani to) v dvojzmennej a trojzmennej prevádzke (pozn. bez ohľadu na povahu prevádzky, takže takto zamestnanci vykonávajú prácu pravidelne a striedavo len v dvoch zmenách, troch zmenách, prípadne pracujú len v jednej zmene).

Možno tu argumentovať aj § 134 ods. 5 Zákonníka práce, kde sa stanovuje, že ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

V mzdovej časti teda zákon predvída, že v priebehu roka sa môže upravovať pracovný čas z hľadiska dĺžky.

Tu je potrebné ale upozorniť na jednu skutočnosť, napr. ak zmena zo 7 dňového týždňa na 5 dňový nastane napr. iba na veľmi krátky čas (napr. jarne prázdniny, jesenné prázdniny – spravidla jeden týždeň), je otázne, či sa narúša podmienka pravidelného a striedavého vykonávania práce (zákon zároveň nerozlišuje z hľadiska nároku na skrátenie pracovného času v nepretržitej a v trojzmennej prevádzke), pretože to striedavé zaradovanie do zmeny na sobotu a nedeľu nemusí byť také, že v sobotu a v nedeľu zamestnanec pracuje každý týždeň, ale možno raz za dva týždne alebo iba v párne alebo nepárne mesiace. Zároveň, ak je zamestnanec pravidelne zaradovaný na zmeny v sobotu a nedeľu, jedno nezaradenie sa javí ako bezvýznamné z hľadiska posudzovania splnenia podmienok podľa § 85 ods. 5.

V takých krátkych úsekoch nie je vhodné upravovať pracovný čas (napr. jeho predĺžením).

Pokiaľ ide o dlhšie obdobie (napr. letné prázdniny), ak sa v tomto úseku vykonáva práca len v pondelok až piatok, možno sa domnievať, že v tomto čase nejde o nepretržitú prevádzku (avšak viď. vyššie), ani režim tohto zamestnanca nie je nepretržitý a nároky sa posúdia vo väzbe na prípadnú dvojzmennú alebo trojzmennú prevádzku (a pravidelné striedavé vykonávanie práce v týchto zmenách).

1.6.8.10 Rozvrhovanie práce na každý druhý týždeň

V praxi môže položená aj otázka, že napr. ak zamestnávateľ zamestná na pracovnú zmluvu na polovičný úväzok svojho zamestnanca, či mu môže polovičný fond pracovnej doby rozvrhnúť tak, že bude týždeň robiť, potom týždeň nie alebo musí zamestnanec pracovať denne, ale polovičný čas.

V prípade, ak zamestnanec týždeň pracuje a týždeň nepracuje, musí sa posúdiť, či ide o rovnomerné alebo nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času.

V nadväznosti na § 86 ods. 2 a 3 Zákonníka práce sa musí posúdiť, či v tomto prípade, napr. pri 20 hodinovom pracovnom úväzku, kde sa strieda týždeň so 40 hodinami a týždeň s 0 hodinami, možno hovoriť o rozdiel v dĺžke (rozdiel by bol 40 hodín).

Zároveň tu zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas v jeden týždeň na päť dní a v druhom týždni ho nerozvrhne.

Ak by zamestnanec pracoval napríklad tak, že prvé tri mesiace zamestnávateľ prácu nerozvrhne alebo rozvrhne v menšom rozsahu (kvôli zimnej sezóne), ďalších šesť mesiacov prácu rozvrhne (letná sezóna) a ďalšie tri mesiace prácu nerozvrhne alebo rozvrhne v menšom rozsahu, posúdilo by sa to ako nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (sezónna práca).

Obdobne kombinácia týždňov 50 hodín a 30 hodín je považovaná za nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času.

Splnenie podmienok pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času je potom nasledujúce

1. rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny (nie je naplnené)
2. pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín (je naplnené)
3. priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, spravidla štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas (je naplnené)

Z uvedeného možno odvodiť, že aj model striedania týždňov práce a bez práce je tiež nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a musia byť naplnené podmienky podľa § 87 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

Takto rozvrhnúť pracovný čas (maximálne na obdobie 4 mesiacov) by bolo možné len vtedy, ak by povaha práce a podmienky prevádzky neumožňovali rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne na jednotlivé týždne.

Zákonník práce umožňuje zaviesť aj pružný pracovný čas (§ 88), a to tak, že za určité obdobie (pružné pracovné obdobie – napr. jeden mesiac/štyri týždne) určí zamestnancom určitý prevádzkový čas (napr. 80 hodín) a v súlade s § 88 ods. 5 (dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín) určí rámce pre uplatnenie voliteľného pracovného času, kedy si zamestnanec volí svoje príchody a odchody z práce. Zamestnávateľ podľa Zákonníka práce nie povinný stanoviť základný pracovný čas.

1.6.8.11 Čas potrebný na osobnú očistu

V § 90 ods. 10 Zákonníka práce sa umožňuje, aby zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov určil čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce (neuvá-

dza sa, či sa to týka napr. aj skončenia práce pred prestávkou v práci), ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

1.6.8.12 Individuálna úprava pracovného času

Zamestnanec má právo: 1. zo zdravotných dôvodov alebo 2. z iných vážnych dôvodov na jeho strane žiadať o:

1. vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času (*napr. že nebude pracovať v noci, rozdelí sa mu pracovná zmena, aby počas dňa mohol absolvovať rehabilitáciu, umožní sa mu skorší príchod do práce*).
2. alebo o jej dohodnutie v pracovnej zmluve.

V nadväznosti na to je zamestnávateľ **povinný**

- a) **povolíť** zamestnancovi vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času
V prípade, ak ide o povolenie vhodnej úpravy pracovného času, zamestnávateľ môže odvolať svoj súhlas (povolenie) s individuálnou úpravou pracovného času.
- b) **dohodnúť** so zamestnancom vhodnú úpravu určeného pracovného času v pracovnej zmluve
V danom prípade sa vyhotoví dodatok k pracovnej zmluve. Vzhľadom na to, že ide o dvojstranný právny úkon, zamestnávateľ môže svoj súhlas odvolať len so súhlasom zamestnanca.

Voľba medzi povolením alebo dohodnutím v pracovnej zmluve je na zamestnávateľovi. Zákonník práce nevyžaduje, aby vhodná úprava pracovného času bola dohodnutá v pracovnej zmluve.

Zamestnávateľ má túto povinnosť, len ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje. V ČR túto otázku posudzoval NS ČR – 21 Cdo 612/2006, 21 Cdo 1561/2003. **Prevádzkou** v zmysle Zákonníka práce je potrebné rozumieť plnenie úloh alebo činnosti zamestnávateľa, ktoré súvisí so zaistením výroby alebo poskytovaním služieb a inej obdobnej činnosti, ktoré zamestnávateľ vykonáva pod vlastným menom a na vlastnú zodpovednosť.

1.6.8.13 Posúdenie pracovného času na pracovnej ceste

Príklad: Zamestnanec je zaradený ako mechanik s pracovnou dobou pondelok až piatok od 6.00 do 14.00 hod. (7,5 hodiny je pracovný čas a 30 minút prestávka na jedlo a odpočinok). Zamestnávateľ má k dispozícii aj referentské vozidlo, ktoré zamestnanci využívajú pri pracovných cestách.

1. typ pracovnej cesty

- zamestnanec príde na pracovisko o 5:50, označí si príchod v dochádzkovom systéme, a tým istým časom aj odíde na pracovnú cestu do ČR, z ktorej sa domov

vráti o 20:15 toho istého dňa. Na výkaze práce zo zahraničia je potvrdené, že tam pracoval od 09:30 hod do 18:00 hod.

- zamestnanec má odjazd z domu (nástup) na pracovnú cestu o 6.00 hod a príchod domov o 18.00. Na výkaze práce je potvrdený čas od 8.30 do 15.00.

2. typ pracovnej cesty:

- zamestnanec ide na týždňovú služobnú cestu do zahraničia /Veľká Británia/, kde strávi 5 dní a 4 noci:

1.deň: odchod z domu o 7.30, odlet lietadla z Viedne o 11.00, prilet do Veľkej Británie o 13.00, pracovný výkaz potvrdený na dobu od 14.00 do 19.30.

2. deň: výkaz práce potvrdený na dobu od 08.00 do 16.00.

3. deň: výkaz práce potvrdený na dobu od 09.00 do 19.00.

4. deň: výkaz práce potvrdený na dobu od 08.00 do 18.00.

5. deň: výkaz práce potvrdený na dobu od 09.00 hod do 12.00, prilet 17.30 na letisko Viedeň, príchod domov o 19.00.

Relevantné otázky:

- Koľko hodín sa zamestnancovi každý deň počíta ako odpracovaný čas?
- Koľko hodín nadčas sa zamestnancovi počíta, ak mu vôbec vznikol?
- Ako sa posudzuje šoférovanie služobného referentského vozidla pri služobnej ceste zamestnancom, ktorý podľa pracovnej zmluvy nemá funkciu vodiča, ale napr. mechanika, operátora, manažéra atď.?

Každý zamestnanec má mať v zmysle ustanovení Zákonníka práce najmenej týždeň vopred urobený rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 9). To platí aj pre zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu. V prípade pružného pracovného času sa v zmysle § 89 Zákonníka práce pružný pracovný čas neuplatní, ak je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu. Ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu, zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

Ostatní zamestnanci majú automaticky určený začiatok a koniec pracovnej zmeny na deň, na ktorý pripadla pracovná cesta.

Z tohto hľadiska sa pri posúdení pracovného času, práce nadčas a pracovnej pohotovosti na pracovnej cestevychádza:

1. z dĺžky zmeny určenej na daný pracovný deň (od – do), a
2. z druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve so zamestnancom.

1) Prípady, ktoré neriadi motorové vozidlo a prípad vodiča referentského vozidla

Pracovný čas na pracovnej ceste sa posudzuje nasledovne:

Ak bol rozvrh na pracovný deň určený napr. pre výkon práce od 8:30 do 15:00

Čas od napr. 6:00 do 8:30, od 15:00 do napr.19:00:

- a) ak sa práca nevykonávala - sa nevykazuje ani ako pracovný čas, ani ako práca nadčas, ani ako pracovná pohotovosť. *(Ako práca sa nevykazuje vedenie motorového vozidla referentom, ktorý to nemá ako druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve – t.j. ide o inú osobu ako vodič z povolenia a ani vezenie vo vozidle počas tohto času/presuny).*
- b) ak sa práca vykonávala – ide o prácu nadčas.

Čas od 8:30 od 15:30:

- a) ak sa práca nevykonávala - sa vykazuje ako pracovný čas⁵⁰ *(nepriodelovanie práce nejde na úkor zamestnanca, t.j. aj keby sa v tomto čase zamestnanec presúval autom)*
- b) ak sa práca vykonávala- ide o pracovný čas.

Uvedené platí aj pre spolujazdca, aj pre vodiča referentského vozidla, pre ktorého vedenie vozidla nie je druhom práce vykonávanej v pracovnej zmluve, t.j. v jeho prípade, vedenie služobného alebo vlastného vozidla na pracovnej ceste mimo pracovnej zmeny sa nepovažuje za pracovný čas, prácu nadčas, ani pracovnú pohotovosť.

2) Prípád vodiča z povolenia**Čas od napr. 6:00 do 8:30, od 15:00 do napr.19:00:**

- a) ak sa práca nevykonávala - sa nevykazuje ani ako pracovný čas, ani ako práca nadčas, ani ako pracovná pohotovosť,
- b) ak sa práca vykonávala
- ide o prácu nadčas - ak vedie motorové vozidlo mimo rámca pracovnej zmeny a nad ustanovený týždenný pracovný čas,
 - ide o pracovnú pohotovosť, ak je pripravený na výkon práce, t.j. ak čaká napríklad na to, aby po skončení rokovania odviezol zamestnancov do hotela/domov.

Čas od 8:30 od 15:00

- a) ak sa práca nevykonávala - sa vykazuje ako pracovný čas (t.j. aj keby vodič čakal na príchod osôb z rokovania),
- b) ak sa práca vykonávala - ide o pracovný čas.

50 V princípe možno zároveň povedať, že ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ale z technického hľadiska by mohlo byť veľmi komplikované posúdiť jednotlivé úseky. V tejto súvislosti § 207 Zákonníka práce ČR ustanovuje, že „Doba strávená na pracovnej ceste alebo na ceste mimo pravidelné pracoviská inak než plnením pracovných úkolů, která spadá do pracovnej doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.“

V nadväznosti na tieto pravidlá pre vyššie uvedené dva príklady pracovných ciest, ak zostal rozvrh zachovaný /6.00 – 14.00/ platí nasledovné:

- Čas od 6:00 – 14.00 je vždy výkonom práce (aj keď zamestnanec cestuje alebo nevykonáva prácu alebo má vo výkaze uvedené, že pracoval do 12:00), a to preto, že zamestnancovi nebol zmenený rozvrh pracovných zmien, ale stále má určený výkon práce od 6:00 do 14:00 (ak zamestnávateľ určil zamestnancovi zmenu do 14 hodiny, musí mu aj pridelovať prácu do 14h – inak ide o prekážku v práci, ktorá sa počíta ako pracovný čas - § 144a),
- + z tohto rozsahu sa odpočítava prestávka v práci (zamestnanec, ktorý by bol v SR, by ju tiež mal – t.j. pracovný čas je 7 a pol hodiny).
- Čas výkonu práce po 14:00 až do skončenia výkonu práce (16:00, 18:00, 19:00, 19:30, apod.) je prácou nadčas (je to mimo rozvrhu zmien a nad určený týždenný pracovný čas - § 97).
- Čas cestovania mimo času 6:00-14:00 (t.j. 0:00-6:00, 14:00-24:00) sa nepočíta ako práca nadčas, pracovná pohotovosť, ani pracovný čas.

Pri pracovnej ceste sa samostatne posudzuje pracovný čas na pracovnej ceste, dĺžka trvania pracovnej cesty z hľadiska cestovných náhrad za pracovnú cestu (stravné – celková dĺžka, počas ktorej je zamestnanec na pracovnej ceste) a prípadný pracovný úraz na pracovnej ceste (§ 220 - pri výkone práce, mimo neho, atď.). Kompenzáciu straty času možno riešiť aj cez § 96b Zákonníka práce.

1.6.9 Prestávky v práci

1.6.9.1 Podmienky poskytnutia prestávky v práci

Prestávka v práci – prestávka na odpočinok a jedenie (§ 91) predstavuje čas (dobu) odpočinku medzi dvoma úsekmi pracovného času **v rámci pracovnej zmeny**. Z tohto hľadiska prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny/to je vlastne čas nepretržitého denného odpočinku alebo nepretržitého odpočinku v týždni, pretože ich účelom je aj oddych pred pokračovaním v práci počas pracovnej zmeny.

Príklad: Pracovná zmena je od 8:00 do 16:30 a prestávka v práci je napr. 12:00 - 12:30 alebo sa napríklad môže určiť, že prestávka v práci je 30 minút alebo dlhšia doba do určitého rozsahu (napr. 60 minút) a určiť sa rámec, kedy sa môže čerpať, napr. medzi 11:30 - 13:30.

Na prestávku na odpočinok a jedenie nemá právo každý zamestnanec, ale zákon ustanovuje podmienky, kedy sa zamestnancovi musí poskytnúť. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie:

1. zamestnancovi, ktorého **pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín**,
- v § 91 ods. 1 Zákonníka práce sa uvádza „ktorého pracovná zmena“, nie „ktoré-

ho pracovný čas“, t.j. vychádza sa z dĺžky pracovnej zmeny (pracovný čas a prestávka v práci),

2. **mladistvému zamestnancovi**, ktorého pracovná zmena je **dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny**.

Príklad: Pracovná zmena je od 8:00 do 14:00 – zamestnanec nemá právo na prestávku v práci, keďže pracovná zmena nie je dlhšia ako 6 hodín, ale presne šesť hodín.

1.6.9.2 Rozsah prestávky v práci

Prestávka sa má poskytnúť **v trvaní 30 minút**. Zákonník práce síce nepoužíva spojenie „nepretržité trvanie prestávky v práci“ tak, ako je to pri nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom týždennom odpočinku, avšak z účelu tejto prestávky na odpočinok a jedenie (v spojení aj s povinnosťou zamestnávateľa umožniť a zabezpečiť stravovanie podľa § 152 Zákonníka práce) prestávka sa má poskytnúť v celku a zamestnávateľ teda nemôže deliť čas prestávky na dve časti, napr. 2x15 minút.

1.6.9.3 Dlhšia prestávka v práci

Prestávka na odpočinok a jedenie môže byť aj **dlhšia**, pretože podľa § 91 ods. 2 Zákonníka práce podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie, **vrátane jej predĺženia**, zamestnávateľ **dohodne so zástupcami zamestnancov**.

1.6.9.4 Ďalšia prestávka v práci

Zákonník práce nestanovuje povinnosť zamestnávateľa poskytnúť ďalšiu v prestávku v práci, ak je pracovná zmena napr. 12 hodín (na rozdiel od právnej úpravy ČR, kde sa stanovuje, že sa prestávka poskytuje „*najdélepo 6 hodinách*“).

1.6.9.5 Započítanie prestávok v práci

Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času, je teda dobou odpočinku.

V zmysle § 91 ods. 1 Zákonníka práce sa prestávka na odpočinok a jedenie započítava do pracovnej zmeny (pracovná zmena je zložená z pracovného času a z prestávky v práci).

Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Práce, ktoré sa nemôžu prerušiť sú napr. prevádzka jadrovej elektrárne. Práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musia byť dané výhradne technológiou výroby, pracovným postupom alebo výkonom práce, avšak nie organizáciou práce pracoviska.

Od 1. januára 2013 sa v § 91 ods. 5 Zákonníka práce výslovne stanovuje výnimka z vylúčenia započítania prestávky v práci do pracovného času - ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie **bez prerušenia práce** zamestnancom, tento čas sa započítava do pracovného času za-

mestnanca. V § 91 ods. 5 sa tak spresňuje, že ak ide primeraný čas na odpočinok a jedenie podľa § 91 ods. 1, pri ktorom nedochádza k prerušeniu samotnej práce, nemožno tento čas nezapočítať do pracovného času, keďže zamestnanec naďalej vykonáva prácu. Z tohto dôvodu sa stanovuje, že tento primeraný čas na odpočinok a jedenie sa započítava do pracovného času. V tejto súvislosti možno poukázať aj na § 3 ods. 8 zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave, podľa ktorého, ak ide o práce, ktoré nemožno z preukázateľných objektívnych technických alebo organizačných dôvodov prerušiť, musí sa zamestnancovi v doprave aj bez prerušenia prevádzky zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie; tento čas je súčasťou pracovného času. Zároveň možno poukázať aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 42/2006.⁵¹

1.6.9.6 Oznamovacia povinnosť ohľadom prestávky v práci

Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie podľa § 90.

Uvedené znamená, že:

- zamestnávateľ oznámi túto skutočnosť písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné (napr. nástenka, intranet -vnútorná internetová sieť zamestnávateľa),
- zamestnávateľ je povinný oznámiť čas prestávky v práci **zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň**,
- zamestnávateľ môže zmeniť čas prestávky po dohode so zástupcami zamestnancov za podmienok splnenia oznamovacej povinnosti.

1.6.9.7 Povinnosti zamestnanca počas prestávky v práci

Ide o čas odpočinku a zamestnanec nemusí poslúchať príkazy zamestnávateľa k vykonávaniu práce (ale musí poslúchať príkazy spojené s BOZP – zamestnávateľ zodpovedá za BOZP všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú v jeho priestoroch). Podľa NS ČR

51 „Z uvedených ustanovení vyplýva, že v prípade, poskytne-li zamestnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 89 odst. 1 věty první zák. práce pracovní přestávku na jídlo a oddech, dochází v daném časovém úseku k suspenzi pracovního závazku a přerušení výkonu práce, neboť zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v pracovní době, a nezapočítává-li se tato přestávka do pracovní doby, může se jednat jen o dobu odpočinku vesměs ustanovení § 83 odst. 2 zák. práce, anebo - jak dovolatel uvádí - poskytnutí této přestávky je vesmě podstatě poskytnutím osobního volna zaměstnanci. Oproti tomu povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci přiměřenou dobu pro oddech a jídlo podle ustanovení § 89 odst. 1 části druhé věty předstředníkem zák. práce se vztahuje na případy, kdy výkon práce z provozních důvodů přerušen být nemůže, a zaměstnanec je povinen konat práci podle pracovní smlouvy nepřetržitě po celou směnu. Okolnost, že - jak dovozuje odvolací soud - 12 hodin směny soustavně nepracuje v tom smyslu, že má při nepřerušeném průběhu práce podle individuálních podmínek a provozních možností právo na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, neznamená, že se tato doba stává dobou odpočinku podle ustanovení § 83 odst. 2 zák. práce, a že by žalobci mělo být z tohto důvodu započteno jen jedenáct odpracovaných hodin za směnu.

Z uvedeného vyplývá, že přestávky na jídlo a oddech a přiměřenou dobu pro oddech a jídlo podle ustanovení § 89 odst. 1 zák. práce nelze navzájem ztotožňovat; v případě, poskytuje-li zamestnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, jedná se o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.“

–ide v tomto čase o suspenziu pracovného záväzku. Podľa častiprávných názorov ale správanie počas prestávky v práci tvorí súčasť obsahu pracovného záväzku zamestnanca a správanie zamestnanca počas prestávky v práci by sa malo riadiť nejakými pravidlami. Zamestnanec nie je povinný zdržovať sa na pracovisku (zamestnávateľ by ale teoreticky mohol obmedziť zamestnanca pri opustení objektu zamestnávateľa v pracovnom poriadku – napr. svojvoľný pohyb zamestnanca po objekte zamestnávateľa – napr. s cieľom predísť úrazu, krádeži). Zamestnanec je povinný byť pripravený pracovať okamžite po skončení prestávky v práci [byť na pracovisku a pripravený na výkon práce - § 81 písm. b) Zákonníka práce].

1.6.9.8 Poskytovanie prestávok v práci

Prestávka na odpočinok a jedenie je **odpočinok medzi dvoma úsekmi pracovného času**. Z tohto hľadiska prestávky na odpočinok a jedenie sa **neposkytujú na začiatku a konci zmeny**, pretože ich účelom je aj oddych pred pokračovaním v práci počas pracovnej zmeny. Na oddych pred zmenou a po zmene slúži nepretržitý denný odpočinok a nepretržitý odpočinok v týždni. V tejto súvislosti aj zamestnávateľ, ktorý má zavedený pružný pracovný čas, by mal zabezpečiť, aby prestávka v práci nebola zamestnancom čerpaná na začiatku, ale hlavne na konci pracovnej zmeny (napr. že základný pracovný čas sa končí o 14:00 a zamestnanec môže čerpať prestávku v práci 30 minút v čase medzi 11:00 - 14:00; v praxi takýto zamestnanec potom odíde z práce o 13:30 a už sa nevráti).

1.6.9.9 Prestávky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Podľa § 91 ods. 6 Zákonníka práce sa prestávky poskytované z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci započítavajú do pracovného času. Poskytovanie prestávky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci stanovujú osobitné predpisy (napr. zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave).

1.6.10 Prestávka na dojčenie

Ide o osobitný druh prestávky v práci pre matku, ktorá dojčí - § 170 Zákonníka práce (dojčiaca zamestnankyňa je vymedzená v § 40 ods. 7 Zákonníka práce).

Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie (§ 170 ods. 1), t.j. ide o prestávky, ktoré nemožno započítať s prestávkou v práci podľa § 91 Zákonníka práce.

Prestávka na dojčenie do šiestich mesiacov veku dieťaťa

Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria **na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie** a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu.

Prestávka na dojčenie (2 x 30 minút) je teda na každé dieťa, ktoré dojčí. Týka sa to ženy, ktorá nemá kratší pracovný čas.

Ak pracuje zamestnankyňa po kratší pracovný čas, ale **aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času**, patrí jej len **jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa** do konca šiesteho mesiaca jeho veku.

Prestávka na dojčenie u ženy, ktorá pracuje na kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu z určeného pracovného času, je 30 minút na každé dieťa.

Prestávka na dojčenie od šiestich mesiacov veku do 12 mesiacov veku dieťaťa

Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria **na každé dieťa** do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a **v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu**.

Prestávka na dojčenie je teda 30 minút na všetky deti spolu.

Zo znenia (§ 170 ods. 2 posledná veta) možno nepriamo odvodiť, že na kratší pracovný čas už po šiestich mesiacoch veku dieťaťa prestávka na dojčenie nepatrí.

Prestávky na dojčenie **možno zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny**.

Prestávky na dojčenie sa **započítavajú do pracovného času ženy** a poskytuje sa za ne **náhrada mzdy** v sume jej priemerného zárobku (§ 134).

1.6.11 Nepretržitý odpočinok zamestnanca

V Zákonníku práce sú upravené aj „prestávky v práci“ medzi pracovnými zmenami. Ide teda o úseky odpočinku (voľba) zamestnanca, a to o:

1. nepretržitý denný odpočinok a
2. nepretržitý odpočinok v týždni.

Zákonník práce upravuje aj prácu alebo odpočinok počas dní pracovného pokoja.

1.6.11.1 Nepretržitý denný odpočinok

1.6.11.1.1 Minimálny odpočinok medzi dvoma pracovnými zmenami

Podľa § 90 ods. 1 Zákonníka práce **je pracovná zmena časť ustanoveného týždenného pracovného času**, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať **v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich** a prestávka v práci.

Rozvrh zmien je daný po sebe v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich. V prípade nepretržitého denného odpočinku ide teda odpočinok medzi **koncom jednej pracovnej zmeny** (napr. v pondelok) a **začiatkom ďalšej pracovnej zmeny** (napr. utorok).

Do času pracovnej zmeny nespadá práca nadčas, t.j. vyvstáva otázka ohľadom odpočinku, t.j. či je zafixovaný na čas skončenia pracovnej zmeny alebo skončenia práce nadčas. Možno sa domnievať, že skončenie pracovnej zmeny napr. o 22:00 a práca nadčas do 0:00 by nemala znamenať, že odpočinok zamestnanca sa začína počítať od 22:00.

V širšom zmysle (keď nejde o odlišovanie z dôvodu organizácie pracovného času – či ide o plánovanú alebo neplánovanú prácu) je práca nadčas pracovným časom zamestnanca a nie jeho dobou odpočinku.⁵²

Podľa § 97 ods. 5 Zákonníka práce platí, že nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa **nesmie pritom** (pozn. z dôvodu nariadenia práce nadčas na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami) **skrátiť na menej ako osem hodín**.

Príklad: Pracovná zmena zamestnanca v pondelok bola od 9:00 do 21:00. Práca sa má vykonávať aj v utorok od 9:00 do 21:00. Práca nadčas bola nariadená o 21:00 do 24:00. V tomto prípade dôjde k skráteniu odpočinku, ale je tu odpočinok od 00:00 do 9:00, teda 9 hodín, čo je viac ako 8 hodín. Naopak, ak by pracovná zmena bola od 14:00 do 22:00 a zamestnanec by mal v ďalší deň vykonávať prácu od 8:00, nemôže sa práca nadčas určiť do 2:00, ale len do 24:00.

Všeobecne teda platí, že zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal **medzi koncom jednej a začiatkom druhej pracovnej zmeny zákonom stanovený minimálny denný odpočinok**.

1.6.11.1.2 Rozsah denného odpočinku

Tento minimálny odpočinok (pokiaľ ide o všeobecné pravidlá) je:

1. u „**dospelého**“ zamestnanca - v trvaní **12 hodín** po sebe nasledujúcich hodín priebehu 24 hodín.

Príklad: Ak pracovná zmena skončí v pondelok o 22:00, ďalšia pracovná zmena tohto zamestnanca môže začať najskôr v utorok o 10:00. Čas od 22:00 do 10:00 je nepretržitým denným odpočinkom v trvaní 12 hodín po sebe nasledujúcich. Tieto hodiny musia nasledovať po sebe (preto „nepretržitý odpočinok“) a nemôžu sa prerušovať.

2. u **mladistvého zamestnanca** - aspoň **14 hodín** po sebe nasledujúcich hodín priebehu 24 hodín.

52 V tejto súvislosti vid' aj ciele smernice o pracovnom čase (starej aj novej) – bod 92 rozhodnutia SD EÚ C-151/02 Jaeger, *Na druhej strane treba pripomenúť, že cieľom smernice 93/104 je účinným spôsobom chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov. Vzhľadom na tento základný cieľ má každý pracovník najmä nárok na primerané doby odpočinku, ktoré majú byť nielen účinné a umožniť dotknutým osobám zotaviť sa z únavy spôsobenej prácou, ale tiež pôsobiť preventívne tak, aby sa čo najviac znížilo riziko zhoršenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, ktoré môže spôsobiť nahromadenie obdobi práce bez potrebného odpočinku.* a bod 39 rozhodnutia SD EÚ C-484/04 Komisia vs. Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska „Zo samotného znenia článkov 3 a 5 smernice 93/104, ako aj z jej ôsmeho odôvodnenia, podľa ktorého musia mať pracovníci nárok na minimálne doby odpočinku, z účelu tejto smernice uvedeného v bodoch 35 až 38 tohto rozsudku a zo systému, ktorý zaviedla smernica 93/104, preto vyplýva, že pracovníci **musia mať nárok na doby denného a týždenného odpočinku stanovené touto smernicou.**“ Z tohto hľadiska je vlastne jedno, ako si štát vnútorne rozdelí pracovný čas (na pracovný čas a nadčas), ako si pomenuje niektoré veci (pracovná zmena).

1.6.11.1.3 Skrátenie minimálneho (denného) odpočinku medzi dvoma pracovnými zmenami

Zákonník práce umožňuje skrátenie minimálneho denného odpočinku. Podmienky upravuje § 92 ods. 2 Zákonníka práce:

- môže ísť len o zamestnanca staršieho ako 18 rokov.
- skrátenie je možné, len ak ide o nepretržitú prevádzku, pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby, pri turnusovej práci, pri naliehavých poľnohospodárskych prácach, pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, pri mimoriadnych udalostiach). V ostatných prípadoch takéto skrátenie možné nie je.

Najkratší denný odpočinok môže byť **8 hodín**(po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín).

Príklad: Ak pracovná zmena skončí v pondelok o 22:00, ďalšia pracovná zmena tohto zamestnanca môže začať najskôr v utorok o 6:00. Čas od 22:00 do 6:00 je nepretržitým odpočinkom v trvaní 8 hodín po sebe nasledujúcich. Tieto hodiny musia nasledovať po sebe (preto „nepretržitý odpočinok“) a nemôžu sa prerušovať.

1.6.11.1.4 Náhradný (denný) odpočinok

Ako kompenzáciu za skrátenie odpočinku na 8 hodín má zamestnanec právo na dodatočný **rovnocenný nepretržitý** náhradný odpočinok do 30 dní. Rovnocennosť tu vyjadruje, že zamestnávateľ musí priznať navyše odpočinok (hodiny odpočinku), o ktorý skrátil odpočinok z 12 hodín na kratší čas.

Príklad: Pri skrátení na 8 hodín to budú 4 hodiny (tieto sa môžu pripočítať k bežnému odpočinku, napr. ako 12 hodín + 4 hodiny).

1.6.11.1.5 Odpočinok po návrate z pracovnej cesty po 24. hodine

Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine sa podľa § 92 ods. 3 Zákonníka práce poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín. Ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, zamestnanec má právo aj na náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Príklad: Ak sa zamestnanec vrátil z pracovnej cesty domov o 1:00 a má nastúpiť do práce o 8:00, má právo nastúpiť do práce až o 9:00 (začať prácu v tento čas).

1.6.11.2 Nepretržitý odpočinok v týždni

Okrem odpočinku medzi pracovnými zmenami má zamestnanec právo na odpočinok v týždni, t.j. nesmie mať prácu organizovanú tak, aby odpracoval každý deň v týždni (určitá výnimka viď. § 93 ods. 5 Zákonníka práce).

Zákonník práce na rozdiel od smernice 2003/88/ES výslovne nespája nepretržitý denný odpočinok a nepretržitý týždenný odpočinok, t.j. napr., že najprv sa čerpá počet hodín denného odpočinku, napr. 12 hodín a na to sa naviaže 24 hodín odpočinku v týždni (spolu 36 hodín). Uvedené súvisí s tým, že primárne pravidlo hovorí o dvoch dňoch denného odpočinku, a teda zamestnanec, ktorý skončí v piatok o 16:00, *má de facto denný odpočinok od 16:00 do 24:00*, potom dva dni nepretržitého odpočinku v týždni a *de facto denný odpočinok do začatia pracovnej zmeny v pondelok napr. o 8:00*. Z hľadiska Zákonníka práce však posúdenie tohto obdobia nie je relevantné.

Ak však ide o zamestnanca s presahom zmeny do ďalšieho dňa, napr. v piatok 22:00 do 6:00, v danom prípade v sobotu začína jeho odpočinok v týždni o 6:00 do 6:00 v pondelok. Nástup na zmenu v pondelok je možný o 6:00. Posúdenie zmeny začatej v piatok o 22:00 sa riadi pravidlom v § 95 /z praktického hľadiska takáto zmena má byť považovaná za piatkovú, nie sobotnú/.

1.6.11.2.1 Rozsah nepretržitého odpočinku v týždni

V prípade nepretržitého odpočinku v týždni je zamestnávateľ povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal **raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku**, ktoré musia pripadať **na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok**. Uvedená zásada platí všeobecne pre všetkých zamestnancov, vrátane mladistvých zamestnancov.

Príklad: V pondelok až piatok - zamestnanec pracuje, v sobotu a v nedeľu - zamestnanec má pracovné voľno alebo v pondelok – zamestnanec má pracovné voľno, v utorok až v sobotu – zamestnanec pracuje, v nedeľu – zamestnanec má pracovné voľno.

- Nedeľa ako deň odpočinku

Voľba týchto dní sobota-nedeľa alebo nedeľa-pondelok, je voľbou SR, keďže Súdny dvor EÚ už vo veci C-84/94, v ktorom Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska žalovalo Radu ES ohľadom čl. 5 ods. 2 smernice 93/104/ES, kde sa ustanovovalo, že minimálny odpočinok v týždni (obdobie odpočinku) musí zahŕňať nedeľu. V bode 37 prípadu C-84/94 sa uvádza, že otázka, či nedeľa bude zahrnutá do týždenného odpočinku, je výlučne ponechaná na členské štáty, berúc do úvahy najmä rozmanitosť kultúrnych, etnických a náboženských faktorov v týchto štátoch, skutočnosťou ale ostáva, že Rada nevysvetlila, prečo nedeľa, ako deň nepretržitého týždenného odpočinku, je viac spojená s bezpečnosťou a ochranou zdravia ako iný deň týždňa. Z tohto hľadiska Súdny dvor EÚ zrušil túto časť čl. 5.

1.6.11.2.2 Výnimky, skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni, náhradný nepretržitý odpočinok v týždni

Výnimky sú možné len u zamestnancov starších ako 18 rokov. Zákonník práce povoľuje štyri výnimky:

1. výnimka – poskytnutie pracovného voľna v iných dňoch týždňa (§ 93 ods. 2)

Ide o situáciu, ak **povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú** rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov podľa § 93 ods. 1.

V danom prípade sa poskytnú dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v **iných dňoch týždňa**. Nevyžaduje sa tu dohoda so zástupcami zamestnancov.

Príklad: Ide o práce, kedy je zvýšená potreba práce v nedeľu (napr. reštaurácie, kultúrne zariadenia) alebo prevádzky s nepretržitým režimom, kde nemožno prerušovať prácu zariadenia - vtedy u zamestnávateľa vyvstáva odôvodnená požiadavka, aby niekto pracoval aj v nedeľu. Ide napríklad o poskytnutie odpočinku vo dva po sebe nasledujúce dni (napr. streda – štvrtok), nie o dva „izolované“ dni, napr. streda a piatok.

2. výnimka – ak nie je možné uplatniť postup podľa § 93 ods. 1 a 2 (§ 93 ods. 3)

Ide o situáciu:

- a) ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 (sobota a nedeľa, alebo nedeľa a pondelok) a ods. 2 (iný deň v týždni),
- b) ide o zamestnanca, ktorý je starší ako 18 rokov,
- c) **po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom.**

V tomto prípade zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal **raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu**. „By mal pripadnúť na nedeľu“ znamená, že nemusí pripadnúť len na nedeľu (zamestnávateľ by však mal uprednostniť nedeľu pred inými dňami, ak je to možné).

V nadväznosti na to jezamestnávateľ povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi **náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov** odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

V tomto prípade kompenzácia predstavuje ďalší deň pracovného voľna (jeden deň - 24 hodín sa už poskytol).

Príklad: V sobotu zamestnanec skončí pracovnú zmenu o 22:00 a musí mať odpočinok nepretržite 24 hodín, t.j. do 22:00 v nedeľu.

3. výnimka – ak nie je možné uplatniť postup podľa § 93 ods. 1 až 3 (§ 93 ods. 4)

Ide o postup podľa § 93 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý možno uplatniť až vtedy, ak nie je možné zvoliť postup podľa § 93 ods. 1 (sobota a nedeľa alebo nedeľa a pondelok), ods. 2 (iný deň v týždni), ods. 3 (24 hodinový nepretržitý odpočinok s kompenzáciou).

Ide o situáciu:

- a) ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 až 3,

- b) ide o zamestnanca, ktorý je starší ako 18 rokov,
- c) **po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom.**

V tomto prípade sa môže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec **mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli.**

Pracovné voľno je tu dlhšie, ale odpadá povinnosť poskytnúť kompenzačný (náhradný) odpočinok. Pracovné voľno povinne musí pripadnúť na nedeľu. Nedeľa môže začať napr. aj skončením pracovnej zmeny zo soboty na nedeľu (22:00-6:00), ak je táto zmena posúdená ako sobotná nočná zmena.

Príklad: V sobotu zamestnanec skončí pracovnú zmenu o 21:00. Sobota - časť dňa predchádzajúceho nedeli je od 21:00 do 24:00 – 3 hodiny, nedeľa od 0:00 do 24:00 – 24 hodín, v pondelok môže nastúpiť po 35 hodinách – o 8:00.

Zamestnanec v nedeľu skončí o 6:00. Pracovné voľno: 1. v nedeľu od 6:00 do 24:00 – 18 hodín, 2. v pondelok od 0:00 do 17:00 - 17 hodín. Nastúpiť môže v pondelok o 17:00.

4. výnimka – ak nie je možné uplatniť postup podľa § 93 ods. 1 až 3 (§ 93 ods. 5)

V § 93 ods. 5 Zákonníka práce sa upravuje posledná výnimka. V tomto prípade ide o väzbu na odseky 1 až 3 (nadväzuje sa teda na ods. 3 a ide o alternatívu k ods. 4).

Ide o situáciu:

- a) ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 až 3 (nadväzuje sa teda na ods. 3 a ide o alternatívu k ods. 4).
- b) ide o zamestnanca staršieho ako 18 rokov a
- c) zamestnávateľ tak môže spraviť po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov po dohode so zamestnancom.

Zamestnávateľ tu môže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec **mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu** („mal pripadnúť“ znamená, že nemusí pripadnúť). Ide o „najmenej“ 24 hodín, t.j. zamestnávateľovi sa umožňuje poskytnúť zamestnancovi, za podmienok ustanovených v § 93 ods. 5 Zákonníka práce, nepretržitý odpočinok v týždni aj v rozsahu viac ako 24 hodín raz za dva týždne podľa tejto výnimky.

V nadväznosti na skrátenie odpočinku je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi dodatočne dlhý **náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov** odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

Dodatočný odpočinok je tu *vlastne tri dni /z pôvodných 4 dní za dva týždne sa poskytuje len 24 hodín za dva týždne/*. Zákonník práce v § 93 ods. 5 uvádza, že náhradný odpočinok má byť nepretržitý, čo vyvoláva právnu otázku, či má ísť o poskytnutie troch

dní za sebou alebo možno tieto dni poskytnúť aj samostatne (napr. v spojení s „nenáhradným“ odpočinkom“). Možno sa domnievať, že tieto dni možno samostatne rozdeliť a zlučovať s odpočinkom, ktorý vznikne v nasledujúcich týždňoch.

Príklad: Takýto postup má význam pri prácach v poľnohospodárstve, kedy nie je možné odkladať zber úrody, pri nevyhnutných opravách, ktoré napr. ohrozujú životné prostredie, zdravie ľudí.

1.6.12 Dni pracovného pokoja

Dni pracovného pokoja sú:

1. dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni

Príklad: Zamestnanec, ktorý pracuje v pondelok až piatok, má deň pracovného pokoja sobotu a nedeľu. Zamestnanci môžu mať v rôzne týždne iné dni nepretržitého odpočinku v týždni (napr. v jeden týždeň - utorok a nedeľa, v druhý týždeň - streda a sobota alebo aj viac dní, ak pracujú napr. v 12 hodinových zmenách dlhé a krátke týždne, napr. 3-4 dni v týždni).

2. sviatky

Sú osobitným druhom odpočinku. Sviatky sú v súčasnosti upravené **zákonom č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch**, ktorý rozlišuje:

1. štátne sviatky (§ 1) a
2. ďalšie dni pracovného pokoja (§ 2 ods. 2).

Štátnymi sviatkami sú:

- a) 1. január - Deň vzniku Slovenskej republiky,
 - b) 5. júl - Sviatok svätého Cyrila a svätého Metoda,
 - c) 29. august - Výročie Slovenského národného povstania,
 - d) 1. september - Deň Ústavy Slovenskej republiky,
 - e) 17. november - Deň boja za slobodu a demokraciu.
- Štátne sviatky sú dni pracovného pokoja.

Ďalšie dni pracovného pokoja, okrem nediel, sú tieto sviatky:

- a) 6. január - Zjavenie Pána (Traja králi a vianočný sviatok pravoslávnych kresťanov),
- b) Veľký piatok,
- c) Veľkonočný pondelok,
- d) 1. máj - Sviatok práce,
- e) 15. september - Sedembolestná Panna Mária,
- f) 1. november - Sviatok všetkých svätých,
- g) 24. december - Štedrý deň,
- h) 25. december - Prvý sviatok vianočný,
- i) 26. december - Druhý sviatok vianočný,
- j) 8. máj - Deň víťazstva nad fašizmom.

Pojem „sviatok“ pre účely Zákonníka práce

Z praktického hľadiska môže byť položená otázka, ktoré dni sa podľa Zákonníka práce považujú za „sviatok“ - či sú to štátne sviatky podľa zákona č.241/1993 Z.z. o štátnych sviatkoch alebo aj dni pracovného pokoja podľa tohto zákona.

V § 1 zákona č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch sa vymedzujú tzv. štátne sviatky. V § 2 sa vymedzujú dni pracovného pokoja, ale § 2 ods. 2 znie: Ďalšie dni pracovného pokoja okrem nediel sú **tieto sviatky**:
....

Z tohto hľadiska sa pre účely Zákonníka práce **za sviatky** považujú **dni vymedzené v § 1 a § 2** zákona č. 241/1993 Z. z., nie len tie podľa § 1.

1.6.12.1 Nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja

1.6.12.1.1 Ingerencia zástupcov zamestnancov pri nariadení práce v dňoch pracovného pokoja

Prácu v dňoch pracovného pokoja možno **nariadiť len výnimočne**, a to po **prerokovaní so zástupcami zamestnancov**. Nariadenie je jednostranný úkon zamestnávateľa.

1.6.12.2 Práca v deň nepretržitého odpočinku v týždni

V **deň nepretržitého odpočinku v týždni** možno podľa § 94 ods. 3 Zákonníka práce zamestnancovi **nariadiť len nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch, ktoré sú vymedzené v § 94 ods. 3** (a) naliehavé opravárske práce, b) nakladacie a vykladacie práce, c) inventúrne a uzávierkové práce, d) práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu, e) práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach, f) práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva, g) kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat, h) naliehavé práce v poľnohospodárstve, v rastlinnej výrobe pri zakladaní, ošetrovaní a zbere pestovaných plodín a pri spracovaní potravinárskych surovín].

Dohodnúť v tento deň možno všetky práce. Obmedzenie sa týka len nariadených prác.

1.6.12.3 Práca vo sviatok

Vo sviatok možno zamestnancovi podľa platnej právnej úpravy nariadiť len práce:

- 1. práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni (viď. § 94 ods. 3),**

Okrem toho:

- 2. práce v nepretržitej prevádzke,**
- 3. práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.**

Postup zamestnávateľa, kde dochádza k presunu pracovného voľna vo sviatok na iný deň, napr. 1.5. sa bude u zamestnávateľa pracovať a pracovné voľno sa poskytne v skorší alebo neskorší deň (napr. aby neboli „prestoje“ počas týždňa) nie je v súlade so Zákonníkom práce (ak nie sú splnené podmienky § 94).

1.6.12.4 Predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi, vrátane s ním súvisiacich prác

Od 12.6.2008 platí osobitná úprava vo vzťahu k nariadovaniu práce: 1. januára, vo Veľkonočnú nedeľu, 24. decembra po 12.00 hodine a 25. decembra.

V tieto dni **nemožno zamestnancovi nariadiť, ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi, vrátane s ním súvisiacich prác** („maloobchodný predaj“). V tomto prípade platí, že tieto práce nemožno nariadiť a zároveň na rozdiel od ods. 3 a 4 sa **tieto práce nemôžu ani dohodnúť**.

Vzhľadom, že § 94 ods. 5 a § 94 ods. 3 písm. f) (a teda aj odkazujúci ods. 4) by mohli byť v kolízii, § 94 ods. 5 stanovuje, že v tomto prípade sa § 94 ods. 3 písm. f) (práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva) a odseku 4 sa v týchto prípadoch **nepoužijú**.

Výnimku predstavuje maloobchodný predaj podľa prílohy č. 1a Zákonníka práce.⁵³ V tomto prípade možno zamestnancovi prácu nariadiť, ako aj s ním túto prácu dohodnúť.

Ak nejde o maloobchodný predaj (resp. ide o výnimky zo zákazu), napr. prevádzka reštaurácie, plavárne, divadla neplatí obmedzenie podľa § 94 ods. 5.

1.6.13 Začiatok dňa pracovného pokoja na pracoviskách s nočnými zmenami

Účelom § 95 Zákonníka práce je určenie, **kedy sa začína deň pracovného pokoja na pracoviskách s nočnými zmenami**. Cieľom (doplnením slov „ranná zmena“ novelou č. 257/2011 Z. z.) je, aby bol zamestnanec jednoznačne odmeňovaný za prácu vo sviatok, za čas skutočne odpracovaný počas sviatku.

Príklad: 1.11.2015 (sviatok) je v nedeľu a podľa zákona je sviatok od 0:00 do 24:00. Z hľadiska identifikovania mzdového zvýhodnenia za sviatok nie je rozhodujúce určenie kalendárny dňom (0:00 - 24:00) ale rozvrhom.

53 Príloha č. 1a k zákonu č. 311/2001 Z. z. MALOOBCHODNÝ PREDAJ, PRI KTOROM MOŽNO ZAMESTNANCOVI NARIADIŤ ALEBO S NÍM DOHODNÚŤ PRÁCU V DŇOCH USTANOVENÝCH ZÁKONOM

1. maloobchodný predaj na čerpacích staniaciach s palivami a mazivami,
2. maloobchodný predaj a výdaj liekov v lekárňach,
3. maloobchodný predaj na letiskách, v prístavoch, v ostatných zariadeniach verejnej hromadnej dopravy a v nemocniciach,
4. predaj cestovných lístkov,
5. predaj suvenírov.

Pre identifikáciu komu bude patriť mzdové zvýhodnenie je rozhodujúce, ktorá **ranná pracovná zmena je považovaná za prvú rannú zmenu v danom pracovnom týždni**.

Ak je prvá ranná zmena v pondelok 26.10.2015 od 7:00 do 19:00 a na ňu nadväzuje zmena od 19:00 do 7:00, tak: 1.11.2015 je relevantné mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok v prípade:

- zamestnanca, ktorý pracuje v zmene 1.11.2015 od 7:00-19:00
- a zamestnanca, ktorý pracuje od 19:00 (1.11.2015) do 7:00 (2.12.2015).

V tomto prípade **by nepatrilo** mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok zamestnancovi, ktorý pracuje od 19:00 (31.10.2015) do 7:00 (1.11.2015), keďže táto zmena sa ešte nepovažuje za zmenu vo sviatok, ale prvá zmena vo sviatok začne až o 7:00 (1.11.2015).

1.6.14 Pracovná pohotovosť

Pracovná pohotovosť (§ 96 Zákonníka práce) je čas určený zamestnávateľom alebo so zamestnávateľom dohodnutý, po ktorý sa zamestnanec zdržiava na pracovisku, alebo na inom dohodnutom mieste a je **pripravený na výkon práce**.

V podstate podľa Zákonníka práce v pracovnej pohotovosti ide aj o nevykonávanie práce (definícia v § 96 ods. 1 uvádza len spojenie „pripravený na výkon práce“ - neaktívna časť pracovnej pohotovosti) ale aj vykonávanie práce (v § 96 ods. 6 vo forme aktívnej časti pracovnej pohotovosti, ktorá je prácou nadčas).

Pracovná pohotovosť sa môže nariadiť alebo dohodnúť **len v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh**. Možné je nariadenie pracovnej pohotovosti alebo jej dohodnutie. Ide o obdobie (dobu) **mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas** vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času.

Príklad: Určený pracovný čas je pondelok - piatok od 6:00 do 14:00. Zamestnancovi sa určí pracovná pohotovosť v pondelok a utorok od 14:00 do 16:00 (napr. keby niekto nenastúpil na výkon práce z druhej pracovnej zmeny, aby zamestnávateľ mal čas zohnať náhradu). V danom prípade ide o určenie mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas.

Uvedené zaväzuje zamestnanca:

1. zdržiavať sa na určitom (dohodnutom) mieste,⁵⁴

⁵⁴ Tu je trocha problematické spojenie „nariadená pracovná pohotovosť“, ako jednostranná možnosť zamestnávateľa a „dohodnuté miesto“ - ako dohoda so zamestnancom – v tomto prípade ide skôr o prikázané miesto, zamestnávateľ však podľa môjho názoru nemôže svojvoľne prikázať akékoľvek miesto pohotovosti, ale musí tu byť väzba s pracovnou zmluvou - môže prikázať zdržiavanie sa na pracovisku, mieste určenom počas pracovnej cesty – napr. čakajúci vodič mimo pracovnej zmeny, v mieste v časovej dostupnosti od pracoviska, aby sa dokázal dostaviť na zovolanie.

2. na tomto mieste sa zdržiavať po určený (nariadený alebo dohodnutý) čas,
3. byť pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy.

Dôležité z praktického hľadiska je teda mať dohodnuté, kde sa zamestnanec bude zdržiavať (napr. doma), ako ho bude môcť zamestnávateľ kontaktovať (napr. telefonicky na určitom telefónnom čísle, e-mailom) a prípadne v akom čase (napr. 30 minút) sa má dostaviť na pracovisko (na miesto, kde sa má vykonávať práca počas pohotovosti - napr. v teréne, na obvyklom pracovisku, apod.).

1.6.14.1 Pracovná pohotovosť na pracovisku

Do klasifikácie pracovnej pohotovosti na pracovisku z hľadiska posúdenia, či ide o čas odpočinku alebo pracovný čas podstatne zasiahla judikatúra Súdneho dvora EÚ (prípady SIMAP⁵⁵, CIG,⁵⁶Jaeger⁵⁷, Dellas, Pfeiffer⁵⁸, Vorel⁵⁹ - výklad smernice 93/104/ES a 2003/88/ES). Platí, že čas, počas ktorého sa zamestnanec **zdržiava na pracovisku** a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa **považuje za pracovný čas**. Sem patrí aj prípad lekára, ktorý využíva

-
- 55 C-303/98 SIMAP „3. Čas strávený v pohotovosti doktormi v tímoch primárnej zdravotnej starostlivosti musí byť vo svojej celosti považovaný za pracovný čas a kde je to vhodné, za nadčas v rozsahu smernice 93/104, ak je od nich vyžadované byť v zdravotnom centre, Ak musia byť iba kontaktovateľní po celý čas, keď sú na zavolanie, iba čas spojený so skutočným poskytovaním služieb primárnej zdravotnej starostlivosti musí byť považovaný za pracovný čas.“
- 56 C-241/99 CIG v. Sergas „3. Čas strávený na zavolanie lekárov a sestier poskytujúcich služby pre Servicio Galego de Saúde, kde ich fyzická prítomnosť je vyžadovaná, v službe na zavolanie, v tímoch primárnej starostlivosti a iných službách, ktoré riešia vonkajšiu pohotovosť v oblasti Autonomous Community of Galicia, musia byť vo svojej celosti považované za pracovný čas a kde je to vhodné za nadčas, v rozsahu smernice 93/104“.[Neoficiálny preklad]
- 57 C-151/02 Jaeger, Smernica Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že pohotovostnú službu („Bereitschaftsdienst“), ktorú vykonáva lekár v rámci režimu vyžadujúceho fyzickú prítomnosť v nemocnici, treba považovať v celom rozsahu za pracovný čas v zmysle tejto smernice napriek tomu, že dotknutá osoba je oprávnená odpočívať na mieste výkonu práce v čase, keď sa nevyžadujú jej služby, takže právna úprava členského štátu, ktorá čas nečinnosti pracovníka v rámci takejto pohotovostnej služby kvalifikuje ako čas odpočinku, je v rozpore s touto smernicou.“
- 58 Spojené veci C-397/01 až C-403/01
- 59 C-437/05 Vorel - „Smernica Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000, ako aj smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa majú vykladať v tom zmysle, že im:
- odporuje právna úprava členského štátu, podľa ktorej pracovná pohotovosť, ktorú lekár vykonáva v režime fyzickej prítomnosti na pracovisku, ale počas ktorej nevykonáva žiadnu skutočnú činnosť, sa nepovažuje v celom rozsahu za „pracovný čas“ v zmysle uvedených smerníc,
 - neodporuje, aby členský štát uplatňoval právnu úpravu, ktorá z hľadiska odmeňovania pracovníka) a vo vzťahu k pracovnej pohotovosti vykonávanej týmito pracovníkom na pracovisku zohľadňuje odlišné obdobie, počas ktorého je práca skutočne vykonávaná, a obdobie, počas ktorého v skutočnosti nie je vykonávaná za predpokladu, že takýto režim v celom rozsahu zabezpečuje potrebný účinok práv priznaných pracovníkom) týmito smernicami z hľadiska účinnej ochrany ich zdravia a bezpečnosti.“

napr. lôžko na odpočinok. Pracovnú pohotovosť vykonávanú na pracovisku je potrebné klasifikovať ako pracovný čas.

V prípade Vorel (prípád českej nemocnice v Českom Krumlove) Súdny dvor EÚ zopakoval, že smernica upravuje len otázky pracovného času, nie mzdové nároky s tým spojené, t.j. pracovná pohotovosť môže byť odmeňovaná inak ako pracovný čas.

V prípade C-14/04 Dellas SD EÚ zopakoval v podstate všetky svoje závery:

- Pokiaľ ide podrobnejšie o pojem „pracovný čas“ v zmysle smernice 93/104, už bolo rozhodnuté, že smernica definuje uvedený pojem ako akúkoľvek dobu, v priebehu ktorej pracovník pracuje, je zamestnávateľovi k dispozícii a vykonáva svoju činnosť alebo svoje povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo zvyklosťami, a tento pojem je potrebné chápať ako protiklad k času odpočinku, pričom oba pojmy sa navzájom vylučujú (rozsudky Simap, už citovaný, bod 47, a Jaeger, už citovaný, bod 48) (bod 42),
- Smernica 93/104 jednak nestanovuje žiadnu prechodnú kategóriu medzi pracovným časom a časom na odpočinok a jednak, že medzi podstatné znaky pojmu pracovného času v zmysle tejto smernice nepatrí intenzita práce vykonávaná zamestnancom alebo jeho výkon (bod 43),
- Súdny dvor z tohto hľadiska taktiež rozhodol, že pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ v zmysle smernice 93/104 sa nemôžu vykladať z hľadiska požiadaviek rôznych právnych úprav členských štátov, ale že predstavujú pojmy práva Spoločenstva, ktoré je potrebné definovať na základe objektívnych znakov a pri zohľadnení systému a cieľa uvedenej smernice, ktorým je stanovenie minimálnych požiadaviek určených na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov. Iba takýto nezávislý výklad totiž zaručí smernici plnú účinnosť, ako aj jednotné uplatňovanie uvedených pojmov vo všetkých členských štátoch (pozri rozsudok Jaeger, už citovaný, bod 58),
- Súdny dvor na základe toho dospel k záveru, že členské štáty nemôžu jednostranne určovať rozsah týchto pojmov, ako aj iných ustanovení smernice 93/104 tým, že by podriadili právo na riadne zohľadnenie pracovného času a zodpovedajúceho času na odpočinok priznané pracovníkom uvedenou smernicou akýmkoľvek podmienkam alebo obmedzeniam. Akýkoľvek iný výklad by zbavoval smernicu jej potrebného účinku a poprel by jej cieľ, ktorým je zaručiť účinnú ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov prostredníctvom minimálnych požiadaviek (pozri rozsudky Jaeger, už citovaný, body 59, 70 a 82, ako aj Pfeiffer a i., už citovaný, bod 99) (bod 45),
- Pritom jednak z ustálenej judikatúry vyplýva, že pohotovostná služba, ktorú pracovník vykonáva v režime fyzickej prítomnosti v zariadení zamestnávateľa, sa musí považovať ako celok za pracovný čas v zmysle smernice 93/104 nezávisle od toho, akú prácu dotknutá osoba skutočne vykonala v priebehu photo-

vostnej služby (pozri rozsudky Simap, už citovaný, bod 52; Jaeger, už citovaný, body 71, 75 a 103; Pfeiffer a i., už citovaný, bod 93, a uznesenie z 3. júla 2001, CIG, C241/99, Zb. s. I5139, bod 34) (bod 46),

- Okolnosť, že pohotovostná služba obsahuje určité neaktívne obdobie, je v tejto súvislosti úplne irelevantná (bod 47),
- Podľa ustálenej judikatúry, totiž aj keď sú neaktívne obdobia profesijnej činnosti zahrnuté do pohotovostnej služby, ktorú pracovník vykonáva v režime fyzickej prítomnosti v zariadení zamestnávateľa so zreteľom na skutočnosť, že na rozdiel od normálneho pracovného času potrebu nutných zásahov nemožno vopred naplánovať na čas výkonu uvedenej služby a skutočne vykonaná činnosť je rozdielna podľa okolností, rozhodujúcim faktorom pre posúdenie, či sú naplnené charakteristické znaky pojmu „pracovný čas“ v zmysle smernice 93/104 aj v takejto pohotovostnej službe, ktorú pracovník skutočne vykonáva na svojom pracovisku, je skutočnosť, že je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohol okamžite poskytnúť primerané služby. Preto tieto povinnosti je teda potrebné považovať za výkon činnosti tohto pracovníka (pozri rozsudky Simap, už citovaný, bod 48, ako aj Jaeger, už citovaný, body 49 a 63) (bod 48).

1.6.14.1.1 Mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške **pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške** minimálnej mzdy.

Príklad: Základná zložka mzdy zamestnanca dohodnutá v pracovnej zmluve je 500,- eur za mesiac. Zamestnanec vykonal pracovnú pohotovosť na pracovisku v rozsahu 1 hodiny. Aká je jeho mzda?

V tomto prípade sa vychádza z pomernej časti základnej zložky mzdy, pričom suma nesmie byť nižšia ako je minimálna mzda (v roku 2015 je hodinová minimálna mzda - 2,184 eur).

Ak má mesiac 22 pracovných dní a zamestnanec pracuje 8 hodín denne, v mesiaci je to 176 hodín. $500/176 = 2,84$ eura.

1.6.14.1.2 Náhradné voľno za pracovnú pohotovosť na pracovisku

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi:

1. mzda vo výške **pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške** minimálnej mzdy,
2. a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti **hodina náhradného voľna.**

Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

Príklad: Pracovná pohotovosť na pracovisku bola v pondelok od 16:30 do 18:30 (zamestnanec nevykonával prácu). Podľa Zákonníka práce sa zaplatí mzda vo výške **pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške** minimálnej mzdy. Pri dohode o náhradnom voľne sa môže poskytnúť náhradné voľno, napr. v utorok od 8:00 do 10:00, pričom za tento čas zamestnanec nemá nárok na mzdu.

1.6.14.2 Pracovná pohotovosť mimo pracoviska

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava **na dohodnutom mieste⁶⁰ mimo pracoviska** a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti. Táto sa nezapočítava do pracovného času (je to **doba odpočinku**).

1.6.14.2.1 Náhrada za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi **náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy**.

Príklad: Základná zložka mzdy zamestnanca dohodnutá v pracovnej zmluve je 500,- eur za mesiac. Zamestnanec vykonal pracovnú pohotovosť mimo pracoviska v rozsahu 1 hodiny. Aká je jeho mzda?

Vychádza sa zo sumy „najmenej“, zamestnávateľ môže dať aj viac. V roku 2015 je hodinová minimálna mzda - 2,184 eur. 20% z nej je $0,4368 = 0,44$ eura.

1.6.14.3 Premena pracovnej pohotovosti na prácu nadčas

Zákonník práce v § 96 ods. 6 uvádza, že „čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje **za prácu nadčas**.“ Uvedené ustanovenie nie je úplne presné, pretože buď je zamestnanec pripravený na výkon práce (pracovná pohotovosť) alebo pracuje (pracovný čas, práca nadčas). O nadčas ide preto, pretože ide o obdobie (dobu) mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a **nad určený týždenný pracovný čas** vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času (obdobie nad určený čas = nadčas).

Pracovná pohotovosť (teda „pripravenosť na výkon práce“) sa môže zmeniť na výkon práce, a teda v zmysle Zákonníka práce na výkon práce nadčas. V tomto úseku, keď ide o prácu nadčas už platia pravidlá § 97 a § 121 Zákonníka práce.

⁶⁰ Opätovne Zákonník práce uvádza „dohodnuté“ miesto.

1.6.14.4 Rozsah pracovnej pohotovosti

1.6.14.4.1 Nariadená pracovná pohotovosť

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ **nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni⁶¹** a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku.

1.6.14.4.2 Dohodnutá pracovná pohotovosť

Nad rozsah osem hodín v týždni a 100 hodín v kalendárnom roku je pracovná pohotovosť prípustná **len po dohode so zamestnancom**. Tento čas síce Zákonník práce neobmedzuje, ale v prípade pracovnej pohotovosti na pracovisku sa táto považuje za pracovný čas (ktorý je v rámci týždňa limitovaný) a výkon práce je považovaný za prácu nadčas (ktorá je tiež limitovaná). V § 96 ods. 8 Zákonníka práce je zavedená možnosť, podľa ktorej v kolektívnej zmluve možno dohodnúť obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť podľa § 96 ods. 7 (t.j. určenie maximálneho rozsahu dohodnutých hodín pracovnej pohotovosti).

1.6.14.5 Pohotovosť mimo pracoviska a zavolanie na pracovisko

Príklad: *Zamestnanec má pohotovosť mimo pracoviska a počas tejto pohotovosti je povolaný na pracovisko. Ako posúdiť (posúdi sa ako nadčas) dobu, kým sa zamestnanec dostaví na pracovisko a z pracoviska domov (v rámci pohotovosti).*

Podľa § 85 ods. 1 Zákonníka práce „Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.“ Podľa § 85 ods. 2 Zákonníka práce „Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.“ Podľa § 96 ods. 1 Zákonníka práce „Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, **aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce** podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.“ Podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce „Čas, počas ktorého sa zamestnanec **zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.**“ Podľa § 96 ods. 4 Zákonníka práce „Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava **na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.**“ Podľa § 96 ods. 6 Zákonníka práce „Čas, keď zamestnanec **počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.**“

61 Pozn. nespomína sa tu „kalendárny týždeň“ ale len týždeň ako 7 po sebe nasledujúcich dní.

V princípe, ak má zamestnanec určenú pracovnú pohotovosť mimo pracoviska napr. od 18:00 do 22:00, a o 19:00 je zavolaný na pracovisko, tak cesta na pracovisko/ do zamestnania sa **nepovažuje za výkon práce** (tak, ako sa za výkon práce nepovažuje cesta do zamestnania v deň, keď je určená pracovná zmena).

Z tohto hľadiska:

- **možno vylúčiť zaradenie tohto času do pracovného času** (nie je to ani pripravenosť na výkon práce/na zavolanie na pracovisku, ktorá sa počíta do pracovného času – v tejto súvislosti táto pripravenosť na zavolanie nebola dohodnutá na pracovisku, ale na inom mieste a zároveň zamestnanec už nie je pripravený na výkon práce/zavolanie, ale bol zavolaný)
- **možno vylúčiť jej zaradenie do práce nadčas** – zamestnanec ešte prácu dohodnutú ako druh práce v pracovnej zmluve nevykonáva

Vyvstáva teda len otázka, či sa tento čas má stále započítať ako pracovná pohotovosť mimo pracoviska. Ak sa vychádza z gramatického výkladu textu, možno sa domnievať, že tento čas nemožno kvalifikovať ako pracovnú pohotovosť, keďže zamestnanec už nie je pripravený na výkon práce, t.j. v pohotovosti, že bude zavolaný, ale zavolaný už bol (je splnená druhá podmienka definície podľa § 96 ods. 4 Zákonníka práce) a zároveň sa už nezdržiava na dohodnutom mieste, ale smeruje na miesto výkonu práce (t.j. nie je splnená prvá podmienka definície podľa § 96 ods. 4 Zákonníka práce). Túto dobu možno kvalifikovať ako cestu na výkon práce, t.j. do zamestnania, ktorú § 96 Zákonník práce výslovne neupravuje. Je tu istá analógia s cestou do zamestnania, t.j. zamestnanecovi nepatrí žiadne plnenie od zamestnávateľa. V tejto súvislosti však výkonom práce došlo k prerušeniu nepretržitého odpočinku zamestnanca, t.j. ak zamestnanec pracoval od 19:00 do 20:00, čas od 18:00 do 19:00 a čas od 20:00, nemožno spolu posúdiť ako nepretržitý odpočinok.

V tejto súvislosti je potrebné urobiť ešte dve poznámky:

- 1) výkon práv v pracovnom práve má byť v súlade s dobrými mravmi (§ 13 Zákonníka práce), t.j. aj organizácia takejto pohotovosti by mala byť v súlade s dobrými mravmi (napr. početnosť zavolaní, čas dochádzania na pohotovosť, apod.). Napríklad, ak zamestnanec počas pracovnej pohotovosti 4 hodiny precestuje 2 hodiny, vyvstáva tu otázka kompenzácie príjmu (napr. cez § 96b) a kompenzácie odpočinku.
- 2) podľa § 6a zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách (§ 6a - Náhrady pri ceste v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien) „*Zamestnanecovi patrí za cesty vykonané v súvislosti s mimoriadnym výkonom práce mimo rozvrhu pracovných zmien do miesta pravidelného pracoviska na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom a späť náhrada preukázaných cestovných výdavkov; § 7 nie je v tomto prípade dotknutý.*“

1.6.14.6 Pracovná pohotovosť blízko pracoviska

Osobitnou otázkou je dohodnutie pracovnej pohotovosti tak, aby sa vykonávala v blízkosti pracoviska. Pokiaľ ide o účelové dojednanie, napr. zamestnanci musia byť v pohotovosti vo vedľajšej budove, aby zamestnávateľ nemusel plniť povinnosti, ako pri pracovnej pohotovosti na pracovisku, aj takúto pohotovosť je možné považovať za pracovnú pohotovosť na pracovisku.

1.6.14.7 Čakanie počas pracovnej zmeny

NS ČR (prípád 21 Cdo 2845/2004) sa zaoberal otázkou, ako posúdiť čakanie v prípade vodiča autobusu v pravidelnej hromadnej doprave medzi ukončením jedného spoja a začatím nasledujúceho spoja, t.j. či ide o pracovný čas alebo len o pracovnú pohotovosť, keďže zamestnanec prácu nevykonáva. V tejto súvislosti sa súd vyslovil, že nejde o pracovnú pohotovosť ale o výkon práce.⁶²

1.6.14.8 Pracovná pohotovosť pri pružnom pracovnom čase

Pri uplatňovaní pružného pracovného času sa pracovná pohotovosť na pracovisku podľa § 96 ods. 2 považuje za základný pracovný čas (§96a Zákonníka práce). Má to význam vo väzbe napr. na § 143 Zákonníka práce.

1.6.15 Náhrada za stratu času

V § 96b Zákonníka práce sa (od 1. januára 2013) upravil nový (resp. obnovený) inštitút tzv. náhrady za stratu času. Podstatou inštitútu je, že zamestnanec je na pracovnej ceste (§ 57), pričom čas pracovnej cesty mu zasahuje do času, ktorý už je mimo rámca jeho pracovnej zmeny určenej na deň pracovnej cesty a nejde ani o pracovnú pohotovosť (zamestnanec nie je pripravený na výkon práce – neočakáva sa jeho prípadný výkon práce), ani o prácu nadčas (nejde o výkon práce nad rámec pracovnej zmeny),

62 „...doba čekání řidiče autobusu v pravidelné hromadné dopravě nařízená schváleným rozvrhem směn /turnusem/ mezi ukončením jednoho a započatím příštího spoje není pracovní pohotovostí, nýbrž že jde o výkon práce, za který zaměstnanci náleží mzda. S jeho názorem, že s ohledem na kvalitativní odlišnost této činnosti od řízení dopravního prostředku je odůvodněn závěr, že tuto činnost je možno hradit nižší mzdou, v daném případě minimální mzdou, však souhlas nelze vyslovit. Jestliže právní předpis považuje přerušení řízení na dobu kratší 15-ti minut, za dobu řízení zařazenou do pracovní doby, je třeba odměňovat tento časový úsek pracovní doby stejně, jako dobu vlastního řízení autobusu. Jako výkon práce je třeba odměňovat i přerušení řízení v důsledku čerpání bezpečnostní přestávky v době čekání [srov. § 134e odst. 1 písm. a) zák. práce]; případně úvahy o tom, že právní úprava nebrání smluvnímu ujednání o jiném způsobu odměňování této části pracovní doby, by bylo možné sdílet jen potud, pokud by případněm sjednání jiné (nižší) mzdy, než která jinak přísluší za vlastní dobu řízení, byl respektován smysl a účel bezpečnostních přestávek, aby sjednání nižší mzdy za dobu bezpečnostních přestávek nemohlo mít opačné účinky, než jaképrávní úprava sleduje. Jestliže totiž bezpečnostní přestávky mají umožnit odpočinek zaměstnancům, u nichž nelze vyloučit výkon činnosti jednotlivé a jednostranně zatěžující organismus, mají být tyto zaměstnanci motivováni k tomu, aby skutečně práci přerušovali a využívali bezpečnostních přestávek v plném rozsahu, a aby tak mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku.“

ale zamestnanec cestuje na miesto výkonu práce, ktoré je mimo jeho miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve (napr. z Bratislavy do Banskej Bystrice), alebo cestuje späť z miesta výkonu práce (napr. z Banskej Bystrice do Bratislavy) a tento čas je kvalifikovaný ako jeho doba odpočinku. V čase cestovania sa však zamestnancovi neumožňuje odpočinok plnohodnotne využiť. Napr. nástup na pracovnú cestu z Bratislavy do Banskej Bystrice o 6:00, pričom výkon práce v Banskej Bystrici je až od 8:30, kedy sa začína aj započítanie pracovnej zmeny zamestnanca. Výkon práce od 8:30 do 16:30, kedy sa končí započítanie pracovnej zmeny zamestnanca a príchod do Bratislavy o 19:00. Čas od 6:00 do 8:30 a od 16:30 do 19:00 je stratou času, pretože zamestnancovi za neho zo zákona nepatrí žiadna náhrada a ani nejde o započítaný výkon práce (ale o dobu odpočinku).

Z uvedených dôvodov ustanovenie § 96b Zákonníka práce dáva zamestnávateľovi možnosť poskytnúť náhradu za stratu času **s dvoma možnosťami**:

1. dohodnutá peňažná náhrada alebo
2. náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Uplatnenie tohto inštitútu sa viaže na dohodu so zástupcami zamestnancov alebo dohodu v kolektívnej zmluve. U zamestnávateľa, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov v zmysle § 12 ods. 1 Zákonníka práce aj v pracovnej zmluve. Ide o fakultatívne (dispozitívne) ustanovenie, zamestnávateľ ho môže, ale nemusí využiť.

1.6.15.1 Peňažná náhrada za stratu času

Pokiaľ ide o peňažnú náhradu, jej výška je založená na dohode. Zákonník práce nestanovuje v tejto súvislosti žiadne pravidlá.

1.6.15.2 Náhradné voľno za stratu času

Pokiaľ ide o náhradné voľno, poskytne sa za neho náhrada mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca (§ 134 Zákonníka práce). Zamestnávateľ sa dohodne o započítaní úseku pracovnej cesty, ktorá nie je pracovným časom, pracovnou pohotovosťou, ani prácou nadčas, t.j. napr. za dve hodiny pracovnej cesty patria dve hodiny náhradného voľna. Nemožno vylúčiť ani možnosť započítania v určitom pomere, napr. za dve hodiny cesty sa poskytne jedna hodina náhradného odpočinku (2:1), apod.

V tejto súvislosti sa v § 144a ods. 1 písm. c) ustanovuje, že „ako výkon práce sa posudzuje aj doba c) náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b“.

1.6.16 Cesta do zamestnania a pracovný čas

V kontexte náhrady za stratu času možno uvažovať aj o kompenzácii cesty do zamestnania z hľadiska straty času. Cesta do zamestnania/zo zamestnania je dobou odpo-

činku. Zákonník práce⁶³ neobsahuje právo zamestnanca z hľadiska peňažnej kompenzácie času stráveného cestovaním za cestu do zamestnania/zo zamestnania.

Táto otázka sa objavila v súvislosti so súdnym sporom pred SD EÚ C-396/13 (Sähköalojen ammattiliitto), kde SD EÚ riešil otázku vyslaných zamestnancov z Poľska do Fínska z hľadiska toho, aká mzda sa im má poskytovať na základe pravidiel vyslania. Fínsko má vo vnútroštátnej úprave ustanovené, že zamestnancovi, ktorého cesta do miesta výkonu práce trvá viac ako hodinu, má nárok na určité plnenie. Toto plnenie je súčasťou mzdy. Z tohto hľadiska SD EÚ rozhodol, že keďže do tvrdého jadra smernice 96/71/ES patrí aj požiadavka na dodržiavanie pravidiel minimálnych mzdových taríf (ktoré si definuje štát vyslania) a súčasťou týchto minimálnych mzdových taríf je aj kompenzácia za cestu do zamestnania (vo Fínsku), zamestnávateľ vysielajúci zamestnancov do Fínska musí zamestnancom poskytnúť aj takéto plnenie.⁶⁴

1.6.17 Práca nadčas

Práca nadčas u zamestnanca s ustanoveným týždenným pracovným časom (vrátane skráteného pracovného času)

Práca nadčas(§ 97 ods. 1 Zákonníka práce) je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

63 V tejto súvislosti politiky trhu práce umožňujú istej skupine zamestnancov prispievať na dochádzku za prácou. Podľa § 53 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. „Príspevok na dochádzku za prácou „Úrad (pozn. práce) poskytuje mesačne príspevok na dochádzku za prácou (ďalej len „príspevok“) na úhradu časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu do miesta výkonu zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve a späť zamestnancovi, ktorý bol uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace a ktorý bol vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu uvedeného v § 36 ods. 1 písm. a), ak o príspevok písomne požiada najneskôr do jedného mesiaca od nástupu do zamestnania. Príspevok sa môže opätovne poskytnúť po uplynutí dvoch rokov od ukončenia obdobia jeho poskytovania.“ Podľa § 53 ods. 2 „Príspevok sa poskytuje zamestnancovi najviac počas šiestich mesiacov od jeho nástupu do zamestnania.“ Podľa § 53 ods. 3 „Príspevok sa poskytuje na úhradu cestovných výdavkov na dopravu hromadnými dopravnými prostriedkami, najviac v sume 135 eur mesačne v závislosti od vzdialenosti miesta výkonu zamestnania od miesta trvalého pobytu alebo od miesta prechodného pobytu zamestnanca. Príspevok sa neposkytuje zamestnancovi, ktorý dochádza z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu do miesta výkonu zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve v rámci jednej obce.“ Podľa § 53 ods. 4 „Príspevok poskytuje úrad, v ktorého evidencii uchádzačov o zamestnanie bol zamestnanec vedený, do 30 kalendárnych dní od preukázania trvania zamestnania.“

64 „Článok 3 ods. 1 a ods. 7 smernice 96/71 v spojení s článkami 56 ZFEÚ a 57 ZFEÚ sa má vykladať tak, že: náhradu za stratu času stráveného cestovaním, ktorá sa vypláca pracovníkom pod podmienkou, že každodenná cesta, ktorú vykonávajú, aby sa dostavili na ich pracovisko a vrátili sa z neho, trvá viac ako jednu hodinu, treba považovať za predstavujúcu súčasť minimálnej mzdy vyslaných pracovníkov, pokiaľ je táto podmienka splnená, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu.“

Z uvedeného vyplýva:

1. práca nadčas vyžaduje buď **príkaz alebo súhlas zamestnávateľa**,
2. ide o prácu **nad určený týždenný pracovný čas** (nad tento čas = nadčas) vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času,
3. ide o prácu vykonávanú **mimo rámca rozvrhu pracovných zmien**.⁶⁵

Základným nástrojom plánovania práce zamestnancov je rozvrh pracovných zmien. Práca nadčas je práca mimo tohto rozvrhu pracovných zmien, a teda ide o prácu, ktorá nemá byť plánovaná.

Príklad: Zamestnanec A v obchode má rozvrhnuté zmeny v konkrétnom týždni na pondelok až stredu od 9:00-21:00 (prestávka v práci je od 13:00 do 13:30). Jeho určený týždenný pracovný čas je teda 11,5 hodiny x 3 dni = 34,5 hodiny a rámec rozvrhu pracovných zmien je pondelok 9:00 - 21:00, utorok 9:00 - 21:00, streda 9:00 - 21:00. Zamestnanec B oznámi v utorok zamestnávateľovi, že nemôže nastúpiť z dôvodu vyšetrenia do pracovnej zmeny vo štvrtok, ktorá mu bola určená od 9:00-21:00. Zamestnávateľ môže zamestnancovi A nariadiť vykonanie práce nadčas vo štvrtok – práca mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (štvrtok je deň jeho nepretržitého odpočinku v týždni) a nad určený týždenný pracovný čas (nad 34,5 hodiny).

Obdobne zamestnanec, ktorý pracuje od 8:00 do 16:00 a napríklad z dôvodu omeškania dodávky tovaru je potrebné tovar vykladať aj po 16:00, môže mať nariadenú prácu nadčas napr. do 18:00.

1.6.17.1 Práca nadčas u zamestnanca s kratším týždenným pracovným časom

U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas **práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas** (§ 97 ods. 2 Zákonníka práce). Tomuto zamestnancovi **ne možno nariadiť prácu nadčas**.

65 V tejto súvislosti sa NS ČR v prípade 21 Cdo 2878/2009 zaoberal otázkou posúdenia práce nadčas v prípade neexistencie evidencie pracovného času. „Zákoník práce tedy definuje práci přesčas ve vztahu ke stanovené týdenní pracovní době, přičemž pro charakteristiku práce přesčas stanoví ještě další podmínky (práce je konána na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, mimo rámec rozvrhu pracovních směn). Pouhá okolnost, že zaměstnavatel (v rozporu se zákonem s rov. § 94 zák. práce) nevede nebo není schopen doložit evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců, neznamená, že by zaměstnancova práce nad zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu povahu práce přesčas ztratila. To, že zaměstnavatel nevede nebo není schopen doložit evidenci práce přesčas, znamená jen tolik, že skutečnost, kdy (resp. od kdy do kdy) zaměstnanec v jednotlivých dnech týdne práci, případně práci přesčas konal, nelze určit právě z dokladů, jež má vést zaměstnavatel. Jestliže však zaměstnanec za této situace přesto (v souladu s pracovní smlouvou) pro zaměstnavatele práci koná, jedná se o výkon práce vyplývající z existujícího pracovního poměru a přesáhne-li takto konaná práce z časového hlediska stanovenou (tedy zákonem stanovenou) týdenní pracovní dobu, jde (při splnění podmínky, že jde o práci konanou na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem) vždy o práci přesčas. Rozdíl je jen v tom, že výkon práce přesčas a její rozsah je třeba zjišťovat z jiných skutečností (důkazů).“

Príklad: Ak pracovný čas zamestnanca je 20 hodín týždenne, je prácou nadčas práca, ktorá presahuje 20 hodín týždenne. V tomto prípade je samozrejme dôležité aj posúdenie, či ide o prácu mimo rozvrhu pracovných zmien (napr. rozvrh v jeden týždeň je 30 hodín a v druhý 10 hodín a v priemere 20 hodín, nejde o prácu nadčas ale o nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času). Skôr ide teda o prácu mimo rozsahu jeho určeného pracovného času.⁶⁶

1.6.17.2 Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase

Osobitná úprava práce nadčas platí pri pružnom pracovnom čase (§ 97 ods. 3 Zákonníka práce). Pri pružnom pracovnom čase je práca nadčas, **práca vykonávaná zamestnancom** na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom **nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období**.

Príklad: Zamestnanec má týždenný pružný pracovný čas a príchody si volí medzi 6:00 a 9:00 a odchody medzi 15:00 a 18:00 a je povinný v danom týždni odpracovať 40 hodín. Podľa definície sa za prácu nadčas bude považovať práca nad rozsah prevádzkového pracovného času (t.j. nad 40 hodín).

V tomto kontexte možno identifikovať istý rozpor, či vákuum. Ak ide o voliteľný pracovný čas, zamestnanec si volí príchody a odchody z pracoviska, a teda v tomto čase nie je povinný byť na pracovisku. V Zákonníku práce tak chýba určité zosúladenie možnosti prikázania zamestnancovi, aby vykonával prácu aj vo voliteľnom pracovnom čase. Napríklad pri vyššie uvedenom pružnom pracovnom čase zamestnávateľ potrebuje, aby zamestnanec bol v práci od 15:00 ešte do 17:00, aby sa zabezpečila pracovná úloha. Ak zamestnanec prišiel do práce o 8:00 do 17:00 odpracuje 10,5 hodiny. Keďže ide o pružný pracovný čas, v ďalšie dni môže odpracovať menej hodín, a teda nepresiahne 40 hodín týždenne (teda nejde o prácu nadčas v zmysle vyššie uvedeného vymedzenia), avšak príkaz zamestnávateľa zamestnancovi, aby bol v práci aj vo voliteľnom pracovnom čase, je technicky prikázanie práce, keď zamestnanec nemusí pracovať /nad základný pracov-

66 V tejto situácii možno pripojiť jeden zaujímavý postreh z českej odbornej literatúry z roku 2008. Príklad: Zamestnanec A má ustanovený pracovný čas 40 hodín týždenne. Zamestnanec B má dohodnutý kratší pracovný čas na 30 hodín týždenne. Zamestnanec B má v týždni vykonávať prácu viac ako 30 hodín, nad rámec toho, čo má dohodnuté v pracovnej zmluve. V tejto súvislosti je zastávaný názor, že čas od 30 hodín do ustanoveného pracovného času (v tomto prípade 40 hodín) nemôže byť považovaný za prácu nadčas. Takáto práca sa so zamestnancom musí dohodnúť, ale nejde o prácu nadčas, keďže by došlo k nerovnakému zaobchádzaniu medzi zamestnancom A a zamestnancom B. V prípade zamestnanca A by totiž mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas patrilo od 41. hodiny a u zamestnanca B už od 31. hodiny. Pri zamestnancovi B teda práca nadčas je až práca od 40 hodín. Viď. SLÁDEK, V.: Pracovní doba v novém zákoníku práce, Praha, ASPJ, 2008, str. 25, 179-180. Tento názor, hoci zaujímavý, však nemožno aplikovať v podmienkach SR, kde je uvedené, že práca nadčas je práca nad „jeho“ týždenný pracovný čas, t. j. nad ten, ktorý má dohodnutý.

ný čas, a teda možno aj nad čas, ktorý by v ten deň pracoval alebo bol povinný pracovať/. Prikázanie práce vo voliteľnom pracovnom čase však, ak nepresiahne prevádzkový čas, nemožno považovať za prácu nadčas (de facto hodiny práce sa dodržia – analógia práca nadčas a pracovné voľno z hľadiska rozsahu hodín práce nadčas). Takýto postup by sa ale nemal zneužívať, pretože ak zamestnanec nemôže skutočne využívať voliteľný pracovný čas, nejde v skutočnosti o pružný pracovný čas.

1.6.17.3 Práca nadčas pri konte pracovného času

Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času (§ 87a ods. 8 Zákonníka práce).

1.6.17.4 Negatívne vymedzenie práce nadčas

O prácu nadčas nejde (§ 97 ods. 4 Zákonníka práce):

1. ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť.

Príklad: zamestnanec požiada o pracovné voľno v piatok (8 hodín) a v pondelok až štvrtok nadpracuje spolu 8 hodín. Možný je aj opačný model – napr. pracovné voľno a potom práca, keďže zamestnávateľ môže poskytnúť pracovné voľno v apríli, napríklad na máj a v apríli sa určí aj jeho odpracovanie.

2. ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy.

1.6.17.5 Podmienky nariadenia práce nadčas

Práca nadčas má mať **výnimočný** charakter. Zákonník práce uvádza, že prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť a dohodnúť **len** (§ 97 ods. 5 Zákonníka práce):

- a) v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce,
- b) alebo, ak ide o verejný záujem.

Platí teda základné pravidlo, že práca nadčas **má mať vždy výnimočnú povahu a nie je súčasťou plánovania rozvrhovania pracovného času (mimo rozvrhu pracovných zmien)**. Na plánovanie pracovného času sa používa rozvrhovanie pracovného času (ak ide o prácu s výkyvmi - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, konto pracovného času). V prípade práce nadčas v princípe ide o prácu, ktorá nebola vopred plánovaná (de facto Zákonník práce robí hranicu jeden týždeň medzi „plánovanou prácou“ - rozvrh týždňov vopred a na týždeň a „neplánovanou“ prácou). Z uvedeného vyplýva, že v rámci organizácie pracovného času nemožno zamestnancovi rozvrhovať viac ako 40 hodín, t. j. napríklad 48 hodín s tým, že 8 hodín týždenne bude kvalifikova-

ných ako práca nadčas.⁶⁷ Ak napríklad zamestnávateľ pravidelne potrebuje prácu aj po skončení pracovnej zmeny (napr. pracovná zmena je od 8:00 do 16:30), je potrebné túto situáciu riešiť zmenou organizácie práce, prijatím iného zamestnanca a podobne. § 97 ods. 5 Zákonníka práce umožňuje riešiť len situácie **prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce**, t.j. potreby, ktoré sú dočasné (napr. oneskorené dodanie tovaru, ktorý je potrebné vyložiť aj po skončení pracovnej zmeny – splnená podmienka prechodnosti a spravidla aj naliehavosti), alebo ak ide o verejný záujem.

Kritériá prechodnej potreby a naliehavej zvýšenej potreby musia byť naplnené kumulatívne.

Pokiaľ ide o **zvýšenú potrebu práce** – z týchto slov vyplýva, že sa zvýšila potreba práce (a teda ju nemožno stihnúť vykonať v pracovnom čase – v zmysle dohodnutého rozsahu), zároveň ide o **prácu/potrebu naliehavú** (t.j. nemožno ju napríklad vykonať neskôr – ďalší deň, ďalší týždeň) a **prácu/potrebu prechodnú** (t.j. nie trvalá – ak ide o trvalú potrebu zvýšenej práce, je potrebné buď zvýšiť zamestnancovi rozsah pracovného úväzku, ak nepracuje na plný úväzok, alebo prijať zamestnanca). Spravidla má ísť o také práce, ktoré neznesú odklad (vznikla by škoda), napr. zastupovanie zamestnanca, ktorý mešká do práce, dokončenie úlohy (napr. v prípade odpratávania snehu).

To, či sú ,alebo nie sú splnené podmienky pre prácu nadčas, je potrebné posúdiť vždy v každom prípade osobitne.

Aby takáto práca mohla byť posúdená ako práca nadčas, mali by tu byť aj objektívne dôvody (ako nemožnosť dočasne zvýšiť počet zamestnancov, pretože práca vyžaduje určitú kvalifikáciu a kvalifikovaní zamestnanci nemajú záujem o takto krátky úväzok bez perspektívy pracovať aj po skončení zvýšenia zákazky, a teda, ak by aj zamestnávateľ chcel zvýšiť počet zamestnancov, nepodarí sa mu to; pozn. v Českej republike sa už vyššie uvedené znaky neskúmajú, ale skúma sa v zmysle § 93 Zákonníka práce ČR len výnimočne, a možno nariadiť ju len z vážnych prevádzkových dôvodov).

67 V praxi je to samozrejme komplikovanejšie a v systéme organizácie práce sa z matematických dôvodov môže objaviť plusový rozsah hodín alebo mínusový rozsah hodín. **V prípade mínusového rozsahu hodín** je to jednoduchšie. Zamestnanec má pracovnú zmluvu, ktorá mu garantuje rozsah pracovného času, ktorý však neodpracoval, pretože práca v tomto rozsahu mu nebola pridelovaná. Ak je zamestnanec odmeňovaný mesačnou mzdou, spravidla mu ujma na základnej mzde (tarifnej mzde) nevznikne. Mzdu dostane za mesiac bez ohľadu na počet odpracovaných hodín v mesiaci. Pri zamestnancom odmeňovanom hodinovou mzdou je výpadok v mzde. Daná situácia je teda prekážkou v práci na strane zamestnávateľa. Problém je však s identifikovaním dní, kedy nastala (a teda akou priemernou mzdou sa má preplatiť). **Pri kladných hodinách** ide de facto o prácu nadčas. De jure nemožno povedať, že ide o prácu nadčas, pretože nejde o prácu mimo rozvrhu pracovných zmien, ale v rámci neho (zamestnávateľ rozvrhol viac hodín, ako mal, ale aj tak ide o rozvrh). Z tohto hľadiska, ak by bol zamestnanec vykonával prácu nadčas, mal by nárok aj na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas alebo na náhradné voľno. Takže v tomto prípade zamestnancom vznikla škoda. Poskytnutím plnenia, ktoré bude zodpovedať mzdovému zvýhodneniu za prácu nadčas, by škoda bola uhradená.

Prácu nadčas možno nariadiť aj:

1. na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami

Táto otázka súvisí s § 92 Zákonníka práce (nepretržitý denný odpočinok). Ide teda o nariadenie práce nadčas medzi úseky dvoch plánovaných pracovných zmien, kedy má zamestnanec nepretržitý (denný) odpočinok, t.j. deň, keď zamestnanec pracuje.

Príklad: Pracovná zmena je v pondelok 8:00-16:00 a pracovná zmena v utorok 8:00-16:00 a práca nadčas sa nariadi v pondelok od 16:00.

Podľa druhej vety § 97 ods. 5 Zákonníka práce zároveň platí, že nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa **nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín** (k výkladu použitia pojmu pracovná zmena vid. vyššie pri odpočinku)

2. na dni pracovného pokoja⁶⁸

Táto otázka súvisí s § 93 Zákonníka práce (nepretržitý odpočinok v týždni). Ide teda o nariadenie práce nadčas na deň (a čas), keď zamestnanec vôbec nemá pracovať, kedy má zamestnanec nepretržitý odpočinok v týždni (deň pracovného pokoja).

Príklad: Pracovná zmena je v piatok 8:00-16:00, sobota a nedeľa sú dňami pracovného pokoja a pracovná zmena v pondelok 8:00-16:00 a práca nadčas sa nariadi na sobotu.

Podľa § 97 ods. 5 Zákonníka práce v tomto prípade musia byť splnené podmienky ustanovené v § 94 ods. 2 až 4, t.j. podmienky, za ktorých možno nariadiť prácu v dňoch pracovného pokoja (deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v práci - § 94 ods. 3 a vo sviatok - § 94 ods. 4). V prípade dohody o výkone práce nadčas v tieto dni sa tieto ustanovenia neuplatnia, keďže sa týkajú len „nekonsenzuálnej“ práce nadčas.

1.6.17.6 Rozvrhové obdobie - priemerný týždenný rozsah práce nadčas

Zákonník práce obmedzuje priemernú dĺžku týždennej práce nadčas. Podľa § 97 ods. 6 Zákonníka práce „*práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po*

68 V tejto súvislosti sa súd (R 42/1991 – 5 Cz 1/89) vyslovil: „Pre posúdenie toho, či ide u pracovníka o prácu nadčas, je pri jej nariaďovaní, ako aj pri jej odmeňovaní (s príplatkom za jej vykonanie) rozhodujúca úprava o dňoch pracovného pokoja, ktorá sa pracovníka týka. Dni pracovného pokoja (t. j. dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok v týždni v zmysle ustanovenia § 91 ods. 1 Zák. práce) sú kalendárne nedele, prípadne iné dni nepretržitého odpočinku pracovníka v týždni (ak je práca v kalendárnej nedeli uňho obvyklá a ak má teda deň nepretržitého odpočinku v iný pracovný deň), ďalej voľné soboty (ak nie sú určené ako pracovné dni), prípadne iné voľné pracovné dni namiesto nich, a dni zmenového voľna (napr. v nepretržitých prevádzkach),1).“

sebe nasledujúcich.“V jednotlivých týždňoch môže teda práca nadčas byť aj nad rozsah 8 hodín týždenne.

Toto kritérium **nie je viazané na kalendárny rok**. Štyri mesiace nie sú viazané na ingerenciu zástupcov zamestnancov, dlhšie obdobie od štyroch do 12 mesiacov je viazané na ingerenciu zástupcov zamestnancov (dohoda).⁶⁹ Zároveň podľa § 97 ods. 9 Zákonníka práce **rozsah a podmienky práce nadčas** určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

1.6.17.7 Rozsah práce nadčas

1.6.17.7.1 Nariadená práca nadčas

Nariadená práca nadčas je práca nadčas, ktorú zamestnávateľ nariaďuje bez súhlasu zamestnanca, t.j. na jej nariadení sa so zamestnancom nepotrebuje dohodnúť a nepotrebuje jeho súhlas s jej výkonom (zamestnanec je povinný vykonať prácu, ktorá mu bola v súlade so Zákonníkom nariadená ako práca nadčas).

- Zamestnanci okrem zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie

Zákonník práce (v § 97 ods. 7) upravuje limity nariadenej práce nadčas. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas **v rozsahu najviac 150 hodín**. Z ustanovenia § 97 ods. 7 Zákonníka práce teda vyplýva, že:

1. ide o kalendárny rok

Limity sú počítané pre kalendárny rok. Ide teda o obdobie od 1.1. do 31.12. príslušného kalendárneho roka. V uvedenom prípade nie je dôležité, či zamestnanec nastúpi 1.1. alebo 1.9., môže sa nariadiť 150 hodín nadčasovej práce bez ohľadu na to, či odpracoval nejakú prácu nadčas pre iného alebo bývalého zamestnávateľa. Zákonník práce tieto limity neznižuje, ak zamestnanec nastúpi v priebehu kalendárneho roka, avšak platí pravidlo podľa § 97 ods. 6 Zákonníka práce, že *„práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.“* (toto pravidlo nie je naviazané na kalendárny rok).

2. ide o nariadený pracovný čas

Tento pracovný čas (nadčas) zamestnávateľ **nariaďuje jednostranne**, t.j. aj keď zamestnanec nesúhlasí, musí ísť pracovať.

69 Zákonník práce tu ustanovuje, „ak sa nedohodne na dlhšom období“. V princípe pri uplatnení § 12 ods. 1 by sa dalo hovoriť o autonómnom postupe zamestnávateľa, avšak tu je to trochu sporné, keďže z textácie „ak sa nedohodne“, akoby vyplývalo, že dohoda je esenciálna na to, aby sa takto dalo postupovať a bez nej sa takto postupovať nedá.

Výnimky upravuje:

- a) § 97 ods. 11 Zákonníka práce - **zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce**, nemožno nariadiť prácu nadčas.
- b) § 97 ods. 2 Zákonníka práce - u **zamestnanca s kratším pracovným časom** - tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.
- c) V § 97 ods. 12 Zákonníka práce – u zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu **a ktorý dovŕšil vek 50 rokov – nemožno mu nariadiť prácu nadčas**. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.
- d) § 164 ods. 3 Zákonníka práce - **1. tehotná žena, 2. žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, 3. osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov** - títo sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom.
- e) § 174 ods. 1 Zákonníka práce - **mladistvých zamestnancov** - nesmú sa zamestnávať prácou nadčas.

Vo vzťahu k zamestnancom, ktorým nemožno nariadiť prácu nadčas, vyvstáva otázka, či s nimi možno dohodnúť tých 150 hodín práce nadčas, ktorú im nie je možné nariadiť. Možno sa domnievať, že je tak možné urobiť /obmedzenie je len obmedzenie formy „nariadenie“, nie rozsahu/, s výnimkou mladistvého zamestnanca a obmedzené to aj pri zamestnancovi podľa § 90 ods. 11 Zákonníka práce.

- Zamestnanec, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie

V prípade nariadenej práce nadčas sa upravuje osobitná výnimka pre zamestnancov, ktorí vykonávajú zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu (§ 27 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Takémuto zamestnancovi, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete (t.j. 150 hodín) ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku (t.j. spolu 250 hodín nariadenej práce nadčas v kalendárnom roku). Maximálny rozsah práce nadčas v kalendárnom roku (400 hodín) zostáva zachovaný.

1.6.17.7.2 Práca nadčas, ktorá sa nezapočítava do rozsahu hodín povolenej práce nadčas

Zákonník práce uvádza aj výnimky. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku **sa nezahŕňa**:

1. práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.

Náhradné voľno tu kompenzuje prácu nadčas, takže počet hodín práce sa nemení. Z tohto dôvodu má ísť o rovnocennosť 1 hodina práce nadčas = 1 hodina pracovného voľna.

2. práca, ktorú zamestnanec vykonával pri

- a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,⁷⁰
- b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu⁷¹, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.

Zákonník práce stanovuje len všeobecne, že táto práca sa nezapočítava do najviac prípustnej práce nadčas.

1.6.17.7.3 Forma príkazu a forma súhlasu s prácou nadčas

Zákonník práce nestanovuje formu príkazu zamestnávateľa a ani formu súhlasu. Súhlas s výkonom práce nadčas môže byť písomný, ústny ale aj daný mlčky, napr. zamestnávateľ má vedomosť, že zamestnanec vykonáva prácu nadčas a nedal príkaz zamestnancovi na zastavenie práce a výkon práce nadčas teda zoberie na vedomie. Súhlas by bolo možné odvodiť aj z toho, že zamestnávateľ preberie a využije výsledky práce, ktorú zamestnanec vykonával ako prácu nadčas. Príkaz k práci nadčas by mohol vyplývať aj z množstva pridelenej práce a určenie najneskoršieho termínu, do kedy musí byť práca dokončená za podmienky, že sa táto práca nedá stihnúť v ustanovenom týždennom pracovnom čase. Pre zvýšenie právnej istoty je vhodné urobiť tieto úkony písomne.

Podľa judikátu R 37/1964 „nariadenou prácou nadčas“ je i práca vykonávaná síce bez výslovného príkazu, avšak s vedomím podniku, ktorého vedúci pracovníci presvedčovali svojich podriadených o nutnosti pracovať nadčas.

Prácou nadčas však nie je výkon práce nad ustanovený týždenný pracovný čas /a mimo rámca rozvrhu pracovných zmien/, ktorý zamestnanec vykonáva na základe

70 Podľa § 125 ods. 1 Trestného zákona, „Škodou malou sa rozumie škoda prevyšujúca sumu 266 eur. Škodou väčšou sa rozumie suma dosahujúca najmenej desaťnásobok takej sumy. Značnou škodou sa rozumie suma dosahujúca najmenej stonásobok takej sumy. **Škodou veľkého rozsahu sa rozumie suma dosahujúca najmenej päťstonásobok takej sumy.** Tieto hľadiská sa použijú rovnako na určenie výšky prospechu, hodnoty vecí a rozsahu činu.“

71 Mimoriadnu udalosť definuje § 3 ods. 2 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva „Na účely tohto zákona sa mimoriadnou udalosťou rozumie živelná pohroma, havária, katastrofa, ohrozenie verejného zdravia II. stupňa^{1b)} alebo teroristický útok, pričom

- a) živelná pohroma je mimoriadna udalosť, pri ktorej dôjde k nežiadúcemu uvoľneniu kumulovaných energií alebo hmôt v dôsledku nepriaznivého pôsobenia prírodných síl, pri ktorej môžu pôsobiť nebezpečné látky alebo pôsobia ničivé faktory, ktoré majú negatívny vplyv na život, zdravie alebo na majetok,
- b) havária je mimoriadna udalosť, ktorá spôsobí odchýlku od ustáleného prevádzkového stavu, v dôsledku čoho dôjde k úniku nebezpečných látok alebo k pôsobeniu iných ničivých faktorov, ktoré majú vplyv na život, zdravie alebo na majetok,
- c) katastrofa je mimoriadna udalosť, pri ktorej dôjde k narastaniu ničivých faktorov a ich následnej kumulácii v dôsledku živelných pohromy a havárie.“

svojho rozhodnutia (bez súhlasu alebo príkazu zamestnávateľa), napr. že zotrúva na pracovisku po skončení pracovnej zmeny.

1.6.17.7.4 Rozsah a podmienky práce nadčas - určenie

V § 97 ods. 9 Zákonníka práce sa stanovuje, že rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

1.6.17.7.5 Dohodnutá práca nadčas a maximálny rozsah práce nadčas

V princípe Zákonník práce ustanovuje celkový možný rozsah práce nadčas v kalendárnom roku – je to 400 hodín. Tento je limitom aj celkového rozsahu možného dohodnutia práce nadčas. Práca nadčas sa môže dohodnúť aj ako celok, t.j. že sa zamestnanec zaviazuje ju vykonávať až do rozsahu 400 hodín (s tým, že nariadiť prácu nadčas nemožno svojvoľne, ale len v limitoch pravidiel podľa § 97 Zákonníka práce). Zákonník práce síce s týmto modelom príliš nepočíta, pretože uvádza, že dohodnutá práca nadčas má byť nad rámec 150 hodín, resp. 250 hodín, ale možno tu argumentovať, že ak je prípustné jednostranné nariadenie práce nadčas zamestnávateľom, musí byť prípustná aj dvojstranná dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom ohľadom 250, resp. 150 hodín práce nadčas. Dohoda je vždy lepšia ako jednostranné konanie. Zároveň je ale potrebné poznamenať, že takéto dojednanie v pracovnej zmluve (t.j. de facto plošne, na každý rok trvania pracovného pomeru) nemá byť „bianko šekom“ zamestnávateľovi, ale mali by tu byť určité podmienky, za ktorých zamestnávateľ môže nariadovať týchto 400 hodín práce nadčas, inak je možné dôjsť k záveru, že sa uplatní pravidlo v § 17 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého „Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.“ Tu možno povedať, že by sa zamestnanec svojho práva vopred vzdal. Ak však zamestnanec uzatvorí dohodu, že napr. v kalendárnom roku 2015 súhlasí s prácou nadčas do rozsahu 400 hodín za nejakých podmienok, tak nepôjde o právny úkon v rozpore s § 17 ods. 1.

Pokiaľ sa vychádza z rozdelenia nariadenej a dohodnutej práce nadčas, nad rámec 150 hodín nariadenej práce nadčas možno **dohodnúť**: ďalších 250 hodín práce nadčas (resp. 400 hodín). **Vzorec je: 150h + 250h = 400h hodín práce nadčas.** Týchto 250 hodín sa tiež posudzuje v kalendárnom roku, pretože § 97 ods. 10 nadväzuje na § 97 ods. 7. V prípade zamestnancov, ktorí vykonávajú zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, je to ďalších 150 hodín. **Vzorec je: 250h + 150h = 400h hodín práce nadčas.**

1.6.17.8 Práca nadčas zamestnanca vykonávajúceho rizikové práce

Zákonník práce (§ 98 ods. 11) upravuje prácu nadčas v prípade zamestnanca vykonávajúceho rizikové práce. Tomuto zamestnancovi sa práca nadčas nesmie nariadiť. Dohodnúť sa s ním môže len práca podľa § 98 ods. 8, a to len výnimočne. Zároveň sa s ním výnimočne môže dohodnúť práca nadčas na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu, a to len výnimočne a po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.

1.6.17.9 Práca nadčas zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie

V § 97 ods. 12 Zákonníka práce sa stanovuje osobitná úprava pre zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie (§ 27 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, **nemožno nariadiť prácu nadčas**. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

1.6.18 Nočná práca

1.6.18.1 Nočná práca - definícia

Nočná práca(§ 98 ods. 1 Zákonníka práce) je práca vykonávaná **v čase medzi 22. hodinou a 6 hodinou**.

Zadefinovanie nočnej práce má význam z hľadiska ochrany zdravia zamestnanca, keďže tento je primárne nastavený na denný režim vykonávania práce.

1.6.18.2 Nočná zmena

Pojem nočná práca je potrebné odlišiť od pojmu nočná zmena. Podľa § 90 ods. 7 Zákonníka práce „*Nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou.*“ Podľa § 90 ods. 5 „*ranná zmena nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou, odpoľudňajšia zmena nesmie v zásade končiť po 22. hodine.*“ Pojem nočná zmena má význam z hľadiska organizácie pracovného času. Pojem nočná práca má význam z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Mzdové zvýhodnenie podľa § 123 Zákonníka práce sa vypláca za nočnú prácu a nie za nočnú zmenu.

1.6.18.3 Zamestnanec pracujúci v noci

Nie každý zamestnanec potrebuje ochranu pri nočnej práci, ale vplyv na zdravie zamestnanca je vtedy, ak sa odpracuje istý rozsah práce v noci. Uvedené znamená, že nie každý zamestnanec vykonávajúci nočnú prácu je „zamestnanec pracujúci v noci“. **Zamestnanec pracujúci v noci**⁷² je na účely Zákonníka práce:

1. zamestnanec, ktorý **vykonáva prácu, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich**

72 § 98 Zákonníka práce je transpozíciou čl. 2 ods. 2 smernice 2003/88/ES

„Na účely tejto smernice platia tieto definície:

4. „pracovník v noci“ je:

- a) na jednej strane akýkoľvek pracovník, ktorý v priebehu nočného času pracuje najmenej tri hodiny svojho **normálneho** (pozn. v českej verzii – bežného) pracovného času a
- b) na druhej strane akýkoľvek pracovník, ktorý pravdepodobne odpracuje v nočnom čase podiel zo svojho ročného pracovného času podľa definície, ktorú si príslušný členský štát zvolí.“

T.j. nie je rozhodujúce, či zamestnanec odpracuje 500 hodín v roku, ale má vykonávať prácu, ktorá sa pravidelne vykonáva v noci najmenej tri hodiny (napr. reštaurácia má otváracie hodiny do 1:00).

Príklad: Zamestnanec buď napr. pracovať v reštaurácii, kde sa pravidelne pracuje aj od 18:00 do 1:00; od 22:00 do 1:00 bude práca v rozsahu najmenej 3 hodiny po sebe nasledujúce. Ide o práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci a zamestnanec ich bude vykonávať.

Pozn. zákon tu stanovuje, že práce sa majú vykonávať v noci, zákon nedefinuje „noc“ ale vykonávanie práce v noci je nočná práca.

2. alebo zamestnanec, ktorý **pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.**

V tomto prípade sa vzhľadom na organizáciu práce a pracovnú pozíciu zamestnanca predpokladá /stačí predpoklad, ktorý sa môže alebo nemusí naplniť/, že zamestnanec za rok (nie je tu uvedené, že ide o kalendárny rok) odpracuje 500 hodín v noci.

V roku 2015 (ak to bude posudzované obdobie) je 250 pracovných dní (s platnými sviatkami 261), t.j. možno odhadovať, že zamestnanec, ktorého pracovný čas je cca 8 hodín a pracuje 5 dní v týždni odpracuje najmenej 250 pracovných dní. V jeho prípade stačí, aby nočnú prácu vykonával priemerne 2 hodiny a **v súčte je to už 500 hodín.**

V princípe § 98 Zákonníka práce sa vzťahuje aj na zamestnancov v pracovnom pomere a aj zamestnancov na dohodu (vo väzbe na § 223 ods. 2 Zákonníka práce). Samotná skutočnosť, že zamestnanec pracuje na dohodu, ešte nevyklučuje aplikáciu ustanovenia § 98 Zákonníka práce.

V tejto súvislosti teda, ak zamestnanec nie je pravidelne zaradovaný do pracovnej zmeny tak, že bude vykonávať prácu najmenej 3 hodiny, alebo nie je ani predpoklad, že odpracuje 500 hodín nočnej práce za rok, nie je potrebné, aby sa podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci. Ide o tie situácie, ak je zamestnanec občas zaradený na nočnú prácu.

Príklad: Aký maximálny počet hodín nočnej práce, môže mať zamestnanec odpracovaných za jeden kalendárny rok? Maximálny rozsah takejto práce je rôzny (či už vo vzťahu k organizácii práce, počtu pracovných dní v kalendárnom roku, apod.). Zákonník práce neobsahuje všeobecné obmedzenie na počet hodín nočnej práce (22. h – 6. h), ani sa nepočíta rozsah na kalendárny rok. Zákonník práce upravuje pravidlá ohľadom rozvrhovania nočnej práce - § 98 ods. 8 a 9. V prípade nočnej zmeny aj v § 90 ods. 8. Obmedzenia vyplývajú zo všeobecných ustanovení o pracovnom čase.

Ak sa vychádza z priemerného pracovného času v týždni 40h, tak možno dôjsť k nasledujúcemu záveru:

- 1) čas od 22:00 do 6:00 = 8 hodín (zákon vyžaduje najmenej 30 minút prestávku v práci), t.j. do úvahy v čase od 22:00 do 6:00 pripadá 7,5h pracovného času.
- 2) každý kalendárny rok má iný počet pracovných dní (vrátane tých, na ktoré pripadol sviatok a považovali by sa za odpracované).

V roku 2015 je napr. počet pracovných dní (vrátane dní, na ktoré pripadli sviatky), ak vychádzame z pracovného týždňa pondelok až piatok = 261.

Z tohto hľadiska $261 \times 7,5 = 1957,5\text{h}$ = pracovný čas v čase od 22:00 - 6:00.

Ak sa uvažuje v intencii pracovnej zmeny, ktorá je 8 hodín (22:00 - 6:00 = 8hodín) - $261 \times 8\text{h} = 2088\text{hodín}$ (uvedená je aj celková dĺžka možného odpracovaného času, v kalendárnom roku).

1.6.18.4 Nočná práca žien

Súdny dvor EÚ sa zaoberal aj otázkou obmedzenia nočnej práce žien a v prípade C-345/89 *Stoeckel* sa vyslovil, že, „Článok 5 smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky je dostatočne presný, aby založil povinnosť (zaviazal) členského štátu neustanoviť v právnej úprave zásadu, že nočná práca žien je zakázaná, a to i v prípade, že z nej existujú výnimky, pokiaľ neexistuje žiadny zákaz nočnej práce mužov.“ [neoficiálny preklad] Obdobne súd v prípade C-421/92 *Haberman-Belterman* uviedol, že „Článok 2 (1) čítaný v spojení s čl. 3(1) a 5(1) smernice Rady 76/207/EHS zabráňuje, aby pracovná zmluva na neurčitý čas pre výkon nočnej práce uzatvorená medzi zamestnávateľom a tehotnou ženou, z ktorých obaja nevedeli o tehotenstve, bola považovaná za neplatnú na základe zákonného zákazu nočnej práce, ktorý sa na základe národného práva aplikuje počas tehotenstva a dojčenia, alebo aby sa zamestnávateľ vyhol plneniu („being avoided by the employer“) na základe omylu na jeho strane ako podstatnej osobnej charakteristiky ženy v čase, keď bola pracovná zmluva uzatvorená.“

1.6.18.5 Povinnosti zamestnávateľa pri nočnej práci

Pri nočnej práci má zamestnávateľ osobitné povinnosti (podľa § 98 ods. 3 až 5 Zákonníka práce):

1. povinnosť zabezpečiť, aby sa zamestnanec podrobil **posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci** (§ 98 ods. 3 Zákonníka práce)
Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci
 - a) pred zaradením na nočnú prácu,
 - b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,

- c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,
- d) ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena.

Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti uhrádza zamestnávateľ podľa osobitného predpisu (§ 98 ods. 4 Zákonníka práce).

2. vybavenie pracoviska (§ 98 ods. 5 Zákonníka práce)
Pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, je zamestnávateľ povinný vybaviť prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci, vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc.
3. súčinnosť so zástupcami zamestnancov (§ 98 ods. 6 Zákonníka práce)
Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokovať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci.
4. zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na rovnocennej úrovni (§ 98 ods. 6 Zákonníka práce)
Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.
5. upovedomenie príslušného inšpektorátu práce a zástupcov zamestnancov, ak to požadujú (§ 98 ods. 7 Zákonníka práce)
Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú.

1.6.18.6 Rozvrhovanie nočnej práce

1. Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby **priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich**, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.

Príklad: Ak zamestnanec pracuje v noci napr. v 10 hodinových zmenách 4 dni v týždni, robí sa prepočet, akoby pracoval 5 dní v týždni. *Trochu problematická je skutočnosť, že sa tu používa spojenie pracovná zmena, čo je aj pracovný čas, aj prestávka v práci a Zákonník práce pri osobách, ktoré pracujú len v noci nevyžaduje skrátenie pracovného času. Pri 30 minútovom odpočinku je priemer pracovného času pri prepočítaní na 5 dní = 7,5 hodiny, a teda 37,5 hodiny.*

2. Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú **prácu alebo ťažkú duševnú prácu alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia**. Pracovný čas takéhoto zamestnanca nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín.

Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia /pozn. ak nemá zástupcov zamestnancov postupuje samostatne - § 12 ods. 1 Zákonníka práce/.

V tomto prípade sa už nerobí prepočet na 5 dní v týždni a pracovný čas zamestnanca nesmie presiahnuť 8 hodín v priebehu 24 hodín. Na rozdiel od ods. 8 sa tu používa pojem pracovný čas a nie pracovná zmena.

Podľa štvrtej vety § 90 ods. 8 Zákonníka práce „*Ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúce, okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.*“. Toto obmedzenie sa teda netýka ani tak nočnej práce, ale nočných zmien (ide o zmenu, ktorej prevažujúca časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou - § 90 ods. 7 Zákonníka práce).

1.7 Evidencia pracovného času

V § 99 Zákonníka práce sa zamestnávateľovi stanovuje evidenčná povinnosť ohľadom pracovného času, ak ide o zamestnanca v pracovnom pomere. Pri zamestnancovi na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa povinnosť evidencie pracovného času/práce ustanovuje v § 224 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce.

1.7.1 Evidencia pracovného času zamestnanca v pracovnom pomere

1.7.1.1 Evidencia pracovného času podľa § 99 Zákonníka práce

Zamestnávateľ má evidenčnú povinnosť a je povinný viesť:

1. **evidenciu pracovného času** (ide o § 85 a nasl.) - eviduje sa začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu v rámci rozvrhovaného pracovného času (napr. 8:00 do 12:00, 12:30 do 16:00),
2. **evidenciu práce nadčas** (§ 97) - samostatne sa zaeviduje začiatok a koniec časového úseku vykonávania práce nadčas, aby sa odlišila od pracovného času, ktorý je rozvrhovaný,
3. **evidenciunočnej práce** (§ 98) - samostatne sa eviduje, že časový úsek, okrem toho, že sa zaeviduje ako pracovný čas, je aj nočnou prácou - eviduje sa začiatok a koniec nočnej práce; nočná práca sa vykonáva v čase medzi 22:00 a 6:00,

4. **evidencia aktívnej časti pracovnej pohotovosti** (§ 96 ods. 6 - čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas) - samostatne sa zaeviduje aktívna časť pracovnej pohotovosti (začiatok a koniec), aby sa odlíšila od pracovného času, ktorý je rozvrhovaný/práce nadčas,
5. **neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca** (§ 96 ods. 2 - Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas ods. 4 - Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.) - samostatne sa zaeviduje neaktívna časť pracovnej pohotovosti (jej začiatok a koniec).

Zákonník práce priamo nestanovuje, že evidencia sa musí robiť písomne (v princípe sa evidencia pracovného času má viesť tak, aby bola preukázateľná, takže do úvahy pripadá len písomná alebo elektronická podoba). Evidencia sa teda môže sa robiť aj elektronicky cez informačný systém (na základe použitia čipových kariet zamestnancami). V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že kľúčovou je súčinnosť zamestnanca. V súčasnosti sa v praxi postupuje tak, že evidenciu príchodu už nerobí zamestnávateľ alebo vedúci zamestnanec, ale svoju prítomnosť na pracovisku z hľadiska pracovného času si zamestnanec zaeviduje sám. Zamestnávateľ v tejto súvislosti môže vydať pokyn (a to aj cez pracovný poriadok, či vnútorný predpis), že zamestnanec je povinný zaevidovať svoj príchod do práce/začiatok vykonávania práce a odchod z práce/koniec vykonávania práce, apod. To sa týka aj začatia čerpania prestávky v práci /keďže koniec úseku práce by sa mal zaevidovať, z evidencie pracovného času by malo vyplývať, kedy bola zamestnancovi poskytnutá prestávka v práci/.

Za evidenciu pracovného času, ako výsledok voči kontrolným orgánom, je zodpovedný zamestnávateľ, a teda je vhodné nastaviť aj proces kontroly a schvaľovania tejto evidencie. Zároveň je potrebné poznamenať, že je aj rozdiel medzi príchodom na pracovisko a začiatkom vykonávania práce (v mnohých prípadoch to dnes zamestnávateľa spájajú).

1.7.1.2 Evidencia dochádzky zamestnanca

Okrem evidencie pracovného času, zamestnávateľa pre svoje účely (zákon to priamo neukladá) vedú aj **evidenciu dochádzky** ako takej, kde zamestnávateľ eviduje: napr. 1) deň/čas keď zamestnanec pracoval, 2) keď mal dovolenku, 3) čerpal náhradné voľno, 4) prekážku v práci (vyšetrenie, pohreb, PN, atď.), 5) mal neospravedlnenú prekážku v práci, apod., teda skutočnosti, ktoré vyplývajú z iných ustanovení Zákonníka práce. Povinnosť ani rozsah šírky takejto evidencie Zákonník práce nestanovuje, avšak evidenciu iných skutočností než je evidencia pracovného času (§ 99) zamestnávateľ eviduje

buď pre svoje potreby alebo z hľadiska potrieb vyvolávaných inými ustanoveniami Zákonníka práce alebo iných predpisov (napr. musí viesť evidenciu tak, aby pri skončení pracovného pomeru mohol vydať potvrdenie o zamestnaní - § 75 Zákonníka práce, aby mohol urobiť vyúčtovanie mzdy - § 130 ods. 5 Zákonníka práce, atď.).

1.7.1.3 Evidencia príchodu zamestnanca do objektu zamestnávateľa

Zamestnávateľ môže sledovať aj príchod na pracovisko/do areálu zamestnávateľa (ktorý sa automaticky nezhoduje so začatím vykonávania práce), napr. pre účely kontroly pohybu osôb v objekte zamestnávateľa.

1.7.1.4 Evidencia pri konte pracovného času

Osobitné pravidlá pre evidenciu obsahuje § 87a ods. 4 Zákonníka práce **pri konte pracovného času**. Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času. Na účte konta pracovného času zamestnávateľ eviduje:

1. **rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca**

Príklad: +/- v konkrétnych týždňoch (poprípade si vedie aj celkový rozdielový účet, aby vedel celkový kladný, či záporný zostatok konta, prípadne samostatne kladný a záporný účet).

2. **rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy (podľa § 87a ods. 3 Zákonníka práce) a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.**

Príklad: +/- podľa odpracovaných hodín/hodín v mesiacoch

1.7.1.5 Miesto vedenia evidencie pracovného času počas dočasného pridelenia

V § 99 ods. 2 Zákonníka práce (účinnom od 1.3.2015) sa spresňuje, na **ktorom mieste sa vedie evidencia pracovného času počas dočasného pridelenia**. U dočasne pridelených zamestnancov sa evidencia pracovného času musí počas dočasného pridelenia viesť **v mieste výkonu práce (počas dočasného pridelenia)** – t.j. tam, kde sa práca spravidla skutočne vykonáva. Technické zabezpečenie, napr. kde sa evidencia umiestni, či možno použiť napr. elektronický systém užívateľského zamestnávateľa je už na dohode zamestnávateľa/agentúry dočasného zamestnávania a užívateľského zamestnávateľa.

1.7.1.6 Zavedenie dochádzkového systému založeného na odtlačkoch prstov

Zamestnávateľa používajú dochádzkové systémy, a to nielen pre vlastné účely, ale aj preto, že im to stanovuje zákon (§ 99 Zákonníka práce). V praxi sa rieši, akým spôsobomsa možno identifikovať, či pri prihlásení sa a odhlásení sa z dochádzkového systému ide skutočne o zamestnanca, ktorý sa prihlásil, alebo odhlásil. Jedným z diskutovaných problémov je evidencia dochádzky cez odtlačok prstov ako jedinečného identifikátora konkrétneho zamestnanca.

Ochranu osobných údajov upravuje zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (nahradil zákon č. 428/2012 Z. z.).

Podľa § 4 ods. 3 písm. f) **biometrickým údajom** je osobný údaj fyzickej osoby označujúci jej biologickú alebo fyziologickú vlastnosť alebo charakteristiku, na základe ktorej je jednoznačne a nezameniteľne určiteľná; **biometrickým údajom je najmä odtlačok prsta, odtlačok dlane, analýza deoxyribonukleovej kyseliny,**

Podľa § 13 ods. 5 prevádzkovateľ **je oprávnený spracúvať biometrické údaje len** vtedy, **ak je to primerané účelu spracúvania a nevyhnutné na jeho dosiahnutie a ak**

- a) to prevádzkovateľovi vyplýva výslovne zo zákona,
- b) dotknutá osoba dala na spracúvanie písomný alebo inak hodnoverne preukázateľný súhlas.
- c) spracúvanie osobných údajov je nevyhnutné na plnenie zmluvy podľa § 10 ods. 3 písm. b), **alebo**
- d) spracúvanie osobných údajov je nevyhnutné na účely podľa § 10 ods. 3 písm. g). (§ 10 ods. 3 písm. g): spracúvanie osobných údajov je nevyhnutné na ochranu práv a právom chránených záujmov prevádzkovateľa alebo tretej strany, najmä osobné údaje spracúvané v rámci ochrany majetku, finančných alebo iných záujmov prevádzkovateľa a osobné údaje spracúvané na zabezpečenie bezpečnosti prevádzkovateľa prostredníctvom kamier alebo obdobných systémov; to neplatí, ak pri takomto spracúvaní osobných údajov prevažujú základné práva a slobody dotknutej osoby, ktoré podliehajú ochrane podľa tohto zákona.)

Podľa § 13 ods. 6 „**Primeranosť, nevyhnutnosť a právny základ spracúvania biometrických údajov podľa odseku 5 písm. b) až d) posudzuje úrad v konaní podľa § 37 až 39.**“ (pozn. § 37 až 39 zákona – osobitná registrácia informačného systému)

Z tohto hľadiska Úrad na ochranu osobných údajov **rozhodne**, či prevádzkovateľ informačného systému môže zbierať o zamestnancoch biometrické údaje, pričom úrad posúdi primeranosť, nevyhnutnosť a právny základ spracovania.

V minulosti Úrad nepovoľoval (a zakazoval spracovanie biometrických údajov zamestnancov). Výnimka bola v prípade citlivých, osobitne chránených objektov, vyhradených priestorov alebo prístupu do technických zariadení, či prístrojov s vysokou mierou rizika (napr. jadrová elektrárňa, bankové trezory).

Zamestnávateľ teda **nesmie** viesť evidenciu dochádzky na základe biometrických údajov. Uvedené by musel povoliť Úrad na ochranu osobných údajov (a museli by byť splnené podmienky, že je to primerané účelu spracúvania a nevyhnutné na jeho dosiahnutie, atď.)

1.7.2 Evidencia pracovného času a evidencia vykonanej práce u zamestnanca vykonávajúceho prácu na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Pri zamestnancovi na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa evidencia pracovného času/práce upravuje v § 224 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce.

1. Dohoda o brigádnickej práci študentov a dohoda o pracovnej činnosti

Zamestnávateľ vedie **evidenciu pracovného času** tak, aby bol **zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.**

Príklad: V danom prípade zamestnávateľ vyznačí začiatok a koniec časového úseku, kedy sa vykonávala práca (napr. začiatok vykonávania 8:00 – koniec vykonávania 12:00, z dôvodu prestávky, začiatok vykonávania 12:30 - koniec vykonávania 15:00).

2. Dohoda o vykonaní práce

Zamestnávateľ vedie evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce tak, aby **v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.**

Príklad: V danom prípade zamestnávateľ (ktorý uvedené môže požadovať od zamestnanca) zaeviduje rozsah práce, ktorá sa vykonala v určitý deň (napr. 9.1. - 4 hodiny).

1.8 Pokuty za porušenie ustanovení o pracovnom čase

Otázky pokút upravuje § 19 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce (ods. 1 - inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ods. 2 - uloží pokutu). Podľa § 19 ods. 2 písm. b) Inšpektorát práce uloží pokutu zamestnávateľovi ... za

1. **závažné porušenie povinností** vyplývajúcich z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) od 1 000 eur do 200 000 eur,
2. nesplnenie povinnosti uloženej opatrením podľa § 12 ods. 2 písm. b) až i) od 300 eur do 100 000 eur.

Podľa § 19 ods. 3 Závažné porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) je

- a) **nedodržanie podmienok ustanovených pre pracovný čas a dobu odpočinku** pri výkone prác zaradených orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu,^{3b)} (pozn. § 31 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.)

- b) **presiahnutie odpracovaného času nad rozsah pracovného času uvedeného v evidencii pracovného času vedenej zamestnávateľom^{25b)}** (pozn. § 224 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce) o viac ako 10 % najmenej však o 30 minút v jednom dni pri práci vykonávanej na základe dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti, ...

1.9 Pracovný čas v doprave (cestná doprava a pravidelná osobná doprava)

Okrem Zákonníka práce možno identifikovať aj odvetvovú právnu úpravu pracovného času – pracovný čas v doprave. V prípade otázky pracovného času zamestnanca v doprave je dôležité, o akého zamestnanca ide, **t.j. či spadá pod rozsah zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave alebo nie** (ak nie, vzťahuje sa na neho Zákonník práce) a zároveň je dôležité, o akú cestu vozidla ide (tu sa posúdi, či bude spadať do režimu nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85 alebo Európskej dohody o práci osádok vozidiel v medzinárodnej cestnej doprave (AETR) z 1. júla 1970 vyhlásená vyhláškou ministra zahraničných vecí č. 108/1976 Zb. v znení zmeny vyhlásenej vyhláškou č. 82/1984 Zb.

1.9.1 Právna úprava Európskej únie a medzinárodná zmluva v cestnej doprave

Otázku pracovného času v doprave vo všeobecnosti upravuje nariadenie 561/2006, kde sa v čl. 1 vymedzuje, na koho sa vzťahuje toto nariadenie.

1.9.1.1 Osobný rozsah aplikácie nariadenia 561/2006

Toto nariadenie sa vzťahuje na cestnú dopravu:

- tovaru, kde maximálna prípustná hmotnosť vozidla, vrátane každého prívesu alebo návesu, je vyššia ako 3,5 tony, alebo
- osôb vozidlami skonštruovanými alebo trvalo prispôbenými na prepravu viac ako deviatich osôb, vrátane vodiča, ktoré sú určené na tieto účely.

Nariadenie následne vymedzuje aj jednotlivé pojmy:

- cestná doprava je akákoľvek cesta vykonávaná celkom alebo čiastočne po verejných cestách naloženým alebo nenaloženým vozidlom, ktoré sa používa na prepravu osôb alebo tovaru;
- vozidlo je každé motorové vozidlo, ťahač, príves alebo náves alebo kombinácia týchto vozidiel, ktoré sú vymedzené takto:

- motorové vozidlo je každé vozidlo s vlastným pohonom, ktoré sa pohybuje po ceste, okrem vozidiel pohybujúcich sa trvalo po koľajniciach, ktoré sa bežne používa na prepravu osôb alebo tovaru,
- ťaháč je každé vozidlo s vlastným pohonom, ktoré sa pohybuje po ceste, okrem vozidiel pohybujúcich sa trvalo po koľajniciach, ktoré je špeciálne určené na ťahanie, tlačenie alebo premiestňovanie prívesov, návesov, nástrojov alebo strojov,
- príves je akékoľvek vozidlo určené na pripojenie k motorovému vozidlu alebo ťahaču,
- náves je príves bez prednej nápravy pripájaný tak, že podstatnú časť jeho hmotnosti a hmotnosti jeho nákladu nesie ťahač alebo motorové vozidlo;
- maximálna prípustná hmotnosť je maximálna povolená pohotovostná hmotnosť plne naloženého vozidla;
- vodič je každá osoba, ktorá vedie vozidlo, hoci aj krátky čas, alebo ktorá sa prepravuje vo vozidle v rámci svojich povinností, aby bola v prípade potreby k dispozícii viesť vozidlo;
- pravidelná osobná doprava je vnútroštátna a medzinárodná doprava v zmysle článku 2 nariadenia Rady (EHS) č. 684/92 zo 16. marca 1992 o spoločných pravidlách pre medzinárodnú prepravu osôb autokarmi a autobusmi,
- dopravný podnik je akákoľvek fyzická osoba, akákoľvek právnická osoba, akékoľvek združenie alebo skupina osôb bez právnej subjektivity, zisková alebo nezisková, alebo akýkoľvek úradný orgán s vlastnou právnou subjektivitou alebo bez nej, alebo závislý od orgánu majúceho takúto subjektivitu, ktorý sa zaoberá cestnou dopravou v prenájme, alebo za úhradu, alebo na vlastný účet.

Čl. 3 ods. 2 vymedzuje situácie, na ktoré sa nariadenie nevzťahuje : napr. na cestnú dopravu vykonávanú vozidlami používanými v pravidelnej osobnej doprave, pri ktorých trasa linky nepresahuje 50 kilometrov (v danom prípade sa teda bude aplikovať zákon č. 462/2007 Z. z. a ustanovenia § 25 a nasl., ak ide o osoby spadajúce pod tento zákon).

1.9.1.2 Vzťah nariadenia 561/2006 a smernice 2002/15/ES

Osoby spadajúce do rozsahu nariadenia sa musia riadiť týmto nariadením, ktoré sa aplikuje priamo. V nadväznosti na to sa bude aplikovať aj smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES z 11. marca 2002 o organizácii pracovného času osôb vykonávajúcich mobilné činnosti v cestnej doprave, ktorá dopĺňa toto nariadenie a je už transponovaná v zákone č. 462/2007 Z. z. V tejto súvislosti podľa čl. 1 ods. 4 smernice 2002/15/ES táto smernica dopĺňa ustanovenia nariadenia (EHS) č. 3820/85 (dnes 561/2006) a prípadne dohody AETR, ktoré majú prednosť pred relevantnými ustanoveniami tejto smernice.

1.9.1.3 Územný rozsah aplikácie nariadenia

Nariadenie sa aplikuje v kontexte cestnej dopravy štátov EÚ, EHP (Lichtenštajnsko, Island, Nórsko) a Švajčiarsko. Podľa čl. 2 ods. 2 nariadenia toto nariadenie sa bez ohľadu na krajinu evidencie vozidla vzťahuje na cestnú dopravu vykonávanú:

- a) výhradne v rámci Spoločenstva /pozn. dnes EÚ/ alebo
- b) medzi Spoločenstvom /EÚ/, Švajčiarskom a krajinami, ktoré sú zmluvnými stranami Dohody o Európskom hospodárskom priestore.

Čl. 2 ods. 3 vymedzuje pôsobenie tzv. dohody AETR, táto dohoda sa namiesto tohto nariadenia vzťahuje na medzinárodnú cestnú dopravu vykonávanú čiastočne mimo oblastí uvedených v čl. 2 ods. 2 pre:

- a) vozidlá evidované v Spoločenstve /EÚ/ alebo v krajinách, ktoré sú zmluvnými stranami AETR, na celý úsek cesty;
- b) vozidlá evidované v tretej krajine, ktorá nie je zmluvnou stranou AETR, len na časť cesty prebiehajúcu na území Spoločenstva /EÚ/ alebo krajín, ktoré sú zmluvnými stranami AETR.

1.9.1.4 Čas jazdy a doba jazdy

Nariadenie (čl. 6) upravuje, ako dlho môže osoba-vodič jazdiť počas dňa, týždňa a dvoch týždňov.

Čas jazdy je trvanie vedenia vozidla zaznamenané:

- automaticky alebo poloautomaticky záznamovým zariadením, ako je vymedzené v prílohe I a v prílohe IB k nariadeniu (EHS) č. 3821/85, alebo
- ručne, ako je požadované v článku 16 ods. 2 nariadenia (EHS) č. 3821/85.

Doba jazdy je súhrnný čas jazdy, odkedy vodič začal viesť vozidlo po dobe odpočinku (čl. 8 pozn. denný/týždenný) alebo prestávke (čl. 7), až kým nezačne čerpať dobu odpočinku (čl. 8 pozn. denný/týždenný) alebo prestávku (čl. 8). Doba jazdy môže byť nepretržitá alebo rozdelená.

Príklad: Doba jazdy začne o 13 hodine po prestávke a trvá do 17 hodiny (ďalšia prestávka alebo denný odpočinok alebo týždenný odpočinok).

Nariadenie následne ustanovuje limity pre denný čas jazdy a týždenný čas jazdy. Denné a týždenné časy jazdy zahŕňajú všetky časy jazdy na území Spoločenstva (EÚ) alebo tretej krajiny.

Denný čas jazdy a maximálna dĺžka denného času jazdy

Denný čas jazdy je celkový súhrnný čas jazdy:

- medzi koncom jednej doby denného odpočinku a začiatkom nasledujúcej doby denného odpočinku alebo
- medzi dobou denného odpočinku a dobou týždenného odpočinku.

Denný čas jazdy nesmie presiahnuť 9 hodín (čl. 6 ods. 1).

Príklad: Keďže ide o súhrn dôb jász v rámci dňa, spočítavajú sa jednotlivé úseky jazdy (spolu nemôžu presiahnuť 9h, pri predĺžení 10h), napr. od 8:00 do 12:00 a od 12:45 do 17:15. Počítané to je od konca dennej doby odpočinku do nasledujúcej doby odpočinku, či už dennej alebo týždennej.

Predĺženie denného času jazdy

Denný čas jazdy sa môže predĺžiť na najviac 10 hodín nie častejšie, ako dvakrát za týždeň.

Príklad: V rámci týždňa, čo je podľa nariadenia čas od pondelka 0:00 do nedele 24:00, možno v najviac dva dni predĺžiť denný čas jazdy z 9 hodín na najviac 10 hodín. Napr. pondelok - 9h, utorok - 10h, streda - 10h, štvrtok - 9h, piatok - 7h.

Týždenný čas jazdy a maximálny týždenný pracovný čas

Týždenný čas jazdy je celkový súhrnný čas jazdy počas týždňa. Týždenný čas jazdy nesmie presiahnuť 56 hodín a nesmie spôsobiť prekročenie maximálneho týždenného pracovného času, ako je ustanovený v smernici 2002/15/ES (viď. ďalej zákon č. 462/2007 Z. z.)

Príklad: Ide o spočítanie času jazdy počas týždňa. Týždeň je obdobie od 00.00 hodín v pondelok do 24.00 hodín v nedeľu. V rámci neho nemôže byť čas jazdy dlhší ako 56 hodín, zároveň nemožno presiahnuť ani maximálnu dĺžku týždenného pracovného času (do pracovného času sa započítavajú aj ďalšie úseky času, napr. pracovná pohotovosť na pracovisku - viď. ďalej). Napr. pondelok - 9h, utorok - 10h, streda - 10h, štvrtok - 9h, piatok - 9h, sobota - 9h.

Celkový súhrnný čas jazdy

Celkový súhrnný čas jazdy počas dvoch po sebe idúcich týždňov nesmie presiahnuť 90 hodín.

Príklad: To znamená, že za dva týždne nie je možné najazdiť 112 hodín, ale len 90 hodín, napr. prvý týždeň 56 hodín a druhý týždeň 34 hodín.

Ako inú prácu vodič zaznamená:

- všetok čas strávený podľa článku 4 písm. e) [Iná práca sú všetky činnosti vymedzené ako pracovný čas v článku 3 písm. a) smernice 2002/15/ES okrem „jazdy“, vrátane každej práce, vykonávanej pre rovnakého alebo iného zamestnávateľa v odvetví dopravy alebo mimo neho],
- ako aj akýkoľvek čas strávený vedením vozidla používaného na komerčnú dopravu, ktorá nepatrí do rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia a zaznamená všetky doby pohotovosti v zmysle článku 15 ods. 3 písm. c) nariadenia (EHS) č. 3821/85 od svojej poslednej doby denného alebo týždenného odpočinku.

Tieto záznamy sa vedú buď ručne na záznamovom liste, na výtlacku, alebo pomocou ovládačov na manuálne vkladanie údajov na záznamovom zariadení.

V tomto prípade sa teda zaevidujú aj časy, ktoré sú pracovným časom, ale nie priamo časom jazdy (toto vymedzuje zákon č. 462/2007 Z. z. - viď ďalej).

1.9.1.5 Prestávka

Prestávka je každý časový úsek, počas ktorého vodič nesmie viesť vozidlo ani vykonávať žiadnu inú prácu a ktorý sa využíva výlučne na regeneráciu. Nariadenie v čl. 7 vymedzuje otázku minimálnych prestávok.

Minimálny rozsah prestávky

Vodič má po štyroch a pol hodinách jazdy neprerušovanú prestávku trvajúcu najmenej štyridsaťpäť minút, ak nezačína čerpať dobu odpočinku.

Príklad: Pri dennom čase jazdy 9 h vodič odjazdí čas od 8h do 12:30, následne má prestávku do 13:15 a pokračuje do 17:45 (pričom následne, ak by išlo predĺžený čas jazdy na 10h, by musel mať prestávku 45 min, alebo ak by nešlo o predĺžený čas jazdy, by čerpal denný, resp. týždenný odpočinok).

Nahradenie prestávky

Vyššie uvedená prestávka v rozsahu 45 minút sa môže nahradiť prestávkou trvajúcou najmenej 15 minút, po ktorej nasleduje prestávka trvajúca najmenej 30 minút, pričom každá je rozložená tak, aby boli splnené ustanovenia čl. 7 prvého odseku (t.j. že za úsek 4 a pol hodiny patrí prestávka v práci 45 minút).

Príklad: Vodič odjazdí 2 a pol hodiny, bude mať prestávku 30 minút, následne odjazdí 2 hodiny a bude mať prestávku 15 minút (spolu za 4,5 hodiny je to prestávka 45 minút).

1.9.1.6 Odpočinok

Odpočinok je akýkoľvek neprerušovaný časový úsek, počas ktorého môže vodič voľne disponovať svojím časom. Nariadenie (čl. 8) upravuje aj otázku odpočinku po práci (tzv. denný odpočinok) a v rámci týždňa (tzv. týždenný odpočinok).

Denný odpočinok

Doba denného odpočinku je akákoľvek denná doba, počas ktorej môže vodič voľne disponovať svojím časom, a zahŕňa „dobu pravidelného denného odpočinku“ a „dobu skráteného denného odpočinku“.

Doba pravidelného denného odpočinku je:

- akákoľvek doba odpočinku trvajúca najmenej 11 hodín,
- prípadne sa táto doba pravidelného denného odpočinku môže čerpať v dvoch dobách, z ktorých prvá musí byť neprerušovaný časový úsek trvajúci najmenej 3 hodiny a druhá musí byť neprerušovaný časový úsek trvajúci najmenej 9 hodín.

Príklad: Ide o situáciu, keď vodič po dennej jazde musí odpočívať určitý počet hodín, a to najmenej 11. Napríklad od 20h večer do 7h ráno. Nariadenie umožňuje aj jeho čerpanie v dvoch dobách, pričom prvý úsek musí vždy najmenej 3h a druhý úsek najmenej 9h (spolu 12h).

Doba skráteného denného odpočinku je akákoľvek doba odpočinku trvajúca najmenej 9 hodín, avšak menej ako 11 hodín.

Príklad: Ide o situáciu, keď vodič po dennej jazde musí odpočívať určitý počet hodín, a to najmenej 9. Napríklad od 20 hodiny večer do 5 h ráno.

Vedenie vozidla viacerými osobami

Vodič, podieľajúci sa na vedení vozidla viacerými osobami, musí čerpať do 30 hodín od ukončenia doby denného odpočinku alebo doby týždenného odpočinku novú dobu denného odpočinku trvajúcu najmenej 9 hodín.

Príklad: Posudzované obdobie je 30 hodín od skončenia denného odpočinku/týždenného odpočinku. V rámci nich sa musí čerpať nová doba odpočinku (11h, resp. 9h).

Týždenný odpočinok

Doba týždenného odpočinku je časový úsek jedného týždňa (Týždeň je obdobie od 00.00 hodín v pondelok do 24.00 hodín v nedeľu), počas ktorého môže vodič voľne disponovať svojím časom a zahŕňa „dobu pravidelného týždenného odpočinku“ a „dobu skráteného týždenného odpočinku“.

Doba pravidelného týždenného odpočinku je akákoľvek doba odpočinku trvajúca najmenej 45 hodín.

Príklad: Zamestnanec skončí jazdu v piatok o 20h a následne musí mať neprerušovaných 45 hodín odpočinku. Najskôr teda môže vyraziť v nedeľu o 17h.

Doba skráteného týždenného odpočinku je akákoľvek doba odpočinku trvajúca menej ako 45 hodín, ktorá sa môže, pokiaľ článok 8 ods. 6 (pozn. čerpanie dôb odpočinku v dvoch týždňoch) neustanovuje inak, skrátiť na najmenej 24 po sebe idúcich hodín.

Príklad: Zamestnanec skončí jazdu v piatok o 20h a následne musí mať neprerušovaných 24 hodín odpočinku. Najskôr teda môže vyraziť v sobotu o 20h (pozn. za podmienok neprekročenia týždenného/dvojtýždenného času jazdy a maximálneho týždenného pracovného času).

Nariadenie ustanovuje v čl. 8 ods. 1, že vodič čerpá denné a týždenné doby odpočinku (a následne upravuje, akým spôsobom).

V priebehu každých 24 hodín po ukončení predchádzajúcej doby denného odpočinku alebo doby týždenného odpočinku vodič čerpá novú dobu denného odpočinku (prvý odsek čl. 8 ods. 2).

Príklad: Doba denného odpočinku skončila o 6:00, tzn. v priebehu 24 hodín (počítaných od 6:00) je potrebné čerpať novú dobu denného odpočinku (jej rozsah sa určí na základe vyššie uvedených kritérií - 9/11h). Ak vodič čerpá novú dobu odpočinku, po jej skončení začína nové obdobie 24 hodín.

Ak časť doby denného odpočinku, zahrnutej v období 24 hodín, je aspoň 9 hodín, avšak menej ako 11 hodín, potom sa predmetná doba denného odpočinku považuje za dobu skráteného denného odpočinku (druhý odsek čl. 8 ods. 2). Vodič môže mať najviac tri skrátené doby denného odpočinku v období medzi ľubovoľnými dvoma dobami týždenného odpočinku (čl. 8 ods. 4). Doba denného odpočinku sa môže predĺžiť na dobu pravidelného týždenného odpočinku alebo na dobu skráteného týždenného odpočinku (čl. 8 ods. 3) - tzn., že sa spojí (nasledujú po sebe) denný odpočinok a pravidelný týždenný odpočinok alebo skrátený týždenný odpočinok.

Príklad: Týždenný čas odpočinku sa skončí napr. v pondelok o 6:00 a začne prvých 24 hodín, v rámci nich sa vyčerpá denný odpočinok 9h, následne začne plynúť ďalších 24 hodín, kde sa zoberie odpočinok 9h, následne začne plynúť ďalších 24 hodín, kde sa zoberie odpočinok 9h. Následne začne plynúť ďalších 24 hodín, kde sa už nemôže skrátiť odpočinok na 9 hodín (keďže sa ešte nečerpá týždenný odpočinok). Zároveň platí, že podmienka 11h odpočinku je splnená aj rozdelením najmenej 3h + najmenej 9h odpočinku.

V čl. 8 ods. 6 sa ustanovuje, že v každých dvoch po sebe idúcich týždňoch vodič čerpá najmenej:

- dve doby pravidelného týždenného odpočinku (2x45 hodín) alebo
- jednu dobu pravidelného týždenného odpočinku (1x45 hodín) a jednu dobu skráteného týždenného odpočinku trvajúcu najmenej 24 hodín. Toto skrátenie sa však nahradí primeraným odpočinkom čerpaným vcelku pred ukončením tretieho týždňa nasledujúceho po predmetnom týždni.

Príklad: V prvom týždni sa poskytne skrátený týždenný odpočinok (namiesto 45 hodín, napr. 36 hodín), v druhom týždni sa poskytuje pravidelný týždenný odpočinok (45 hodín) a v treťom týždni pravidelný týždenný odpočinok (45 hodín) a kompenzácia skráteného týždenného odpočinku z prvého týždňa (+9 hodín).

Týždenná doba odpočinku sa začne najneskôr na konci šiestich 24-hodinových období od ukončenia predchádzajúcej doby týždenného odpočinku (t.j. po šiestich 24-hodinových úsekoch, kde je len denný odpočinok, musí byť daný aj týždenný odpočinok).

Každý odpočinok, čerpaný ako náhrada doby skráteného týždenného odpočinku, sa pripočíta k ďalšej dobe odpočinku trvajúcej aspoň deväť hodín (čl. 8 ods. 7). To znamená, že sa iná doba odpočinku a náhrada spájajú do súvislého čerpania.

Ak sa tak vodič rozhodne, môžu sa doby denného odpočinku a doby skráteného týždenného odpočinku, mimo základne, čerpať vo vozidle, pokiaľ je vybavené vhodnými zariadeniami na spanie pre každého vodiča a vozidlo nie je v pohybe (čl. 8 ods. 8).

Doba týždenného odpočinku, ktorá spadá do dvoch týždňov, sa môže započítať do ktoréhokolvek týždňa, nie však do oboch (čl. 8 ods. 9). To znamená, že ak sa začne odpočinok čerpať v nedeľu a končí sa jeho čerpanie v pondelok, započíta sa ako čerpanie len do jedného z týchto dvoch týždňov.

Vodič pôsobiaci v jednotlivjej príležitostnej doprave

(Odchylne od čl. 8 ods. 6) vodič pôsobiaci v jednotlivjej príležitostnej doprave v rámci medzinárodnej prepravy osôb, ktorá je definovaná v nariadení Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1073/2009 z 21. októbra 2009 o spoločných pravidlách prístupu na medzinárodný trh autokarovej a autobusovej dopravy, môže odložiť týždenný odpočinok až o 12 po sebe idúcich 24-hodinových období nasledujúcich po predchádzajúcom pravidelnom čase týždenného odpočinku po splnení týchto podmienok:

- a) doprava sa prevádzkuje nepretržite najmenej 24 hodín v členskom štáte alebo v tretej krajine, na ktorú sa uplatňuje toto nariadenie, pričom ide o inú krajinu ako tú, z ktorej vozidlo, poskytujúce predmetnú dopravu, vyšlo;
- b) po uplatnení tejto výnimky vodič čerpá:
 - i) buď dva časy pravidelného týždenného odpočinku, alebo
 - ii) jeden čas pravidelného týždenného odpočinku a jeden čas skráteného týždenného odpočinku trvajúci najmenej 24 hodín. Toto skrátenie sa však na-

hradí primeraným a nepretržitým časom odpočinku čerpaným vcelku pred ukončením tretieho týždňa nasledujúceho po skončení obdobia, na ktoré sa uplatnila výnimka;

- c) po 1. januári 2014 musí byť vozidlo vybavené záznamovým zariadením v súlade s požiadavkami stanovenými v prílohe I B k nariadeniu (EHS) č. 3821/85 a
- d) po 1. januári 2014, ak vozidlo jazdí v čase od 22.00 do 6.00 hod., musí ho viesť viacero osôb alebo čas jazdy uvedený v článku 7 sa musí skrátiť na tri hodiny.

Vodič, ktorý sprevádza vozidlo prepravované trajektom alebo vlakom

Nariadenie v tomto prípade v čl. 9 upravuje odchýlky od čl. 8.

- 1) Prerušenie odpočinku inými činnosťami: Ak vodič sprevádza vozidlo prepravované trajektom alebo vlakom a čerpá dobu pravidelného denného odpočinku, tento odpočinok sa môže prerušiť inými činnosťami najviac dvakrát, pričom takéto prerušenie celkovo nepresiahne jednu hodinu. Počas tejto doby pravidelného denného odpočinku má vodič prístup k lôžku alebo ležadlu.
- 2) Cestovanie, ktoré nie je odpočinkom: Všetok čas strávený cestovaním na miesto prevzatia vozidla, ktoré patrí do rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia, alebo návratom z tohto miesta, ak sa vozidlo nenachádza v bydlisku vodiča ani v operačnom centre zamestnávateľa, kde má vodič obvykle základňu, sa nepovažuje za odpočinok alebo prestávku za predpokladu, že vodič nie je ani na trajekte, ani vo vlaku a nemá prístup k lôžku alebo ležadlu.
- 3) Iná práca: Všetok čas, ktorý vodič strávi vedením vozidla, ktoré nepatrí do rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia, k vozidlu alebo od vozidla, ktoré patrí do rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia a ktoré sa nenachádza v bydlisku vodiča, ani v operačnom centre zamestnávateľa, kde má vodič obvykle základňu, sa považuje za inú prácu.

1.9.2 Zákon o organizácii pracovného času v doprave

1.9.2.1 Vzťah Zákonníka práce a zákona o organizácii pracovného času v doprave

Pracovnoprávne vzťahy v súkromnej sfére vo všeobecnosti upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, pričom v niektorých prípadoch vid. § 3 Zákonníka práce má ako lex specialis, prednosť právna úprava v inom zákone. Ide o tzv. subsidiárnu pôsobnosť Zákonníka práce. Takto subsidiárne sa aplikuje Zákonník práce aj na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave (§ 3 ods. 2). Podľa § 3 ods. 2 Zákonníka práce, „pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“ Ide o zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave ... Jedným z predmetov uvedeného zákona (§ 1) je úprava minimálnych požiadaviek na organizáciu pracovného času v doprave.

Zároveň podľa § 1 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z. z., ak tento zákon neustanovuje inak, vzťahuje sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave Zákonník práce. V tejto súvislosti bude platiť nasledovné:

- 1) ak je otázka upravená v zákone č. 462/2007 Z. z. (resp. v nariadení alebo dohode AETR, na ktorú odkazuje tento zákon), má/majú prednosť pred aplikáciou Zákonníka práce; zároveň tento zákon môže na niektorú otázku aj vylúčiť aplikáciu Zákonníka práce,
- 2) ak nejaká otázka nie je upravená v zákone č. 462/2007 Z. z. (ani odkazom na nariadenie alebo dohodu AETR), (a zároveň týmto zákonom nebola vylúčená aplikácia Zákonníka práce), aplikuje sa Zákonník práce.

Zároveň na osoby-zamestnancov, ktorí nespádajú do rámca zákona č. 462/2007 Z. z. sa bude v plnom rozsahu vzťahovať Zákonník práce

1.9.2.2 Osobný rozsah zákona o organizácii pracovného času v doprave - zamestnanec v doprave

Osobný predmet zákona je daný cez rozsah subjektov, na ktorý sa vzťahuje - zamestnanec v doprave. Tento pojem vymedzuje § 3 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z. z. (spadá sem napr. aj mobilný zamestnanec). Mobilný zamestnanec, na účely tohto zákona, je zamestnanec v doprave, ktorý ako člen cestujúceho personálu poskytuje služby cestujúcim, alebo prepravuje tovar po ceste, na dráhe alebo na vnútrozemských vodných cestách a člen posádky lietadla, ktorého zamestnáva letecká spoločnosť so sídlom v členskom štáte Európskej únie alebo v zmluvnom štáte Európskeho hospodárskeho priestoru.

1.9.2.3 Vzťah k dojednaniam so zástupcami zamestnancov

Ustanovenia o 1) maximálnom pracovnom čase, o 2) maximálnom čase pracovnej pohotovosti, o 3) prestávkach v práci a o 4) minimálnych dobách odpočinku sa nepoužijú, ak dohody medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov upravujú pre zamestnancov v doprave priaznivejšie podmienky organizácie pracovného času z hľadiska bezpečnosti a ochrany ich zdravia pri práci (§ 2 ods. 7 zákona).

1.9.2.4 Pracovný čas v doprave

1.9.2.4.1 Maximálny pracovný čas – všeobecná úprava

Túto otázku upravuje § 3 zákona.

Započítanie a nezapočítanie času do pracovného času

Do pracovného času zamestnanca v doprave sa nezapočítava /pozn. ak nie je ustanovuje inak/

- a) čas potrebný na cestu z bydliska na pracovisko a späť,

- b) čas prestávok v práci,
- c) doba odpočinku,
- d) čas pracovnej pohotovosti /napr. zákon ustanovuje aj odchýlky/.

Do pracovného času sa započítava čas režijnej cesty.

Maximálny pracovný čas v týždni v priemere pri rozvrhovaní pracovného času

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť zamestnancovi v doprave pracovný čas v týždni (ďalej len „týždenný pracovný čas“) tak, aby nepresiahol 60 hodín.

Ide teda doplnenie ustanovení nariadenia 561/2006, ktoré stanovuje maximálne doby jazdy. Tu sa stanovuje maximálny pracovný čas (započítanie času do pracovného času je širšie), ktorý v žiadnom týždni nemôže presiahnuť 60 hodín. /V porovnaní so Zákonníkom práce tento zákon ustanovuje maximálny počet hodín pracovného času, ktorý zamestnanec môže odpracovať – Zákonník práce neustanovuje takéto obmedzenie/.

Oznamovacia povinnosť vo väzbe na rozvrhovanie pracovného času

- 1) všeobecná povinnosť: Zamestnávateľ je povinný rozvrhnutie pracovného času zamestnancovi oznámiť najmenej týždeň vopred (v Zákonníku práce sa v podobnom ustanovení - § 90 ods. 9 Zákonníka práce ustanovuje, že „Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.“).
- 2) oznámenie u dispozičného zamestnanca: Podmienky rozvrhnutia pracovného času zamestnancovi v doprave, ktorému zamestnávateľ nemôže najmenej týždeň vopred oznámiť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času s platnosťou najmenej na jeden týždeň (ďalej len „dispozičný zamestnanec“), určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode s dispozičným zamestnancom.

Priemerný týždenný pracovný čas

Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca v doprave, vrátane nadčasov, nesmie byť dlhší ako 48 hodín počas štyroch po sebe nasledujúcich mesiacoch /pozn. to platí, ak zákon neustanovuje inde inak/.

Príklad: Ustanovenie vychádza z priemeru, ktorý sa sleduje za najviac 4 mesiace a tento priemer je najviac 48 hodín týždenne, do čoho sa počíta aj práca nadčas, t.j. v jednotlivých týždňoch môže byť výkon práce aj dlhší v rámci maximálnych limitov – maximálny týždenný pracovný čas a maximálna doba jazdy.

Maximálna dĺžka priemerného pracovného času pri výkone nočnej práce

Ak zamestnanec v doprave vykonáva nočnú prácu, priemerný pracovný čas nesmie presiahnuť desať hodín za 24 hodín počas šiestich po sebe nasledujúcich mesiacoch. Pri výpočte priemernej dĺžky pracovného času sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa, t.j. prepočítava sa, ako by zamestnanec pracoval 5 dní v týždni, hoci tak nemusí pracovať.

Delenie pracovnej zmeny

Zamestnávateľ môže rozdeliť pracovnú zmenu zamestnanca v doprave

- na dve časti - po dohode so zástupcami zamestnancov,
- najviac na tri časti - po dohode so zamestnancom v doprave.

Príklad: Doba jazdy (ako aj pracovný čas) sa rozdelí, napr. na úseky 8:00 - 10:00, 12:00 - 14:00 a 16:00 - 18:00.

Prerušenie pracovného času v osobitnom prípade

Ak nastane nepredvídateľná okolnosť v doprave, najmä nepriaznivá poveternostná situácia, nehoda alebo iná mimoriadna okolnosť, zamestnávateľ môže predĺžiť pracovný čas podľa § 3 ods. 1 (t.j. nad limit 60 hodín v týždni) až na čas trvania ohrozenia bezpečnosti vozidla alebo plavidla, posádky, cestujúcich alebo prepravovaného nákladu.

Prestávka v práci pri prácach, ktoré nemožno prerušiť

Ak ide o práce, ktoré nemožno z preukázateľných objektívnych technických alebo organizačných dôvodov prerušiť, musí sa zamestnancovi v doprave, aj bez prerušenia prevádzky, zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Tento čas je súčasťou pracovného času.

1.9.2.4.2 Pracovný čas v cestnej doprave

Ustanovenia o cestnej doprave obsahujú § 6 až 10 zákona, pričom sa určuje osobný rozsah aplikácie ustanovení § 7 až § 10 zákona. V § 7 ods. 1 zákona sa ustanovuje, že ak ďalej nie je ustanovené inak, na mobilných zamestnancov v cestnej doprave sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, t.j. vo veciach neupravených v tejto časti sa bude aplikovať prvá časť zákona.

Osobný rozsah pravidiel o cestnej doprave

Ustanovenia § 7 až 10 zákona sa vzťahujú na osoby vykonávajúce mobilné činnosti v cestnej doprave (ak nie je ustanovené inak).

Osoby vykonávajúce mobilné činnosti v cestnej doprave na účely zákona č. 462/2007 Z. z. sú:

- a) mobilní zamestnanci v cestnej doprave zamestnaní v dopravných podnikoch vykonávajúcich cestnú dopravu, na ktorú sa vzťahujú osobitné predpisy - nariadenie č. 561/2006, Nariadenie Rady (EHS) č. 3821/85 z 20. decembra 1985 o záznamovom zariadení v cestnej doprave / alebo medzinárodná dohoda - Európska dohoda o práci osádok vozidiel v medzinárodnej cestnej doprave (AETR),
- b) samostatne zárobkovo činní vodiči.

Mobilní zamestnanci v cestnej doprave na účely tohto zákona sú: vodiči a ďalší členovia cestujúceho personálu, ktorí vykonávajú dopravné činnosti v cestnej doprave pre zamestnávateľa v pracovnom pomere.

Vzťah zákona o organizácii pracovného času v cestnej doprave a nariadenia 561/2006, resp. dohody AETR vo vzťahu k zamestnancom v cestnej doprave

- Z hľadiska rozdelenia pôsobnosti § 6 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z. z. ustanovuje, že:
- pravidlá o časoch jazdy, o prestávkach v práci a o dobách odpočinku vodičov a o zaznamenávaní týchto časov a dôb - upravuje osobitný predpis - sú ním články 5 až 9 nariadenia č. 561/2006, nariadenie č. 3821/85 a medzinárodná dohoda - Európska dohoda o práci osádok vozidiel v medzinárodnej cestnej doprave (AETR),
 - systém ich kontroly a sankcie - upravuje zákon č. 462/2007 Z. z.

Zároveň sa vymedzuje aj rozsah, v v akom sa vzťahujú pravidlá podľa § 6 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z. z. na zamestnancov v cestnej doprave (t.j. pravidlá o časoch jazdy, o prestávkach v práci a o dobách odpočinku vodičov a o zaznamenávaní týchto časov a dôb vyplývajúce z nariadenia a dohody), a to vo väzbe na rozsah nariadenia č. 561/2006 /dohody AETR. Pravidlá podľa § 6 ods. 2 zákona č. 462/2007 sa vzťahujú na:

- medzinárodnú cestnú dopravu,
- a ak ďalej nie je ustanovené inak, aj na cestnú dopravu na území Slovenskej republiky.

Pravidlá sa nevzťahujú na cestnú dopravu vykonávanú na území Slovenskej republiky vozidlami uvedenými v osobitnom predpise (ide o článok 13 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006).

V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že osobitne je upravená pravidelná osobná doprava v rozsahu podľa § 25 zákona č. 462/2007 Z. z. [výnimka je cez čl. 3 písm. a) nariadenia 561/2006].

Praktikanti a žiaci stredných škôl vykonávajúcich dopravné činnosti.

Ustanovenia o 1) maximálnom pracovnom čase, 2) o prestávkach v práci a 3) o minimálnych dobách odpočinku mobilných zamestnancov v cestnej doprave sa vzťahujú aj na praktikantov a na žiakov stredných škôl vykonávajúcich dopravné činnosti.

Definícia pracovného času mobilného zamestnanca v cestnej doprave

Pracovný čas mobilného zamestnanca v cestnej doprave na účely tohto zákona je čas od začiatku práce do konca práce, počas ktorého je mobilný zamestnanec na pracovisku k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoje funkcie alebo činnosti, a to

- a) čas venovaný dopravným činnostiam a
- b) čas, počas ktorého mobilný zamestnanec nemôže voľne disponovať svojím časom a je nevyhnutné, aby bol na svojom pracovisku pripravený prevziať prácu súvisiacu s úlohami spojenými s jeho službou, najmä čas čakania na nakládku a vykládku, ak jeho predvídateľné trvanie nie je vopred známe z dohôd medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov, z cestovného poriadku, z týždenného rozvrhu práce alebo z pokynov pred odchodom na iné pracovisko, pred začatím dopravných činností alebo pred skutočne začatým časom čakania.

Započítanie do pracovného času

Do pracovného času sa započítava aj (doplnenie vo väzbe na všeobecné započítanie do pracovného času) čas

- a) nastupovania a vystupovania cestujúcich na zastávkach, vrátane obsluhy plošín,
- b) manipulačného posúvania vozidla v obratisku konečnej zastávky a v umyvárni,
- c) čakania počas poruchy vozidla,
- d) iného prevádzkového prerušenia súvislého vedenia vozidla, ak je kratšie ako 15 minút.

Priemerný týždenný pracovný čas

Priemerný týždenný pracovný čas mobilného zamestnanca nesmie presiahnuť 48 hodín. Maximálny týždenný pracovný čas možno predĺžiť až na 60 hodín, ak počas štyroch po sebe nasledujúcich mesiacoch týždenný pracovný čas nepresiahne priemer 48 hodín.

Príklad: Ustanovuje sa tu maximálna dĺžka pracovného času v konkrétnom týždni – najviac 60 hodín, avšak za podmienky, že priemerný týždenný pracovný čas v referenčnej dobe štyri po sebe nasledujúce mesiace (nemusia ísť o kalendárne mesiace, referenčná doba môže začať aj uprostred mesiaca) napr. 1.1. do 30.4., nepresiahne 48 hodín.

1.9.2.4.3 Pracovný čas v pravidelnej osobnej doprave

Pojem pravidelná osobná doprava

Túto otázku upravuje § 25 zákona. Pravidelná osobná doprava na účely tohto zákona je verejná pravidelná doprava vozidlami používanými na prepravu cestujúcich

- a) v autobusovej doprave, ak trasa linky nepresahuje 50 km,
- b) v mestskej autobusovej doprave a
- c) v doprave na mestských električkových dráhach a trolejbusových dráhach.

Na mobilných zamestnancov v pravidelnej osobnej doprave sa vzťahujú:

- ustanovenia prvej časti zákona č. 462/2007 Z. z. („všeobecné pravidlá“)
- ustanovenia druhej časti vzťahujúce sa na mobilných zamestnancov v cestnej doprave okrem § 6 (základné ustanovenia, t.j. nevzťahuje sa na nich ani nariadenie 561/2006 a Dohoda AETR), § 7 ods. 1 (definovanie pojmu mobilný zamestnanec v cestnej doprave) a § 10 (samostatne zárobkovo činné osoby), ak ďalej nie je ustanovené inak.

Maximálny denný pracovný čas vodiča pravidelnej osobnej dopravy

Časom jazdy je súčet časov súvislého vedenia vozidla. Do pracovného času vodiča sa započítava aj čas prerušenia súvislého vedenia vozidla, ak je kratšie ako desať minút. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť denný pracovný čas vodiča pravidelnej osobnej dopravy tak, aby čas jazdy nepresiahol desať hodín za 24 po sebe nasledujúcich hodín.

Príklad: V princípe, v referenčnej dobe 24 po sebe nasledujúcich hodín (počítaná bude od času odpočinku) nesmie čas jazdy presahovať celkový súčet 10 hodín. Napr. jazda začne o 8:00, preruší sa o 12:00, bude pokračovať o 12:45 a preruší sa o 16:45 a bude pokračovať o 17:30 a musí skončiť najneskôr o 19:30 - spolu 10 hodín jazdy.

Maximálny týždenný pracovný čas vodiča – čas jazdy

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť týždenný pracovný čas vodiča tak, aby čas jazdy nepresiahol 48 hodín za týždeň.

Príklad: Z uvedeného vyplýva, že čas jazdy v jednotlivých dňoch môže byť až do 10 hodín, ale ich celkový súčet v týždni nemôže byť viac ako 48 hodín. Napr. pondelok - 10h, utorok - 10h, streda - 10h, štvrtok - 10h, piatok - 8h, spolu 48h.

1.9.2.5 Pracovná pohotovosť

1.9.2.5.1 Pracovná pohotovosť – všeobecné ustanovenia

Definícia pracovnej pohotovosti v doprave

Pracovná pohotovosť v doprave na účely tohto zákona je čas, počas ktorého zamestnanec v doprave nemusí byť na pracovisku, ale je povinný byť zamestnávateľovi k dispozícii, pripravený začať vykonávať prácu na jeho pokyn nad určený týždenný pracovný čas (ak ďalej nie je ustanovené inak).

Ide teda o dispozíciu zamestnávateľovi a pripravenosť začať vykonávať prácu na pokyn zamestnávateľa (t.j. zamestnanec nemôže tento čas plne využívať pre svoje potreby). Zákon nevyžaduje, aby sa vykonávala na pracovisku a výkon práce bude výkonom práce nad určený pracovný čas (ktorý bol určený na príslušný týždeň, ak zákon neustanovuje inak).

Zákon vyžaduje, že tento čas (t.j. kedy má byť zamestnanec v pohotovosti) a jeho predpokladané trvanie (t.j. ako dlho) musí zamestnanec v doprave poznať vopred, najmä na základe rozvrhu pracovných zmien alebo podľa cestovného poriadku.

Časom pracovnej pohotovosti v rámci pracovnej zmeny nie je čas prestávok v práci a doba odpočinku.

Započítanie pracovnej pohotovosti do pracovného času

Do pracovného času sa započítava:

- čas pracovnej pohotovosti, počas ktorého zamestnanec v doprave podľa požiadaviek zamestnávateľa vykonáva prácu (pozn. v tomto prípade je jedno, či na pracovisku alebo nie) alebo
- je povinný byť na pracovisku pripravený na výkon práce (pripravenosť na pracovisku ale bez vykonávania práce).

To znamená, že do pracovného času sa nezapočítava pracovná pohotovosť mimo pracoviska, keď sa nevykonáva práca.

Za tento čas patrí zamestnancovi mzda.

Započítanie času pracovnej pohotovosti do práce nadčas

Výkon práce počas času pracovnej pohotovosti nad určený týždenný pracovný čas je prácou nadčas. To jest ide o situáciu, ak sa pracovnou pohotovosťou už presahuje určený týždenný pracovný čas. V tomto prípade zamestnancovi patrí mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas (resp. náhradné voľno - postup upravuje § 121 Zákonníka práce). Prípustný rozsah práce nadčas vychádza z § 97 Zákonníka práce.

Nariadená a dohodnutá pracovná pohotovosť za kalendárny rok

Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi v doprave pracovnú pohotovosť (ak nie je ustanovené inak) v rozsahu:

- najviac 300 hodín za kalendárny rok,
- najviac 400 hodín za kalendárny rok, ak ide o zamestnanca závodného hasičského alebo záchranného útvaru na dráhe, na letisku alebo v prístave.

Nad tento rozsah (300h/400h) je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Rozsah celkovej pracovnej pohotovosti nepriamo determinuje aj jej prípadné započítanie do pracovného času a dodržanie maximálnych limitov pracovného času.

Maximálny rozsah týždennej a mesačnej pracovnej pohotovosti

Pracovná pohotovosť, v rámci pracovnej zmeny, nesmie u zamestnanca v doprave okrem člena posádky lietadla presiahnuť

- a) 24 hodín v priebehu týždňa a
- b) 72 hodín v priebehu kalendárneho mesiaca.

Náhrada za pracovnú pohotovosť

Za každú hodinu pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi v doprave náhrada

- a) najmenej vo výške minimálnej hodinovej mzdy (upravuje zákon o minimálnej mzde a nariadenie vlády, ktorým sa upravuje minimálna mzda na príslušný kalendárny rok) - ak je pracovná pohotovosť nariadená v rámci pracovnej zmeny,
- b) najmenej vo výške 20 % minimálnej hodinovej mzdy, ak je pracovná pohotovosť nariadená mimo rámca pracovnej zmeny.

Mzda za pracovnú pohotovosť

Zamestnancovi v prípade pracovnej pohotovosti patrí mzda (tento čas sa započíta aj do pracovného času) v dvoch prípadoch:

- ide o čas pracovnej pohotovosti, počas ktorého zamestnanec v doprave podľa požiadaviek zamestnávateľa vykonáva prácu alebo
- ide o čas pracovnej pohotovosti, počas ktorého zamestnanec v doprave je povinný byť na pracovisku pripravený na výkon práce.

1.9.2.5.2 Pracovná pohotovosť v cestnej doprave

Čas pracovnej pohotovosti v cestnej doprave

Čas pracovnej pohotovosti v cestnej doprave na účely zákona č. 462/2007 Z. z. je čas, počas ktorého sa od mobilného zamestnanca nevyžaduje, aby zostával na pracovisku,

ale aby bol k dispozícii a mohol reagovať na výzvu na začatie alebo obnovenie jazdy alebo na výkon inej práce nad určený týždenný pracovný čas, ak tento čas a jeho predvídateľné trvanie mobilný zamestnanec vopred pozná z dohôd uzatvorených medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov, z cestovného poriadku, z týždenného rozvrhu práce, z pokynov pred odchodom na pracovisko, pred začatím dopravných činností alebo pred skutočne začatým časom čakania.

Započítanie do pracovnej pohotovosti

Do času pracovnej pohotovosti patrí najmä:

- čas, počas ktorého mobilný zamestnanec sprevádza vozidlo prepravované na prevoznej lodi alebo vlakom,
- čas čakania na štátnej hranici,
- čas čakania spôsobený dopravnými obmedzeniami,
- čas čakania medzi spojmi,
- čas čakania v nákladnej doprave,
- čas čakania v nepravidelnej autobusovej doprave a
- čas strávený počas pohybu vozidla sedením vedľa vodiča alebo v kabíne na spanie, ak ide o mobilných zamestnancov, ktorí sa počas jazdy striedajú;

Časom pracovnej pohotovosti nie je čas prestávok v práci, ani doba odpočinku.

Povinnosti zamestnávateľa

Zákon č. 462/2007 Z. z. ukladá zamestnávateľovi osobitné povinnosti. Zamestnávateľ je povinný

- a) preukázateľne informovať mobilného zamestnanca
 - o jeho právach a pracovných povinnostiach vyplývajúcich z 1) zákona č. 461/2007 Z. z., 2) z osobitných predpisov (pozn. nariadenie č. 561/2006 a nariadenie 3821/85), 3) z vlastných interných predpisov, 4) z kolektívnych zmlúv a 5) z dohôd uzatvorených medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov a
 - o mieste a čase trvania dopravných činností,
- b) zaznamenávať pracovný čas, prácu nadčas a čas pracovnej pohotovosti mobilných zamestnancov a uchovávať záznamy v čitateľnej podobe najmenej dva roky po uplynutí obdobia, na ktoré sa vzťahujú,
- c) poskytnúť mobilnému zamestnancovi na požiadanie kópiu záznamov o odpracovaných hodinách, o hodinách práce nadčas a o hodinách pracovnej pohotovosti.

Spočítanie pracovného času, času jazdy a času pracovnej pohotovosti

Zákon č. 462/2007 Z. z. rieši aj otázku pracovného času, času jazdy a času pracovnej pohotovosti u rôznych zamestnávateľov (nerieši však otázku, ak je osoba u jedného sub-

jektu zamestnancom a popritom vykonáva aj činnosť SZČO) a ukladá zamestnávateľovi, aj mobilnému zamestnancovi určité povinnosti. Podľa § 9 ods. 4 zákona pracovný čas, čas jazdy a čas pracovnej pohotovosti u rôznych zamestnávateľov je súčtom pracovných časov, časov jazdy a časov pracovnej pohotovosti u každého z nich. Následne:

- zamestnávateľ je povinný vyžadovať od mobilného zamestnanca písomné údaje o odpracovanom čase, čase jazdy a čase pracovnej pohotovosti u iného zamestnávateľa.
- mobilný zamestnanec je povinný takéto údaje zamestnávateľovi poskytnúť.

1.9.2.5.3 Pracovná pohotovosť v pravidelnej osobnej doprave

Na pravidelnú osobnú dopravu sa na základe § 25 ods. 2 zákona aplikuje ustanovenie § 9 zákona (pravidlá o pracovnej pohotovosti v cestnej doprave).

1.9.2.6 Doba odpočinku v cestnej doprave

1.9.2.6.1 Doba odpočinku - všeobecné ustanovenia

Minimálny denný odpočinok

Zamestnanec v doprave má nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín za 24 hodín (ak ďalej nie je ustanovené inak).

Príklad: Zamestnanec má za 24 hodín nárok na odpočinok 11 hodín, ktoré nasledujú po sebe (t.j. neprerušovaný). Napríklad, zamestnanec vykonával prácu v pondelok od 8:00 do 18:00 (aj s prestávkami) a má nárok za 24 hodín od 8:00 (pondelok) do 8:00 (utorok) na denný odpočinok najmenej 11 hodín. Odpočinok začne o 18:00 (pondelok) a má sa skončiť najskôr o 5:00 (utorok).

Skrátenie minimálneho denného odpočinku

Možnosť č. 1: Minimálny denný odpočinok možno z preukázateľných objektívnych technických alebo organizačných dôvodov skrátiť:

- najviac na šesť hodín za 24 hodín.
- skrátiť na čas trvania pracovnej zmeny - ak bola predchádzajúca pracovná zmena kratšia ako šesť hodín.

Zákon však ustanovuje obmedzenie na použitie tohto skrátenia, keďže minimálny denný odpočinok možno z preukázateľných objektívnych technických alebo organizačných dôvodov skrátiť 1) najviac trikrát za týždeň, 2) ak ku skráteniu nedôjde v dvoch po sebe nasledujúcich dňoch (napr. nie hneď za sebou pondelok a utorok) a 3) doba odpočinku bude do konca nasledujúceho týždňa predĺžená o čas skrátenia (v prvý týždeň sa skráti a v ďalší týždeň, do jeho konca, sa predĺži).

Možnosť č. 2: Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v doprave primeranú náhradnú dobu odpočinku alebo inú primeranú ochranu, od limitov minimálneho denného odpočinku (t.j. maximálne skrátenie na 6h/dĺžku pracovnej zmeny a v maximálnom počte) sa možno odchyliť, ak ide o nehodu alebo bezprostredné riziko nehody alebo o prácu na zmeny, keď zamestnanec v doprave strieda zmenu a nemôže čerpať dobu denného alebo týždenného odpočinku medzi skončením jednej zmeny a začiatkom ďalšej zmeny.

Minimálny týždenný odpočinok

Zamestnanec v doprave má nárok na minimálny neprerušovaný týždenný odpočinok v trvaní najmenej 24 hodín spolu s minimálnym denným odpočinkom.

Príklad: Ide teda o minimálny neprerušovaný odpočinok 24 hodín v spojení s denným odpočinkom - 11 hodinami – spolu neprerušovaných 35 hodín (resp. spolu so skráteným odpočinkom).

1.9.2.6.2 Doba odpočinku v cestnej doprave

Ustanovenia § 6 až § 10 zákona neobsahujú osobitnú právnu úpravu, a teda sa uplatní všeobecné ustanovenie podľa § 5 zákona s výnimkou podľa § 11 zákona č. 461/2007 Z. z. (organizácia pracovného času zamestnanca pri údržbe pozemných komunikácií). Zároveň, keďže doby odpočinku z hľadiska jazdy upravuje aj nariadenie 561/2006, je potrebné posúdiť otázku doby odpočinku aj v kontexte tohto nariadenia.

1.9.2.6.3 Doba odpočinku v pravidelnej osobnej doprave

Osobitné pravidlá sa týkajú neprerušovaného týždenného odpočinku (§ 28). V ostatných otázkach sa aplikuje § 5 zákona.

Nepretržitý denný odpočinok

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas vodiča pravidelnej osobnej dopravy tak, aby mal medzi dvoma pracovnými zmenami nepretržitý denný odpočinok najmenej 11 hodín počas 24 po sebe nasledujúcich hodín.

Príklad: To znamená, že od konca pracovnej zmeny, napr. 18:00 (pondelok), musí nasledovať neprerušovaný odpočinok najmenej 11h. Pracovná zmena sa môže začať najskôr o 5:00 (utorok).

Skrátenie nepretržitého denného odpočinku

Zákon dáva zamestnávateľovi aj možnosť skrátenia denného odpočinku. Tento odpočinok môže zamestnávateľ

- a) skrátiť až na šesť hodín 1) najviac trikrát za týždeň, ak 2) ku skráteniu nedôjde v dvoch po sebe nasledujúcich dňoch a 3) odpočinok do konca nasledujúceho týždňa bude predĺžený o čas skrátenia,
- b) rozdeliť najviac na tri časti počas 24 hodín v dňoch, v ktorých nie je odpočinok skrátený, pričom najmenej jedna časť odpočinku musí byť najmenej osem hodín a doba odpočinku musí byť predĺžená najmenej na 12 hodín.

Príklad: V pondelok sa pracovná zmena začala o 6:00 a skončila sa o 12:00. Zamestnancovi sa poskytne odpočinok 8 hodín, na cestu teda môže vyraziť o 20:00. Následne je potrebné, aby sa do rozsahu 12 hodín (predĺženie z 11h na 12h) poskytol zvyšný rozsah odpočinku (6 h) (zákon hovorí o dobe 24 hodín od začiatku počítania).

1.9.2.7 Prestávky v práci

1.9.2.7.1 Prestávky v práci - všeobecná úprava

Otázku upravuje § 5 ods. 6 zákona č. 462/2007 Z. z.. V situáciách, ktoré nepokrývajú osobitné ustanovenia zákona č. 462/2007 Z. z. (napr. pre cestnú dopravu, pravidelnú osobnú dopravu), sa aplikuje Zákonník práce.

Prestávky v práci

Prestávky v práci a doby odpočinku musia byť primerané a v súlade so zásadami bezpečnej práce a zásadami ochrany zdravia pri práci. Na účely tohto zákona sa primeranosťou rozumie, že zamestnanec v doprave má určený pravidelný čas prestávok v práci a určenú pravidelnú dobu odpočinku, ktorých trvanie je vyjadrené v jednotkách času a ktoré sú dostatočne dlhé a nepretržité, aby sa zabezpečilo, že v dôsledku vyčerpania alebo nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobí úraz sebe alebo iným osobám a že si krátkodobo ani dlhodobo nepoškodí zdravie.

Prestávka v práci pri prácach, ktoré nemožno prerušiť

Ak ide o práce, ktoré nemožno z preukázateľných objektívnych technických alebo organizačných dôvodov prerušiť, musí sa zamestnancovi v doprave aj bez prerušenia prevádzky zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie; tento čas je súčasťou pracovného času.

1.9.2.7.2 Prestávka v práci v cestnej doprave

Dĺžka prestávky v práci

Mobilný zamestnanec (v cestnej doprave) má právo na prestávku v práci:

- najneskôr po odpracovaní šiestich hodín - v trvaní najmenej 30 minút - ak celkový denný pracovný čas trvá od šesť do deväť hodín,

- najneskôr po odpracovaní šiestich hodín - v trvaní najmenej 45 minút - ak celkový denný pracovný čas trvá viac ako deväť hodín.

Delenie prestávky v práci

Prestávky v práci možno rozdeliť na časové úseky, z ktorých každý trvá nepretržite najmenej 15 minút.

1.9.2.7.3 Prestávka v práci v pravidelnej osobnej doprave

Dĺžka prestávky v práci

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas vodiča pravidelnej osobnej dopravy tak, aby mal po štyroch hodinách času jazdy prestávku v práci najmenej 30 minút; to neplatí, ak po štyroch hodinách času jazdy nasleduje nepretržitý denný odpočinok alebo nepretržitý týždenný odpočinok.

Delenie prestávky v práci

Prestávku v práci možno rozdeliť na časové úseky, z ktorých každý trvá nepretržite najmenej 15 minút.

Predĺženie prestávky v práci

Prestávka v práci sa predlžuje:

- o čas práce vodiča nevyhnutne vykonávanej v záujme plnenia povinností súvisiacich s bezpečnosťou vozidla alebo cestujúcich a
- o čas manipulačného posúvania vozidla v obratisku konečnej zastávky.

1.9.2.7.4 Organizácia pracovného času zamestnanca pri údržbe pozemných komunikácií

Osobitné pravidlá sa týkajú zamestnanca pri údržbe pozemných komunikácií. Ide o prípady úpravy pracovného času a jeho rozvrhovania:

- v období od 1. novembra do 31. marca a mimo tohto obdobia počas nepriaznivej poveternostnej situácie (ďalej len „zimná údržba“) alebo
- počas nepredvídateľnej okolnosti, nehody alebo inej mimoriadnej udalosti na pozemnej komunikácii.

Denný a týždenný pracovný čas

V tomto prípade musí zamestnávateľ postupovať tak, aby v prípade zamestnanca v cestnej doprave podľa § 2 ods. 3 písm. b) prvého a druhého bodu

- denný pracovný čas nepresiahol 16 hodín a
- týždenný pracovný čas nepresiahol 60 hodín.

Na vodiča nákladného vozidla alebo pracovného stroja zabezpečujúceho zjazdnosť alebo schodnosť pozemnej komunikácie sa vzťahujú ustanovenia o čase jazdy vodiča pravidelnej osobnej dopravy (čas jazdy tejto osoby je upravený v § 26 ods. 1 zákona - „Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť denný pracovný čas vodiča pravidelnej osobnej dopravy tak, aby čas jazdy nepresiahol desať hodín za 24 po sebe nasledujúcich hodín.“).

Skrátenie denného odpočinku pri zimnej údržbe

Zamestnávateľ môže počas zimnej údržby zamestnancovi v cestnej doprave podľa § 2 ods. 3 písm. b) prvého a druhého bodu skrátiť nepretržitý denný odpočinok medzi dvoma pracovnými zmenami:

- na šesť hodín alebo
- najviac na čas trvania tejto zmeny a na najmenej na tri hodiny, ak bola predchádzajúca zmena kratšia ako šesť hodín,

Nepretržitý denný odpočinok možno skrátiť 1) najviac trikrát v týždni, 2) ak ku skráteniu nedôjde v dvoch po sebe nasledujúcich dňoch a 3) odpočinok do konca nasledujúceho týždňa bude predĺžený o čas skrátenia.

Týždenný čas odpočinku

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas počas zimnej údržby tak, aby zamestnanec v cestnej doprave podľa § 2 ods. 3 písm. b) prvého a druhého bodu mal nepretržitý týždenný odpočinok najmenej 32 hodín počas 14 po sebe nasledujúcich dní.

1.10 Odchýlky z ustanovení o pracovnom čase a čase odpočinku u domáceho zamestnanca

V prípade domácej práce/telepráce (§ 52 Zákonníka práce) sa dáva zamestnancovi určitá miera flexibility, ktorá má ale vplyv aj na jeho práva. Podľa § 52 ods. 1 Zákonníka práce sa:

1. na domáckych zamestnancov/telezamestnancov nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času

Ide o ustanovenia týkajúce sa rozvrhovania určeného pracovného času, t. j. tie ustanovenia, ktoré stanovujú, kedy má zamestnanec pracovať. Ide o: § 86 (rovnomé rozvrhnutie pracovného času), § 87 (nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času), § 88, § 89 (pružný pracovný čas), § 90 (začiatok a koniec pracovného času), § 91 (prestávky v práci).

Nemožnosť stanovenia rozvrhu práce zo strany zamestnávateľa neznamená neprítomnosť akejkoľvek regulácie pracovného času pri domáckych zamestnancoch/telezamestnancoch, keďže sa na nich vzťahuje § 85 ods. 5 až 7, t.j. ustanove-

venie o maximálnej prípustnej dĺžke pracovného času, pretože nejde o ustanovenia o rozvrhovaní pracovného času.

2. na domáceho zamestnanca/telezamestnanca sa **nevzťahujú ustanovenia o nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni** Zákonník práce ustanovuje, že § 92 (nepretržitý denný odpočinok), § 93 (nepretržitý odpočinok v týždni) sa nevzťahujú na domáceho zamestnanca/telezamestnanca.

1.11 Pracovný čas a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Z hľadiska pracovného času v zmysle § 223 ods. 3 Zákonníka práce platí nasledovné:

Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ... § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť, ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas.“

Niektoré ustanovenia o pracovnom čase

Od 1. januára 2013 sa na dohody vzťahujú aj niektoré ustanovenia tretej časti týkajúce sa pracovného času. Zo smernice 2003/88/ES, ako aj z Ústavy SR, vyplývajú minimálne požiadavky ohľadom zamestnancov a ich pracovného času. Z tohto hľadiska sa od 1. januára 2013 výslovne uvádzajú ustanovenia tretej časti Zákonníka práce (pracovný čas), ktoré sa budú aplikovať v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru sa budú vzťahovať tieto základné pravidlá:

Maximálna dĺžka pracovného času v rámci dňa

Upravuje sa maximálna dĺžka pracovného času v rámci dňa tak, aby bol výkon práce limitovaný najviac do rozsahu 12 hodín denne, resp. 8 hodín denne v prípade mladistvých.

Prestávky v práci - § 91 Zákonníka práce

Aj na týchto zamestnancov sa vzťahujú ustanovenia § 91 o prestávke v práci. Cieľom je zabezpečiť, aby mal zamestnanec po určitom úseku vykonávanej práce (ak má vykonávať prácu viac ako 6 hodín alebo viac ako 4 a pol hodiny v prípade mladistvého

zamestnanca) právo na prestávku v práci. Prestávka v práci sa nezapočítava do pracovného času.

Nepretržitý denný odpočinok - § 92 Zákonníka práce

Stanovuje sa, že aj na týchto zamestnancov sa vzťahujú ustanovenia o nepretržitom dennom odpočinku (§ 92). Cieľom je zabezpečiť, aby mal zamestnanec v rámci týždňa minimálny odpočinok najmenej 12 hodín (v prípade mladistvého najmenej 14 hodín) medzi dvoma časovými úsekmi vykonávania práce. V § 92 sa stanovujú aj určité výnimky.

Nepretržitý odpočinok v týždni - § 93 a § 94 Zákonníka práce

Stanovuje, že aj na týchto zamestnancov sa vzťahujú ustanovenia o nepretržitom odpočinku v týždni. Cieľom je zabezpečiť, aby mal zamestnanec minimálne dva dni odpočinku v týždni.

Zároveň sa v prípade dohôd zabezpečuje aj dodržiavanie zákazu práce v dňoch pracovného pokoja (dni nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni a sviatky) v zmysle § 94.

Nočná práca - § 98 Zákonníka práce

Na dohody sa vzťahuje § 98, kde sa stanovujú pravidlá pre nočnú prácu.

Zákaz práce nadčas (§ 97 Zákonníka práce) a pracovnej pohotovosti (§ 96 Zákonníka práce)

V § 223 ods. 2 sa stanovuje, že zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť, ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas.

Zákonník práce vymedzuje v § 97 definíciu práce nadčas nasledovne: Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas (pozn. keďže sa im neurčujú zmeny, neurčuje sa im ani týždenný pracovný čas) vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času (pozn. zo zákona nemajú žiadne vopred určené rozvrhnutie) a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (pozn. zo zákona nemajú žiadny rozvrh pracovných zmien).

Keďže sa neurčujú pracovné zmeny, nie je tu ani práca nad rozsah zmien. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanci vykonávajúci prácu na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nevykonávajú (a ani to nedáva zmysel) prácu nadčas (zamestnávateľ im vopred nerozvrhuje pracovné zmeny a teda technicky ani nevzniká nadčas, ktorý je definovaný v § 97 ako práca mimo rozvrhu pracovných zmien a nad určený pracovný čas).

Zároveň zo zákona vyplýva, že tieto osoby môžu vykonávať prácu len v nejakom maximálnom rozsahu (študenti - 20 hodín/týždenne v priemere, ostatní - 10 hodín týž-

denne/bez priemeru, dohoda o vykonaní práce - 350 hodín/rok). Nevymedzuje sa to ako pracovný čas, ale ako rozsah maximálnej práce.

Ďalšie ustanovenia o pracovnom čase

Z legislatívno-technického hľadiska sa vzťahuje na dohody aj § 85 ods. 1 a 2, kde sa vymedzuje, čo je to „pracovný čas“ a „doba odpočinku“.

Na dohody sa vzťahuje aj § 90 ods. 10, kde sa stanovuje možnosť zamestnávateľa po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

Na dohody sa vzťahuje aj § 95, kde sa určuje, ktorá zmena je v rámci týždňa prvá.

1.11.1 Porovnanie aplikácie ustanovení o pracovnom čase – pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Tab. Porovnanie aplikácie ustanovení o pracovnom čase – pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

	Pracovný pomer	Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
Pracovný čas /rozsah práce	Maximálne - 40 hodín týždenne v priemere (prípadne skrátený pracovný čas - 38 a 3/4h, 37 a 1/2 h, 33 a 1/2h) (§ 85)	Pracovný čas/rozsah práce všetky dohody: Pracovný čas max. 12h/24h, u mladistvého max. 8h/24h. DoPČ – max. 10 hodín týždenne (§ 228a) DoBPŠ- max. 20 hodín týždenne v priemere (priemer za dobu trvania dohody, ale najviac za 12 mesiacov) (§ 227) DoVP – max. 350 h/kalendárny rok u jedného zamestnávateľa (§ 226)
Evidencia pracovného času	Áno (§ 99)	Áno (§ 224 ods. 2) DoPČ, DoBPŠ- evidencia pracovného času DoVP- evidencia vykonanej práce
Rozvrh pracovného času (§ 90)	Áno	Nie /nie je povinný/
Prestávky v práci (§ 91)	Áno	Áno
Nepretržitý denný odpočinok (§ 92)	Áno	Áno
Nepretržitý odpočinok v týždni a dni pracovného pokoja (§ 93 a § 94)	Áno	Áno
Pružný pracovný čas (§ 88)	Áno	Nie (možno dohodnúť jeho zavedenie)
Práca nadčas (§ 97)	Áno	Nie (zákaz – nemožno ani dohodnúť)
Pracovná pohotovosť (§ 96)	Áno	Nie (zákaz – nemožno ani dohodnúť)
Nočná práca (§ 98)	Áno	Áno

1.12 Letný čas a zimný čas

V zmysle právnej úpravy EÚ [smernica Európskeho parlamentu a Rady 2000/84/ES z 19. januára 2001 o úprave letného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 12/zv. 2)] sa každých 5 rokov stanovuje letný čas.

Od 1.3.2012 je účinné nariadenie vlády č. 51/2012 Z. z.o zavedení letného času v rokoch 2012 až 2016. Toto nariadenie vlády sa vydáva na základe § 1 zákona č. 54/1946 Zb. o letnom čase.

1.12.1 Začiatok letného času

Kalendárny rok	2012	2013	2014	2015	2016
Začiatok letného času	v nedeľu 25. marca	v nedeľu 31. marca	v nedeľu 30. marca	v nedeľu 29. marca	v nedeľu 27. marca

V týchto dňoch sa **o druhej hodine stredo európskeho času posunú hodiny na tretiu hodinu** letného času.

1.12.2 Koniec letného času

Kalendárny rok	2012	2013	2014	2015	2016
Koniec letného času	v nedeľu 28. októbra	v nedeľu 27. októbra	v nedeľu 26. októbra	v nedeľu 25. októbra	v nedeľu 30. októbra

V týchto dňoch sa **o tretej hodine letného času posunú hodiny na druhú hodinu** stredo európskeho času.

Príklad: Zamestnanec má vykonávať prácu počas nočnej zmeny, v ktorej sa z dôvodu zavedenia letného času posunú hodiny o jednu hodinu dopredu (z 2:00 na 3:00). Ako započítať čas 2:00 - 3:00 (ktorý z dôvodu posunu času odpadol)?

Zákonník práce v tomto prípade nestanovuje žiadny postup. Zamestnávateľ by mal plánovať pracovné zmeny vopred tak, aby sa táto skutočnosť zohľadnila už pláne pracovných zmien (t.j. napríklad sa pridá hodina výkonu práce v iný deň).

Príklad: Zamestnanec má vykonávať prácu počas nočnej zmeny, v ktorej sa z dôvodu skončenia letného času posunú hodiny o jednu hodinu (z 3:00 do 2:00). Ako započítať čas 2:00 - 3:00 (ktorý bol vykonávaný 2x)?

Zákonník práce v tomto prípade nestanovuje žiadny postup. Zamestnávateľ môže v danom prípade postupovať tak, že určí, že pracovná zmena trvala namiesto 8 hodín

9 hodín (rozvrhne 9 hodín práce) alebo zmena, ktorá by trvala od 22:00 do 6:00 bude rozvrhnutá od 22:00 do 5:00 (rozsah 8 hodín) a jednu hodinu určí ako prácu nadčas alebo bude vychádzať z matematického rozdielu 22 - 6 hodín (8 hodín).

V prípade mesačnej mzdy zamestnanec dostane mesačnú mzdu a hodina práce navyše, práca o jednu hodinu kratšia nemá vplyv na mesačnú mzdu.

2 Aký čas potrebujú zamestnanci na zotavenie? (Dovolenka)

2.1 Pojem dovolenka na zotavenie

Dovolenka predstavuje inštitút pracovného práva, ktorý slúži na zabezpečenie zotavenia zamestnanca po práci a zároveň mu umožňuje „uvoľniť“ sa inak zo svojho zmluvného záväzku vykonávať prácu pre zamestnávateľa. Primárnym účelom dovolenky, ako inštitútu pracovného práva, je teda ochrana zdravia zamestnanca (nepriamo aj ostatných zamestnancov – plošne teda BOZP) a regenerácia pracovných síl zamestnanca. Bez tohto inštitútu by odpočinok zamestnanca bol garantovaný len prestávkou v práci, nepretržitým denným odpočinkom a nepretržitým odpočinkom v týždni. Zamestnanec by však nemal k dispozícii dlhší čas na svoju regeneráciu (zotavenie sa). Počas dovolenky zamestnávateľ nemôže zamestnancovi určovať, čo by mal robiť, kde by ju mal tráviť (zamestnanec sám disponuje svojou dovolenkou).

2.1.1 Historické aspekty práva na dovolenku

Z hľadiska historického vývoja sa právna regulácia dovolenky objavuje v 20. storočí, predtým bolo dojednanie predovšetkým na individuálnom alebo kolektívnom základe. Spomenúť možno dva zákony

- **zákon č. 7/1925 Sb. z. a n. z 3. apríla 1925, ktorým sa zavádza platená dovolenka pre zamestnancov**

V § 1 ods. 1 zákona sa ustanovovalo, že „Trvalí zaměstnanci, kteří vykonávají práce nebo služby na základě poměru pracovního nebo služebního, a nevykonávají již jako vedlejší zaměstnání nebo příležitostně, **mají pro jednorocním nepřetržitým zaměstnáním⁷³ v témže podniku nebo u téhož zaměstnavatele** nárok na zaměstnavatelem **placenou dovolenou k zotavení**.“ V § 2 ods. 1 zákona sa ustanovovalo, že „Dovolená činí šestdnů v roce. U zaměstnanců s delší dobou nepřetržitého (§ 1) zaměstnání v témže podniku (u téhož zaměstnavatele) než deset let zvyšuje se dovolená na **sedm dnů** a po patnáctiletých **na osm dnů v roce**.“ A podľa § 4 zákona sa ustanovovalo, že „Po půlročním nepřetržitým zaměstnáním v témže podniku neb u téhož zaměstnavatele mají **učňové ve věku do 16 let** nárok na placenou dovolenou na zotavenou v roce ve **výměře 14 dní, učňové starší ve výměře 12 dní**, přičemž se neděle a svátky do dovolené započítávají a platí se za ně. Rozhodným pro výměru dovolené je učňův věk 1. ledna kalendářního roku, v němž dovolená se poskytne.“

73 V § 1 ods. 2 sa ustanovovalo, že „Přerušeni zaměstnání po dobu ne delší šesti týdnů stává, avšak nepřerušuje čekací dobu, nastoupil-li zaměstnanec opět práci, nebo službu u téhož podniku nebo zaměstnavatele a nebyl-li mezitím jinde zaměstnán.“

- **zákon č. 154/1934 Sb. z. a n. z 11. júla 1934 o pracovnom pomere súkromných úradníkov, obchodných pomocníkov a iných zamestnancov v podobnom postavení (zákon o súkromných zamestnancoch)**

Podľa § 26 ods. 1 zákona „Trvá-li pracovní poměr podle tohoto zákona v témž podniku nepřetržitě alespoň šest měsíců, náleží zaměstnanci každého kalendářního roku **dovolená pro zotavenou**, za které mu přísluší **všechny peněžité požitky**, a je-li ujednáno, i naturální, pokud jich může užívat. Za stravu a jiné zaopatření, jichž nemohl užít, s výjimkou bytu, světla a otopu, náleží mu na požádání náhrada v penězích (§ 17, odst. 4).“ Podľa § 26 ods. 2 zákona „Dovolená činí, trvá-li pracovní poměr zaměstnanec v témže podniku, **třebas v různých zaměstnáních ve smyslu tohoto zákona, nevíce než pět let, dva týdny**, trvá-li přespět let, **třítýdny**, a trvá-li přespatnáct let, **čtyřítýdny**.“

2.1.2 Ústavná povaha práva na dovolenku

Právo na dovolenku je ústavným právom zamestnanca. Čl. 36 Ústavy SR ustanovuje, že „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ... f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,“Zároveň podľa čl. 51 Ústavy SR „Domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 ods. 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.“. Zákoník práce upravuje minimálnu dovolenku na zostavenie zamestnancov (výmera - § 103 Zákonníka práce), a tým napĺňa čl. 36 Ústavy SR.

2.1.3 Ďalšie pramene práva na dovolenku

Otázku minimálnej výmery dovolenky upravuje aj:

- Charta základných práv EÚ v čl. 31,⁷⁴
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1976)⁷⁵ v čl. 7,⁷⁶
- Revidovaná Európska sociálna charta v čl. 2 bod 3,⁷⁷

74 Článok 31, „Spravodlivé a primerané pracovné podmienky

2. Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.“

75 Vyhláška č. 120/1976 Zb.

76 Článok 7 „Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú najmä: d) Odpočinok, zotavenie a rozumné vymedzenie pracovných hodín a pravidelnú platenú dovolenku, ako aj odmenu v dňoch verejných sviatkov“.

77 Článok 2 „Právo na riadne podmienky práce

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na riadne podmienky práce sa zmluvné strany zavazujú: 3. zabezpečiť minimálne štyri týždne platenej dovolenky v roku“.

- Dohovor MOP č. 52 o každoročnej platenej dovolenke z roku 1936,⁷⁸
- smernica 2003/88/ES v čl. 7 (Ročná dovolenka).⁷⁹

2.1.4 Dovolenka ako významná zásada sociálneho práva spoločenstva

Súdny dvor EÚ sa vo veci dovolenky vyslovil, že „Nárok každého pracovníka na platenú dovolenku za rok treba považovať za **mimoriadne významnú zásadu sociálneho práva Spoločenstva**, od ktorého sa nemožno odchýliť, a príslušné vnútroštátne orgány ju môžu uplatňovať len v rozsahu, ktorý smernica výslovne vymedzuje (bod 43, BECTU, bod 29 C 342/01 Merino Gómez).“

Dovolenka je upravená v § 100 až § 117 Zákonníka práce.

2.2 Neprevoditeľnosť dovolenky na inú osobu (osobné právo)

Právo na dovolenku je vnímané v SR ako neprevoditeľné a osobné právo zamestnanca. V prípade jeho smrti neprechádza na dedičov. Na dedičov (resp. osoby podľa § 35) by prešli nároky na vyplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku.

2.3 (Ne)prevoditeľnosť dovolenky v prípade zmeny zamestnávateľa

Zákonník práce zatiaľ neupravuje situáciu, keď je dovolenka vnímaná ako nárok zamestnanca, ktorý nemusí zaniknúť skončením pracovného pomeru, ak zamestnanec nastupuje k novému zamestnávateľovi, t.j. prevod medzi zamestnávateľmi, v niektorých krajinách, ako ČR, je to možné.

Podľa § 221 ods. 1 Zákonníka práce ČR „Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího

78 Podľa čl. 2 ods. 1 dohovoru „ 1. Každá osoba, na ktorú sa vzťahuje tento dohovor, je oprávnená na každoročnú platenú dovolenku v rozsahu najmenej šiestich pracovných dní po jednom roku nepretržitej služby.

2. Osoby mladšie ako šesťnásť rokov, vrátane učňov, sú oprávnené na každoročnú platenú dovolenku v rozsahu najmenej dvanásťich pracovných dní po jednom roku nepretržitej služby.“

79 Článok 7, „Ročná dovolenka

1. Členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“

dovolenou (jejíčást) právo nevzniklo.“ Podľa § 221 ods. 2 „Změnou zaměstnání podle odstavce 1 serozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprosředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.“

V niektorých štátoch, ako napr. Nemecko, Rakúsko, Belgicko, existujú v stavebníctve tzv. dovolenkové fondy, kedy zjednodušene zamestnávateľ platí príspevok do dovolenkového fondu a z toho sa vypláca platená dovolenka zamestnancom. Aplikáciu a príspevky do tohto fondu tieto štáty vyžadujú aj v rámci vyslania zamestnancov na výkon práce cez § 5 ods. 6 Zákonníka práce.

2.4 Dojednanie o dovolenke

2.4.1 Dojednanie, resp. uvedenie dovolenky v pracovnej zmluve

V § 43 Zákonníka práce sa vymedzujú **náležitosti pracovnej zmluvy**. V ods. 1, ktorý upravuje podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, sa dovolenka neuvádza - dovolenka sa nepovažuje za podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy, ale v prípade „výmeru dovolenky“ ide o tzv. **pravidelnú náležitosť pracovnej zmluvy**.

Podľa § 43 ods. 2 Zákonníka práce „Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to ... **výmeru dovolenky**,...“.

Sú možné tri možnosti ako vymedziť výmeru dovolenky:

1. uviesť pracovný čas **výslovne v pracovnej zmluve**

Podľa § 43 ods. 2 Zákonníka práce „zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to ... **výmeru dovolenky** ...“: V pracovnej zmluve sa teda uvedie, že základná výmera dovolenky je 4 týždne v kalendárnom roku.

2. uviesť **odkaz na kolektívnu zmluvu**, ktorá upravuje výmeru dovolenky

Odkaz bude smerovať na konkrétne ustanovenie kolektívnej zmluvy, kde bude uvedené, že napr. základná výmera dovolenky je 5 týždňov v kalendárnom roku.

3. uviesť odkaz **na konkrétny paragraf a konkrétne ustanovenie Zákonníka práce (resp. iného zákona)**, ktoré upravujú pracovný čas.

Podľa § 43 ods. 3 Zákonníka práce „ak sú pracovné podmienky podľa ... **odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve**, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; **inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona**.“.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že by mal **stačiť aj odkaz na príslušné ustanovenie Zákonníka práce**. Odkaz na § 103 je sčasti problematický, keďže upravuje výmeru ako „najmenej“. Možno sa však domnievať, že vyššia základná výmera dovolenky by sa aplikovala len na základe výslovnej dohody zamestnanca a zamestnávateľa, t.j. ak je odkaz na § 103, aplikuje sa najnižšia výmera podľa tohto ustanovenia.

2.4.2 Písomné oznámenie o pracovných podmienkach

Ak zamestnávateľ nesplní ani jednu z troch možností, t.j. ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2 Zákonníka práce (vrátane výmery dovolenky), je zamestnávateľ povinný postupovať podľa § 44 ods. 1 Zákonníka práce („zamestnávateľ je povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky“).

2.4.3 Vymedzenie dovolenky vo vnútornom predpise

Možnosť odkázať na dovolenku vymedzenú vo vnútornom predpise, Zákonník práce výslovne neuvádza.

2.5 Druhy dovolenky

Zákonník práce rozlišuje tri druhy dovolenky:

1. dovolenka za odpracované dni (§ 105 **Zákonníka práce**),
2. dovolenka za kalendárny rok alebo jej pomerná časť (§ 101 - § 104 **Zákonníka práce**),
3. dodatková dovolenka (§ 106 **Zákonníka práce**).

Prvé dva druhy dovolenky súvisia s oddychom (regeneráciou) z dôvodu odpracovania určitého času pre zamestnávateľa. U tretieho druhu už z názvu „dodatková“ vyplýva, že táto dovolenka dopĺňa prvé dva druhy, a to z dôvodu, že zamestnanec pracuje v určitých podmienkach, ktoré vyžadujú, aby jeho rozsah dovolenky bol vyšší.

2.5.1 Dovolenka za kalendárny rok

2.5.1.1 Nárok na dovolenku za kalendárny rok

Dovolenka za kalendárny rok zamestnancovi patrí za splnenia dvoch podmienok:

1. zamestnanec **vykonával prácu v kalendárnom roku u zamestnávateľa aspoň 60 dní**.

Pojem „vykonával prácu“ je potrebné aplikovať v kontexte § 144a ods. 4 Zákonníka práce.

V princípe aj zamestnanec, ktorý vykonáva prácu jeden deň v týždni **v kalendárnom roku má ústavné** právo na dovolenku. Keďže kvalifikačným kritériom pre splnenie nároku na dovolenku je 60 dní, takýto zamestnanec by sa nikdy nekvalifikoval na dovolenku (rok má len 52 alebo 53 týždňov, a teda zamestnanec neodpracuje 60 dní v kalendárnom roku, hoci pracoval u zamestnávateľa počas celého kalendárneho roku. U zamestnanca s dvoma pracovnými dňami by splnenie podmienky trvalo 30 týždňov, teda

viac ako pol roka. **V prípade** prvého zamestnanca, ktorý odpracuje 8 hodín týždenne, a teda 5x menej ako zamestnanec so 40 hodinami, vzniká otázka, či by pomer medzi dovolenkou mal byť 0:20dní.

Obdobná, ale sčasti iná, situácia je u zamestnanca, ktorý pracuje po ustanovený týždenný pracovný čas 40 hodín, ale zamestnávateľ organizuje pracovný čas na 4 dni **v týždni alebo striedaním dlhým a krátkych týždňov po 12 hodinových zmenách. Takýto zamestnanec by dosiahol nárok na dovolenku neskôr ako zamestnanec, ktorý pracuje 5 dní v týždni po 8 hodín (8 a pol hodinové pracovné zmeny).** „Diskriminácia“ by tu bola vyvolaná rozdielnou organizáciou pracovného času. Z tohto hľadiska § 144a ods. 4 Zákonníka práce ustanovuje, že „**Na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený⁸⁰ týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni. To platí aj na zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky okrem neospravedlnenej neprítomnosti v práci.**“

Z tohto hľadiska sa urobí prepočet, podľa ktorého akoby zamestnanec pracoval 5 dní v týždni. Tu je potrebné brať do úvahy, že týždeň je 7 za sebou idúcich kalendárnych dní (t.j. nemusí vždy kopírovať kalendárny týždeň, u zamestnanca, ktorý nastúpil 1.5.2015 začal týždeň v piatok). Zároveň je potrebné zvoliť formu prepočtu, technicky je možné za každý týždeň namiesto 4 dní započítať 5 dní, nárok všetkých zamestnancov tak vznikne v rovnakom týždni (60 dní / 5 dní v týždni = v 12. týždni odpracuje 60 dní). Vystáva však otázka pri prepočte, ktoré zvyšné dni by zamestnanec pracoval (vo väzbe napr. na sviatok). V praxi sa možno stretnúť s modelom prepočtu na hodiny. Napríklad pri 40 hodinovom pracovnom čase sa vypočíta vzorcom 60 dní x 8 hodín celkový počet hodín, ktoré musí zamestnanec odpracovať (480 hodín) a ak ich zamestnanec odpracuje, odpracoval 60 dní. Tento model trochu naráža na koncepciu odpracovaného dňa (za odpracovaný deň sa považuje deň, keď zamestnanec odpracuje prevažnú časť svojej pracovnej zmeny, t.j. ak aj zamestnanec odpracuje len 7 hodín z 12 hodín, musí sa započítať pri fixnom pracovnom čase odpracovanie 12 hodín). V tomto prípade by to však pre zamestnanca s 8 hodinovým pracovným časom znamenalo, že nárok na dovolenku mu vznikne, ak odpracuje 480 hodín, čo reálne odpracuje za 60 dní a nárok na dovolenku za kalendárny rok mu nevznikne. A teda je tu filozofická otázka, či zamestnancovi, ktorý odpracuje 5x kratší pracovný čas, má, alebo nemá vzniknúť dovolenka za kalendárny rok. Túto otázku možno doplniť o porovnanie, ak zamestnanec pracuje 5 dní x 2 hodiny a 1 deň x 10 hodín. Nie je v tom možno vidieť rozdiel. Podľa môjho názoru by teda výpočet mal umožniť zamestnancovi čerpať dovolenku.⁸¹

80 V tejto súvislosti § 216 ods. 3 Zákonníka práce ČR používa pojem „ustanovený“ a v § 144a ods. 4 pojem „určený“, čo je rozdiel, keďže pojem „ustanovený“ je spojený s pracovným časom, ktorý nie je kratší pracovný čas (a toto pravidlo tu neplatí), pojem „určený“ je tu spojený s určením rozvrhu na konkrétny týždeň bez vplyvu na kratší alebo nekratší pracovný čas.

81 Mój argument opieram aj o § 49 ods. 5 Zákonníka práce, a to že „Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.“

Pojem „vykonával prácu“ *súvisí zároveň s pojmom „výkon práce“, za ktorý sa nepovažuje len skutočný výkon práce, ale aj iné doby.*

Ako výkon práce sa posudzuje aj doba(§ 144a ods. 1 Zákonníka práce),

- a) keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,
- b) pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,
- c) náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b,
- d) prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- e) dovolenky,
- f) počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy, alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti,
- g) ktorú mladistvý zamestnanec strávi pri odbornej príprave v rámci systému teoretickej alebo praktickej prípravy.

To znamená, že tieto doby sa **započítajú ako výkon práce**, a teda :

- **za odpracovaný úsek pracovnej zmeny** /napr. prekážka v práci na vyšetrenie zamestnanca v rozsahu 5 hodín pri 8 hodinovej pracovnej zmene nemá za následok, že takýto deň sa považuje za neodpracovaný, ale naopak za odpracovaný deň/,
- **za odpracovaný deň** /celodenná dovolenka sa považuje za odpracovaný deň na účely splnenia podmienky počtu odpracovaných dní/.

Ako výkon práce sa neposudzuje doba(§ 144a ods. 2 Zákonníka práce)

- a) výkonu práce, za ktorý sa vopred poskytlo pracovné voľno,
- b) práce nadčas, neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ak sa za ňu poskytne náhradné voľno,
- c) počas ktorej si zamestnanec odpracúva prekážku v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
- d) pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c),
- e) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- f) neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti,
- g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2.

Ako výkon práce sa na účely dovolenky, okrem dôb podľa § 144a odseku 2, neposudzuje ani doba (§ 144a ods. 3 Zákonníka práce)

- a) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz okrem dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá,
- b) rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
- c) nariadenej karantény (karanténneho opatrenia),
- d) ošetrovania chorého člena rodiny,
- e) starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela, alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

Aplikácia § 144a ods. 2 a 3 môže viesť k dvom skutočnostiam.

- 1) Napríklad, žena je počas celého kalendárneho roka 2015 na rodičovskej dovolenke. Keďže čas rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce sa nepovažuje za výkon práce, zamestnankyňa neodpracovala ani jeden deň, **a teda nemá vôbec nárok na dovolenku za kalendárny rok 2015.**
- 2) Zamestnankyňa odpracovala v roku 2015 viac ako 60 dní (skutočný **výkon práce a materská dovolenka**, ktorá je považovaná za výkon práce) a nastúpila následne na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce. Vzhľadom na to, že zamestnankyňa nazbierala 60 odpracovaných dní a jej pracovný pomer trval počas celého kalendárneho roka, vznikol jej nárok na dovolenku za kalendárny rok 2015 v celom rozsahu. V nadväznosti na to, že žena nastúpila na rodičovskú dovolenku však zamestnávateľ, ak sú splnené podmienky podľa § 109 ods. 1 Zákonníka práce, **môže pristúpiť ku kráteniu tohto nároku** (za prvých 100 zameškaných pracovných dní o 1/12, za ďalších 21 zameškaných dní o ďalšiu 1/12, atď.).

Odpracovaný deň

Zákonník práce definuje, aj čo je odpracovaný deň (druhá veta § 101 Zákonníka práce).

Odpracovaný deň pre tieto účely je deň, v ktorom zamestnanec **odpracoval prevažnú časť svojej (pracovnej zmeny)**. Zároveň časti zmien odpracované v **rôznych dňoch sa nespočítavajú** (tu sa tiež aplikuje § 144a Zákonníka práce, t.j. určí sa, či sa napr. neodpracovaný úsek považuje, alebo nepovažuje za výkon práce, a teda či je, alebo nie je deň odpracovaný).

2. nepretržité trvanie pracovného pomeru k zamestnávateľovi počas celého roka.

„Nepretržité trvanie pracovného pomeru k zamestnávateľovi počas celého roka“ (kalendárneho roka) znamená, že pracovný pomer trval v čase od 1.1. do 31.12. kalendárneho roka bez prerušenia.

Zároveň podľa § 110 ods. 2 Zákonníka práce „*Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.*“ V tejto súvislosti sa NS ČR vyjadril vo veci 21 Cdo 2226/2010, že ide aj o pracovný pomer k právnenému nástupcovi zamestnávateľa.⁸²

Ak pracovný pomer netrval nepretržite celý kalendárny rok, ale napr. len päť kalendárnych mesiacov – zamestnanec bude mať nárok na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok.

Pojem „bezprostredne“ je vykladaný ako v ďalší deň, ale aj v deň, medzi ktorými je nepretržitý deň odpočinku zamestnanca a sviatok, napr. pracovný pomer skončil v piatok, sobota a nedeľa je deň odpočinku zamestnanca a od pondelka vznikne nový pracovný pomer.

2.5.1.2 Nárok na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok

Zamestnancovi, ktorý sa nekvalifikuje na celý rozsah dovolenky za kalendárny rok (12/12), môže vzniknúť, **za splnenia podmienok, nárok na pomernú časť z dovolenky za kalendárny rok** (napr. 7/12). Zamestnanec má nárok na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok (§ 102 Zákonníka práce) za splnenia týchto podmienok:

1. zamestnanec **vykonával prácu v kalendárnom roku u zamestnávateľa aspoň 60 dní** (výpočet vid'. § 144a ods. 4 Zákonníka práce).
Odpracovaný deň pre tieto účely je deň, v ktorom zamestnanec **odpracoval prevažnú časť svojej (pracovnej zmeny)**. Zároveň časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nespočítavajú.
2. **nepretržité trvanie pracovného pomeru k zamestnávateľovi počas celého kalendárneho mesiaca, za ktorý má vzniknúť nárok** („za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru“).

82 „I když pracovní poměr úpadcových zaměstnanců „formálně“ skončil dohodou ke dni 4. 5. 2005, nelze pominout, že nastoupili dnem 5. 5. 2005 do zaměstnání u žalobce, tedy u zaměstnavatele, na něhož (jako přejímajícího zaměstnavatele) přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů úpadce. Z pohledu ustanovení § 110a zák. práce tito zaměstnanci tedy nenastoupili do nového pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, ale do nového pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele; za dosavadního zaměstnavatele se ve smyslu ustanovení § 110a zák. práce považuje nejen právnická nebo fyzická osoba, s níž zaměstnanec rozvázal svůj pracovní poměr, ale i ten, na koho z této osoby přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů a u něhož by tedy zaměstnanec pracoval, kdyby nedošlo k rozvázání pracovního poměru. Nejvyšší soud ČR z uvedených důvodů dospěl k závěru, že nedochází ke změně zaměstnání ve smyslu ustanovení § 110a zák. práce, jestliže zaměstnanec po skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele nastoupí bez zbytečného odkladu do nového pracovního poměru k přejímajícímu zaměstnavateli.“

Pomerná časť dovolenky **za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania** toho istého pracovného pomeru je jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok. Uvedené znamená, že **dovolenka za konkrétny mesiac (t.j. 1/12) (napr. za marec) sa môže priznať, len ak pracovný pomer trval celý kalendárny mesiac (celý marec).**

Príklad: V roku 2015 začína mesiac jún v pondelok, motivácia zamestnávateľa teda nie je uzatvoriť pracovný pomer od 2.6. ale od 1.6. Naopak 1.5. v roku 2015 je piatok, čo je sviatok, ktorý sa inak považuje za odpracovaný deň. Alebo február 2015 začína v nedeľu, a teda niektorí zamestnávateľia pristúpia k podpísaniu pracovnej zmluvy od 2.2. V tejto súvislosti je však potrebné uviesť, že v takýchto prípadoch by sa pracovný pomer mal uzatvárať od prvého dňa v mesiaci, hoci tento deň nebude pre zamestnanca pracovným. Ak tak aj zamestnávateľ nespravil, možno sa domnievať, že podmienky nároku na dovolenku za konkrétny mesiac by sa nemali odvíjať od „nepracovných dní“. Ak teda pracovný pomer nevznikol napr. 1.2.2015 ale 2.2.2015, avšak zamestnanec odpracoval všetky svoje pracovné dni, nie je dôvod, aby sa mu za tento mesiac netvoril nárok na dovolenku (takýto postup je práve uplatnením dobrých mravov).

2.5.1.2.1 Výpočet pomernej časti dovolenky

Pri výpočte pomernej časti dovolenky je potrebné uviesť, že Zákonník práce neobsahuje žiadne pravidlá zaokrúhľovania. Tu nastáva spor medzi matematickým (a logickým) zaokrúhľovaním a právnym zaokrúhľovaním v zmysle princípov výhodnosti pre zamestnanca.

Napríklad pri nároku na dovolenku za kalendárny rok 4 týždne prepočítaných na 20 dní je napríklad $7/12 = 11,6666\dots$ dňa dovolenky. V **tomto prípade by zaokrúhľovanie** v zmysle princípov Zákonníka práce nemalo ísť smerom dole na 11,5 dňa, pretože by išlo o zaokrúhľovanie pod nárok zamestnanca podľa Zákonníka práce. Matematické zaokrúhľovanie na poldeň by však logicky viedlo k nároku na 11,5 dňa. Zároveň vypočítanie 0,16 dňa dovolenky by bolo problematické. Filozoficky teda možno súhlasiť s matematickým zaokrúhľovaním, ktoré by však mohla podporiť aj zmena právnej úpravy. Zákonník práce neupravuje poldni dovolenky, takže, ak by sa muselo zaokrúhľovať hore, zaokrúhľuje sa po dňoch.

Nižšie je uvedená tabuľka, ktorá sa často používa v praxi. Podľa tohto modelu, keďže čerpanie dovolenky prichádza do úvahy iba v dňoch, prípadne v poldňoch, a nie v hodinách a minútach, zaokrúhľujú sa výsledné hodnoty nároku na dovolenku na poldeň nasledovným spôsobom:

- do hodnoty 0,25 smerom dole,
- nad 0,25 smerom hore,
- do 0,75 smerom dole,
- nad 0,75 smerom hore

Tab. Rozsah nároku zamestnanca na dovolenku - zaokrúhľovanie na poldni

Pomeraná časť dovolenky	4 týždne	5 týždňov	6 týždňov	8 týždňov
1/12	1,5	2	2,5	3,5
2/12	3,5	4	5	6
3/12	5	6	7,5	10
4/12	6,5	8,5	10	13,5
5/12	8,5	10,5	12,5	16,5
6/12	10	12,5	15	20
7/12	11,5	14,5	17,5	23,5
8/12	13,5	16,5	20	26,5
9/12	15	18,5	22,5	30
10/12	16,5	21	25	33,5
11/12	18,5	23	27,5	36,5
12/12	20	25	30	40

Výpočet pomernej časti dovolenky so zaokrúhľovaním na celé dni

- do hodnoty 0,5 smerom nadol
- nad hodnotu 0,5 vrátane smerom nahor

Tab. Rozsah nároku zamestnanca na dovolenku - zaokrúhľovanie na dni

Pomeraná časť dovolenky	4 týždne	5 týždňov	6 týždňov	8 týždňov
1/12	2	2	2	3
2/12	3	4	5	7
3/12	5	6	7	10
4/12	7	8	10	13
5/12	8	10	12	17
6/12	10	12	15	20
7/12	12	15	17	23
8/12	13	17	20	27
9/12	15	19	22	30
10/12	17	21	25	33
11/12	18	23	27	37
12/12	20	25	30	40

V ČR v tejto súvislosti platí § 216 ods. 4 Zákonníka práce „Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.“.

Z tohto hľadiska teda každá hodnota od 0,01 do 0,49 sa zaokrúhli na 0,5 a od 0,51 do 0,99 na 1. Takýto model by bolo vhodné zaviesť aj do právnej úpravy SR.

2.5.1.3 Poldeň dovolenky

V praxi vyvstáva častá otázka ohľadom toho, či zamestnanec môže čerpať aj poldeň dovolenky. Táto otázka zároveň súvisí a s otázkou zaokrúhľovania dovolenky. V princípe Zákonník práce o odpovedi „mlčí“ (nepozná „pracovný poldeň dovolenky“), avšak je potrebné sa pozrieť na to, ako Zákonník práce pristupuje k čerpaniu dovolenky a na čo dovolenka slúži. Účel dovolenky je iný ako účel nepretržitého denného odpočinku alebo nepretržitého odpočinku v týždni, a teda jej nesvedčí čerpanie po dňoch, poldňoch, pretože sa „ruší“ jej účel – zotaviť sa po práci. Tým samozrejme nemožno povedať, že zamestnanec si nemôže zobrať deň dovolenky, Zákonník práce to umožňuje, ale pri analýze ustanovenia § 111 ods. 2 Zákonníka práce „Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka“ a § 111 ods. 5 Zákonníka práce „Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.“ je jednoznačné, že dovolenka sa má čerpať buď vcelku alebo v dlhších častiach (najmenej dva týždne) a len po dohode zamestnávateľa a zamestnanca v menších úsekoch (napr. po dňoch). Z tohto hľadiska poldeň dovolenky naplní jej účel ešte oveľa menej ako deň dovolenky, pretože v ten deň zamestnanec ešte musel, alebo bude musieť pracovať.

Poldeň dovolenky má skôr význam vtedy, ak zo zaokrúhľovania na poldni (Zákonník práce možnosť zaokrúhľovania na poldni nerieši) vyplynie napr. nárok zamestnanca na tento poldeň, vtedy je jednoznačne možné čerpať aj tento poldeň dovolenky.

2.5.2 Nárok na dovolenku za odpracované dni

V prípade, ak zamestnanec neodpracuje aspoň 60 dní v kalendárnom roku, môže mu vzniknúť, za splnenia podmienok, dovolenka za odpracované dni (§ 105 Zákonníka práce).

V podmienkach SR sa poskytuje primárne dovolenka v rozsahu týždňov. V niektorých štátoch, ako je napr. Švédsko, sa poskytuje aj dovolenka za kalendárny rok priamo v dňoch (t.j. nedochádza k prepočtu z týždňov na dni, t.j. je to de facto model výpočtu dovolenky za odpracované dni).

Zamestnanec má právo na dovolenku za odpracované dni (§ 105 Zákonníka práce) za nasledujúcich podmienok:

1. **nevznikol mu nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo pomerná časť tejto dovolenky** [§ 101 a § 102 Zákonníka práce, t.j. nevykonával prácu v kalen-

dárnom roku u toho istého zamestnávateľa aspoň 60 dní (viď. aj § 144a ods. 4 Zákonníka práce)].

2. **odpracoval u zamestnávateľa aspoň 21 pracovných dní** v kalendárnom roku.

Odpracovaný deň pre tieto účely je deň, v ktorom zamestnanec **odpracoval prevažnú časť svojej (pracovnej zmeny)**. Zároveň časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nespočítavajú.

Na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, a teda sa aplikuje aj v tomto prípade (§ 144a ods. 4 Zákonníka práce *nerozlišuje medzi rôznymi druhmi dovolenky*), sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni (§ 144a ods. 4 Zákonníka práce), t. j. ak zamestnanec pracuje 3 dni v týždni, odpracuje 21 dní v 4. týždeň práce, nie až v 7. týždni.

Zamestnancovi patrí dovolenka **v rozsahu 1/12 dovolenky za kalendárny rok** (§ 103) **za každých 21 odpracovaných dní** v danom kalendárnom roku. (Za 42 odpracovaných dní to budú 2/12).

Tab. Rozsah nároku zamestnanca na dovolenku - zaokrúhľovanie na poldni

Odpracované dni	4 týždne	5 týždňov	6 týždňov	8 týždňov
21 dní = 1/12	1,5	2	2,5	3,5
42 dní = 2/12	3,5	4	5	6

Tab. Rozsah nároku zamestnanca na dovolenku - zaokrúhľovanie na dni:

Odpracované dni	4 týždne	5 týždňov	6 týždňov	8 týždňov
21 dní = 1/12	2	2	2	3
42 dní = 2/12	3	4	5	7

2.5.3 Nárok na dodatkovú dovolenku

Dodatková dovolenka (§ 106 a § 107 Zákonník práce) je osobitným druhom dovolenky. Predstavuje doslovne „dodatok“ (dodatkovú dovolenku) k základnej dovolenke, a to z dôvodu zvýšenej potreby zotavenia sa v prípade výkonu určitých prác.

2.5.3.1 Okruh osôb s nárokom na dodatkovú dovolenku

V § 106 ods. 1 a 2 Zákonníka práce sa stanovuje, kto má nárok na dodatkovú dovolenku. Zákonník práce ju priznáva:

- a) zamestnancovi pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a
- b) zamestnancovi, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé.

Zákonník práce vymedzuje, kto sa na účely dodatkovkej dovolenky podľa Zákonníka práce považuje za **zamestnanca, ktorý pracuje v sťažných alebo zdraviu škodlivých podmienkach, alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé**. Ide o zamestnanca, ktorý

- a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
- b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,⁸³
- c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
- d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
- e) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
- f) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
- g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.

V § 106 ods. 3 Zákonníka práce sa stanovuje, že **druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú, ustanoví všeobecne záväzný právny predpis**, ktorý vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky.

V súčasnosti takáto vyhláška nebola vydaná. V čase účinnosti zákona č. 65/1965 Zb. (predchádzajúci Zákonník práce) platila vyhláška ministerstiev zdravotníctva a zahraničných vecí č. 75/1967 Zb. o dodatkovkej dovolenke pracovníkov, ktorí vykonávajú zdraviu škodlivé alebo zvlášť obťažné práce, a o náhrade za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti pri niektorých chorobách z povolania.

Pokiaľ ide o platnosť a účinnosť (a teda o všeobecnú záväznosť) vyhlášky, platí názor vyplývajúci z ustálenej judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky, podľa ktorého zrušením zákona dochádza k zániku platnosti a účinnosti vykonávacích predpisov vydaných na základe splnomocňovacieho ustanovenia obsiahnutého v zrušenom zákone,

83 V tejto súvislosti sa súd (R 15/1970) vyslovil, že „Nárok na dodatkovou dovolenou nemá pracovník zdravotníckeho zariadení, ktorý pracuje v prostredí se zvýšenou možnosťou nákazy v infekčnom prostredí, ale nepriechádza pri plnení pracovných úkolů do trvalého priímeho styku s pacienty nebo s infekčnim materiálēm.“

a to aj vtedy, ak zrušený zákon tieto vykonávacie predpisy výslovne nezrušuje v zrušovacom ustanovení. Zrušením Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. došlo preto od 1. apríla 2002 k zániku platnosti a účinnosti vyhlášky.

Nový Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. účinný od 1. apríla 2002 obsahoval v § 106 ods. 3 splnomocnenie pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na vydanie (po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky) všeobecne záväzného právneho predpisu, ktorý ustanoví druhy prác zvlášť ťažkých alebo zdraviu škodlivých, pracoviská a oblasti, kde sa také práce vykonávajú. Nakoľko doposiaľ takýto právny predpis nebol vydaný, **pri posudzovaní vzniku nároku na dodatkovú dovolenku je potrebné vychádzať zo zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce** (§ 106 ods. 2 Zákonníka práce).

Napríklad vzhľadom na to, že žiadny právny predpis neupravuje napr., čo je „tropická alebo iná zdravotne obtiažná oblasť“ pre účely dodatkovej dovolenky, pričom zamestnanec má právo, ak pracuje za podmienok stanovených v § 106 Zákonníka práce v takejto oblasti, na dodatkovú dovolenku a zamestnávateľ mu ju musí poskytnúť, či ide o tropickú oblasť, sa musí určiť prostredníctvom výkladu uvedeného ustanovenia. Medzi metódy výkladu patrí aj historicko-právna metóda (t.j. výklad aj prostredníctvom zrušenej vyhlášky č. 75/1967 Zb.).

2.5.3.2 Prednostné čerpanie dodatkovej dovolenky

§ 107 Zákonníka práce upravuje pravidlo prednostného čerpania dodatkovej dovolenky pred ostatnými druhmi dovolenky, povinnosť jej vyčerpania, ako aj zákaz poskytnutia náhrady mzdy za túto dovolenku. Náhradu mzdy nemožno poskytnúť za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku (za vyčerpanú dodatkovú dovolenku sa vždy poskytuje náhrada mzdy).

2.6 Výmera dovolenky

2.6.1 Výmera dovolenky za kalendárny rok

Výmera dovolenky je rozsah dovolenky, ktorú ustanovuje Zákonník práce pre zamestnancov. Ide o minimálny rozsah „najmenej“ – zamestnávateľ môže priznať aj vyššiu výmeru dovolenky zamestnancom. Na základe výmery dovolenky a pravidiel výpočtu sa vypočíta rozsah dovolenky konkrétneho zamestnanca.

2.6.1.1 Základná výmera dovolenky

Základná výmera dovolenky (§ 103 ods. 1 Zákonníka práce) je najmenej štyri týždne.

2.6.1.2 Nárok na dlhšiu výmeru dovolenky

Dovolenka zamestnanca, ktorý **do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši** najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov. Ak zamestnanec dovŕši 33 rokov veku 31.12.2015, má už za rok 2015 nárok na dovolenku v rozsahu 5 týždňov.

Do 31.12.2011 sa vyššia výmera dovolenky viazala na odpracovanie 15 rokov po 18. roku veku (uplatňovali sa aj tzv. náhradné doby).

2.6.1.3 Dovolenka niektorých skupín zamestnancov v školstve

V § 103 ods. 3 Zákonníka práce sa upravuje dovolenka niektorých skupín zamestnancov v školstve. Výmera dovolenky týchto zamestnancov je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku. Osobitným predpisom, na ktorý odkazuje § 103 ods. 3 Zákonníka práce, je zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý upravuje uvedené pojmy (subjekty). Ide o dovolenku:

- riaditeľa školy,
- riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia,
- riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a
- ich zástupcov (zástupcu riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia,
- učiteľa,
- pedagogického asistenta,
- majstra odbornej výchovy,
- trénera športovej školy,
- trénera športovej triedy,
- korepetítora,
- zahraničného lektora, vychovávateľa,
- odborného zamestnanca podľa osobitného predpisu (zákon č. 317/2009).

2.6.2 Výmera dodatkovej dovolenky

Výmera dodatkovej dovolenky je jeden týždeň, pričom rozhodujúce je, či zamestnanec, za podmienok stanovených v § 106, pracuje celý kalendárny rok alebo časť kalendárneho roka.

- a) ak zamestnanec, za podmienok stanovených v § 106, pracuje **celý kalendárny rok** - nárok na dodatkovú dovolenku je jeden týždeň (Zákonník práce nepoužíva spojenie „najmenej jeden týždeň“),
- b) ak zamestnanec, za podmienok stanovených v § 106, pracuje **len časť kalendárneho roka**, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanásťina dodatkovej dovolenky.

2.7 Týždeň dovolenky

Zákonník práce ustanovuje, že týždňom dovolenky je **sedem po sebe nasledujúcich dní** (§ 110 ods. 1 Zákonníka práce). V praxi je potrebné odlišiť dve veci:

- 1) prepočet dovolenky z hľadiska pracovných dní dovolenky = napr. 4 týždne dovolenky pri 5 dňovom pracovnom týždni = 20 pracovných dní dovolenky,
- 2) skutočnosť, že týždeň má 7 dní (nielen pondelok až piatok – pracovné dni zamestnanca v rámci rozvrhu pracovných zmien, ale aj sobotu a nedeľu, ako dni pracovného pokoja zamestnanca, kedy mu však za istých podmienok (§ 94 a § 97 Zákonníka práce) môže byť nariadená práca nadčas).

Z tohto hľadiska má zamestnanec pri týždni dovolenky garantované, že 7 po sebe nasledujúcich dní nemusí vykonávať prácu, hoci jeho dovolenka trvá len 5 pracovných dní dovolenky. Možno tu teda hovoriť o pracovných a nepracovných dňoch dovolenky.

Príklad: Zamestnanec v 24. týždni roku 2015 má mať výkon práce od pondelka 8.6. do 12.6. podľa rozvrhu pracovných zmien. Je mu schválená dovolenka. Zamestnanec má nárok žiadať o dovolenku na 7 po sebe idúcich dní od 8.6. do 14.6., pretože ak požiada o dovolenku len do 12.6., za istých podmienok (§ 94 a § 97 Zákonníka práce) môže byť zavolaný na výkon práce (nadčas) v sobotu 13.6. a v nedeľu 14.6. a zamestnanec je povinný prísť vykonávať prácu.

Ak sa teda v Zákonníku práce používa spojenie týždeň dovolenky, ktorý zamestnávateľ musí poskytnúť, myslí sa tým, že pracovné voľno – dovolenka sa má poskytnúť v období sedem po sebe idúcich dní (z nich časť budú pracovné dni, napr. 5 dní a 2 dni budú dni odpočinku).

Toto platí, ak sa čerpá týždeň dovolenky. Ak zamestnanec čerpá dovolenku napr. v piatok (deň), je na zväžení zamestnávateľa, či mu podpíše dovolenku na jeden pracovný deň dovolenky a 2 nepracovné dni dovolenky.

2.8 Dovolenka zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom (počet pracovných dní dovolenky)

Pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase na počet dní, nie je problém identifikovať počet dní dovolenky. Napríklad pri 4 dňovom pracovnom týždni sú 4 týždne dovolenky šesťnástimipracovnými dňami dovolenky. Problém nastáva, ak zamestnanec v jednotlivých týždňoch pracuje rôzny počet dní (napr. 2 – 6), s tým, ako určiť počet pracovných dní dovolenky. Tieto pravidlá upravuje § 104 Zákonníka práce.

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne, alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87), patrí mu **tolko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere**.

§ 104 Zákonníka práce spomína celoročný priemer, ale možno sa domnievať, že ak pracovný pomer zamestnanca bude trvať len počas časti kalendárneho roka, napr. ak pracovný pomer vznikne 1.7., priemer sa bude zisťovať od 1.7. do 31.12.

Výpočet:

1. krok: koľko pracovných dní pripadá v priemere na jeden týždeň?

$$\text{Vzorec: } X:Y=Z$$

X - počet pracovných zmien, ktoré podľa harmonogramu pripadajú na zamestnanca v kalendárnom roku (resp. v jeho časti – ak pracovný pomer netrvá celý kalendárny rok)

Y - počet týždňov v kalendárnom roku (časti)

Z - výsledok, ktorým sa učí, koľko pracovných dní pripadá v priemere na jeden týždeň

2. krok: koľko pracovných dní dovolenky má zamestnanec?

$$\text{Vzorec: } Z.V=N$$

V – výmera dovolenky (počet týždňov dovolenky)

N – počet dní dovolenky, na ktoré má zamestnanec nárok

2.9 Dovolenka zamestnanca s pružným pracovným časom (dĺžka dňa dovolenky)

Pri pružnom pracovnom čase spravidla nie je problém určiť počet pracovných dní dovolenky (ak by bol pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne, aplikuje sa aj § 104 Zákonníka práce), ale je potrebné určiť rozsah platenej dovolenky v konkrétny pracovný deň zamestnanca, t.j. určiť, koľko by bol pracoval v konkrétny deň.

Príklad: Zamestnanec má pružný pracovný čas, z toho 9:00 - 15:00 je základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas je 6:00 - 9:00, 15:00 - 18:00. Teoreticky zamestnanec môže mať odpracovaných 11,5 hodiny, ako aj 5,5 hodiny.

Zákonník práce z tohto hľadiska upravuje pravidlo v § 104a. Ak dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa **za deň dovolenky** čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje, akoby pracoval päť dní v týždni.

Ak je ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca s pružným pracovným časom, napr. 40 hodín, delí sa týchto 40 hodín piatimi (posudzuje sa, akoby pracoval 5 dní v týždni), čiže jeho deň dovolenky bude osem hodín.

Vzorec:

<u>Ustanovený týždenný pracovný čas</u>	=	počet hodín (čas trvania), ktorý má pracovný deň dovolenky
5 dní		

40 hodín / 5 dní = 8 hodín

V nadväznosti na to - 4 týždne dovolenky - napr. 5 dní (po 8 hodín) x 4 týždne.

2.10 Prechod na kratší pracovný čas a prechod na iný rozvrh pracovných zmien

Prechod na kratší pracovný čas

Zákonník práce priamo neupravuje pravidlá ohľadom výpočtu dovolenky, ak zamestnanec prejde na kratší pracovný čas. V tomto prípade sú tieto možnosti:

- 1) zamestnanec bude mať kratší pracovný čas, ale zostane pracovať rovnaký počet dní v týždni (napr. 8 hodín x 5 dní na 4 hodiny x 5 dní)
- 2) zamestnanec bude mať kratší pracovný čas a bude pracovať menší počet dní v týždni.
(napr. 8 hodín x 5 dní na 6 hodín x 3 dni).

Súdny dvor EÚ v prípade C-415/12 Brandessa vyslovil, že „Relevantné právo Únie, najmä článok 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a doložka 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uzavretá 6. júna 1997, ktorá je obsiahnutá v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, zmenená a doplnená smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998, sa má vykladať v tom zmysle, že **bráni** vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, o aké ide vo veci samej, podľa ktorých sa počet dní platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorú pracovník zamestnaný na plný úväzok nemohol vyčerpať počas referenčného obdobia z dôvodu, že tento pracovník prešiel na režim práce na čiastočný úväzok, proporcionálne zníži o existujúci rozdiel medzi počtom pracovných dní v týždni odpracovaných pracovníkom pred prechodom na čiastočný úväzok a počtom pracovných dní v týždni po tejto zmene.“

Z môjho pohľadu sa tu do porovnania dostávajú dve skutočnosti, ak je výmera dovolenky 4 týždne:

- zamestnanec pri odpracovanom počte dní - 5 v týždni má nárok na 20 pracovných dní dovolenky,

- zamestnanec pri odpracovanom počte dní - 3 v týždni má nárok na 12 pracovných dní dovolenky.

V tejto súvislosti, ak zamestnanec prejde od 1.7.2015 z 8 hodín x 5 dní na 4 hodiny x 5 dní, neznamená to prepočítanie rozsahu pracovných dní dovolenky z 20 dní na 12 dní. V tomto prípade má význam pravidlo o proporcionalite a pomernej časti. Od 1.1. do 30.6. je 6/12 a od 1.7. do 31.12. je 6/12 (výpočet pri komplikovanejších prípadoch komplikuje napr. zmena v priebehu mesiaca, viacero zmien v priebehu roka, zmeny z rovnomerného na nerovnomerný, atď.).

V tomto prípade by nárok bol: 10 dní dovolenky za prvých 6 mesiacov (20 x 6/12) a 6 dní dovolenky za zvyšných 6 mesiacov (12 x 6/12).

V tomto prípade je tu aj **sekundárna otázka**, napr. zamestnanca A, ktorý si tých 10 dní vyčerpá do 30.6. (a teda má náhradu mzdy za 10 dní x 8 hodín) a zamestnanca B, ktorý si vyčerpá 6 dní (a teda má náhradu mzdy za 6 dní x 8 hodín), a ak by si čerpal dovolenku neskôr a pripadne mu na jeho pracovný deň, v ktorom je pracovný čas 6 hodín (bude to 4 dni x 6 hodín). Zamestnanec B môže pociťovať túto vec ako nespravodlivosť. Tu je však potrebné uviesť, že dokonalá spravodlivosť neexistuje a je to podobná situácia, ako keď zamestnanec, ktorému sa striedajú 12 hodinové a 6 hodinové zmeny čerpá dovolenku viac v 6 hodinových pracovných dňoch (*ak by to bol úmysel zamestnávateľa, tak sa môže diskutovať o súlade s dobrými mravmi, skôr by malo ísť o objektívne prevádzkové dôvody, že vyšlo také určenie*). Z tohto hľadiska sa možno domnievať, že zamestnancovi sa nezachováva počet hodín dovolenky/dovolenka je v týždňoch a pri prepočítaní v dňoch, nie v hodinách/ a počet pracovných dní dovolenky sa mu zachová.

Prechod na iný rozvrh pracovných zmien

Podobná otázka vyvstáva v prípade, ak sa mení organizácia práce zamestnanca v zmenách z hľadiska rozvrhovania pracovného času – napr. prechod z 5 pracovných dní na iný počet pracovných dní v týždni pri zachovaní dĺžky pracovného času alebo naopak.

Pre porovnanie možno uviesť, že Zákonník práce ČR v § 213 ods. 5 v tejto súvislosti upravuje „*Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá dělce příslušného rozvržení pracovní doby.*“.

V tejto súvislosti možno teda tiež buď uvažovať o uzatvorených úsekoch roka (napr. úseky, kde je 5 pracovných dní a kde 4 pracovné dni) alebo celé obdobie posúdiť ako priemerný počet odpracovaných dní za určité obdobie (kalendárny rok) a na základe pravidiel v § 104 Zákonníka práce vypočítať počet pracovných dní dovolenky.

2.11 Krátenie dovolenky

Predchádzajúce ustanovenia obsahovali pravidlá o nároku na dovolenku (o plnom nároku na dovolenku). § 109 Zákonníka práce rieši situáciu, keď sa môže, resp. má, rozsah dovolenky zamestnanca z rôznych dôvodov krátiť.

Krátiť možno len dovolenku, na ktorú vznikol nárok. Ak zamestnancovi v kalendárnom roku nevznikol nárok na dovolenku, nie je možné nič krátiť. Zároveň dovolenku podľa § 109 ods. 7 Zákonníka práce za príslušný kalendárny rok (napr. za rok 2015) možno krátiť len z dôvodov, ktoré vznikli v tom istom kalendárnom roku (2015). Uvedené platí aj pri presune dovolenky z kalendárneho roka 2015 do ďalšieho kalendárneho roka.

2.11.1 Krátenie dovolenky za kalendárny rok alebo pomernú časť kalendárneho roka

Zákonník práce upravuje pravidlá krátenia dovolenky, a to v troch širších okruhoch:

- 1) krátenie dovolenky z dôvodu niektorých prekážok v práci (§ 109 ods. 1 a 2),
- 2) krátenie dovolenky z dôvodu neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny/ pracovného dňa (§ 109 ods. 3),
- 3) krátenie dovolenky z dôvodu výkonu trestu odňatia slobody alebo niektorých prípadov väzby (§ 109 ods. 5).

2.11.1.1 Krátenie dovolenky z dôvodu niektorých prekážok v práci

Krátenie dovolenky z dôvodu niektorých prekážok v práci upravujú § 109 ods. 1 a 2. § 109 ods. 1 upravuje dôvody, pre ktoré možno krátiť dovolenku za kalendárny rok alebo pomernú časť dovolenky (fakultatívne). Ide o dôvod:

- a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,⁸⁴
- b) čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
- c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2,
- d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).⁸⁵

84 Mimoriadnu službu upravuje zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Alternatívnu službu upravuje zákon č. 569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu.

85 § 141 ods. 1 Zákonníka práce - neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela, alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca; § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce - neprítomnosť v práci z dôvodu sprevádzania 1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času, 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

Dovolenka sa zamestnancovi **nekráti**(§ 109 ods. 2) za obdobie

- dočasnej **pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá** a
- **materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky** podľa § 166 ods. 1.

Krátenie podľa § 109 ods. 1 je fakultatívne, zamestnávateľ „môže“ krátiť dovolenku, ale nemusí. Rozhodnutie o krátení alebo nekrátení, v prípade rôznych zamestnancov, by malo byť založené na nediskriminačnom základe.

Krátenie podľa § 109 ods. 1 sa **vzťahuje len na dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť.**

- zameškané (pracovné) dni

V prípade § 109 ods. 1 sa vychádza z **tzv. zameškaných (pracovných) dní**. Ide o tie dni – pracovné dni, kedy by zamestnanec pracoval, ale z dôvodu napr. pracovnej neschopnosti ich neodpracoval. Takýmto dňom môže byť aj sobota, nedeľa a aj sviatok (*ak by tento deň nebol jeho odpracovaný deň; naopak, ak by zamestnancov sviatok bol považovaný za odpracovaný deň, nejde o zameškaný pracovný deň* – mal by sa teda skúmať dôvod, pre ktorý by vo sviatok nepracoval – dočasná pracovná neschopnosť alebo neurčenie zmeny), ak by podľa rozvrhu pracovných zmien v takýto deň zamestnanec pracoval. Ktoré dni sa považujú za deň výkonu práce, resp. čo sa považuje za výkon práce pre účely dovolenky a ktoré nie, upravuje § 144a ods. 1 až 3 (viď. vyššie). Ktorý deň sa považuje za odpracovaný (z hľadiska celku), upravuje druhá veta a tretia veta § 101 (viď. vyššie).

Tu je potrebné rozlíšiť:

- ak doba nie je výkonom práce pre účely dovolenky – ide o zameškaný pracovný deň;** v danom prípade § 109 Zákonníka práce stanoví, či sa z tohto dôvodu dovolenka môže krátiť, (napr. *rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2*)
- ak doba je výkonom práce pre účely dovolenky – dovolenka sa za toto obdobie priznáva a nejde o zameškaný pracovný deň, a teda § 109 Zákonníka práce ani nemôže stanoviť krátenie dovolenky za tento deň** (napr. *materská dovolenka*).

rozsah krátenia dovolenky

Východiskom krátenia je rozsah dovolenky, na ktorý zamestnancovi vznikol nárok. Napríklad 4 týždne pri 5 dňovom pracovnom týždni založí nárok zamestnanca na dovolenku za kalendárny rok v rozsahu 20 pracovných dní dovolenky.

Následne sa určí (vypočíta) rozsah dní krátenia dovolenky. Podľa § 109 ods. 1:

- za prvých 100 zameškaných pracovných dní sa nárok kráti o 1/12, (pozn. v kalendárnom roku, ak je zamestnanec dočasne pracovne neschopný, napr. od

11.11.2014 do 5.5.2015, úsek 11.11. do 31.12. sú zameškané dni v roku 2014, úsek od 1.1. do 5.5. sú zameškané dni v roku 2015),

- za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní o 1/12.

Príklad: Pracovný pomer trvá po celý rok. Zamestnanec v mesiaci december má dva dni pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce. Toto obdobie sa nepovažuje za výkon práce = neodpracované /teda ide o zameškaný pracovný deň/ pre účely dovolenky. Uvedené pracovné voľno nemá vplyv na dovolenku zamestnanca. Hoci zamestnanec v mesiaci december nepracoval dva dni, jeho pracovný pomer trval v zmysle § 101 Zákonníka práce nepretržite počas celého mesiaca a zároveň vykonával prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku. Až v prípade, ak by sa zamestnancovi takýchto dní v kalendárnom roku nazbieralo 100, bolo by možné dovolenku v zmysle § 109 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce krátiť. Nárok zamestnanca teda bude celá dovolenka za kalendárny rok - 12/12.

Ak zamestnanec zameškal 99 pracovných dní v kalendárnom roku, dovolenka sa mu nekráti. Ak zameškal 100 pracovných dní, z jeho nároku napr. 20 pracovných dní dovolenky, sa mu odpočíta 1/12 (k výpočtu 1/12 a zaokrúhľovaniu vid'. vyššie), t.j. 1,5 dňa a jeho nárok bude 18,5 dňa.

Započítať do 100 zameškaných dní možno aj kombinácie rôznych prekážok, ako je rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 a dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca. Ak zamestnanec nazbiera ďalších 21 dní (spolu teda 121) kráti sa mu dovolenka o ďalšiu 1/12 (spolu o 2/12).

Metóda zaokrúhľovania na 0,5 tu spôsobila, že 1/12+1/12 sú 1,5 dňa a 1,5 dňa, ale spolu 2/12 je to 3,5 dňa (zaokrúhlenie hore). Zaokrúhlenie hore tu však naopak je v neprospech zamestnanca, keďže 2/12 je 3,33....., t.j. skráti sa mu viac dovolenky, ako stanovuje Zákonník práce bez zaokrúhľovania. Platí však, čo bolo uvedené vyššie ohľadom zaokrúhľovania.

Rok 2015 má 250 pracovných dní (sviatky sa za zameškané dni môžu považovať len vtedy, ak zamestnanec bol vo sviatok pracoval ale nepracoval z iného dôvodu ako, že na tento deň pripadol sviatok – napr. dočasná pracovná neschopnosť).⁸⁶ Technicky v roku 2015 je možné sa pri 25é pracovných dňoch dopracovať k 190 zameškaným pracovným dňom (zvyšných 60 musí byť z dôvodu vzniku nároku na dovolenku odpracovaných). Maximálne krátenie je teda 100,121,142,163,184 dní = o 5/12.

Príklad: Zamestnanec skončil pracovný pomer 24.11.2013. Zamestnávateľ má v kolektívnej zmluve stanovený nárok na dovolenku + 5 dní. Ak by zamestnanec pracoval celý rok, mal by nárok 30 dní. Tento zamestnanec bol dočasne pracovne neschopný od 28.3.2013 do 24.11.2013. Dňom skončenia pracovnej neschopnosti sa skončil aj jeho pra-

⁸⁶ Ak by však zamestnanec vo sviatok (preukázateľne – napr. z rozvrhov pracovných zmien, do ktorých by bol zaradený jeho náhradník) bol pracoval, ide o jeho zameškaný pracovný deň.

covný pomer. Do 28.3.2013 vyčerpal 7,5 dňa dovolenky. Je potrebné posúdiť jeho nárok na dovolenku.

- Základný nárok za 12 mesiacov je 5 týždňov, t.j. 30 dní,
- Pracovný pomer trval do 24.11.2013 = netrval po celý kalendárny rok,
- Zamestnanec bol dočasne pracovne neschopný od 28.3.2013 do 24.11.2013.

Základom pre posúdenie nároku je posúdenie času dočasnej pracovnej neschopnosti.

Podľa § 144a ods. 3 Zákonníka práce **ako výkon práce sa na účely dovolenky, okrem dôb podľa odseku 2, neposudzuje ani doba**

a) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz, okrem dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá,

Nárok na dovolenku za kalendárny rok/pomernú časť vznikne, **ak zamestnanec odpracoval aspoň 60 dní** v kalendárnom roku. Zamestnanec pracoval od 1.1.2013 do 28.3.2013.

Podľa § 144a ods. 4 na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, sa **posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní**, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni. To platí aj na zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky okrem neospravedlnenej neprítomnosti v práci.

Ak by sme predpokladali, že zamestnanec pracoval v pondelok až piatok (viď. aj § 144a ods. 4) od 1.1.2013 do 28.3.2013 (vrátane sviatkov – sviatok = odpracovaný deň) je možné napočítať 62 dní = nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo pomernú časť by vznikol. Ak by zamestnanec nenazbieral 62 dní, vznikol by prípadne len nárok na dovolenku za odpracované dni.

V nadväznosti na to, ak vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok/pomernú časť, musí sa vychádzať z toho, že **dovolenka sa poskytuje za celé odpracované mesiace**. Z tohto hľadiska nárok na dovolenku, aj keby zamestnanec pracoval, nevznikol za mesiac november a v mesiaci december pracovný pomer netrval.

Základný nárok je teda 30 dní/12 x10 = 25 dní.

Krátenie dovolenky: Vo väzbe na trvanie dočasnej pracovnej neschopnosti od 28.3.2013 do 24.11.2013 sa môže krátiť dovolenka za zameškané pracovné dni. Za prvých 100 zameškaných pracovných dní sa kráti dovolenka o 1/12, za ďalších 21 pracovných dní sa kráti dovolenka o ďalšiu 1/12.

Podľa § 144a ods. 4 Zákonníka práce „*Na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni. To platí aj na zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky okrem neospravedlnenej neprítomnosti v práci.*“

Z tohto hľadiska možno odhadnúť počet zameškaných pracovných dní /pri práci pondelok až piatok/ nasledovne: **165 zameškaných pracovných dní** (sviatky sú posúdené ako odpracované dni a toto určenie má prednosť pred dočasnou pracovnou neschopnosťou) do 24.11. Do konca októbra je to 150 zameškaných pracovných dní a vyvstala aj otázka, či sa za **zameškané dni v novembri dovolenka môže krátiť, keďže za tento mesiac nárok na dovolenku nevznikol. Zákonník práce ale neobsahuje osobitné pravidlo.** V novembri je to teda ďalších 16 zameškaných pracovných dní.

100 dní = 1/12, 121 dní = 2/12, 142 dní = 3/12, 163 dní = 4/12

Krátenie dovolenky je o $4/12 = 30/12 \times 4 = 10$ dní.

Výpočet: 25dní – 10 dní = **15 dní nárok zamestnanca po krátení.**

Zamestnanec už **vyčerpal 7,5 dňa = zostatok dovolenky je teda 7,5 dňa**

Poznámky:

- Ak by zamestnanec pracoval 4 dni v týždni, berie sa do úvahy, akoby pracoval 5 dní (namiesto 4 dní z týždňa sa započíta 5 dní - ak zamestnanec je dočasne pracovne neschopný od polovice týždňa, je potrebné brať do úvahy týždeň ako 7 za sebou nasledujúcich pracovných dní)
- Pri výpočte zameškaných dní je potrebné brať do úvahy, v ktoré dni v týždni by zamestnanec podľa rozvrhu pracoval,
- Pri výpočte je potrebné sa zaoberať otázkou nároku za november (podľa § 102 za tento mesiac nárok nie je)
- Pri krátení sa vychádza nie zo zameškaných mesiacov ale zo zameškaných pracovných dní

- **Minimálny rozsah dovolenky, ktorý sa musí zamestnancovi poskytnúť**

Ak sa kráti dovolenka podľa § 109 ods. 1, ustanovenie § 109 ods. 4, ustanovuje **minimálny rozsah dovolenky, ktorý sa musí zamestnancovi poskytnúť** - ak sa kráti dovolenka podľa 109 ods. 1 Zákonníka práce (t. j. nevzťahuje sa na to krátenie podľa § 109 ods. 3 a 5 Zákonníka práce), musí sa zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa **trval počas celého kalendárneho roka**, poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, mladistvému zamestnancovi v dĺžke dvoch týždňov.

Ako bolo uvedené vyššie, pri krátení dovolenky podľa § 109 ods. 1 sa dovolenka skráti najviac o 5/12 (ak pracovný pomer trval počas celého kalendárneho roka), čo je viac ako týždeň, aj ako dva týždne. Do úvahy ešte vstupuje kombinácia krátenia podľa § 109 ods. 3 a 5 a § 109 ods. 1, t.j., ak by tieto ustanovenia znížili nárok a následne by sa krátilo podľa § 109 ods. 1, toto krátenie by mohlo byť limitované § 109 ods. 4.

2.11.1.2 Krátenie dovolenky z dôvodu neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny (pracovného dňa)

Zamestnávateľ môže krátiť dovolenku (všetky tri druhy dovolenky) **za neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny** (§ 109 ods. 3 Zákonníka práce).⁸⁷

- **Rozsah krátenia dovolenky**

Za **každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň)** môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien **sa sčítajú**.

Zákonník práce tu nestanovuje minimálny rozsah dovolenky, ktorá sa má zamestnancovi zachovať. Možno sa domnievať, že takéto krátenie je sporné, pretože zamestnanec mohol z 250 zmien v roku odpracovať 249 a jednu zameškal (napr. zaspal). Sankciou by nemalo byť ubratie dovolenky v dvojnásobnom rozsahu, a to z titulu, že ide o dovolenku na zotavenie, účelom je regenerácia. Sankciou by skôr malo byť napr. napomenutie, zníženie prémie, apod.

Toto krátenie je tiež fakultatívne („môže“).

2.11.1.3 Krátenie dovolenky z dôvodu výkonu trestu odňatia slobody alebo niektorých prípadov väzby

§ 109 ods. 5 Zákonníka práce upravuje v podstate krátenie dovolenky z dôvodu výkonu trestu odňatia slobody alebo niektorých prípadov väzby. Ide o zamestnanca, ktorý nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody, zaväzky väzby, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený, alebo ak bol zamestnanec spod obžaloby oslobodený, prípadne, ak bolo proti nemu trestné stíhanie zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný, alebo že mu bola udelená milosť, alebo že trestný čin bol amnestovaný.

87 V tejto súvislosti sa súd (R 14/1979) vyslovil „Ve věci sp. zn. 6 C 166/76 okresního soudu v Táboře se žalobkyně domáhala určení, že dne 5. 1. 1977 nešlo u ní o neomluvenou absenci. Odvolací soud zaujal stanovisko, že jde o určovací žalobu podle ustanovení § 80 písm. c/ o. s. ř.; je v takovém případě přípustná, neboť pracovnice má právní zájem na tomto určení, a to z tohto důvodu, aby jí v budoucnu nebyla krácena dovolená a aby neztratila nárok na podíly na hospodářských výsledcích a na prémie.“

V danom prípade je krátenie obligatórne (zamestnávateľ „kráti“).

- **Rozsah krátenia dovolenky**

Dovolenka sa kráti za každých 21 takto zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu.

Zákonník práce tu nestanovuje minimálny rozsah dovolenky, ktorá sa má zamestnancovi zachovať.

2.11.2 Krátenie dovolenky za odpracované dni a dodatkovej dovolenky

Aj v prípade krátenia dovolenky za odpracované dni a dodatkovej dovolenky je možné krátiť dovolenku (§ 109 ods. 6 Zákonníka práce), avšak len z dôvodu podľa § 109 ods. 3 (t.j. nie z dôvodu podľa § 109 ods. 1 a 5) (**možno ich krátiť len za neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny**).

***Príklad:** Zamestnankyňa bola v podstate celý rok dočasne pracovne neschopná (od 22.3. – 31.12.) Aký je jej nárok na dovolenku?*

V tomto prípade je potrebné overiť, či zamestnankyňa odpracovala aspoň 60 dní v kalendárnom roku (netreba zabudnúť ani na kritériá počítania 60 dní podľa § 144a ods. 4 Zákonníka práce).

V tomto prípade to splnené nebolo. Pri 5 dňovom pracovnom týždni by zamestnankyňa od 1.1. do 21.2. v roku 2015, vrátane sviatkov (ak sviatok nebol jej pracovným dňom podľa rozvrhu), mala odpracovaných 37 pracovných dní do 22.2.

Nekvalifikovala sa teda na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok.

Je potrebné overiť, či sa kvalifikovala aspoň na dovolenku za odpracované dni. Keďže 37 dní je viac ako 21 dní ale menej ako 42 dní, vznikol jej nárok na dovolenku za odpracované dni v rozsahu 1/12 z nárok 4 týždňov, t.j. 1,5 dňa.

Následne, keďže § 109 v ods. 6 ustanovuje, z akých dôvodov možno krátiť dovolenku za odpracované dni, je to len § 109 ods. 3 (a nie je to § 109 ods.1), jej dovolenka sa už nekráti.

2.12 Čerpanie dovolenky

2.12.1 Určenie čerpania dovolenky

Cieľom inštitútu dovolenky je zabezpečenie regenerácie pracovnej sily. Z tohto hľadiska Zákonník práce stanovil minimálnu výmeru dovolenky za kalendárny rok a upravil pravidlá jej čerpania. Cieľom je, aby sa dovolenka za kalendárny rok (za pomernú časť, či odpracované dni) **vyčerpala v kalendárnom roku, v ktorom na ňu vznikol nárok** (vtedy najviac slúži účelu, na ktorý sa priznáva).

Na začiatku by mal byť na základe predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov zostavený **plán dovoleniiek** (*plán dovoleniiek je skôr orientáciou a pomocou pri organizácii práce a dovoleniiek a v nie je záväzný, t.j. naplánované dovolenky možno zmeniť*).

Čerpanie dovolenky (**konkrétneho zamestnanca, skupiny zamestnancov**) určuje **je zamestnávateľ**. Robí tak **po prerokovaní so zamestnancom** podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce). Podľa rozhodnutia NS ČR tak môže urobiť aj konkludentne (21 Cdo 2975/2000),⁸⁸ avšak musí tu byť súhlas (R 11/1969).⁸⁹

Určenie čerpania dovolenky zamestnávateľ robí tak,

- **aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku** (*t.j. spravidla naraz; zo slova „spravidla“ vyplýva, že sa pripúšťajú aj výnimky*)
- **a do konca kalendárneho roka** (*za ktorý dovolenka patri*).

Pri určovaní dovolenky je potrebné **prihliadať**:

- **na úlohy zamestnávateľa** (*napr. z hľadiska organizácie práce, z hľadiska druhu práce – napr. pri sezónnych prácach v poľnohospodárstve, ktorá sa musí vykonať v lete, by bolo problematické pre zamestnávateľa poskytnúť 4 týždne dovolenky v čase zberu úrody*)
- **na oprávnené záujmy zamestnanca** (*napr. naopak, v prípade zamestnanca s deťmi môže byť efektívne čerpať dovolenku v lete, keď sa potrebuje starať o deti*).

Tieto dva záujmy je potrebné skĺbiť. Ak úlohy zamestnávateľa nebránia poskytnúť zamestnancovi dovolenku, zamestnávateľ by sa nemal brániť jej čerpaniu.

88 „V rozporu s ustanovením § 108 odst.1 zák. práce však není ani takový postup, **jestliže zaměstnanec požádá o udělení dovolené a jeho nadřízený (do jehož pravomoci spadá takový úkon) mu dá k čerpání dovolené souhlas, neboť v tomto souhlasu lze spatřovat určení nástupu dovolené** (srov. rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 25.1.1968 sp. zn. 8 Co 26/68, uveřejněný pod č. 11 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1969); souhlas k čerpání dovolené může nadřízený vedoucí zaměstnanec dát nejen písemně, ale i ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti, že byl udělen (tj. konkludentně). Jestliže v posuzovaném případě - jak uvedeno výše - bylo prokázáno, že žalovaný souhlasil s tím, aby buď žalobce nebo jeho podřízený prodejce S. čerpal v termínu 27.5.1996 až 7.6.1996 dovolenou, a jestliže žalobce v rámci své pravomoci vedoucího prodejny rozhodl, že dovolenou v uvedeném termínu nastoupí sám a prodejci S. jeho žádost o udělení dovolené ve stejném termínu neschválil, pak v tomto souhlasu žalovaného (protože se splnila podmínka v něm obsažená) lze spatřovat určení čerpání dovolené pro žalobce. Odvolací soud protosprávně dovodil, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru spočívající v tom, že žalobce dne 27.5.1996 „bez jakéhokoliv souhlasu nastoupil dovolenou, aniž by byla zajištěna náhrada“ po dobu jeho nepřítomnosti, neboť „současně umožnil čerpat dovolenou dalšímu pracovníkovi - prodejci p. S.; nebyl naplněn a že to byl zaměstnanec S., který bezdůvodným nenastoupením do zaměstnání dne 27.5.1996 porušil pracovní kázeň.“

89 „V rozporu s ustanovením § 106 odst. 1 zák. práce není taková praxe v organizaci, podle níž pracovník požádá o udělení dovolené a jeho nadřízený (do jehož pravomoci spadá takový úkon) mu dá k čerpání dovolené souhlas; v tomto souhlasu je totiž možno spatřovat určení nástupu dovolené. Pokud však pracovník pouze oznámí, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu neudělí potřebný souhlas, popř. Udělení souhlasu výslovně odmítne, nemůže být nepřítomnost pracovníka v práci považována za dovolenou a nepřísluší mu po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy podle § 109 odst. 1 zák. práce.“

2.12.2 Rozsah čerpania dovolenky

Zákonník práce stanovuje, že zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie **aspoň štyroch týždňov dovolenky** v kalendárnom roku, ak má na ne nárok (napr. nárok na ne nemusí mať z dôvodu krátenia alebo preto, že pracovný pomer vznikol v priebehu roka), a ak určení čerpania dovolenky **nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca** (vid'. § 112 ods. 2 Zákonníka práce).

Cieľom je teda:

- aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať **spravidla vcelku** = t.j. aby jeho dovolenka nebola prerušovaná,
- aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať **do konca kalendárneho roka** = t.j., aby si celú výmeru dovolenky, ktorá mu vznikla v kalendárnom roku, vyčerpal v rovnakom kalendárnom roku.

Tento ideálny stav je však modifikovaný praktickou realitou, a teda následne Zákonník práce aj stanovuje, že:

- pri určovaní dovolenky je potrebné **prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca**, t.j. sledovať dva záujmy – záujem zamestnanca z hľadiska jeho potrieb a organizácie práce a záujem zamestnanca z hľadiska jeho potrieb vo vzťahu k rodine, potrebe odpočinku, apod.,
- zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie **aspoň štyroch týždňov dovolenky** v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca (t.j. zamestnanec má právo na *určenie čerpania dovolenky najmenej v rozsahu štyri týždne v kalendárnom roku tam, kde je jeho nárok rovnaký alebo vyšší; na čas prekážok možno určovať čerpanie dovolenky iba podľa § 112 ods. 2 Zákonníka práce*),
- čerpanie dovolenky môže byť aj po častiach - ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak (t.j. na kratších častiach),
- **oznamovacia povinnosť zamestnávateľa** - čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred, pričom toto obdobie môže byť **výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca** (obdobne svoje čerpanie dovolenky by v dostatočnom časovom predstihu mal oznámiť aj zamestnanec, zákon priamo nestanovuje kedy, pričom musí získať aj súhlas zamestnávateľa).

2.12.3 Čerpanie dovolenky po častiach

Zákonník práce umožňuje čerpanie dovolenky po častiach a upravuje určitú ochranu zamestnancov, ak sa dovolenka nečerpá vcelku, v celom rozsahu. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť **aspoň jedna časť najmenej dva týždne**, ak

sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak (§ 111 ods. 5 Zákonníka práce). Uvedené znamená, že ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom, časť dovolenky môže byť aj kratšia.

2.12.4 Hromadné čerpanie dovolenky

Zákonník práce rieši aj situáciu, keď z organizačných dôvodov je potrebné, aby dovolenku čerpala skupina zamestnancov alebo všetci zamestnanci (napr. z dôvodu údržby zariadení alebo preto, že v určitých obdobiach sa práca nevykonáva) – hromadné čerpanie dovolenky. Zákonník práce ustanovuje, že zamestnávateľ môže určiť hromadné čerpanie dovolenky (§ 111 ods. 2). Zákonník práce **pojem prevádzková hromadná dovolenka nedefinuje**. Hromadné čerpanie dovolenky je určenie čerpania dovolenky skupine zamestnancov (nemusia ísť o všetkých zamestnancov zamestnávateľa)⁹⁰.

Zamestnávateľ sa musí včas rozhodnúť, či a v akom rozsahu v priebehu roka preruší napríklad prácu a bude zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určovať čerpanie hromadnej dovolenky. Vážne prevádzkové dôvody sú u jednotlivých zamestnávateľov rôzne, zamestnávateľa by si mali na ten účel vážne prevádzkové dôvody vymedziť v pracovnom poriadku alebo v inom vnútornom predpise (napr. odstávka zariadení na kontrolu, údržbu, vyčistenie).

Aj počas hromadného čerpania dovolenky je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pridelovanie práce pre tých zamestnancov, ktorí z rôznych dôvodov nespĺňajú podmienky pre dovolenku na zotavenie.⁹¹ Musí ísť pritom o prácu, ktorá zodpovedá druhu práce v uzatvorenej pracovnej zmluve. Ak by zamestnávateľ nemohol z rôznych dôvodov zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, išlo by o prekážku v práci na jeho strane. Za celý čas nepridelovania práce by musel zamestnancovi platiť náhradu mzdy, ak by sa s ním nedohodol na výkone inej práce.

Podmienkami určenia hromadného čerpania dovolenky sú:

1. dohoda so zástupcami zamestnancov,
2. a ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

Zákon rozlišuje dve maximálne dĺžky hromadného čerpania dovolenky:

- a) všeobecná - maximálne 2 týždne,
- b) osobitná - pre všetky druhy prác - maximálne 3 týždne.

90 Zákonník práce neurčuje, kde sú hranice určenia čerpania dovolenky viacerým zamestnancom naraz, avšak ako individuálne čerpanie dovoleniiek týmito zamestnancami (ktoré tiež určuje zamestnávateľ) alebo ako skupine zamestnancov, ako celku. V princípe je tu mierny rozpor, keďže pri individuálnom čerpaní dovolenky zákon stanovuje, že zamestnanec si ju má vyčerpať „spravidla vcelku“ (prioritné pravidlo), naopak, pri hromadnom čerpaní môže byť určenie najviac dva alebo tri týždne (s výnimkami u určitých skupín zamestnancov).

91 V tejto súvislosti sa súd (R 93/70) vyslovil, že „Možnosť určenia hromadné závodní dovolené (§ 10 vyhl. č. 82/1959 Sb1)) se nedotýká obecných zásad pro určování nástupu dovolené, jmenovitě povinnosti organizace přihlídnout při určování nástupu dovolené k oprávněným zájmům pracovníka (§ 9 odst. 1 zák. č. 81/1959 Sb.) 2).“

Zákon stanovuje, že ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne (druhá veta § 111 ods. 3).

- c) osobitne - v umeleckých súboroch z povolenia - maximálne štyri týždne (prvá veta § 111 ods. 4).
- d) osobitne - v divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovanie hudobného diela - možno určiť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere (druhá veta § 111 ods. 4).

2.12.5 Oznámenie čerpania dovolenky

Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi **aspoň 14 dní vopred**. Toto obdobie môže byť výnimočne **skrátene so súhlasom zamestnanca** (§ 111 ods. 5 Zákonníka práce).

V praxi dnes už spravidla zamestnanci žiadajú o čerpanie dovolenky, a teda žiadosť zamestnanca o čerpanie dovolenky nemusí byť skúmaná z hľadiska dodržiavania 14 dňovej lehoty a výnimočnosti, keďže nejde o oznámenie zamestnávateľa, ale o žiadosť zamestnanca.

2.12.6 Odvolanie z dovolenky a zmena čerpania dovolenky

Zamestnávateľ môže zamestnanca odvolať z dovolenky, alebo mu určiť čerpanie dovolenky. Zákonník práce výslovne neupravuje právo zamestnávateľa zmeniť určený nástup na dovolenku, či oprávnenie odvolať zamestnanca z dovolenky. Toto oprávnenie však možno odvodiť zo všeobecnej zásady, že o určení nástupu na dovolenku rozhoduje len zamestnávateľ.

Zákonník práce neupravuje ani dôvody, z ktorých je takýto postup možný. Ak sa zmenia podmienky alebo okolností, za ktorých bol termín dovolenky určený, zamestnávateľ môže využiť aj tieto mimoriadne prostriedky. Ide však o výnimočné právo, ktoré je proti zneužitiu zo strany zamestnávateľa chránené tým, že zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ zmenil jemu určenú dobu čerpania dovolenky, alebo, že ho z dovolenky odvolal (§ 112 ods. 1 Zákonníka práce). Možno sa domnievať, že toto odvolanie, ani zmena čerpania dovolenky by nemala byť svojvoľná, a teda mala by byť naviazaná na rovnaký princíp, aký je uvedený v § 111 ods. 1 Zákonníka práce, a to, že zmena je vyvolaná úlohami zamestnávateľa.

Ak už zamestnávateľ tento postup aplikuje, je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky (§ 112 ods. 1 ZP)

Zamestnávateľ je zamestnancovi povinný **nahradiť všetky náklady**. Samozrejme, ide o preukázateľné náklady, ako sú napr. storno poplatky za zrušenie rekreačného pobytu, či cestovné náklady na návrat z miesta, kde zamestnanec trávil dovolenku, kým ho zamestnávateľ nepovolal späť a pod. Toto sa môže vzťahovať aj zaplatenie nákladov

rodinných príslušníkov, s ktorými išiel na dovolenku, ak by nemohli tiež ísť na dovolenku (napr. manželský pobyt s dieťaťom v Chorvátsku autom – bez manžela nemôže manželka vycestovať). V tomto prípade je jedno, či dovolenku hradil zamestnanec alebo jeho manžel.

2.12.7 Zákaz určenia čerpania dovolenky

Zákonník práce obmedzuje určenie čerpania dovolenky na určité dni (v určitých prípadoch), pretože by sa nenaplnil účel čerpania dovolenky – zotavenie zamestnanca.

§ 112 ods. 2 Zákonníka práce ustanovuje, že zamestnávateľ **nesmie určiť čerpanie dovolenky** na obdobie,

- a) keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz,⁹²
- b) počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke.

Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenku **len na jeho žiadosť**.

V princípe, ak je zamestnanec chorý, nemusí byť dočasne pracovne neschopný, t.j. žiadať o uznanie za dočasne pracovne neschopného. Vtedy sa dovolenka môže poskytnúť, keďže nie je splnená podmienka podľa § 112 ods. 2 (aj keď de facto ide o čerpanie v rozpore s účelom – zotavenie po práci, nie zotavenie kvôli chorobe).

V prípade ostatných prekážok v práci môže byť pre zamestnanca výhodnejšie čerpať dovolenku (prípadne náhradné voľno), keďže môže ísť o prekážku, ktorá je bez náhrady mzdy – napríklad účasť na pohrebe osoby podľa § 141 ods. 2 písm. d) nad rozsah nevyhnutne potrebného času.

2.12.8 Prerušenie (čerpania) dovolenky

Prerušenie čerpania dovolenky je upravené z podobného dôvodu, ako zákaz určenia čerpania dovolenky na určitý deň. Zamestnanec už je na dovolenke, ale nastane určitá skutočnosť, kedy má prednosť iná skutočnosť podľa zákona (napr. dočasná pracovná neschopnosť, materská dovolenka). V tomto prípade sa na základe § 114 Zákonníka práce prerušuje čerpanie dovolenky. Dovoľenka sa prerušuje:

1. ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách,
2. ak bol zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz⁹³, alebo

92 V tejto súvislosti aj rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-277/08 Pereda, „Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym predpisom alebo kolektívnym zmluvám stanoviť, že pracovník, ktorý je na nemocenskej dovolenke počas doby ročnej dovolenky určenej v dovolenkovom pláne podniku, kde je zamestnaný, nemá po svojom zotavení nárok na čerpanie ročnej dovolenky v inom termíne, ako sa pôvodne určilo, prípadne mimo príslušného referenčného obdobia.“

93 Vid. prípad C-277/08 Pereda.

3. ak zamestnanec ošetruje chorého člena rodiny. To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca.
4. nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1).⁹⁴

2.12.9 Čerpanie dovolenky a sviatkov

Sviatok má prednosť pred dovolenkou, t.j. ak prípadne počas dovolenky zamestnanca **sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom**⁹⁵, nezapočítava sa mu do dovolenky (§ 112 ods. 3 Zákonníka práce).

Pri uplatňovaní § 112 ods. 3 Zákonníka práce je rozdiel v tom, či zamestnanec čerpá len jeden deň dovolenky, alebo či čerpá súčasne niekoľko dní dovolenky.

Dôležitá je tu skutočnosť, že je určené čerpanie dovolenky a v tomto období („počas“) je aj sviatok, napr. dovolenka sa čerpá od 27.8.2015 do 6.9.2015. Počas dovolenky je sviatok 1.9.2015, a teda tento deň nie je pracovným dňom dovolenky, ale sviatkom, ktorý sa považuje za odpracovaný, pretože je obvyklým pracovným dňom zamestnanca (zamestnanec by v tento deň bol obvykle pracoval). Ak však 1.9.2015, ktorý pripadol na utorok, bol dňom, kedy zamestnanec nemal pracovať, nejde ani o odpracovaný deň, ani o pracovný deň dovolenky.

Iná situácia nastáva, ak **zamestnanec** mal podľa rozvrhu pracovných zmien 1.9. pracovať, avšak **požiada o dovolenku (na sviatok)**. V danom prípade nejde o sviatok počas dovolenky, ale naopak o sviatok na čas dovolenky. Ak zamestnávateľ v súlade s § 94 Zákonníka práce nariadi zamestnancovi pracujúcemu v nepretržitej prevádzke prácu na deň, na ktorý pripadol sviatok, nemá zmysel, aby zároveň na tento jeden deň určil zamestnancovi dovolenku. **Ak by však akceptoval žiadosť zamestnanca v nepretržitej prevádzke o jeden deň dovolenky, nevzťahuje sa na tento jeden deň dovolenky § 112 ods. 3 Zákonníka práce.** Zamestnancovi za tento deň patrí náhrada mzdy za vyčerpanú dovolenku v sume jeho priemerného zárobku podľa § 116 ods. 1 Zákonníka práce.

Ak zamestnávateľ určí zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do dovolenky, je povinný určiť mu **náhradné voľno na iný deň** (§ 112 ods. 4 Zákonníka práce).

V prípade, že zamestnanec čerpá viac dní dovolenky a na jeden z týchto dní pripadne sviatok, nepatrí mu za deň sviatku náhrada mzdy za dovolenku, ale zamestnávateľ má postupovať podľa § 122 ods. 3 Zákonníka práce. Pod pojmom „počas dovolenky“ je treba rozumieť čerpanie dovolenky v rozsahu aspoň dvoch (podľa niektorých troch) po sebe nasledujúcich pracovných dní, pričom jedným z týchto dní je deň, na ktorý pripadol sviatok.

94 Chýba tu § 166 ods. 2 - nástup na rodičovskú dovolenku, keďže v prípade zákazu určenia čerpania dovolenky, na tento čas nemožno určiť čerpanie dovolenky.

95 Obvyklým pracovným dňom je deň, v ktorý by inak zamestnanec podľa rozvrhu práce pracoval. Prednosť tu má sviatok pred dovolenkou.

2.12.10 Čerpanie dovolenky, ak zamestnanec u zamestnanca, ktorý ešte nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku

Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky **splní do konca kalendárneho roka**, v ktorom dovolenku čerpá alebo do skončenia pracovného pomeru (§ 113 ods. 1 Zákonníka práce).

Príklad: V praxi zamestnávateľa zamestnancom už na začiatku roku umožňujú čerpať z ich predpokladaného ročného rozsahu dovolenky za kalendárny rok. Napríklad v januári 2015 už zamestnanec môže čerpať 20 dní dovolenky na zotavenie za kalendárny rok 2015.

Ak by zamestnanec neskôr tento rozsah nedosiahol, § 131 ods. 2 písm. g) Zákonníka práce umožňuje zamestnávateľovi zraziť zo mzdy (a podľa § 132 aj z iných zložiek príjmov) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne, na ktorú mu nárok nevznikol.

2.12.11 Prenesenie dovolenky do iného kalendárneho roka (Nevyčerpanie dovolenky v kalendárnom roku)

V niektorých prípadoch (napr. materská dovolenka) sa môže stať, že sa dovolenka nevyčerpala v kalendárnom roku, za ktorý sa poskytla. § 113 ods. 2 až 5 Zákonníka práce upravuje pravidlá v prípade, **ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku do konca kalendárneho roka**, za ktorý sa dovolenka poskytuje (tzv. presunutie dovolenky).

V tejto veci sa Súdny dvor EÚ v prípade C-124/05 **FederatieNederlandseVakbeweging proti Staat der Nederlanden** vyslovil, že „*Pozitívne účinky tejto dovolenky na bezpečnosť a zdravie pracovníka sa istotne môžu úplne rozvinúť, ak sa dovolenka čerpá v roku, na ktorý je určená, teda v práve prebiehajúcim roku. Predsa však čas odpočinku z tohto hľadiska **nestráca na svojom význame, ak sa čerpá v neskoršom období.** (bod 30)“ „*Pretože dovolenka v zmysle smernice, ak sa čerpá v priebehu neskoršieho roka, môže rovnako prispieť k bezpečnosti a zdraviu pracovníka, treba konštatovať, že aj vtedy spadá pod úpravu smernice (bod 31)“ „*Možnosť vyplatenia finančnej náhrady za prenesenú dobu minimálnej dovolenky za rok v každom prípade by bola podnetom, aby sa pracovníci zriekli svojej dovolenky na odpočinok, alebo aby boli podnecovaní sa jej zrieknuť, čo je nezlučiteľné s cieľmi smernice. (bod 32)“⁹⁶***

96 Súdny dvor sa preto vyjadril, že „Z toho vyplýva, že článku 7 ods. 2 smernice odporuje, keď sa namiesto minimálnej doby platenej dovolenky za rok vypláca peňažná náhrada v prípade prenosu tejto dovolenky na neskorší rok.“

Pri presune (prenesení) dovolenky ide o nasledujúce **dôvody**:

1. **zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca**(§ 136 - § 141a Zákonníka práce) - zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.
2. **zamestnankyňa (zamestnanec) si nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky** (§ 166) ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, - nevyčerpanú dovolenku jej (mu) zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.⁹⁷

/v tejto súvislosti sa Súdny dvor EÚ v prípade spojených vecí C-350/06 a C-520/06⁹⁸ vyslovil, že *„Je isté, že cieľom práva na platenú ročnú dovolenku je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa. Tento cieľ sa odlišuje od cieľa sledovaného právom na nemocenskú dovolenku. Posledné uvedené právo sa pracovníkovi priznáva na účely zotavenia sa z choroby. (bod 25)“*.⁹⁹

97 **Vzťah materskej dovolenky a dovolenky** bol riešený v prípade C-342/01 Merino - Gómez. Súdny dvor tu uviedol, že *„pracovník/pracovníčka musí byť schopný/á čerpať jej ročnú dovolenku počas obdobia iného, ako je jej materská dovolenka, vrátane prípadu, v ktorom sa obdobie materskej dovolenky zhoduje s kolektívnou zmluvou zafixovanou všeobecnou dobou ročnej dovolenky pre celú pracovnú silu“*. [neoficiálny preklad]. V bode 24 rozsudku C-124/05 FederatieNederlandseVakbeweging proti Staat der Nederlanden sa Súdny dvor EÚ vyslovil, že *„Súdny dvor už rozhodol, že dovolenka zaručená právom Spoločenstva nemôže mať vplyv na inú dovolenku zaručenú týmto právom (pozri rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko, C519/03, Zb. s. I3067, bod 33). Tak sa v prípade kumulácie viacerých dôb dovolení zaručovaných právom Spoločenstva na konci roka nedá vyhnúť prenosu dovolenky za rok alebo jej časti na nasledujúci rok.“*

98 Gerhard Schultz-Hoff proti Deutsche RentenversicherungBund (C-350/06) a Stringer a i. proti HerMajesty'sRevenue and Customs (C-520/06).

99 V rozsudku sa súd vyjadril, že „1. Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, v zmysle ktorých pracovník, ktorý je na nemocenskej dovolenke, nemá právo čerpať platenú ročnú dovolenku počas obdobia trvania nemocenskej dovolenky. 2. Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, ktoré stanovujú, že právo na platenú ročnú dovolenku zanikne uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky upraveného vnútroštátnym právom, aj keď pracovník bol na nemocenskej dovolenke počas celého referenčného obdobia alebo počas jeho časti a jeho práceneschopnosť trvala až do skončenia pracovného pomeru, a preto nemal možnosť vykonať svoje právo na platenú ročnú dovolenku. 3. Článok 7 ods. 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, ktoré stanovujú, že peňažná náhrada za nevyčerpanú platenú ročnú dovolenku sa pri skončení pracovnej zmluvy nevypláti, ak bol pracovník na nemocenskej dovolenke celú referenčné obdobie a/alebo obdobie na prenesenie dovolenky alebo ich časť, a preto nemá možnosť vykonať svoje právo na platenú ročnú dovolenku. Pre výpočet tejto peňažnej náhrady je rozhodujúca bežná odmena pracovníka, ktorá mu musí byť naďalej vyplácaná počas obdobia pracovného odpočinku zodpovedajúceho platenej ročnej dovolenke.“

3. zamestnanec si nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol **uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz**, ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka - nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení jeho dočasnej pracovnej neschopnosti.¹⁰⁰
4. zamestnanec si nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol **dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie** (viď. § 136 ods. 2 Zákonníka práce) - nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

2.12.11.1 Určenie čerpania dovolenky zamestnancom

Zákonník práce vychádza zo všeobecného pravidla, že **čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ** (po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka - § 111 Zákonníka práce).

Od 1. januára 2013 platí pravidlo, vymedzené v § 113 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého, ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky **najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho rokatak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka**, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec.

Ide teda o priznanie možnosti určenia čerpania dovolenky zamestnancom, čerpanie dovolenky si môže (fakultatívnosť – zamestnanec tak nemusí urobiť) aj zamestnanec. Tým nezaniká právo/zodpovednosť zamestnávateľa určiť čerpanie dovolenky (t.j., ak si zamestnanec neurčil dovolenku, je povinný mu ju určiť zamestnávateľ). Ak si už určil čerpanie dovolenky zamestnanec, zamestnávateľovi dodatočné určenie čerpania dovolenky už nie je relevantné. Prvé určenie má prednosť.

Zákonník práce stanovuje aj povinnosť zamestnanca oznámiť zamestnávateľovi **písomne, najmenej 30 dní vopred**, toto čerpanie dovolenky, pričom uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

Tento spôsob určenia čerpania dovolenky je zaradený a netýka sa prípadov podľa ods. 3 až 5, t.j. napr. materskej a rodičovskej dovolenky, kedy zamestnávateľ ani nemožno určiť čerpanie dovolenky do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka.

¹⁰⁰ V tejto súvislosti sa SD EÚ zaoberal aj otázkou, kedy takáto dovolenka môže zaniknúť – C-214/10 Schulte, „Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, akými sú napríklad kolektívne zmluvy, ktoré obmedzujú kumulovanie nárokov na platenú ročnú dovolenku pracovníka, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, tým, že stanovujú lehotu pätnástich mesiacov, po ktorej uplynutí nárok na platenú ročnú dovolenku zanikne.“ SR takéto obmedzenie nemá, avšak, ak zamestnanec neodpracuje v danom roku aspoň 60 dní/21 dní, nárok na dovolenku v danom kalendárnom roku mu nevznikne.

Cieľom ustanovenia je riešiť situácie, ku ktorým v aplikačnej praxi dochádza, keď zamestnávateľ neurčil zamestnancovi čerpanie dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka.¹⁰¹

2.12.12 Náhrada mzdy za vyčerpanú dovolenku

Dovolenka je spojená s pojmom „platená“. Podľa Ústavy SR a Zákonníka práce **ide o platenú dovolenku**, pričom keďže v čase dovolenky zamestnanec nevykonáva prácu, neposkytuje sa zamestnancovi mzda ale náhrada mzdy. § 116 ods. 1 Zákonníka práce upravuje povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi **náhradu mzdy za vyčerpanú dovolenku**. V zmysle tohto ustanovenia zamestnancovi patrí za **vyčerpanú** dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.¹⁰² To znamená, že pri preplácaní dovolenky náhradou mzdy sa vychádza z ustanovenia § 134, kde sa upravuje priemerný zárobok (prípadne pravdepodobný zárobok).

2.12.13 Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku nad rámec základnej výmery

Zákonník práce (§ 116 ods. 2) upravuje aj prípad poskytnutia **náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku**. Ide o situáciu, ak sa nevyčerpala časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka. To je, ide o dovolenku, napr. z kalendárneho roku 2014, ktorá sa nemohla vyčerpať ani do konca kalendárneho roku 2015 (viď. aj § 113 ods. 2 až 5).

V tomto prípade možno nevyčerpanú dovolenku (dni dovolenky) preplatiť v rozsahu nad základnú výmeru 4 týždne.

101 Pri príprave bola inšpiráciou aj právna úprava v ČR. Podľa § 218 ods. 3 Zákonníka práce ČR „*Není-li čerpání dovolené určenoj později do 30. červnanásledujícíhokalendářního roku, má právo určitčerpání dovolené rovněžzamestnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanecpovinenpísemněoznámítzamestnavateli alespoň 14 dnůpředem, pokudse nedohodne sezaměstnavatelem na jinédobě oznámení.*“

102 V tejto súvislosti sa Súdny dvor EÚ zaoberal aj otázkou, či sa v prípade zamestnanca, ktorého mzda pozostáva zo základnej mzdy a provízie, v prípade dovolenky môže počítať len zo základnej mzdy. V prípade C-539/12 Súdny dvor rozhodol, že, „1. Článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, podľa ktorých pracovník, ktorého odmena sa skladá na jednej strane zo základnej mzdy a na druhej strane z provízie, ktorej výška sa vypočíta na základe zmlúv uzavretých zamestnávateľom z dôvodu predajov uskutočnených týmto pracovníkom, má nárok počas svojej platenej dovolenky za kalendárny rok iba na odmenu zloženú výlučne z jeho základnej mzdy. 2. Metódy výpočtu provízie, na ktorú má pracovník, akým je žalobca v prejednávanej veci, nárok počas svojej dovolenky za kalendárny rok, musí posúdiť vnútroštátny súd na základe pravidiel a kritérií vyplývajúcich z judikatúry Súdneho dvora Európskej únie a s ohľadom na cieľ sledovaný článkom 7 smernice 2003/88.“

Príklad: Ak mal zamestnanec nárok na dovolenku za kalendárny rok 2014 v rozsahu 5 týždňov (ktoré znamenali 25 pracovných dní dovolenky) a ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka (2015) nevyčerpal 5 dní dovolenky, je možné tento týždeň dovolenky (týždeň tu reprezentuje 5 pracovných dní dovolenky) preplatiť. Ak by zamestnanec v tomto prípade nevyčerpal 7 dní dovolenky, je možné preplatiť len 5 dní.

Za takéto dni dovolenky patrí zamestnancovi **náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku**(§ 134).

2.12.14 Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku v rozsahu základnej výmery

§ 116 ods. 3 Zákonníka práce upravuje prípady poskytnutia náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku. Vo všeobecnosti v takomto prípade nie je možné dovolenku preplatiť, a to ani ak sa nevyčerpala, napr. dovolenka za kalendárny rok 2014 do konca kalendárneho roka 2014a ani do konca kalendárneho roka 2015 (výnimka vid. ďalej). Takáto **dovolenka prepadne** (avšak platí § 113 ods. 2 až 5 Zákonníka práce, t.j. v niektorých prípadoch sa dovolenka prenáša až za nasledujúci kalendárny rok a poskytne sa po návrate zamestnanca do práce, a teda musí byť určené jej čerpanie po návrate zamestnanca).

Keďže zodpovednosť za určenie čerpania dovolenky je na zamestnávateľovi(zamestnanec má právo na jej čerpanie, tam kde mu zamestnávateľ mal a mohol určiť čerpanie dovolenky, ale čerpanie dovolenky mu neurčil a dovolenka z tohto dôvodu prepadla), zamestnávateľ zodpovedá za škodu v zmysle § 192 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá zamestnancovi vznikla porušením právnych povinností (právna povinnosť je vyjadrená v § 111 a nasl. Zákonníka práce – povinnosť určiť čerpanie dovolenky), resp. aj vo väzbe na § 192 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním). Prípadné zavinenie zamestnanca sa potom posúdi v zmysle § 218 Zákonníka práce. Zamestnanec môže uplatniť takúto škodu voči zamestnávateľovi, a ak neuspeje, môže sa obrátiť na súd.

V tejto veci sa vyjadril aj Súdny dvor EÚ v prípade C-124/05 FederatieNederlandse-Vakbeweging proti Staat der Nederlanden, „*Možnosť vyplatenia finančnej náhrady za prenesenú dobu minimálnej dovolenky za rok v každom prípade by bola podnetom, aby sa pracovníci zriekli svojej dovolenky na odpočinok, alebo aby boli podnecovaní sa jej zrieknuť, čo je nezlučiteľné s cieľmi smernice. (bod 32).*“

Preplatenie nevyčerpanej dovolenky v tomto prípade je možné len **z dôvodu skončenia pracovného pomeru**. V tejto súvislosti Súdny dvor EÚ aj slovenský súd riešil otázku **preplatenia dovolenky a smrti zamestnanca**.¹⁰³

Príklad: *Ako postupovať v prípade preplatenia nevyčerpanej dovolenky počas trvania pracovného pomeru:*

- Zamestnanec si prenáša dovolenku z roku 2014 v počte 25 dní do roku 2015
- Nárok dovolenky na rok 2015 je 25 dní, t.j. k 1.1.2015 má zostatok 50 dní
- Zamestnanec si čerpal v roku 2015 dovolenku v počte 20 dní

Je možné zamestnancovi v mzde za mesiac december 2015 preplatiť nevyčerpanú dovolenku v počte 5 dní z roku 2014, alebo mu táto dovolenka prepadne?

Dovolenka z roku 2014 v rozsahu 25 dní sa presunie do roku 2015, kde sa z nej vyčerpá 20 dní (čerpanie dovolenky z roku 2014 **by malo mať prednosť pred čerpaním dovolenky z roku 2015**). Zostatok je 5 pracovných dní dovolenky. Táto dovolenka sa za normálnych okolností nemôže preniesť do roku 2016 (výnimky § 113 ods. 3 až 5 Zákonníka práce). Keďže základná výmera 4 týždne je v princípe 20 dní dovolenky, dovolenku nad tento rozsah možno/má sa preplatiť /ide už o prenesenú dovolenku, ktorá sa nemohla vyčerpať – pozn. dôvody nevyčerpania sa v praxi neskúmajú, prečo sa nemohla/, a teda možno/má sa preplatiť zostatok 5 dní. Ak sa týchto 5 dní nepreplatiť, týchto 5 dní prepadne, ale zamestnancovi vznikla škoda z dôvodu neurčenia čerpania dovolenky, a teda mohol by si uplatniť náhradu škody na súde. V tejto súvislosti podľa § 217 ods. 5 Zákonník práce „Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu.“ V tomto prípade uvedenie do pôvodného stavu znamená – poskytnutie odpočinku v rozsahu

103 C-118/13 - „Článok 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom alebo praxi, ako sú tie vo veci samej, ktoré stanovujú, že nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne bez vzniku nároku na peňažnú náhradu z titulu nevyčerpanej dovolenky, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodu úmrtia zamestnanca. Získanie takejto náhrady nemôže závisieť od predbežnej žiadosti dotknutej osoby.“ Súdny dvor tu uviedol „... že získanie peňažnej náhrady v prípade skončenia pracovného pomeru smrťou zamestnanca sa zdá ako nevyhnutné na zabezpečenie potrebného účinku nároku zamestnanca na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa smernice 2003/88.(bod 24)“, „Ak by totiž povinnosť úhrady dovolenky za kalendárny rok zanikla skončením pracovného pomeru smrťou zamestnanca, táto okolnosť by mohla mať za následok, že náhodná udalosť, vymykajúca sa vplyvu tak zamestnanca, ako aj zamestnávateľa, by viedla retroaktívne k strate celého samotného nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorý je upravený v článku 7 smernice 2003/88. (bod 25)“ „Z týchto dôvodov toto ustanovenie smernice 2003/88 nemožno vykladať v tom zmysle, že uvedený nárok môže zaniknúť z dôvodu smrti zamestnanca. (bod 26)“. R 44/1982 - „Nárok pracovníka na dovolenku nemožno previesť na iného; smrťou pracovníka zaniká zároveň so zánikom pracovného pomeru. Naproti tomu nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku (jej pomernú časť) je peňažným nárokom pracovníka, ktorý treba posudzovať ako ostatné mzdové nároky z pracovného pomeru. V dôsledku smrti pracovníka tu potom nadobúdajú osoby uvedené v § 260 ods. 2 Zákonníka práce nárok v rozsahu stanovenom v tom istom ustanovení, ktorý môžu sami uplatniť.“

prepadnutej dovolenky (čo sa javí aj ako vhodné vzhľadom na to, že účelom dovolenky je odpočinok).

Túto dovolenku zamestnancovi je potrebné (pozn. § 116 ods. 2 Zákonníka práce v tomto prípade stanovuje, že zamestnancovi patrí) v tomto prípade vo väzbe na § 116 ods. 2 Zákonníka práce preplatiť (najbližší okamih po konci kalendárneho roka je január 2016, a teda by toto vyplatenie malo byť v januári 2016, kedy sa vypláca decembrová výplata za rok 2015).

Príklad: *Zamestnávateľ má interný predpis, ktorým nariaďuje zamestnancom čerpanie dovolenky v kalendárnom roku tak, že dovolenku z daného roku si môžu preniesť do budúceho roka v maximálnom počte 5 dní. Povinnosť vyčerpať prenesených 5 dní majú do 31.05. nasledujúceho roka. Má právo zamestnávateľ zamestnancom, ktorí majú väčší zostatok dovolenky ako stanovených 5 dní, počet dní nad stanovený limit neuznať ako nárok na dovolenku v nasledujúcom roku?*

Cieľom inštitútu dovolenky je zabezpečenie regenerácie pracovnej sily. Podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce čerpanie dovolenky **určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.** K položenej otázke možno uviesť, že čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ, a teda má prikázať jej čerpanie a môže ju prikázať aj v konkrétne dni (viď. vyššie ale sledovanie záujmov zamestnávateľa a zamestnanca). Určenie čerpania dovolenky nie je len právo, ale aj povinnosť zamestnávateľa a zamestnanec je povinný určenie dovolenky akceptovať (viď. vyššie, ale sledovanie záujmov zamestnávateľa a zamestnanca).

Na druhej strane len samotné určenie, že zamestnanec si má (sám na základe vlastného určenia) dočerpať dovolenku do 31.12./resp. 31.5., nemá za následok prepadnutie dovolenky. Interný predpis nemôže modifikovať pravidlá Zákonníka práce. Iba Zákonník práce v tomto prípade určuje, kedy dovolenka prepadne (viď. § 113, § 116 Zákonníka práce). Zároveň v takejto situácii **síce zamestnanec porušil vnútorný predpis, ale sankcia od zamestnávateľa nemôže byť v podobe prepadnutia dovolenky, zamestnávateľ nemôže namiesto zákonodarcu rozhodnúť o prepadnutí dovolenky.**

Ak si zamestnanec nenavrhol dni dovolenky a nečerpal ju, **musí mu konkrétne dni dovolenky určiť zamestnávateľ a prikázať mu ich čerpanie** (vyplýva to zo skutočnosti, že za určenie čerpania dovolenky zamestnancovi a za skutočné čerpanie dovolenky zamestnancom je podľa Zákonníka práce zodpovedný zamestnávateľ a nie zamestnanec a zamestnávateľ sa nemôže zbaviť svojej zodpovednosti poukazom, že zamestnanec si dovolenku nevzal).

Z tohto hľadiska zamestnávateľ **nemá právo** zamestnancom, ktorí majú väčší zostatok dovolenky, ako stanovených 5 dní, počet dní nad stanovený limit neuznať ako

nárok na dovolenku v nasledujúcom roku, naopak, ak by zamestnávateľ túto dovolenku zamestnancom neposkytol (v prípade rozsahu nad základnú výmeru prípadne nepreplatil), **zamestnanec môže požadovať náhradu škody** od zamestnávateľa.

2.13 Dovolenka počas dočasného pridelenia

Ak bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce pre iného užívateľského zamestnávateľa, poskytne mu dovolenku, alebo jej časť, tento zamestnávateľ. Ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením dočasného pridelenia, poskytne mu ju zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil (§ 115 Zákonníka práce).

2.14 Aplikácia ustanovení o dovolenke na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Ustanovenia o dovolenke sa nevzťahujú na dohody o prácach mimo pracovného pomeru.

3 Čo môže prekážať v práci a aké sú právne následky? (Prekážky v práci)

3.1 Pojem prekážka v práci

Zákonník práce upravuje tzv. **inštitút prekážok v práci**. Ide o prípad, keď zamestnanec z nejakého dôvodu nepracuje. Prekážky v práci môžu mať objektívnu alebo subjektívnu povahu a môžu byť spôsobené príčinou na strane zamestnávateľa a zamestnanca.

Prekážky v práci sú vnútroštátnou úpravou, t. j. neexistuje dohovor MOP o prekážkach, prípadne smernica EÚ o prekážkach v práci. Niektoré druhy prekážok sú však riešené v osobitných smerniciach – napr. materská dovolenka, rodičovská dovolenka, v prípade pracovného času, napr. vzťah dovolenky a choroby.

3.2 Delenie prekážok v práci z hľadiska subjektu

Zákonník práce rozlišuje dva druhy prekážok v práci z **hľadiska subjektu**(na ktorého strane je dôvod, prečo sa práca nevykonáva):

- 1) zamestnanec nemôže plniť svoju základnú povinnosť, a to vykonávať prácu podľa pokynov zamestnávateľa, z dôvodu na svojej strane/**prekážka v práci na strane zamestnanca/** a
- 2) zamestnávateľ nemôže plniť svoju základnú povinnosť, a to pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, a teda zamestnanec nepracuje z dôvodu na strane zamestnávateľa/**prekážka v práci na strane zamestnávateľa/**.

Tieto prekážky v práci môžu mať trvalý alebo dočasný charakter. V prípade trvalej nemožnosti vykonávať alebo pridelovať prácu dochádza spravidla k zmene alebo skončeniu pracovného pomeru, pri dočasnej nemožnosti k zmene alebo dočasnému pozastaveniu plnenia pracovného záväzku.

3.3 Prekážky v práci na strane zamestnanca

Prekážka v práci na strane zamestnanca nastáva vtedy, ak zamestnanec nemôže plniť svoju základnú povinnosť, a to vykonávať prácu podľa pokynov zamestnávateľa z dôvodu na svojej strane.

3.3.1 Ospravedlnené a neospravedlnené prekážky v práci

V závislosti od charakteru prekážky má zamestnanec spravidla priamo zo zákona právny nárok na poskytnutie pracovného voľna a jeho neprítomnosť v práci sa považuje za ospravedlnenú. Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnanca, spravidla

ide o **ospravedlnenú** prekážku v práci na jeho strane a zamestnanec nie je povinný vykonávať prácu. V princípe môže nastať aj situácia, že ide o **neospravedlnenú** prekážku v práci - napr. neospravedlnená neprítomnosť v práci na strane zamestnanca, ktorú zamestnávateľ nie je povinný ospravedlniť.

3.3.2 Rozsah pracovného voľna

Rozsah pracovného voľna je právnou úpravou alebo kolektívnou zmluvou určený buď:

1. presným počtom dní (*napr. pracovné voľno na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe*),
2. na nevyhnutne potrebný čas so stanovením maximálneho rozsahu (*napr. na vyšetrenie v zdravotníckom zariadení sa poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku*) alebo
3. na nevyhnutne potrebný čas bez časového obmedzenia (*napr. nepredvídané prerušenie premávky – pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas*).

3.3.3 Obligatornosť a fakultatívnosť poskytnutia pracovného voľna

Rozlišuje sa poskytnutie pracovného voľna, ktoré je obligatórne (zamestnávateľ ho musí poskytnúť a prekážku v práci ospravedlniť) a fakultatívne (poskytnutie závisí od rozhodnutia zamestnávateľa – „môže“).

3.3.4 Zabezpečenie zamestnanca počas prekážky v práci

Z hľadiska **zabezpečenia** zamestnanca počas prekážky v práci na jeho strane rozlišujeme prekážky, pri ktorých zamestnanec:

- a) má nárok na náhradu mzdy od svojho zamestnávateľa,
- b) nemá nárok na náhradu mzdy, ale má nárok na plnenie od iného subjektu, v prospech ktorého došlo k prekážke v práci (napr. činnosť svedka - svedočné),
- b) nemá nárok na náhradu mzdy, ale je hmotne zabezpečený podľa predpisov práva sociálneho zabezpečenia od zamestnávateľa alebo Sociálnej poisťovne (náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti alebo nemocenské),
- c) nemá nárok na náhradu mzdy, ani hmotné zabezpečenie podľa predpisov práva sociálneho zabezpečenia, ani iné plnenie.

3.3.5 Vplyv prekážky v práci na iné inštitúty pracovného práva

(Niektoré) prekážky v práci majú vplyv na iné inštitúty pracovného práva:

- odstúpenie od pracovnej zmluvy [§ 19 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce - Zamestnávateľ má právo odstúpiť od pracovnej zmluvy, ak a) zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň nástupu do práce bez toho, aby mu v tom bránila

prekážka v práci, b) zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce],

- výpoveď a výpovedná doba - zákaz výpovede (§ 63 ods. 1 a 2),
- dovolenka - neurčenie čerpania dovolenky (§ 112 ods. 2) alebo prerušenie čerpania dovolenky (§ 114),
- mzda (§ 118 a nasl.) - neposkytuje sa a prípadne sa poskytuje náhradné plnenie; do úvahy môžu prísť aj zrážky zo mzdy, ak prekážka v práci spôsobila, že nárok zamestnanca nevznikol /napr. na dovolenku/,

Zákonník práce rieši aj **zaradenie zamestnanca do práce**, po skončení prekážky v práci /niektorých/ - § 157 Zákonníka práce.

3.3.6 Delenie prekážok v práci na strane zamestnanca

V Zákonníku práce sú (v súčasnosti už nie veľmi presne) rozkategorizované jednotlivé prekážky v práci na strane zamestnanca na tieto skupiny:

- 1) **Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu (§ 136 až § 138 Zákonníka práce).** Sem do istej miery možno zaradiť aj „Prekážku v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti“ (§ 138a), keďže má súvis s prvou skupinou prekážok. V prípade „Náhrady mzdy pri plnení brannej povinnosti a pri plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách“ (§ 139) sa táto síce v literatúre uvádza ako samostatný druh prekážky v práci, ale tiež súvisí s prvou skupinou prekážok [osobitne s § 137 ods. 4 písm. g)] **a podľa nadpisu má riešiť „náhradu mzdy“.**
- 2) **Zvyšovanie kvalifikácie (§ 140 Zákonníka práce):** ide tu o väzbu najmä na § 155, pričom v tomto prípade ide aj o určitú hybridnú prekážku, keďže ide o povolenú neprítomnosť zamestnanca v práci - zamestnávateľ nemusí zvyšovanie kvalifikácie povoliť, **a zvyšovanie kvalifikácie je v mnohých prípadoch v jeho záujme.**
- 3) **Dôležité osobné prekážky v práci (§ 141 Zákonníka práce).** Ide tu o prekážky spravidla osobného dôvodu (pohreb, vyšetrovanie, pracovná neschopnosť, a pod.)

Osobitnou skupinou je tzv. **Dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a Zákonníka práce)**, t. j. neprideľovanie práce zamestnávateľom, ktorú by inak mohol prideľovať z dôvodu na strane zamestnanca, kedy by inak zamestnanec mohol prácu vykonávať, ale jeho výkonu práce bráni taká skutočnosť, že na prideľovaní práce zamestnávateľom nemôžno trvať (napr. podozrenie z krádeže a riziko v pokračovaní).

3.3.7 Dlhodobé uvoľnenie zamestnanca

Zákonník práce (§ 136 ods. 2 a 3) upravuje dlhodobé uvoľnenie zamestnanca. Ide o dlhodobé uvoľnenie (ods. 2):

1. na výkon verejnej funkcie (definícia v § 137 Zákonníka práce) a
2. na výkon odborovej funkcie (nie u zamestnávateľa)¹⁰⁴.

Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere (od zamestnávateľa, od ktorého je uvoľňovaný) zamestnancovi v tomto prípade nepatrí.

V druhom prípade (ods. 3) ide o dlhodobé uvoľnenie:

1. na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a
2. na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.

Tu sa podmienky dohadujú v kolektívnej zmluve alebo so zamestnaneckou radou (napr. aj náhrada mzdy).

V danom prípade **nejde ani tak o poskytnutie pracovného voľna zamestnancovi ako o uvoľnenie zamestnanca**, t.j. pracovný pomer de facto „spočíva“¹⁰⁵ a zamestnanec má právo – viď. § 157 ods. 3 Zákonníka práce vrátiť sa po skončení uvoľnenia späť do práce [Pozri aj rozdiel medzi dlhodobým uvoľnením (§ 136 ods. 2) a výkonom verejnej funkcie popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru (§ 137 ods. 3)].

3.3.8 Prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu

Prvú skupinu predstavujú prekážky z dôvodu všeobecného záujmu. V tomto prípade tu nie je primárny individuálny záujem zamestnanca (ktorý však môže byť prítomný – napr. darovanie krvi, záujem byť členom komisie, atď.), resp. dôvod prekážky v práci nespočíva v osobe zamestnanca, ale v určitom verejnom záujme, ktorého plnenie odôvodňuje povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno.

3.3.8.1 Delenie prekážok v práci z dôvodu všeobecného záujmu

Prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu majú svoje vnútorné členenie na:

- prekážky z dôvodu výkonu verejnej funkcie,
- prekážky z dôvodu výkonu občianskych povinností a
- prekážky z dôvodu výkonu iných úkonov vo všeobecnom záujme.

104 Tento pojem Zákonník práce nedefinuje, ale musí ísť o funkciu (volenú/menovanú), nie o radovú pozíciu.

105 Otázka posúdenia, či naďalej trvá, alebo „spočíva“, má význam napr. pre priznanie vyššieho odstupného za odpracované roky. Z tohto hľadiska, ako aj z hľadiska dobrých mravov a § 144a ods. 2 písm. g) Zákonníka práce by sa takéto obdobie nemalo započítať do počtu odpracovaných rokov, pretože zamestnancovi sa toto obdobie uvoľnenia zhodnocuje u subjektu, v prospech ktorého je uvoľnený a z iných predpisov alebo vzťahu mu môže vzniknúť plnenie.

3.3.8.2 Poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach z dôvodu všeobecného záujmu

Základné pravidlo ohľadom poskytovania pracovného voľna upravuje v prvej vete § 136 ods. 1 Zákonníka práce: *„Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.“*

Znenie § 136 ods. 1 Zákonníka práce možno rozložiť na tieto „prvky“:

1) *Okruh dôvodov, pri ktorých sa poskytuje pracovné voľno*

V tomto prípade sa poskytuje pracovné voľno na:

- výkon verejných funkcií (viď. § 137 ods. 2 Zákonníka práce),
- výkon občianskych povinností (viď. § 137 ods. 4 Zákonníka práce),
- výkon iných úkonov vo všeobecnom záujme (viď. § 137 ods. 5 Zákonníka práce).

2) *Pracovné voľno sa poskytuje na nevyhnutne potrebný čas*

Nevyhnutne potrebný čas v tomto prípade zodpovedá času, počas ktorého nevyhnutne trvala uvedená prekážka v práci (napr. činnosť svedka – dĺžka pojednávania, cesta na neho a späť, apod.) a vyplýva z okolností konkrétneho prípadu.

3) *Túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času*

V prípade niektorých prekážok v práci je zjavné, že vznikajú na základe určitého príkazu (napr. predvolanie na súd) alebo na základe určitej náhlejšej (okamžitej a neplánovanej) situácie (pri poskytnutí prvej pomoci). Z tohto hľadiska zamestnanec neovplyvňuje, kedy nastanú. V prípade činností podľa § 137 Zákonníka práce ide v mnohých prípadoch o činnosti, ktoré nemožno vykonať mimo pracovného času zamestnanca.

Ak prekážky zasiahli do pracovného času zamestnanca, zamestnávateľ je povinný ich ospravedlniť. Zásah do pracovného času vyplýva z vopred určeného rozvrhnutia pracovných zmien zamestnávateľom v zmysle § 90 ods. 4 Zákonníka práce, resp. aj z § 88 o pružnom pracovnom čase (základný pracovný čas).

3.3.8.3 Prekážka z dôvodu všeobecného záujmu mimo pracovného času a odpočinok

Príklad: *Ako posúdiť situáciu, ak prekážka v práci nezasiahla do pracovného času zamestnanca, ale môže brániť odpočinku zamestnanca? Napr. ak je zamestnanec predvolaný na súd napr. o 14h do iného mesta (ako napr. Prešov), kde je napr. do 15:00 a napr. o 22:00 mu začína nočná zmena v inom meste (napr. v Bratislave)?*

Osobitný prístup je potrebné zvoliť napr., ak je zamestnanec predvolaný na súd napríklad o 14:00 do iného mesta (ako napr. Prešov), kde je napr. do 15:00 a napr. o 22:00 mu začína nočná zmena v inom meste (napr. v Bratislave). Zákonník práce túto situáciu výslovne neupravuje a v tejto súvislosti síce prekážka v práci nastala mimo pracovného času zamestnanca, a teda nezasiahla do pracovného času, ale zamestnávateľ by mal zvážiť, či takémuto zamestnancovi naplánuje pracovnú zmenu (vzhľadom na jeho únavu z vykonanej cesty na pojednávanie a z pojednávania) tak, aby musel do pracovnej zmeny nastúpiť o 22:00. Zamestnanec totiž mohol predchádzajúci deň mať pracovnú zmenu tiež od 22:00 do 6:00 a aby sa dopravil na miesto pojednávania, jeho odpočinok by bol minimálny. Obdobne napr. zamestnanec mal komplikované vyšetrenie počas dňa a má nastúpiť na nočnú zmenu. Prekážka v práci nezasiahla do pracovného času, ale jej následky (čas na zotavenie) do neho zasiahli, a teda je potrebné uvažovať o aplikácii ustanovenia o povinnosti zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno (viď. ďalej pri výklade o dôležitých osobných prekážkach).

Väzba medzi aplikáciou § 136 až § 138 Zákonníka práce a § 143 Zákonníka práce

V kontexte ospravedlnenia neprítomnosti v práci je zaujímavá aplikácia § 143 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého „**Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času.** V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.“ Zároveň podľa § 143 ods. 2 Zákonníka práce „**Ak tento zákon alebo kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.**“

Zákonník práce v tomto prípade neobsahuje žiadne zúženie rozsahu aplikácie § 143 (iba na dôležité osobné prekážky v práci), aj keď by to bolo v niektorých prípadoch možno žiaduce. Navyše sa ods. 2 odvoláva na ustanovenie presnej dĺžky nevyhnutne potrebného času, ktorý stanoví Zákonník práce alebo kolektívna zmluva (nie napr. osobitný predpis). Z tohto hľadiska u zamestnanca, u ktorého je zavedený pružný pracovný čas, je potrebné aplikovať pravidlo o rozdelení pracovného času na základný a na voliteľný pracovný čas, a teda sa môže stať, že ak zamestnávateľ nie je v niektorých prípadoch (cez kolektívnu zmluvu) ústretový, že zamestnanec si bude musieť prekážku v práci nadpracovať.

3.3.8.4 Poskytovanie peňažného plnenia v prípade prekážok z dôvodu všeobecného záujmu

V prípade poskytovania určitej náhrady v podobe peňažného plnenia zamestnancovi, Zákonník práce upravuje pravidlo v druhej vete § 136 ods. 1, podľa ktorej „Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis ale-

bo kolektívna zmluva neustanovuje inak, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.“

Všeobecné pravidlo teda ustanovuje, že pracovné voľno v prípade prekážok v práci z dôvodu všeobecného záujmu sa poskytuje bez náhrady mzdy a len v určitých prípadoch (v Zákonníku práce sú štyri) bude náhrada mzdy patriť.

1. náhrada mzdy patrí, ak to ustanoví Zákonník práce

Zákonník práce to ustanovuje v § 138. Podľa § 138 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku (viď. § 134):

- na účasť na rekondičných pobytoch (pobyty v zmysle § 11 zákona č. 124/2004 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci),
- na (účasť na) povinných lekárskech prehliadkach a
- na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.

Zároveň podľa § 138 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s **náhradou mzdy** v sume jeho priemerného zárobku:

- na účasť na darovaní krvi,
- na účasť na aferéze a
- na účasť na darovaní ďalších biologických materiálov.

2. Náhrada mzdy patrí, ak to ustanovuje osobitný predpis

3. Náhrada mzdy patrí, ak to ustanovuje kolektívna zmluva

4. Náhrada mzdy patrí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom tak dohodne.

K štvrtej možnosti možno uviesť, že ide o dohodu zamestnanca a zamestnávateľa o tom, že sa v prípade, ak podľa Zákonníka práce náhrada mzdy nepatrí, táto náhrada patriť bude v určitom rozsahu (Zákonník práce nestanovuje, v akej výške by náhrada mzdy mala zamestnancovi patriť, ak sa dojedná). V tomto prípade, na rozdiel od všeobecného dojednania cez kolektívnu zmluvu, ide o individuálne dojednanie, preto je potrebné vyvarovať sa rizika, ktoré by mohlo vyvstať vo väzbe na otázku zachovania nediskriminačného prístupu.

3.3.8.5 Pojmy - verejná funkcia, občianska povinnosť alebo iný úkon vo všeobecnom záujme

Veľký význam pre určenie, čo je verejná funkcia, občianska povinnosť alebo iný úkon vo všeobecnom záujme má § 137 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého „*Verejná funkcia, občianska povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme je na účely tohto zákona -činnosť, o ktorej to ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.*“

Z uvedeného možno odvodiť, že ide o určenie na účely tohto zákona, t.j. pre účely používania týchto pojmov Zákonníkom práce. Zároveň ide o činnosť, o ktorej to stanovuje Zákonník práce (viď. § 137 ods. 2, 4 a 5) alebo osobitný predpis (v ktorom sa

uvedie, že napr. nejaká činnosť je verejná funkcia, občianska povinnosť alebo iný úkon vo všeobecnom záujme.¹⁰⁶

3.3.8.5.1 Výkon verejnej funkcie

Základná definícia je obsiahnutá v § 137 ods. 2 Zákonníka práce. **Výkonom verejnej funkcie** na účely tohto zákona je plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov.

Z tohto hľadiska pojem výkon verejnej funkcie má tieto prvky:

- je to plnenie **povinností vyplývajúcich z funkcie** (má ísť teda o určitú funkciu),
- táto funkcia je vymedzená **funkčným obdobím** alebo časovým obdobím (t.j. obmedzené trvanie funkcie),
- funkcia je obsadzovaná na základe **priamej voľby** alebo **nepriamej voľby** alebo **vymenovaním** podľa osobitných predpisov (t.j. spôsob obsadzovania tejto funkcie; v tomto prípade teda nevystupuje zmluvný základ).

Definícia v § 137 ods. 1 Zákonníka práce obsahuje kumulatívnu podmienku - vymedzenie funkčným alebo časovým obdobím a obsadenie priamou alebo nepriamou voľbou, alebo vymenovaním. Napr. **verejnou funkciou je prezident SR**, pretože plní povinnosti vyplývajúce z funkcie (prezidenta) a táto funkcia je vymedzená v tomto prípade funkčným obdobím (na päť rokov - podľa čl. 101 ods. 2 Ústavy SR „*Prezidenta volia občania Slovenskej republiky v priamych voľbách tajným hlasovaním na päť rokov*“) a táto funkcia je obsadzovaná na základe priamej voľby („*Prezidenta volia občania Slovenskej republiky v priamych voľbách tajným hlasovaním na päť rokov*“).

Obdobne sem spadá aj funkcia - predseda vlády SR, pretože podľa čl. 110 ods. 1 Ústavy SR „*Predseda vlády vymenúva a odvoláva prezident Slovenskej republiky*.“, pričom funkčné obdobie možno odvodiť z pravidelného vykonávania volieb do NR SR a následného zostavovania novej vlády.

Zákony spravidla uvádzajú, že určitá činnosť je (verejnou) funkciou. Napr. § 11 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení - funkcia poslanca obecného zastupiteľstva, § 13 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení - funkcia starostu obce.

1. možnosť: Dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie

V prípade verejnej funkcie Zákonník práce pozná dva modely.

- výkon verejnej funkcie sa uskutočňuje popri plnení pracovnoprávných povinností a zamestnanec sa krátkodobo uvoľňuje na výkon verejnej funkcie na nevyhnutne potrebný čas, alebo

¹⁰⁶ § 26 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva - „Účasť na príprave a osobných úkonoch v civilnej ochrane sa považuje za iný úkon vo všeobecnom záujme, za ktorý sa poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku.“²⁹⁾

- výkon verejnej funkcie sa neuskutočňuje popri plnení pracovnoprávných povinností a pracovný pomer „spochívá“ a zamestnanec je dlhodobovo uvoľnený na výkon verejnej funkcie.

Voľba je v tomto prípade na zamestnancovi, avšak v niektorých prípadoch je zamestnanec viazaný obmedzením, ktoré ustanovuje príslušný právny predpis vo väzbe na tzv. nezlučiteľnosť určitej činnosti s verejnou funkciou. Napr. podľa čl. 109 ods. 2 Ústavy SR „Výkon funkcie člena vlády je nezlučiteľný ... so štátnozamestnaneckým pomerom, s pracovným pomerom alebo s obdobným pracovným vzťahom...okrem správy vlastného majetku a vedeckej, pedagogickej, literárnej alebo umeleckej činnosti.“, alebo napr. podľa § 11 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení „funkcia poslanca (obecného zastupiteľstva) je nezlučiteľná s funkciou ... b) zamestnanca obce, v ktorej bol zvolený,“.

Zamestnanec, ktorý sa má ujať verejnej funkcie má tieto práva:

- **právo na dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie.** Takéto uvoľnenie je bez náhrady mzdy. Podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce „Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobovo na výkon verejnej funkcie ... Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.“ Otázkou jeho odmeny /resp. peňažného plnenia/ určí osobitný predpis (napr. v prípade starostu obce je to zákon č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest a v zmysle § 3 predmetného zákona mu patrí plat). Podľa § 144a ods. 2 písm. g) Zákonníka práce „Ako výkon práce sa neposudzuje doba ... g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobovo na výkon verejnej funkcie podľa § 136 ods. 2.“ Toto má význam napr. na určenie, či zamestnancovi vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo dovolenku za odpracované dni.
- **právo na návrat/na opätovné zaradenie** po skončení výkonu verejnej funkcie v zmysle § 157 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého „Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie ..., zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.“
- **právo na zachovanie nevyčerpanej dovolenky (a jej prenesenie)** - podľa § 113 ods. 5 Zákonníka práce: „Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobovo uvoľnený na výkon verejnej funkcie ... nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie“

2. možnosť: Poskytnutie pracovného voľna na výkon verejnej funkcie

V prípade, ak zamestnanec vykonáva verejnú funkciu popri plnení pracovnoprávných povinností (zvykne sa hovoriť o tzv. krátkodobom uvoľnení) vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, aplikuje sa tu § 137 ods. 3 Zákonníka práce. Toto ustanovenie je potrebné skombinovať s § 136 ods. 1 Zákonníka práce.

Podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce: „**Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií ...**“ - t. j. ide o povinnosť zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno na výkon verejnej funkcie zamestnancovi.

Podľa § 137 ods. 3 Zákonníka práce: „**Zamestnancovi, ktorý vykonáva verejnú funkciu popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, môže byť z dôvodu výkonu verejnej funkcie poskytnuté pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku, ak osobitný predpis neustanovuje inak.**“ – v tomto prípade ide o zákonnú limitáciu stropu na poskytnutie pracovného voľna.

3.3.8.5.2 Občianska povinnosť

Na rozdiel od pojmu „verejná funkcia“ Zákonník práce pojem „občianska povinnosť“ nedefinuje, ale v § 137 ods. 4 vymedzuje činnosti, ktoré sú považované za občiansku povinnosť. Čo je „občianska povinnosť“ môže byť vymedzené vo väzbe na § 137 ods. 1 Zákonníka práce, aj v osobitnom predpise. Podľa Zákonníka práce ide najmä (demonštratívne, keďže ďalšie činnosti môžu vyplývať z osobitných predpisov) o tieto činnosti:

- **činnosť svedka**

Právne predpisy stanovujú povinnosť svedčiť. Z tohto hľadiska zákon ustanovuje povinnosť zamestnávateľa uvoľniť zamestnanca na činnosť svedka (na nevyhnutne potrebný čas a bez náhrady mzdy). Náhrady pre svedka upravujú osobitné predpisy (tzv. svedočné). Ide v tejto súvislosti napr. o nasledujúce konania:

- **civilné (občianske procesné) konanie:** Predvolanie na súd upravuje § 51 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok a svedočné v tejto súvislosti upravuje § 139 Občiansky súdny poriadok, kde sa stanovuje, že „**Svedkovia majú právo na náhradu hotových výdavkov a ušlého zárobku (svedočné).** Toto právo zaniká, ak sa neuplatní do troch dní od výsluchu alebo odo dňa, keď bolo svedkovi oznámené, že k výsluchu nedôjde. O tom súd musí svedka poučiť.“. Výpočet výšky svedočného potom vyplýva z vyhlášky č. 543/2005 Z. z. o Spravovacom a kancelárskom poriadku pre okresné sudy, krajské sudy, Špeciálny súd a vojenské sudy, kde sa v § 72 až § 74 rieši spôsob výpočtu náhrady nevyhnutných výdavkov osobám zúčastneným na konaní.
- **tretné konanie:** povinnosť svedčiť upravuje napr. § 127 a § 128 zákona č. 301/2005 Z. z. Tretný poriadok -,*„Každý je povinný dostaviť sa na predvolanie orgánov činných v tretnom konaní a súdu a vypovedať ako svedok o tom, čo mu je známe o tretnom čine a o páchatelovi alebo o okolnostiach dôležitých pre tretné konanie.*“.
- **správne konanie:** upravuje otázku svedka, napr. v § 35 a § 41 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok), kde sa stanovuje, že: „*Každý je povinný vypovedať ako svedok; musí vypovedať pravdivo a nesmie nič zamlčať.*“.

- daňové konanie: upravuje otázku svedka v § 12 a § 25 zákona č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa § 12 ods. 2 „*Ak sa na výzvu správcu dane zúčastní na úkonoch súvisiacich so správou dania) svedok, patrí mu **náhrada hotových výdavkov a usŕľého zárobku**; nárok je potrebné uplatniť u správcu dane, na ktorého výzvu sa na správe daní zúčastnil, súčasne s dokladmi, ktoré preukazujú uplatňovaný nárok, do piatich pracovných dní po výsluchu, inak tento nárok zaniká,*“.
- **činnosť tlmočníka**
Postavenie tlmočníka upravuje zákon č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa § 20 ods. 1 predmetného zákona **tlmočnická činnosť** je špecializovaná odborná činnosť vykonávaná za podmienok ustanovených v tomto zákone tlmočníkmi pre potreby zadávateľa. Úkonom tlmočnickej činnosti je najmä tlmočenie. Podľa § 20 ods. 2 predmetného zákona **tlmočník vykonáva tlmočnickú činnosť** využívaním svojho jazykového vzdelania a ďalšieho odborného vzdelania, špecifických schopností, zručností, skúseností, jazykových prostriedkov, technických prostriedkov a pomôcok; výsledok tejto činnosti je určený najmä na jednorazové vnímanie konkrétnej situácie z hľadiska používania rôznych jazykov a umožňuje priamu komunikáciu medzi osobami používajúcimi odlišné jazyky. Podľa § 20 ods. 3 predmetného zákona **tlmočník je aj**
 - a) tlmočník posunkovej reči nepočujúcich, 13)(odkaz smeruje na Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 149/1995 Z. z. o posunkovej reči nepočujúcich osôb.)
 - b) artikulačný tlmočník, ktorý využívaním svojich špecifických schopností, zručností a skúseností umožňuje za upravených podmienok jednosmernú alebo obojsmernú komunikáciu pre sluchovo postihnutú osobu, ktorá neovláda posunkovú reč a nepočuje hovorenú reč, a
 - c) tlmočník pre hluchoslepé osoby, ktorý využívaním svojich špecifických schopností, zručností a skúseností umožňuje komunikáciu s osobou, ktorá má kombinované postihnutie zraku a sluchu.
- **činnosť znalca**
Postavenie znalca upravuje zákon č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa § 16 predmetného zákona: **Znalecká činnosť** je špecializovaná odborná činnosť vykonávaná za podmienok ustanovených v tomto zákone znalcami pre zadávateľa. Úkonmi znaleckej činnosti sú najmä znalecký posudok a jeho doplnok, odborné stanovisko alebo potvrdenie a odborné vyjadrenie a vysvetlenie.
V tejto súvislosti sa v občianskom súdnom konaní (§ 139 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku) upravuje, že „*Ak bol podaný znalecký posudok, vzniká právo na náhradu hotových výdavkov, náhradu za stratu času a na odmenu (znalečné)*. *Osobitný zákon ustanovuje, komu sa znalečné vypláca. O znalečnom súd*

rozhodne do 30 dní od vykonania tohto dôkazu (§ 127 ods.1). Ak bolo potrebné vykonať doplnenie alebo opravu znaleckého posudku, lehota 30 dní plynie odo dňa vykonania dôkazu doplneným alebo opraveným znaleckým posudkom.“V trestnom konaní upravujú znaleckú činnosť § 142 - §147 zákona č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok. V správnom konaní postavenie znalca upravuje § 36 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok).V daňovom konaní postavenie znalca upravuje § 25a zákona č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- činnosť iných osôb **predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy**
Např. ide o osoby, ktoré majú k dispozícii určité listiny (viď. např. § 139 ods. 3 Občianskeho súdneho poriadku, podľa ktorého „*Ten, komu súd uložil pri dokazovaní nejakú povinnosť, najmä aby predložil listinu, má tie isté práva ako svedok, ak nie je účastníkom. Musí ich uplatniť za tých istých podmienok ako svedok.*“).
- činnosť pri poskytnutí prvej pomoci
V tejto súvislosti pôjde o poskytnutie prvej pomoci zamestnancom (priamo alebo v súčinnosti s inou osobou).
- činnosť pri povinných lekárskech prehliadkach
V tomto prípade zákon stanovuje, že má ísť o činnosť pri povinných lekárskech prehliadkach, čo pôsobí zmätočne, keďže následne § 138 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje poskytnutie pracovného voľna na (účasť na) povinných lekárskech prehliadkach, nie na činnosti pri nich. § 137 ods. 4 Zákonníka práce z hľadiska textácie skôr naznačuje činnosť lekára a § 138 ods. 1 Zákonníka práce skôr naznačuje činnosť pacienta/vyšetrovaného. Keďže Zákonník práce účasť na povinných lekárskech prehliadkach už ako prekážku v práci na strane zamestnanca v iných ustanoveniach neupravuje /v § 138 ods. 1 spolu upravené darovanie krvi je iným úkonom vo všeobecnom záujme/, možno sa domnievať, že aj v prípade § 137 ods. 4 bolo úmyslom upraviť povinnú lekársku prehliadku, ktorej sa podrobuje zamestnanec.

Povinná lekárska prehliadka a čas odpočinku

V prípade lekárskech prehliadok je potrebné **rozlišovať, či ide o prehliadku, ktorá sa vykonáva vo väzbe na pracovnoprávny vzťah** (zákon ukladá povinnosť zamestnávateľa ju zabezpečiť a zamestnancovi zúčastniť sa na nej) **alebo mimo pracovnoprávny vzťah** (lekársku prehliadku vyžaduje osobitný predpis alebo subjekt iný, ako je zamestnávateľ).*Např. podľa § 98 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci ... a) pred zaradením na nočnú prácu, ...*

Pokiaľ ide o **lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci** (viď. zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých záko-

nov) je pracovnoprávnou lekárskou prehliadkou. Podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce „*zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.*“ Ustanovenie § 136 ods. 1 Zákonníka práce obsahuje všeobecné konštatovanie, „*ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.*“ Toto ustanovenie sa síce vo všeobecnosti vzťahuje na všetky uvedené prekážky v práci, ale možnosť jej vykonania mimo pracovného času je potrebné posúdiť v kontexte každého typu prekážky v práci, ako aj v kontexte rámca právnej úpravy Zákonníka práce a iných právnych predpisov. V prípade **lekárskej prehliadky, ktorú nariaďuje zamestnávateľ** a má znášať aj jej náklady, sa uplatnia **pracovnoprávne pravidlá, ktoré umožňujú zamestnávateľovi disponovať len s pracovným časom zamestnanca.**¹⁰⁷

Zamestnávateľ môže od zamestnanca požadovať, aby mu bol k dispozícii, vykonával prácu a plnil povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou, nad rozsah určeného týždenného pracovného času a mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, len v prípade pracovnej pohotovosti alebo práce nadčas. V tejto súvislosti platí § 47 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne splniť pokyn, ktorý je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi.

V prípade účasti na lekárskej povinnej prehliadke **nejde priamo o výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve**. Uvedená doba je kvalifikovaná ako prekážka v práci na strane zamestnanca. Vzhľadom na to, že takáto doba ako prekážka v práci zasahuje do pracovného času zamestnanca, musí sa posúdiť, či ide o výkon práce v zmysle § 144a Zákonníka práce (všeobecne, pre účely dovolenky). Podľa § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce ako výkon práce sa posudzuje aj doba, keď zamestnanec **nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak**.

Nevykonávanie práce z dôvodu lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci, ktorej sa musí na základe § 12 ods. 2 písm. i) zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci podrobiť, sa považuje **za prekážku v práci na jeho strane**.

Zákonník práce v § 144a ods. 2 a 3 neustanovuje inak, t.j. neuvádza výnimku, na základe ktorej by sa táto doba nepovažovala za výkon práce.

Vo väzbe na § 138 ods. 1 Zákonníka práce sa zamestnancovi poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas a zamestnancovi sa poskytne náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 134).

- **činnosť pri opatreniach proti prenosným chorobám**

V tejto súvislosti je § 137 ods. 4 Zákonníka práce zameraný na činnosť zamestnanca, keď sa podieľa na opatreniach proti prenosným chorobám, t.j. nemalo by ísť o situáciu, keď je sám v karanténe, pretože v zmysle § 141 ods. 1 Zákonníka

¹⁰⁷ Podľa § 85 ods. 1 Zákonníka práce pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a **plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou**. Podľa § 85 ods. 2 Zákonníka práce doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

práce „Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho karantény, ... Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“; čo sa kvalifikuje ako dôležitá osobná prekážka v práci.

Otázku prevencie a kontroly prenosných ochorení upravuje vyhláška MZ SR č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení. Podľa § 2 ods. 1 písm. n) zákona č. 355/2007 Z. z. **karanténne opatrenia** sú karanténa, zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad. V nadväznosti na to vyhláška MZ SR č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení v § 18, vymedzuje karanténne opatrenia.

- **činnosť pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti**

Pojem liečebno-preventívna starostlivosť (LPS) upravoval zákon č. 20/1966 Zb. o starostlivosti o zdravie ľudu, ktorý bol zrušený v roku 1994. V zákone z roku 1994 tento pojem už nebol použitý. Liečebno-preventívna starostlivosť spočívala v starostlivosti o ochranu, navrátenie a upevnenie zdravia jednotlivcov i kolektívov; poskytovala sa obyvateľstvu v zdraví i pri chorobe, v materstve a pri iných stavoch vyžadujúcich lekársku pomoc. Liečebno-preventívna starostlivosť sa poskytovala ako primárna starostlivosť, sekundárna starostlivosť a následná starostlivosť. Primárna liečebno-preventívna starostlivosť bola základná ambulantná starostlivosť, vrátane ambulantnej a návštevnej pohotovostnej služby a rýchlej zdravotníckej pomoci. Sekundárna starostlivosť bola odborná ambulantná a nemocničná starostlivosť. Následná starostlivosť bola starostlivosť dopĺňajúca odborné zdravotnícke služby. Súčasťou liečebno-preventívnej starostlivosti bolo aj poskytovanie kúpeľnej starostlivosti, poskytovanie liekov, liečebných a ortopedických pomôcok a iných zdravotníckych potrieb a doprava chorých.

V tejto súvislosti má teda význam posúdenie tejto prekážky v kontexte určitej **pracovnej rehabilitácie zamestnanca, kúpeľov pre zamestnanca**. V tejto súvislosti, napr. § 146 zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície, vymedzenému okruhu policajtov patrí na upevnenie ich telesného a duševného zdravia **preventívna rehabilitácia** v trvaní štrnástich po sebe nasledujúcich kalendárnych dní v kalendárnom roku. Preventívnu rehabilitáciu tvorí **súbor liečebno-preventívnych**, telovýchovno-športových a pracovných **opatrení** zameraných predovšetkým na posilnenie a upevnenie telesného a duševného zdravia policajtov.

- **činnosť pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení**

Veterinárnu starostlivosť upravuje zákon č. 39/2007 Z. z. o veterinárnej starostlivosti a o zmene niektorých zákonov.

- **činnosť občana, ktorému vznikla branná povinnosť, a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny alebo vojnového stavu alternatívnu službu**

Otázku brannej povinnosti upravuje zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (vznik upravuje § 5 a zánik § 7). V zmysle § 4: **Branná povinnosť** je povinnosť

- a) podrobiť sa odvodu, ak tento zákon neustanovuje inak,
- b) vykonať mimoriadnu službu alebo alternatívnu službu.

Ten istý zákon upravuje aj **výkon mimoriadnej služby**, kde v § 2 ods. 1 písm. c) vymedzuje pojem „mimoriadna služba“ - mimoriadnou službou sa rozumie vojenská služba vykonávaná v služobnom pomere, **ktorú je v období krízovej situácie**¹⁾ [odkaz 1 smeruje na čl. 1 ods. 4 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu) povinný vykonať vojak mimoriadnej služby (toho vymedzuje § 2 ods. 1 písm. e)].

Krízovou situáciou v zmysle čl. 1 ods. 4 zákona č. 227/2002 Z. z. je obdobie, počas ktorého je bezprostredne ohrozená alebo narušená bezpečnosť štátu a ústavné orgány môžu po splnení podmienok ustanovených v tomto ústavnom zákone na jej riešenie vypovedať vojnu, vyhlásiť vojnový stav, alebo výnimočný stav, alebo núdzový stav.

Alternatívnu službu upravuje zákon č. 569/2005 Z. z. Podľa § 2 písm. a) predmetného zákona **alternatívna služba** je iná služba namiesto mimoriadnej služby, 2) [odkaz 2 smeruje na § 2 písm. c) zákona č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov] ktorú je registrovaný občan alebo vojak v zálohe (ďalej len „evidovaný občan“) povinný vykonať v čase vojny a vojnového stavu, ak podal písomné vyhlásenie o odopretí výkonu mimoriadnej služby²⁾ z dôvodu, že jej výkon je v rozpore s jeho svedomím alebo náboženským vyznaním⁵⁾ (odkaz 5 smeruje na čl. 25 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky) (ďalej len „vyhlásenie“).

- **pri mimoriadnych udalostiach**

Zákonník práce nevymedzuje, čo je mimoriadna udalosť. Pojem je vymedzený v zákone č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva, kde sa v § 3 ods. 1 ustanovuje, že na účely tohto zákona sa **mimoriadnou situáciou** rozumie obdobie ohrozenia alebo obdobie pôsobenia následkov mimoriadnej udalosti na život, zdravie alebo majetok, ktoré je vyhlásené podľa tohto zákona; počas neho sa vykonávajú opatrenia na záchranu života, zdravia alebo majetku, na znižovanie rizík ohrozenia alebo činnosti nevyhnutné na zamedzenie šírenia a pôsobenia následkov mimoriadnej udalosti. Podľa § 3 ods. 2 uvedeného zákona na účely tohto zákona sa **mimoriadnou udalosťou** rozumie živelná pohroma, havária, katastrofa, ohrozenie verejného zdravia II. stupňa^{1b)} (odkaz 1b odkazuje na § 48 ods. 2 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 172/2011 Z. z.) alebo teroristický útok, pričom

- a) živelná pohroma je mimoriadna udalosť, pri ktorej dôjde k nežiaducemu uvoľneniu kumulovaných energií alebo hmôt v dôsledku nepriaznivého pôsobenia prírodných síl, pri ktorej môžu pôsobiť nebezpečné látky alebo pôsobia ničivé faktory, ktoré majú negatívny vplyv na život, zdravie alebo na majetok,
 - b) havária je mimoriadna udalosť, ktorá spôsobí odchýlku od ustáleného prevádzkového stavu, v dôsledku čoho dôjde k úniku nebezpečných látok alebo k pôsobeniu iných ničivých faktorov, ktoré majú vplyv na život, zdravie alebo na majetok,
 - c) katastrofa je mimoriadna udalosť, pri ktorej dôjde k narastaniu ničivých faktorov a ich následnej kumulácii v dôsledku živelnej pohromy a havárie.
- **činnosť v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc**

Ide napr. o § 13 (Osobná pomoc a vecné plnenie) zákona č. 129/2002 Z. z. o integrovanom záchrannom systéme, kde sa v ods. 1 stanovuje, že „Každý je povinný pri zásahu na výzvu veliteľa zásahu, oprávnenej osoby alebo operačného strediska tiesňového volania **poskytnúť pomoc, ktorá spočíva a) v osobnej pomoci alebo inej pomoci potrebnej na záchranu života, zdravia alebo majetku, ...**“, v ods. 2 sa ustanovuje, že „Bezprostredne po zásahu je veliteľ zásahu alebo oprávnená osoba povinná **vystaviť na žiadosť osoby, ktorá poskytla pomoc podľa odseku 1, písomné potvrdenie o poskytnutí pomoci.**“ Obdobne napr. podľa § 41 ods. 2 písm. c) zákona č. 7/2010 Z. z. o ochrane pred povodňami „Osoba je na zabezpečenie ochrany pred povodňami povinná

- c) **poskytnúť osobnú pomoc ... na ochranu zdravia, majetku, životného prostredia, kultúrneho dedičstva a hospodárskej činnosti pred povodňami; ...**¹⁰⁸
- **činnosť pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch.**
Rekondičný pobyt upravuje zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v § 11, kde sa v ods. 1 ustanovuje, že „Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt **zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie.** Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.“

108 § 41 ods. 4 Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno v potrebnom rozsahu na plnenie povinností súvisiacich so zabezpečovaním ochrany pred povodňami podľa pracovnoprávneho predpisu.

3.3.8.5.3 Iný úkon vo všeobecnom záujme

Na rozdiel od pojmu „verejná funkcia“ Zákonník práce pojem „iný úkon vo všeobecnom záujme“ nedefinuje, ale v § 137 ods. 5 Zákonníka práce vymedzuje iné úkony, ktoré sú vo všeobecnom záujme (a na ktoré sa musí poskytovať pracovné voľno zamestnávateľom). Okruh týchto úkonov môže byť širší cez § 137 ods. 1, kde sa stanovuje, že tieto môže ustanoviť aj osobitný predpis. Podľa Zákonníka práce ide najmä o tieto úkony:

- **darovanie krvi**

V prípade darovania krvi Zákonník práce osobitne upravuje práva zamestnanca v § 138 ods. 2. Darovanie krvi možno z praktického hľadiska rozdeliť nasledovne: Poskytnutie pracovného voľna zamestnávateľom zamestnancovi s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku **na účasť na darovaní krvi je na nevyhnutne potrebný čas (v rozsahu, v ktorom zasahuje do pracovného času zamestnanca)**, pričom sem spadá:

- čas cesty na odber,
- čas odberu,
- čas späť z odberu,
- čas na zotavenie po odbere (vrátane jeho predĺženia lekárom).

Podľa tretej vety § 138 ods. 2 Zákonníka práce *„Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber.“*

Vzhľadom na to, že **vždy nemusí dôjsť k odberu krvi**, Zákonník práce rieši aj túto situáciu. Podľa štvrtej vety § 138 ods. 2 Zákonníka práce *„Ak nedôjde k odberu, poskytnie sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.“*

- **aferéza**

Aferéza je istou formou odberu krvi (určitých zložiek z nej). Režim je identický ako pri odbere krvi.

- **darovanie ďalších biologických materiálov**

Režim je identický ako pri odbere krvi.

- **výkon funkcie v odborovom orgáne**

V Zákonníku práce možno rozlíšiť medzi:

- dlhodobým uvoľnením na výkon odborovej funkcie,
- dlhodobým uvoľnením na výkon funkcie v odborovom orgáne u zamestnávateľa a

- výkonom funkcie v odborovom orgáne (u zamestnávateľa), ktoré sa deje po pri plnení úloh vyplývajúcich z pracovného pomeru.

1. situácia: Dlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie

Podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce: „Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo ... na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.“ V tomto prípade ide o uvoľnenie zamestnanca, napr. na výkon odborovej funkcie v odborovom zväze alebo v odborovej centrále (ako je predseda, podpredseda, t.j. v princípe niečo ako verejná funkcia, ktorá má časové obmedzenie - funkčné obdobie a vzniká voľbou alebo vymenovaním).

Zamestnanec, ktorý sa má **ujat' odborovej funkcie má tieto práva:**

- **právo nadlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie**(§ 136 ods. 2). Takéto uvoľnenie je bez náhrady mzdy (§ 136 ods. 1). Podľa § 144a ods. 2 písm. g) Zákonníka práce „Ako výkon práce sa neposudzuje doba ... g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon ... odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2.“ Toto má význam z hľadiska posúdenia, či zamestnancovi vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo dovolenku za odpracované dni.
- **právo na návrat/na opätovné zaradenie**po skončení výkonu odborovej funkcie v zmysle § 157 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého „Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu odborovej funkcie ..., zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.“
- **právo na ochranu pred jeho postihovaním za výkon tejto funkcie** - podľa § 240 ods. 8 Zákonníka práce, kde sa stanovuje, že „Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.“, podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce „Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď, alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje, aj ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.“ a podľa § 240 ods. 10 „Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.“

- **právo na zachovanie nevyčerpanej dovolenky (a jej prenesenie)** - podľa § 113 ods. 5 Zákonníka práce: „*Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon odborovej funkcie ... nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu odborovej funkcie ...*“.

2. situácia: Dlhodobé uvoľnenie zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa

Druhou situáciou je situácia podľa § 136 ods. 3 Zákonníka práce: „*Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve ...*“.

V tomto prípade sa zamestnanec uvoľňuje nie mimo zamestnávateľa, ale na výkon funkcie v odborovom orgáne (napr. predseda odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa (v zmysle § 230 ods. 1 Zákonníka práce). V tomto prípade pracovný pomer zamestnanca „spočíva“, t.j. zamestnanec nie je povinný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Zamestnanec má tie isté práva, ako boli uvedené vyššie (§ 157 ods. 3, § 240 ods. 9 a 10 a § 113 ods. 5).

3. situácia: Výkon funkcie v odborovom orgáne ako iný úkon vo všeobecnom záujme

V treťom prípade môže byť výkon funkcie v odborovom orgáne vnímaný ako prekážka v práci na strane zamestnanca **v podobe iného úkonu z dôvodu všeobecného záujmu**. Toto nastáva vtedy, ak zamestnanec nie je dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne, ale vykonáva svoju funkciu v odborovom orgáne popri plnení úloh vyplývajúcich z pracovného pomeru.

V tejto súvislosti je ale potrebné upozorniť na § 240 ods. 1 Zákonníka práce, kde sa ustanovuje, že činnosť zástupcov zamestnancov, **ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa**, sa považuje **za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda** (t.j. v tomto prípade nejde o prekážku v práci na strane zamestnanca – napr. zamestnávateľ vyzve na prerokovanie nejakej skutočnosti zástupcov zamestnancov – napr. prerokovanie výpovede zamestnanca).

Ďalej Zákonník práce ustanovuje v § 240 ods. 2, že zamestnávateľ **poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov**, alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ-**pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody**.

A následne ešte Zákonník práce v § 240 ods. 3 upravuje poskytovanie dohodnutého alebo určeného rozsahu pracovného voľna zamestnávateľom členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť.

- **činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka**

V prípade člena zamestnaneckej rady (viď. § 233 a nasl. Zákonníka práce) pričádzajú do úvahy dve možnosti, a to:

- **dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou** podľa § 136 ods. 3 Zákonníka práce (t.j. ak u zamestnávateľa pôsobí zamestnanecká rada a zamestnanec požiada o dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady, zamestnávateľ je povinný mu vyhovieť). Zákonník práce priamo neupravuje dlhodobé uvoľnenie zamestnanca na výkon funkcie zamestnaneckého dôverníka (ktorý môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva od 3 do 49 zamestnancov); možno odhadovať, že neupravenie tejto situácie buď súvisí s nákladmi, ktoré by takéto uvoľnenie malo na zamestnávateľa alebo ide o legislatívnu nepresnosť.
- **vykonávanie činnosti člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka popri plnení pracovnoprávnych úloh**, pričom pôjde o prekážku v práci na strane zamestnanca, **ako iný úkon vo všeobecnom záujme**.

V tejto súvislosti platí aj vyššie zmienený § 240 ods. 1, 2 a 3.

Opätovné zaradenie člena zamestnaneckej rady do práce

Čo možno vnímať ako legislatívnu nepresnosť je skutočnosť, že Zákonník práce garantuje pracovné miesto pri návrate do práce po skončení „činnosti pre odborovú organizáciu“ podľa § 157 ods. 3 Zákonníka práce, priamo však neuvádza garanciu v prípade návratu po dlhodobom uvoľnení na výkon funkcie v zamestnaneckej rade (a nerieši ani zamestnaneckého dôverníka). Možno však odvodzovať, že **zamestnanec má po návrate naďalej so zamestnávateľom pracovnú zmluvu, ktorá zamestnancovi garantuje prácu a zamestnávateľovi ukladá pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy** (v tejto súvislosti by sa prípadná nadbytočnosť zamestnanca, ako dôvod pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, musela riešiť vo väzbe na dve skutočnosti: ponukovú povinnosť zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 a 3 Zákonníka práce a § 240 ods. 8 Zákonníka práce, kde sa stanovuje, že „*Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.*“. Tu je potrebné uviesť, že toto ustanovenie nie je úplne vhodné skonštruované, pretože v princípe nikomu nemôže byť na ujmu, že je, alebo bol zástupca zamestnancov (bez ohľadu na šesť mesiacov po skončení funkcie).

Iní zástupcovia zamestnancov

Zákonník práce neupravuje všetkých zástupcov zamestnancov, ale upravujú ich iné právne predpisy. § 137 ods. 5 Zákonníka práce priamo neuvádza:

- **zástupcov zamestnancov, ktorí vystupujú v rámci práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie** (§ 241 a nasl.) - členovia osobitného

vyjednávacieho orgánu (§ 244), členovia európskej zamestnaneckej rady a zástupcovia zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. V tejto súvislosti Zákonník práce v § 250 ods. 1 ustanovuje, že „Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky pri výkone ich funkcie sa **primerane vzťahuje § 240.**“. Podľa § 250 ods. 2 Zákonníka práce „Členom osobitného vyjednávacieho orgánu a členom európskej zamestnaneckej rady sa **poskytuje odborná príprava s náhradou mzdy** v rozsahu potrebnom na vykonávanie ich funkcie zástupcu zamestnancov.“

- **zástupcov v prípade „Cezhraničného zlúčenia alebo cezhraničného splynutia spoločností na území štátov Európskeho hospodárskeho priestoru“** podľa § 69aa a § 218la až § 218m zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník; Obchodný zákonník ustanovuje v § 218lj ods. 1, že „Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia výboru zamestnancov a zástupcovia zamestnancov v dozornej rade, ktorí sú zamestnancami zúčastnených spoločností alebo ich organizačných zložiek a ktorí sú zamestnaní na území Slovenskej republiky, **majú pri vykonávaní svojich funkcií rovnakú ochranu a záruky, aké platia pre zástupcov zamestnancov na území Slovenskej republiky.** Na zamestnancov zamestnaných na území iných členských štátov sa vzťahuje ochrana a záruky podľa práva týchto členských štátov.“ Podľa § 218lj Obchodného zákonníka „Ochrana zástupcov zamestnancov sa vzťahuje najmä na účasť na zasadnutiach osobitného vyjednávacieho orgánu, na zasadnutiach výboru zamestnancov a na zasadnutiach dozornej rady. Člen osobitného vyjednávacieho orgánu a člen výboru zamestnancov majú v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom právo na ochranu pred diskrimináciou a **právo na pracovné voľno s náhradou mzdy.** Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytuje splyvajúca alebo zlučujúca sa spoločnosť so sídlom na území Slovenskej republiky, aj keď nástupnícka spoločnosť bude mať sídlo na území iného členského štátu.“
- **zástupcov zamestnancov v prípade európskej spoločnosti** podľa zákona č. 562/2004 Z. z. o európskej spoločnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov; v tejto súvislosti § 55 ods. 1 uvedeného zákona ustanovuje, že „Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia výboru zamestnancov, akíkoľvek zástupcovia zamestnancov, ktorí majú právo na účasť v záležitostiach európskej spoločnosti, a akíkoľvek zástupcovia zamestnancov v dozornom orgáne alebo správnom orgáne európskej spoločnosti, ktorí sú zamestnancami príslušných dcérskych spoločností alebo príslušných prevádzkarní, alebo zúčastnených právnických osôb, **majú pri vykonávaní svojich funkcií rovnakú ochranu a záruky, aké platia pre zástupcov zamestnancov podľa právneho poriadku členského štátu, v ktorom sú zamestnaní.**“ a podľa § 55 ods. 2, „Ochrana zástupcov zamestnancov sa vzťahuje

je najmä na účasť na zasadnutiach osobitného vyjednávacieho orgánu, na zasadnutiach výboru zamestnancov, na akékoľvek iné zasadnutie podľa § 42 ods. 2 a na akékoľvek zasadnutie správneho orgánu alebo dozorného orgánu. Člen osobitného vyjednávacieho orgánu a člen výboru zamestnancov **má v rozsahu ustanovenom Zákonníkom práce právo na ochranu pred diskrimináciou a na pracovné voľno s náhradou mzdy.** Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytuje zúčastnená právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky, aj keď európska spoločnosť má alebo bude mať sídlo na území iného členského štátu. “

- **zástupcov zamestnancov v prípade európskeho družstva** podľa zákona č. 91/2007 Z. z. o európskom družstve, kde podľa § 48 ods. 1 platí, že „Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia výboru zamestnancov, akikoľvek zástupcovia zamestnancov, ktorí majú právo na účasť európskeho družstva a akikoľvek zástupcovia zamestnancov v správnej rade alebo kontrolnej komisii európskeho družstva, ktorí sú zamestnancami zúčastnených právnických osôb, príslušných dcérskych spoločností alebo príslušných organizačných zložiek, **majú pri vykonávaní svojich funkcií rovnakú ochranu a záruky, aké platia pre zástupcov zamestnancov podľa právneho poriadku členského štátu, v ktorom sú zamestnaní.**“ a podľa § 55 ods. 2 platí, že „Ochrana zástupcov zamestnancov sa vzťahuje najmä na účasť na zasadnutiach osobitného vyjednávacieho orgánu, na zasadnutiach výboru zamestnancov, na akékoľvek iné zasadnutie podľa § 34 ods. 2 a na akékoľvek zasadnutie správnej rady alebo kontrolnej komisie. Člen osobitného vyjednávacieho orgánu a člen výboru zamestnancov majú v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom³⁵⁾ **právo na ochranu pred diskrimináciou a na pracovné voľno s náhradou mzdy.** Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytuje zúčastnená právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky, aj keď európske družstvo má, alebo bude mať sídlo na území iného členského štátu.“
- **prípadosoby, ktorá je zamestnancom a je zvolená zamestnancami do dozornej rady** podľa § 200 Obchodného zákonníka.

- **účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní**

V tejto súvislosti, viď. aj § 240 ods. 2 Zákonníka práce, kde sa ustanovuje, že zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo **na účasť na ich vzdelávaní**, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ **pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.**

- **činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady Slovenskej republiky a v referende a činnosť člena orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta Slovenskej republiky**

Predseda NR SR vyhlasuje v zmysle čl. 89 ods. 2 písm. d) Ústavy SR nasledovné voľby:

- voľby do Národnej rady Slovenskej republiky,
- voľbu prezidenta Slovenskej republiky a
- voľby do orgánov územnej samosprávy.

Referendum upravuje čl. 93 Ústavy SR a ľudové hlasovanie na odvolanie prezidenta SR upravuje čl. 106 /obe vyhlasuje predseda NR SR/.

V tejto súvislosti práva členov volebných komisií a ich postavenie upravuje od 1.7.2014, resp. od 1.7.2015¹⁰⁹ zákon č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Tento zákon zrušil nasledujúce zákony:

1. zákon Slovenskej národnej rady č. 346/1990 Zb. o voľbách do orgánov samosprávy obcí,
2. zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 564/1992 Zb. o spôsobe vykonania referenda
3. zákon č. 46/1999 Z. z. o spôsobe voľby prezidenta Slovenskej republiky, o ľudovom hlasovaní o jeho odvolaní a o doplnení niektorých ďalších zákonov,
4. zákon č. 303/2001 Z. z. o voľbách do orgánov samosprávnych krajov a o doplnení Občianskeho súdneho poriadku v znení zákona č. 335/2007 Z. z. a zákona č. 204/2011 Z. z.,
5. zákon č. 331/2003 Z. z. o voľbách do Európskeho parlamentu,
6. zákon č. 333/2004 Z. z. o voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky.

Štátnu komisiu pre voľby a kontrolu financovania politických strán upravuje § 13 a členstvo **v nej je verejnou funkciou (§ 13 ods. 4)**, t.j. v kontexte tohto zákona je verejnou funkciou a nie iným úkonom vo všeobecnom záujme.

Nároky členov volebných komisií a zapisovateľov upravuje § 36 zákona. Člen volebnej komisie a zapisovateľ volebnej komisie **nesmie byť pre výkon svojej funkcie obmedzený v právach a nárokoch vyplývajúcich z jeho pracovného pomeru** alebo obdobného pracovného vzťahu; **má nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy alebo s náhradou platu v sume jeho priemerného zárobku**. ... Výkon funkcie člena volebnej komisie a zapisovateľa volebnej komisie **je iným úkonom vo všeobecnom záujme (§ 36 ods. 1)**.

Podľa § 36 ods. 2 zákona **zamestnávateľ**, ktorý vyplatil náhradu mzdy alebo náhradu platu podľa § 36 odseku 1, má nárok **na úhradu vyplatenej náhrady mzdy alebo náhrady platu. Zamestnávateľ a samostatne zárobkovo činná osoba uplatnia nárok podľa odseku 1**

- a) na príslušnom okresnom úrade, ak ide o člena okresnej volebnej komisie.
- b) na príslušnom úrade samosprávneho kraja, ak ide o člena obvodnej volebnej komisie alebo volebnej komisie samosprávneho kraja,
- c) v príslušnej obci, ak ide o člena okrskovej volebnej alebo miestnej volebnej komisie alebo mestskej volebnej komisie.

¹⁰⁹ Tento zákon nadobúda účinnosť 1. júla 2014 okrem čl. I a II, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. júla 2015, a čl. V, ktorý nadobúda účinnosť 1. januára 2016 (čl. VI. zákona)

Náhradu podľa § 36 odseku 1 vypláca príslušný orgán do 30 dní od uplatnenia nároku (§ 36 ods. 3).

Člen okrskovej volebnej komisie, člen miestnej volebnej komisie, člen mestskej volebnej komisie a zapisovateľ volebnej komisie majú za deň konania volieb nárok na odmenu, ak v tento deň nemajú nárok na náhradu podľa § 36 odseku 1. Odmenu členovi volebnej komisie vypláca obec. Odmenu zapisovateľovi volebnej komisie vypláca orgán, ktorý podľa § 34 zabezpečuje činnosť príslušnej volebnej komisie.

- **činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchranej skupiny počas osobnej účasti na záchranej akcii**
Postavenie horskej záchranej služby upravuje zákon č. 544/2002 Z. z. o Horskej záchranej službe.
- **činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež**
- **činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky**
Otázku poradných orgánov¹¹⁰ vlády upravuje § 2 zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy. Podľa § 2 ods. 1 „*Na plnenie konkrétnych úloh môže vláda vymenúvať a odvolávať svojich splnomocnencov. Rozsah oprávnenia splnomocnenca určí vláda pri jeho vymenovaní.*“. Podľa § 2 ods. 2 „*Vláda môže zriaďovať svoje **poradné orgány (rady)**. Poradné orgány vlády plnia úlohy koordinačné, konzultatívne alebo odborné.*“. Podľa § 2 ods. 3 „***Stálymi** poradnými orgánmi vlády sú Legislatívna rada vlády Slovenskej republiky, Hospodárska rada vlády Slovenskej republiky, Rada vlády Slovenskej republiky pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť a Rada vlády Slovenskej republiky pre vedu, techniku a inovácie.*“. V § 2 ods. 4 sa vymedzuje,

110 Poradnými orgánmi vlády SR v súčasnosti sú:

Legislatívna rada vlády SR

Hospodárska a sociálna rada SR (Konzultačný a dohodovací orgán)

Rada vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť

Akreditačná komisia

Bezpečnostná rada Slovenskej republiky

Rada vlády SR pre vedu, techniku a inovácie

Rada vlády Slovenskej republiky pre odborné vzdelávanie a prípravu

Pandemická komisia vlády SR

Riadiaci výbor pre systémový audit pripravenosti subjektov zapojených do systému implementácie fondov EÚ na programové obdobie 2007 – 2013

Rada vlády SR pre mimovládne neziskové organizácie

Splnomocnenec vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti

Rada vlády SR pre Partnerskú dohodu na roky 2014-2020

Rada vlády SR pre kultúru

Rada vlády Slovenskej republiky na podporu exportu a investícií

Rada vlády SR pre prevenciu kriminality

Rada vlády Slovenskej republiky pre práva seniorov a prispôsobovanie verejných politík procesu starnutia populácie

Rada vlády SR pre protidrogovú politiku

kto môže byť členom poradného orgánu vlády. Podľa § 2 ods. 4 „Členom poradného orgánu vlády môže byť člen vlády, štátny tajomník, volení a vymenovaní funkcionári orgánov verejnej moci, zamestnanci orgánov štátnej správy, zástupcovia územnej samosprávy, zástupcovia sociálnych partnerov a významní odborníci z teórie a praxe.“ Podľa § 2 ods. 5 „Členmi poradných medziministerských orgánov vlády sú členovia vlády. Účasť na poradnom medziministerskom orgáne vlády je nezastupiteľná.“ Podľa § 2 ods. 6 „Členmi ďalších poradných orgánov vlády sú osoby uvedené v odseku 4; na ich čele je člen vlády alebo štátny tajomník.“

- **činnosť člena rozkladovej komisie**

Rozkladové komisie sa utvárajú v rámci správneho konania podľa zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok), kde sa v § 61 ods. 2 ustanovuje, že „O rozklade rozhoduje vedúci ústredného orgánu štátnej správy na základe návrhu ním ustanovenej osobitnej komisie.“ Podľa § 61 ods. 1 správneho poriadku „Protiv rozhodnutiu ústredného orgánu štátnej správy, vydanému v prvom stupni, možno podať na tomto orgáne v lehote 15 dní odo dňa oznámenia rozhodnutia rozklad; včas podaný rozklad má odkladný účinok.“

- **činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní**

Výber sprostredkovateľov upravuje § 10a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a konanie pred sprostredkovateľom § 11 a 12 uvedeného zákona. Činnosťou sprostredkovateľa je sprostredkovať vyriešenie kolektívneho sporu medzi odborovou organizáciou (odborovým zväzom) a zamestnávateľom (zväzom zamestnávateľov). Výber rozhodcu upravuje § 10a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a konanie pred sprostredkovateľom § 11 a 12 uvedeného zákona. Činnosťou rozhodcu je rozhodnutie o obsahu kolektívnej zmluvy (vrátane kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa) alebo o plnení záväzkov z uzatvorenej kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Nároky sprostredkovateľa a rozhodcu upravuje vyhláška č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a o výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

- **činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky, prezidenta Slovenskej republiky a do orgánov územnej samosprávy**

- **Činnosť (postavenie) registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady Slovenskej republiky** upravuje zákon č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov v druhej časti – voľby do Národnej rady SR,
- **Činnosť (postavenie) registrovaného kandidáta pri voľbe prezidenta** upravuje zákon č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov vo svojej štvrtej časti,
- **Činnosť (postavenie) registrovaného kandidáta pri voľbe do orgánov obce** upravuje zákon č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov vo svojej siedmej časti,

- **Činnosť (postavenie) registrovaného kandidáta pri voľbe do orgánov samosprávneho kraja upravuje** zákon č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov vo svojej šiestej časti.

Činnosť registrovaného kandidáta do volieb do Európskeho parlamentu

Túto otázku Zákonník práce priamo neupravuje, ale upravuje ju tretia časť zákona č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

3.3.9 Prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti

Novelou č. 406/2011 Z. z. sa s účinnosťou od 1. decembra 2011 vo väzbe na zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov vložilo ustanovenie § 138a, ktoré upravuje prekážky v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti v medziach zákona o dobrovoľníctve, kde sa akcentuje bezodplatnosť (t.j. zamestnanec túto činnosť vykonáva zadarmo, bez nároku na odmenu).

3.3.9.1 Pojem dobrovoľník

Podľa § 2 ods. 1 uvedeného zákona **dobrovoľníkom** je fyzická osoba, ktorá na základe svojho slobodného rozhodnutia, **bez nároku na odmenu**, vykonáva pre inú osobu s jej súhlasom, v jej prospech alebo vo verejný prospech dobrovoľnícku činnosť založenú na svojej schopnosti, zručnosti alebo vedomosti a spĺňa podmienky ustanovené týmto zákonom, ak dobrovoľnícku činnosť

- a) vykonáva **mimo svojich pracovných povinností**, služobných povinností a študijných povinností vyplývajúcich jej zo zákona, z pracovnej zmluvy, zo služobnej zmluvy, zo študijného poriadku alebo z iného obdobného, pre neho záväzného dokumentu,
- b) nevykonáva pre orgán, alebo funkcionára právnickej osoby, ktorej je členom, zamestnancom, žiakom alebo študentom,
- c) vykonáva mimo svojho podnikania alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti.

3.3.9.2 Zmluva o dobrovoľníckej činnosti

Podľa § 2 ods. 2 **dobrovoľník vykonáva dobrovoľnícku činnosť na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti** (ďalej len „zmluva“) uzavretej s osobou so sídlom alebo pobytom na území Slovenskej republiky, pre ktorú vykonáva dobrovoľnícku činnosť (ďalej len „prijímateľ dobrovoľníckej činnosti“) alebo s právnickou osobou so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorá organizuje alebo sprostredkúva dobrovoľnícku činnosť pre inú osobu s jej súhlasom, v jej prospech alebo vo verejný prospech (ďalej len «vysielajúca organizácia») alebo ak vykonáva dobrovoľnícku činnosť ako člen vysielajúcej organizácie.

3.3.9.3 Pracovné voľno pri prekážke v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti

V § 138a ods. 1 Zákonníka práce sa stanovuje, že zamestnávateľ môže¹¹¹ zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytnúť pracovné voľno na výkon činnosti vykonávanej na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu v pracovnom čase; za čas pracovného voľna **mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí**. Pracovné voľno, ktoré sa poskytlo, **sa nepovažuje za výkon práce**.

Podmienky poskytnutia pracovného voľna - dohoda so zástupcami zamestnancov

V § 138a ods. 2 Zákonníka práce sa stanovuje, že podmienky poskytovania pracovného voľna zamestnancom na výkon dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu **možno dohodnúť aj so zástupcami zamestnancov; mzdu ani náhradu mzdy za čas pracovného voľna nemožno dohodnúť**.

3.3.9.4 Dobrovoľníctvo podľa zákona o dobrovoľníctve a „firemné“ dobrovoľníctvo

Z vyššie uvedeného vyplýva, že je potrebné odlišovať dobrovoľníctvo na základe tejto zmluvy, ktoré sa vykonáva bezodplatne (a nie je výkonom práce) a poskytuje sa len pracovné voľno a zamestnávateľ sa na ňom nepodieľa a dobrovoľníctvo („firemné“ dobrovoľníctvo), na ktorom sa podieľa zamestnávateľ (môže ísť aj o službu, ktorú zamestnávateľ poskytne bezodplatne, ale pre zamestnancov je to výkon práce a môžu za to dostať aj mzdu alebo sa im poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy, ale môže ísť aj dobrovoľníctvo mimo pracovného času, ktoré sa automaticky považuje za čas odpocinku a nie za výkon práce).

3.3.10 Náhrada mzdy pri plnení brannej povinnosti a pri plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách

§ 139 Zákonníka práce upravuje poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy pri plnení brannej povinnosti a pri plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách. V praxi sa doteraz toto ustanovenie nepoužívalo.

3.3.10.1 Povinnosť zamestnanca dostaviť sa v súvislosti s plnením brannej povinnosti na lekárske vyšetrenie

Pracovné voľno

Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na príslušný obvodný úrad v sídle kraja alebo na lekárske vyšetrenie (§ 139 ods. 1).

¹¹¹ Je to teda dobrovoľne.

Náhrada mzdy

Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odsekov 1 až 3 a 5 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 139 ods. 6).

Refundácia nákladov

Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 1 zamestnávateľovi uhradí príslušný obvodný úrad v sídle kraja (§ 139 ods. 8).

3.3.10.2 Povinnosť zamestnanca dostaviť sa na odbornú vojenskú prípravu

Pracovné voľno

Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, ak je zamestnanec povinný dostaviť sa osobne na odbornú prípravu do určeného vojenského útvaru (§ 139 ods. 2).

Cesta na miesto odbornej prípravy a späť

Ak má zamestnanec nastúpiť na odbornú prípravu v mieste natolko vzdialenom od svojho bydliska, prípadne pracoviska, že cesta verejnou dopravou trvá viac ako šesť hodín, má nárok na jeden deň pracovného voľna (§ 139 ods. 3).

Na cestu z miesta, kde zamestnanec skončil odbornú prípravu, do miesta bydliska, prípadne pracoviska, patrí zamestnancovi jeden deň pracovného voľna za podmienok uvedených v § 139 odseku 3 (§ 139 ods. 5).

Náhrada mzdy za čas odbornej prípravy

Zamestnancovi po skončení odbornej prípravy zamestnávateľ poskytne za čas odbornej prípravy náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca (§ 139 ods. 4).

Náhrada mzdy za čas cesty

Za čas pracovného voľna poskytnutého podľa odsekov 1 až 3 a 5 patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 139 ods. 6).

Povinnosť nastúpiť do práce

Zamestnanec je povinný nastúpiť do práce najneskôr druhý deň po skončení odbornej prípravy (§ 139 ods. 7). To platí samozrejme, ak na tento deň mal určený výkon práce.

Refundácia nákladov

Náklady zamestnávateľa na náhradu mzdy za poskytnuté pracovné voľno podľa odsekov 2, 3 a 5 zamestnávateľovi uhradí vojenský útvár, v ktorom zamestnanec odbornú prípravu vykonával (§ 139 ods. 9).

3.3.11 Zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca

Otázku zvyšovania kvalifikácie ako prekážky v práci upravuje § 140 ods. 1 Zákonníka práce (dohodu o zvyšovaní kvalifikácie upravuje ale § 155 Zákonníka práce). Zvyšovanie kvalifikácie znamená, že zamestnanec dosiahne vyšší kvalifikačný stupeň ako doteraz, a teda spravidla môže vykonávať prácu, ktorú doteraz vykonávať nemohol. Prehľbovanie kvalifikácie je vnímané skôr ako rozširovanie si vedomostí v rovnakom kvalifikačnom stupni (podľa § 154 ods. 3 „*Prehľbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie*“). Avšak podľa § 140 ods. 2 „*Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.*“¹¹² Rozšírením je možné vnímať napr. situáciu lekára - má kvalifikáciu a získanie atestácie (rozšírenie), nie účasť na vzdelávacích kurzoch, ktoré nevedú k atestácii.¹¹³

Zákonník práce v § 140 ods. 1 ustanovuje, že účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec **získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.** V tomto prípade by malo teda ísť o väzbu na zvyšovanie kvalifikácie, ktorú zamestnávateľ nemôže nariadiť (je to prekážka v práci a nie výkon práce).

Pre porovnanie podľa § 154 ods. 3 Zákonníka práce „*zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehľbiť si kvalifikáciu.* Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.“. V tomto prípade ide o prehľbovanie kvalifikácie. Prehľbovanie kvalifikácie možno nariadiť (viď. však § 155 ods. 7 Zákonníka práce) a je to výkon práce, nie prekážka v práci.

Pracovné voľno a náhrady mzdy, fakultatívnosť

Zamestnávateľ **môže** poskytovať zamestnancovi **pracovné voľno a náhradu mzdy** v sume jeho priemerného zárobku, **najmä ak** je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

V prípade zvyšovania kvalifikácie je teda na zamestnávateľovi, či pracovné voľno poskytne alebo nie. Spravidla sa zamestnávateľia riadia tým, či je zvýšenie kvalifikácie

¹¹² Je to potrebné však odlišiť od zaučenia a zaškolenia pri nástupe do zamestnania - § 154 ods. 1 Zákonníka práce „*Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.*“

¹¹³ Posúdenie je občas komplikované.

zamestnanca v ich záujme alebo nie, resp. či si to zamestnanec istým spôsobom odpracuje - viď. § 155 ods. 1 Zákonníka práce dohoda o zvyšovaní kvalifikácie - „*Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom; a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere, alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia.*“.

Ak sa už poskytuje pracovné voľno, jeho rozsah je určený v § 140 ods. 3 Zákonníka práce. Pracovné voľno podľa odseku 2 poskytne zamestnávateľ najmenej

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
- d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy (§ 140 ods. 5 Zákonníka práce).

Podľa § 140 ods. 4 Zákonníka práce (novela č. 257/2011 Z. z. s účinnosťou od 1.9.2011) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie, podľa osobitného predpisu; pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Toto ustanovenie zakladá nárok pre tieto osoby na vzdelávanie s náhradou mzdy. V princípe však v tomto prípade nejde o zvyšovanie kvalifikácie, ale o jej prehlbovanie. § 140 ods. 4 (náhrada mzdy) má prednosť pred § 154 ods. 3 (mzda).

Novelou č. 512/2011 Z. z. účinnou od 1. januára 2012 sa stanovilo v ods. 6, že **za prácu nadčas, ktorá presahuje rozsah práce nadčas podľa § 97**, patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu (§ 27 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov), náhradné voľno. Náhradné voľno sa poskytuje najneskôr do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas.

Podľa § 140 ods. 7 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie, podľa osobitného predpisu náhradné voľno podľa odseku 6, a ak **z tohto dôvodu rozsah práce nadčas tohto zamestnanca pre-**

sahuje rozsah určený podľa § 97, alebo takýto zamestnanec vykonáva zdravotnícke povolanie v rozpore s požiadavkami na personálne zabezpečenie zdravotníckeho zariadenia podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ **poskytne takému zamestnancovi pracovné voľno na ďalšie vzdelávanie** (viď. § 39 a nasl. zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov) v rozsahu práce nadčas, ktorá presahuje rozsah určený podľa § 97, alebo náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku; ustanovenia § 121 sa nepoužijú.

Podľa § 140 ods. 8 Zákonníka práce do pracovného voľna podľa odseku 6 **sa nezapočítava pracovné voľnona sústavné vzdelávanie** podľa odseku 4 (pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu).

3.3.12 Dôležité osobné prekážky v práci

Dôležitá osobná prekážka v práci je taká prekážka v práci, ktorá vyjadruje skôr individuálny záujem (napr. svadba), resp. skutočnosť, ktorá je spojená so zamestnancom (dočasná pracovná neschopnosť).

3.3.12.1 Dve skupiny dôležitých osobných prekážok v práci

Zákonník práce pozná dve skupiny dôležitých prekážok v práci (okruhy sú vymedzené v ods. 1 a v ods. 2)

1. skupina dôležitých osobných prekážok v práci

§ 141 ods. 1 Zákonníka práce upravuje prvú skupinu dôležitých osobných prekážok v práci. Tieto je zamestnávateľ povinný **ospravedlniť bez ohľadu na dĺžku ich trvania** (pri niektorých sa sleduje, či sa nemohli vykonať mimo pracovného času). Za tieto prekážky nepatrí náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Ide o ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca v práci za čas:

1. jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz,
2. počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166),
3. karantény,¹¹⁴

¹¹⁴ Podľa § 2 ods. 1 písm. n) zákona č. 355/2007 Z. z. **karanténne opatrenia** sú karanténa, zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad. V nadväznosti na to vyhláška MZ SR č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení v § 18 vymedzuje karanténne opatrenia. Podľa § 18 ods. 1 **osobe podozrivej z nákazy** možno nariadiť zvýšený zdravotný dozor, lekársky dohľad alebo karanténu; tieto opatrenia zahŕňajú súbor organizačných opatrení, ktoré obmedzujú kontakt osoby podozrivej z nákazy s okolím a určujú sledovanie a vyšetrovanie jej zdravotného stavu.

4. ošetrovania chorého člena rodiny¹¹⁵ a
5. počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela,¹¹⁶ alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení¹¹⁷, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

2. skupina dôležitých osobných prekážok v práci

§ 141 ods. 2 Zákonníka práce upravuje druhú skupinu prekážok v práci – písmená a) až i). Pri týchto prekážkach v práci sa pracovné voľno poskytuje buď **na nevyhnutne potrebný čas** (napr. čas vyšetrenia) **alebo** v presne stanovenom rozsahu (napr. dva dni v prípade pohrebu). V niektorých prípadoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy.

Spadajú sem prekážky v práci z dôvodu:

1. vyšetrenia a ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení,
2. narodenia dieťaťa zamestnancovi,
3. sprevádzaniarodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie a zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy,
4. úmrtie rodinného príslušníka
5. svadby,
6. znemožnenia cesty do zamestnania zamestnancovi so zdravotným postihnutím,
7. nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy,
8. presťahovanie zamestnanca,
9. vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru.

Zároveň zamestnávateľ môže **poskytnúť zamestnancovi:**

- a) **ďalšie pracovné voľno z dôvodov § 141 podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy**, /t.j. z tých istých dôvodov, ale vo väčšom rozsahu/
- b) pracovné voľno z iných dôvodov, ako podľa § 141 odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, /t.j. ide o iné dôvody ako sú vymenované v § 141 ods. 2/

115 Tzv. „očeerka“. § 39 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení ustanovuje, že „Poistenec má nárok na ošetrovanie, ak osobne a celodenne

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

116 Judikát R 37/1979 „Na ospravedlnenie neprítomnosti pracovníka v práci v zmysle ustanovenia § 127 Zákonníka práce, ak ochorela osoba, ktorá sa inak stará o jeho dieťa mladšie ako 10 rokov, nie je potrebné, aby táto osoba bola práceneschopná v dôsledku ochorenia.“

117 § 7 zákona č. 578/2004 Z. z.

- c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy /v tomto prípade zamestnanec žiada o pracovné voľno bez ohľadu na dôvody podľa § 141 a bez povinnosti si ho odpracovať/,
- d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje/v tomto prípade ide o poskytnutie pracovného voľna bez ohľadu na § 141 ods. 2a bez ohľadu na žiadosť zamestnanca, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr/.

V tejto súvislosti ide o povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno (v niektorých prípadoch s väzbou „ak sa nemohol/hla/hlo vykonať mimo pracovného času“). V tejto súvislosti sa súd v judikáte R 6/1986 vyslovil, že „Odmítne-li organizace poskytnout pracovní volno pracovníkovi s poukazem na to, že pracovník má vskutku možnost uskutečnit návštěvu zdravotnického zařízení jindy než v pracovní době, nejde z její strany o pokyn učiněný v rozporu s právními předpisy. Odmítne-li však organizace bezdůvodně poskytnout pracovní volno k vyšetření nebo ošetření pracovníka ve zdravotnickém zařízení... a nařídí-li výkon práce, jde tu o pokyn, který je v rozporu s právními předpisy... , pracovníku tu nemůže být za nepřítomnosti v práci, jež je nutná k vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, uloženo kárné opatření. (Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 27.12.1984, 6 Cz 68/64).“.

3.3.12.2 Dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca

3.3.12.2.1 Pojem „absencia v práci“ a „nepřítomnost v práci“ vo všeobecnosti

Pojem „absencia“, „nepřítomnost v práci“ a „PN-ka“ nie je právnym pojmom používaným v Zákonníku práce. Nepřítomnost zamestnanca v práci môže byť z dôvodu prekážky v práci na jeho strane, z iného dôvodu, ktorý je zamestnávateľ povinný ospravedlniť alebo z dôvodu neospravedlneného zameškania práce zamestnancom.

3.3.12.2.2 Dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca pre chorobu alebo úraz - kvalifikácia

Dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca pre chorobu alebo úraz je kvalifikovaná ako prekážka v práci na strane zamestnanca. Uvedená prekážka je radená medzi tzv. dôležité osobné prekážky v práci podľa § 141 Zákonníka práce, pričom je zaradená medzi skupinu prekážok v práci podľa ods. 1.

Podľa § 141 ods. 1 Zákonníka práce „zamestnávateľ ospravedlní nepřítomnost zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, Za tento čas nepatří zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný předpis neustanovuje jinak.“.

Z uvedeného ustanovenia vyplývajú pre zamestnávateľa dve základné skutočnosti:

1. povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť nepřítomnost zamestnanca v práci (a to za čas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz),

2. zamestnávateľ neposkytuje zamestnancovi náhradu mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

3.3.12.2.3 Pojem dočasná pracovná neschopnosť aj jej určenie

Otázku dočasnej pracovnej neschopnosti upravuje § 12 zákona č. 576/2004 Z. z.

Dočasnú pracovnú neschopnosť osoby posudzuje a rozhoduje o nej príslušný ošetrojúci lekár, ktorým je

- a) všeobecný lekár (§ 8 ods. 3) alebo lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore gynekológia a pôrodníctvo, s ktorým má osoba uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti podľa § 12, ak ide o posudzovanie a rozhodovanie o dočasnej pracovnej neschopnosti osoby pri poskytovaní ambulantnej starostlivosti, alebo
- b) lekár zdravotníckeho zariadenia ústavnej starostlivosti určený poskytovateľom, ak ide o posudzovanie a rozhodovanie o dočasnej pracovnej neschopnosti osoby pri poskytovaní ústavnej starostlivosti.

Ak príslušný ošetrojúci lekár rozhodol o dočasnej pracovnej neschopnosti osoby, **vystaví potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti na predpísanom tlačíve** 14a) (14a) *Napríklad § 233 ods. 2 písm. d) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 43/2004 Z. z.)* a **určí osobe liečebný režim.**

Dočasná pracovná neschopnosť **sa začína dňom**, v ktorom príslušný ošetrojúci lekár zistil chorobu podľa prílohy č. 1, ktorá vyžaduje dočasnú pracovnú neschopnosť. Ak sa zdravotná starostlivosť poskytne zamestnancovi po odpracovaní jeho pracovnej zmeny, dočasná pracovná neschopnosť sa začína nasledujúcim kalendárnym dňom.

Príslušný ošetrojúci lekár môže uznať osobu za dočasne práceneschopnú späť najviac tri kalendárne dni na základe lekárskeho nálezu lekárskej služby prvej pomoci alebo ústavnej pohotovostnej služby, ak v § 12a odsekoch 14 a 15 nie je ustanovené inak.

Ak to povaha choroby umožňuje, ošetrojúci lekár podľa § 12a odseku 1 písm. a) (t. j. všeobecný lekár) môže dočasne práceneschopnej osobe spravidla pri prvom kontrolnom vyšetrení **povolit' vychádzky**, ktoré súčasne časovo vymedzí s prihliadnutím na charakter choroby.

Ošetrojúci lekár podľa odseku 1 písm. a) môže zmeniť čas vychádzok, zrušiť vychádzky a zo závažných dôvodov povoliť zmenu miesta pobytu osoby počas jej dočasnej pracovnej neschopnosti na základe jej predchádzajúceho požiadania.

Čas vychádzok a zmenu miesta pobytu osoby počas jej dočasnej pracovnej neschopnosti ošetrojúci lekár podľa odseku 1 písm. a) zaznamená, ak ich povolil, na potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti a v zdravotnej dokumentácii dočasne práceneschopnej osoby.

Ak sa po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti zdravotný stav osoby **zhorší**, príslušný ošetrojúci lekár vystaví nové potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti,

na ktorom vyznačí údaj „**pokračovanie dočasnej pracovnej neschopnosti**“. Príslušný ošetrojúci lekár vystaví nové potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti odo dňa, ktorý je uvedený ako deň pracovnej schopnosti osoby na predchádzajúcom potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti. Nové potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti možno vystaviť najneskôr v deň, ktorý je uvedený ako deň pracovnej schopnosti osoby na predchádzajúcom potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti.

3.3.12.2.4 Oznamovanie prekážky v práci zamestnávateľovi

Podľa § 144 Zákonníka práce (spoločné ustanovenia o prekážkach v práci) má zamestnanec niekoľko povinností.

Prvá povinnosť sa viaže k skutočnosti, či zamestnanec má vedomosť o prekážke v práci vopred. Podľa § 144 ods. 1 Zákonníka práce, ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna.

Podľa druhej vety § 144 ods. 1 Zákonníka práce inak (t.j. ak neplatí prvá veta) je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

Z ustanovenia § 144 ods. 1 Zákonníka práce možno vyvodiť povinnosť zamestnanca v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti.

1. Zamestnanec, ktorý má vedomosť o tejto prekážke vopred - je povinný svoju neprítomnosť v práci z dôvodu svojej dočasnej pracovnej neschopnosti a jej predpokladanom trvaní oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

Príklad: zamestnanec sa stal dočasne pracovne neschopným v piatok, v deň, na ktorý nemal určenú (rozvrhnutú) pracovnú zmenu a jeho dočasná pracovná neschopnosť je určená lekárom na sedem kalendárnych dní. Tento zamestnanec už v piatok vie, že nebude môcť nastúpiť na najbližšiu pracovnú zmenu (napr. v pondelok). Zamestnanec je povinný bez zbytočného odkladu, t.j. hneď, ako môže kontaktovať zamestnávateľa, túto skutočnosť oznámiť.

2. zamestnanec nemá vedomosť o prekážke v práci vopred – oznámi ju dodatočne

Príklad: zamestnanec sa zraní doma ráno pred prácou a je odvezený na ošetrovanie do nemocnice.

Forma oznámenia

Zákon nestanovuje formu tohto oznámenia (telefonát, SMS, e-mail). Bližšia špecifikácia formy môže byť uvedená v pracovnom poriadku zamestnávateľa. V pracovnom poriadku sa môže určiť, aj komu má zamestnanec prekážku v práci oznamovať (napr. vedúcemu zamestnancovi, personálnemu oddeleniu apod.). Zákonník práce stanovuje

iba, že zamestnanec je povinný upovedomiť zamestnávateľa. V tomto prípade možno pojem zamestnávateľ vykladať širšie, t.j. zahrňuje aj vedúceho zamestnanca. V prípade, ak by ho nezastihol, môže túto skutočnosť oznámiť inej osobe.

V prípade, ak si zamestnanec nesplní povinnosť oznámiť prekážku v práci (vopred), neznamená to, že pôjde o neospravedlnenú absenciu v práci. Podľa judikatúry ide len o porušenie pracovnej disciplíny. Judikatúra (S IV, s. 912) uvádza, že „*zavinené nesplnenie povinnosti zamestnanca pri prekážke v práci včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna, je len porušením pracovnej disciplíny zamestnanca, nemá však bez ďalšieho za následok vznik neospravedlnenej absencie zamestnanca. Rozhodujúca je existencia prekážky v práci a jej trvanie.*” V danom prípade teda pôjde o ospravedlnenú absenciu zamestnanca, pričom sa zachovávajú nároky zamestnanca, ktoré má pri ospravedlnenej prekážke v práci.

Bez zbytočného odkladu

Zákonník práce nedefinuje slovné spojenie „bez zbytočného odkladu”. V princípe je to hneď, ako zamestnanec môže (je mu to umožnené), nemá oznámenie odkladať.

Doručenie potvrdenia

V pracovnom poriadku možno vymedziť aj lehoty, v ktorých je zamestnanec povinný doručiť potvrdenie od lekára, ktorým preukazuje svoju dočasnú pracovnú neschopnosť. Takéto určenie by malo zohľadňovať charakter prekážky, ako aj technické prostriedky. Napríklad, v prípade poštového doručovania potvrdenia od lekára by mal byť ponechaný primeraný priestor. V pracovnom poriadku možno stanoviť, že potvrdenie od lekára sa má ohlásiť (kratšia lehota) a potvrdenie doručiť (dlhšia lehota).

Predpokladané trvanie prekážky

Zamestnanec je zároveň povinný nahlásiť aj predpokladané trvanie prekážky v práci. Predpokladané trvanie prekážky v práci v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti bude vyplývať z určenia urobeného lekárom. V prípade, ak sa trvanie prekážky má zmeniť - bude trvať kratšie alebo bude trvať dlhšie, musí túto skutočnosť zamestnanec zamestnávateľovi oznámiť.

V prípade skrátenia prekážky v práci je zamestnanec oprávnený nastúpiť do práce aj skôr, ako mala trvať predpokladaná prekážka v práci.

3.3.12.2.5 Preukazovanie prekážky v práci zamestnávateľovi

Podľa § 144 ods. 2 Zákonníka práce „*prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať.*” V prípade potvrdenia dočasnej pracovnej neschopnosti pôjde o tlačivo potvrdené ošetrujúcim lekárom. Tento lekár je povinný uvedené tlačivo potvrdiť. Ide o potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti. Osobitné povinnosti zamestnancovi stanovuje zákon č. 461/2003 Z. z. a zákon č. 462/2003 Z. z.

(viď. ďalej). V judikáte R 42/2002 sa český súd vyslovil, že „Z hľadiska zákazu výpovedi podľa ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zák. práce je rozhodujúci dobou den, kedy bolo rozhodnuto o tom, že zamestnanec je dočasne neschopen vykonávať pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání; z tohoto hlediska není významná skutečnost, že lékař dodatečně, se zpětnou účinností, uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem (§ 3 odst. 1 vyhlášky č. 31/1993 Sb.), shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi. (Rozsudek Nejvyššího souduze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000)“.

Povinnosti poskytovateľa zdravotnej starostlivosti pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Zákon o sociálnom poistení stanovuje aj povinnosti poskytovateľa zdravotnej starostlivosti (§ 4 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Podľa § 233 ods. 2 písm. d) zákona poskytovateľ zdravotnej starostlivosti je povinný potvrdzovať dočasnú pracovnú neschopnosť a dočasnú nemožnosť výkonu zárobkovej činnosti z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti poistenca, potreby ošetrovania choreho člena rodiny, tehotenstva a materstva na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou.

3.3.12.2.6 Nepreukázanie prekážky v práci zamestnávateľovi

V prípade, ak by zamestnanec nedokázal preukázať prekážku v práci - dočasnú pracovnú neschopnosť, možno uvedené obdobie kvalifikovať ako neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny/práce. Podľa § 144a ods. 6 Zákonníka práce o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Neospravedlnené zameškanie práce možno kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny [§ 47 ods. 1 písm. b **Zákonníka práce**] s možnosťou skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžite (viď. ďalej).

3.3.12.2.7 Súhlas zamestnávateľa s prekážkou v práci

§ 144 ods. 1 Zákonníka práce síce ustanovuje, že zamestnanec má požiadať zamestnávateľa včas o pracovné voľno (ak je prekážka vopred známa), ale ak prekážka v práci zasiahne do pracovného času (a teda situácia sa nedá riešiť mimo pracovného času), zamestnávateľ **nemôže odmietnuť poskytnutie pracovného voľna**. V § 144 ods. 1 Zákonníka práce ide skôr o to, aby zamestnávateľ bol včas informovaný a vedel sa pripraviť. Toto platí o prekážkach v práci, na ktoré má zamestnanec právo. Prekážka v práci /ako dočasná pracovná neschopnosť/ sa realizuje aj proti vôli zamestnávateľa.

V prípade neočakávanej prekážky v práci o nej dodatočne upovedomuje a oznamuje jej predpokladané trvanie.

3.3.12.2.8 Liečebný režim

Podľa § 2 ods. 11 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov **liečebný režim** je životospráva osoby na podporu liečby, ktorú určuje ošetrojúci lekár.

3.3.12.2.9 Základná povinnosť zamestnanca v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti

Podľa § 81 písm. d) Zákonníka práce zamestnanec je povinný v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (zákon č. 462/2003 Z. z.), dodržiavať liečebný režim ošetrojúcim lekárom. Ide o základnú povinnosť zamestnanca.

Podľa § 9 ods. 3 zákona č. 462/2003 Z. z. zamestnanec je povinný v období, v ktorom má nárok na náhradu príjmu, dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom.

Obdobnú povinnosť stanovuje zákon č. 462/2003 Z. z. Podľa § 227 ods. 2 poistenec a poberateľ dávky sú povinní e) dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti, f) zdržiavať sa počas dočasnej pracovnej neschopnosti na adrese uvedenej v žiadosti o priznanie nemocenského.

3.3.12.2.10 Kontrola dodržiavania liečebného režimu zamestnávateľom

Zákon umožňuje zamestnávateľovi zistiť, či dodržiava liečebný režim, t.j. či si plní svoju základnú povinnosť podľa § 81 písm. d) Zákonníka práce. Zamestnávateľ však nemá oprávnenie takúto kontrolu vykonať vstupom do bytu alebo do obydľia zamestnanca, pretože pred právom zamestnávateľa podľa § 81 písm. d) Zákonníka práce má prednosť ústavné právo na ochranu obydľia podľa čl. 21 Ústavy SR, podľa ktorého „obydlie je nedotknuteľné. Nie je dovolené doň vstúpiť bez súhlasu toho, kto v ňom býva.“.

Zamestnávateľ môže vykonať kontrolu zamestnanca z hľadiska dodržania jeho pracovnoprávnej povinnosti podľa § 81 Zákonníka práce, nie je však odborne spôsobilým zamestnancom pre vykonanie kontroly podľa zákona č. 461/2003 Z. z.

Zamestnávateľ zisťuje, či sa zamestnanec zdržiava na mieste, kde sa má zdržiavať počas svojej dočasnej pracovnej neschopnosti (napr. miesto bude domácnosť zamestnanca, s tým, že lekár môže určiť čas na vychádzky – nákup potravín, liekov, návštevu lekára – napr. od 9:00-11:00; s výnimkou času určeného na vychádzky sa zamestnanec má zdržiavať na určenom mieste).

3.3.12.2.11 Nedodržanie liečebného režimu zamestnancom

Nedodržanie liečebného režimu (napr. nezdržiavanie sa na určenom mieste) je zamestnávateľ oprávnený kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny [§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce] a v nadväznosti na to kvalifikovať takéto porušenia ako závažné¹¹⁸ alebo menej závažné porušenie pracovnej disciplíny¹¹⁹.

Kvalifikáciu, ktoré porušenie pracovnej disciplíny bude považované za závažné a ktoré za menej závažné, robí zamestnávateľ. Tieto otázky si môže upraviť aj v zmysle § 84 Zákonníka práce vo vnútornom predpise (pracovnom poriadku). Zároveň však v prípade súdneho sporu, súd nie je viazaný obsahom vnútorného predpisu zamestnávateľa, t.j. môže rozhodnúť na základe zistených skutočností, že o porušenie pracovnej disciplíny nešlo. Napríklad problematické môže byť preukázanie, že zamestnanec sa nezdržiaval doma, v čase keď mu zamestnávateľ zvonil pri dverách. Zamestnanec môže argumentovať, že spal, nepočul, atď. Naopak prítomnosť zamestnanca v čase, keď sa mal zdržiavať na určenom mieste, na inom mieste (napr. v nákupnom centre), by zamestnávateľ mohol preukázať ako porušenie liečebného režimu.

3.3.12.2.12 Podnet na kontrolu dodržiavania liečebného režimu

V zmysle § 155 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení zamestnávateľ môže dať podnet na kontrolu dodržiavania liečebného režimu dočasne práceneschopného poistenca.

3.3.12.2.13 Posúdenie dočasnej pracovnej neschopnosti z hľadiska pracovno-právnych nárokov

Okrem samotného výkonu práce, keď zamestnanec vykonáva prácu v pracovnom čase, Zákonník práce stanovuje, čo sa ešte považuje za výkon práce (§ 144a).

Vo všeobecnosti sa v zmysle § 144a ods. 1 Zákonníka práce ako výkon práce posudzuje aj doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak. Výnimky ustanovuje § 144a ods. 2 a 3. Prekážkou v práci je aj dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca. Podľa § 144a ods. 2 písm. f) Zákonníka práce ako výkon práce sa neposudzuje doba neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny alebo jej časti. Z uvedeného vyplýva, že doba dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa v zmysle povinnosti zamestnanca odpracovať pracovný čas (fond pracovného času) považuje za odpracovaný pracovný čas, t.j. zamestnanec nemá povinnosť neodpracovaný čas z dôvodu svojej dočasnej pracovnej neschopnosti odpracovať v náhradnom čase.

118 Podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

119 Podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (popríklad aj ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer); pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Podľa § 144a ods. 5 Zákonníka práce odseky 1 až 3 sa neuplatnia pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu. To znamená, že čas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa nepovažuje za výkon práce pre mzdové účely, t.j. ustanovenia ods. 1 až 3 sa neuplatnia pre posudzovanie nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.

Pokiaľ ide o nárok na dovolenku podľa § 144a ods. 3 Zákonníka práce, ako výkon práce sa na účely dovolenky okrem dôb podľa odseku 2 neposudzuje ani doba

- a) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz, okrem dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá,
- ...
- c) nariadenej karantény (karanténneho opatrenia), ...

Z uvedeného vyplýva, že toto obdobie nie je výkonom práce na účely dovolenky. Aplikácia § 144a ods. 3 Zákonníka práce je však závislá na aplikácii § 109 Zákonníka práce. Zákonník práce pri právnej úprave dovolenky vychádza z postupu, kde sa najprv prizná nárok za celé posudzované obdobie (t.j. obdobie trvania pracovného pomeru za kalendárny rok), ak tento nárok vznikol, a až následne sa dovolenka kráti, ak zamestnanec nevykonával prácu.

Príklad: Zamestnancovi trval pracovný pomer so zamestnávateľom počas celého kalendárneho roka. Zamestnanec bol dočasne pracovne neschopný počas 14 kalendárnych dní. Zamestnanec teda splnil podmienku odpracovania aspoň 60 pracovných dní v kalendárnom roku podľa § 101 Zákonníka práce na to, aby mu vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok (alebo jej pomernú časť).

V zmysle § 144a ods. 3 Zákonníka práce sa obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti (nezavinenej zamestnávateľom) nebude pre účely dovolenky považovať za výkon práce. Zamestnanec však o túto dovolenku nepríde, pokiaľ by tak neurčil § 109 Zákonníka práce.

Podľa § 109 ods. 1 Zákonníka práce zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu ... d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).

Podľa § 109 ods. 2 Zákonníka práce dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, ...

Dočasná pracovná neschopnosť spadá pod § 141 ods. 1 Zákonníka práce, a preto aj pod dôvod podľa § 109 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce.

Z § 109 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že ak zamestnanec nemá aspoň 100 zameškaných pracovných dní v kalendárnom roku (t.j. napríklad 100 neodpracovaných dní z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti) nemožno mu krátiť nárok na dovolenku. Ak zameškal aspoň 100 pracovných dní, zamestnávateľ rozhoduje o tom, či sa dovolenka bude krátiť alebo nie.

Určenie, čo predstavuje 100 zameškaných pracovných dní, bude vyplývať z § 144a ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého na zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, sa posudzuje zamestnanec, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, aj keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni. To platí aj na zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky, okrem neospravedlnenej neprítomnosti v práci.

3.3.12.2.14 Ochrana zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnancovi, ktorý je dočasne pracovne neschopný sa poskytuje ochrana v pracovnoprávných vzťahoch.

1. zákaz výpovede

Podľa § 64 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal, alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia, ...

Zamestnanec je teda v tzv. ochrannej dobe.

V § 64 ods. 3 Zákonníka práce sa stanovujú výnimky, kedy sa zákaz výpovede neaplikuje.

Zamestnanec sa môže stať dočasne pracovne neschopným aj po tom, čo mu bola doručená výpoveď. Podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce, ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

V danom prípade bola daná výpoveď 27.1.2015 a ochranná doba začala 29.1.2015. Pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby, ak by nastal neskôr, ako by trvala výpovedná doba (t.j., ak zamestnanec prestane byť dočasne pracovne neschopným, napr. 17.5.2015; za normálnych okolností by sa pracovný pomer skončil

28.2.2015- ak bola mesačná výpovedná doba, 31.3.2015, ak bola dvojmesačná výpovedná doba, 30.4.2015, ak bola trojmesačná výpovedná doba).

2. zákaz určenia čerpania dovolenky

Podľa § 112 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz.

3. presun nároku na dovolenku

Podľa § 113 ods. 4 Zákonníka práce, ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Z uvedeného vyplýva, že táto dovolenka sa musí poskytnúť po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, a teda prechádza aj do **ďalšieho kalendárneho roka**.

4. prerušenie čerpania dovolenky

Podľa § 114 Zákonníka práce ..., ak bol (zamestnanec) uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz ... dovolenka sa mu prerušuje.

Z uvedeného vyplýva, že prednosť má prekážka v práci na strane zamestnanca.

5. návrat do práce

Podľa § 157 ods. 3 Zákonníka práce, ak sa zamestnanec vráti do práce ... po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

3.3.12.2.15 Posúdenie dočasnej pracovnej neschopnosti z hľadiska peňažných nárokov

V zmysle § 141 ods. 1 Zákonníka práce v čase dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancovi nevzniká nárok na náhradu mzdy.

Otázku nároku zamestnanca na plnenie počas dočasnej pracovnej neschopnosti upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

3.3.12.2.15.1 Náhrada príjmu

Náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca upravuje zákon č. 462/2003 Z. z. Na náhrade príjmu zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa priamo podieľa zamestnávateľ. Náhrada príjmu sa v zmysle § 118 ods. 2 nepovažuje za mzdu.

3.3.12.2.15.1.1 Povinnosti zamestnanca pri náhrade príjmu

V zmysle § 9 ods. 1 zákona nárok na náhradu príjmu sa uplatňuje u zamestnávateľa predložením potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti.

Okrem toho v zmysle § 9 ods. 2 zákona zamestnanec je povinný preukázať zamestnávateľovi skutočnosti rozhodujúce na vznik, trvanie, výšku a zánik nároku na náhradu príjmu.

Základnou povinnosťou je aj dodržiavanie liečebného režimu určeného lekárom. Podľa § 9 ods. 3 zákona zamestnanec je povinný v období, v ktorom má nárok na náhradu príjmu, dodržiavať liečebný režim určený lekárom.10) (zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

3.3.12.2.15.1.2 Právo zamestnávateľa na kontrolu pri náhrade príjmu

Zamestnávateľ má právo na kontrolu. Podľa § 9 ods. 4 zákona zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu, či sa dočasne práceneschopný zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti. Zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu podľa prvej vety v obydľí zamestnanca s jeho súhlasom, alebo na mieste, kde je predpoklad, že sa dočasne zdržiava.

3.3.12.2.15.1.3 Výplata náhrady príjmu

Dôležité je aj stanovenie, kedy sa vypláca náhrada príjmu. Podľa § 10 ods. 1 zákona náhrada príjmu sa vypláca vo výplatných termínoch, ktoré sú určené na výplatu mzdy, platu, odmeny za prácu alebo služobného príjmu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom si zamestnanec uplatnil nárok na náhradu príjmu.

Podľa § 10 ods. 2 zákona suma náhrady príjmu sa zaokrúhľuje na celé eurocenty nahor.

3.3.12.2.15.2 Nemocenské

Nemocenské nevypláca zamestnávateľ ale Sociálna poisťovňa, pričom podmienky nároku, poskytovanie a výšku upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. (najmä § 33 - § 38).

Tento zákon ukladá aj niektoré povinnosti zamestnávateľovi a zamestnancovi. V § 155 zákona sa upravuje kontrola dodržiavania liečebného režimu dočasne práceneschopného poistenca. Dodržiavanie liečebného režimu dočasne práceneschopného

poistenca, ktorý určil ošetrojúci lekár, organizuje posudkový lekár sociálneho poistenia a vykonáva určený zamestnanec Sociálnej poisťovne.

3.3.12.2.15.2.1 Oznamovacia a evidenčná povinnosť zamestnávateľa pri nemocenskom

Zákon stanovuje oznamovaciu a evidenčnú povinnosť zamestnávateľa.

Podľa § 231 ods. 1 písm. e) zákona zamestnávateľ je povinný odstúpiť pobočke (Sociálnej poisťovne) tlačivo, na ktorom sa preukazuje dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca, ak trvá dlhšie ako desať dní, do troch dní po 10. dni trvania dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Podľa § 231 ods. 1 písm. h) zákona oznámiť písomne pobočke pracovný úraz, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrenie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, najneskôr do troch dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel.

Podľa § 231 ods. 1 písm. j) zákona zamestnávateľ je povinný viesť o svojich zamestnancoch evidenciu na účely sociálneho poistenia a predložiť túto evidenciu pobočke do troch dní od uplatnenia nároku na dávku, alebo od skončenia pracovného pomeru, alebo iného právneho vzťahu k zamestnávateľovi.

V zmysle § 231 ods. 2 povinnosti podľa odseku 1 písm. a) až f), h), j) a m) a n) je zamestnávateľ povinný plniť na tlačivách, alebo inou formou, ktorých obsah a spôsob zasielania určí Sociálna poisťovňa.

V zmysle § 231 ods. 3 zákona lehota na splnenie povinnosti podľa odseku 1 písm. a), c) až f), h) až j), m) a n) je zachovaná aj vtedy, ak sa tlačivo v ustanovenej lehote odovzdalo na prepravu poštou, alebo odoslalo faxom, alebo elektronickou poštou. Lehota na splnenie povinnosti podľa odseku 1 písm. b) je zachovaná aj vtedy, ak sa tlačivo v ustanovenej lehote odoslalo faxom, alebo elektronickou poštou, alebo ak bola informácia podľa odseku 1 písm. b) odoslaná prostredníctvom krátkej textovej správy (SMS).

Podľa § 231 ods. 4 zákona tlačivo odoslané faxom, alebo elektronickou poštou, ak nie je podpísané zaručeným elektronickým podpisom podľa osobitného predpisu⁹⁶), alebo urobené v súlade s dohodou podľa § 186 ods. 2, treba potvrdiť písomne najneskôr do troch dní odo dňa jeho doručenia Sociálnej poisťovni. Informáciu odoslanú prostredníctvom krátkej textovej správy (SMS) je zamestnávateľ povinný potvrdiť na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou najneskôr do troch dní odo dňa jej odoslania Sociálnej poisťovni.

3.3.12.2.15.2 Práva a povinnosti zamestnanca pri nemocenskom

Práva a povinnosti zamestnanca upravuje § 227 zákona.

Podľa § 227 ods. 1 poistenec a poberateľ dávky majú právo

- a) uplatniť si nárok na dávku a nárok na jej výplatu,
- b) požiadať Sociálnu poisťovňu o vydanie potvrdenia o nároku na dávku, o nároku na jej výplatu a o jej sume.

Podľa § 227 ods. 2 zákona poistenec a poberateľ dávky sú povinní

- a) preukázať skutočnosti rozhodujúce na vznik, trvanie, prerušenie a na zánik sociálneho poistenia,
 - b) zúčastniť sa na kontrole posudzovania spôsobilosti na prácu počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti,
- ...
- e) dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti,
 - f) zdržiavať sa počas dočasnej pracovnej neschopnosti na adrese uvedenej v žiadosti o priznanie nemocenského,
 - g) oznámiť Sociálnej poisťovni ukončenie dočasnej pracovnej neschopnosti do troch dní odo dňa skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, ak dočasná pracovná neschopnosť trvala viac ako desať dní.

Ďalšie pravidlá upravujú ods. 2 až 6.

Zamestnanec počas dočasnej pracovnej neschopnosti nekomunikuje

Príklad: Zamestnanec nastúpil na PN-ku 18.2.2015, poslal doručenkou o dočasnej pracovnej neschopnosti, ale odvtedy vôbec nekomunikuje, ma vypnutý mobil, na maily nereaguje, vôbec neinformoval o predpokladanej dĺžke PN-ky. Ku koncu mesiaca poslal doklad o pokračovaní PN-ky a nič viac.

Podľa § 144 ods. 1 Zákonníka práce „Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej **predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu**.“ Zákonník práce ustanovuje povinnosť zamestnancovi oznamovať bez zbytočného odkladu aj predpokladané trvanie prekážky v práci - PN-ky. V tomto prípade **zamestnanec porušuje svojím konaním povinnosť podľa Zákonníka práce = porušuje pracovnú disciplínu** (možno teda uplatniť voči nemu nástroje, ktoré možno aplikovať v prípade porušenia pracovnej disciplíny – napr. upozornenie v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce). V tejto situácii by zamestnávateľ mal skúmať, či si zamestnanec mohol splniť svoju povinnosť bez zbytočného odkladu (napr., ak mal zamestnanec autohaváriu- tam by si ju objektívne v niektorých prípadoch nemohol splniť). V tomto prípade sa zdá, že si ju splniť mohol (v prípade

§ 144 ods. 1 Zákonníka práce sa možno domnievať, že aj keď zamestnanec ešte nevie presnú dĺžku trvania prekážky v práci, v tomto prípade mal komunikovať so zamestnávateľom – zamestnávateľ si totiž potrebuje naplánovať rozvrhy prác, zastupovanie, dovolenky zamestnancov, apod. – nahlásenie tejto skutočnosti je pre zamestnávateľa dôležitá skutočnosť vo väzbe na organizáciu práce a zabezpečenie činnosti).

Zamestnávateľ by mohol ísť skontrolovať, resp. poslať kontrolu Sociálnej poisťovne ohľadom dodržiavania liečebného režimu, t.j., či sa skutočne zamestnanec zdržiava doma (napr., či nie je niekde inde - napr. nevykonáva prácu).

3.3.12.3 Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

Zákonník práce (v § 141 ods. 2 písm. a) v prípade vyšetrenia a ošetrovania zamestnanca v zdravotnom zariadení upravuje otázku:

- 1) **posúdenia tohto času z hľadiska pracovného času**- posudzuje sa ako ospravedlnená neprítomnosť v práci,
- 2) **posúdenia plnenia za tento čas** - do určitého rozsahu, a v niektorých prípadoch neobmedzene, sa poskytuje náhrada mzdy.

Zákonník práce tu používa pojmy – vyšetrenie, ošetrovanie a zdravotnícke zariadenie. Zdravotnícke zariadenia upravuje § 7 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.¹²⁰ Z tohto hľadiska § 141 ods. 2 písm. a) sa neaplikuje na prípady, ak nejde o zdravotnícke zariadenie v rozsahu osobitného predpisu.

Ošetrovanie zamestnanca nastáva vtedy, ak má napríklad úraz, potrebuje opraviť zuby, apod., t.j. nejde primárne o diagnostiku zdravotného stavu. Vyšetrenie je skôr spojené s diagnostikou stavu zamestnanca (napr. príčiny bolesti chrbtice). Po vyšetrení môže nasledovať aj ošetrovanie.

3.3.12.3.1 Rozsah pracovného voľna na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení pracovné voľno, pričom:

1. pracovné voľno **s náhradou mzdy** sa poskytne **na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku**, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie ne-

¹²⁰ Zdravotnícke zariadenie je prevádzkový útvar zriadený na poskytovanie zdravotnej starostlivosti a služieb súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

Zdravotnícke zariadenia možno prevádzkovať len na základe povolenia; povolenia sa vydávajú na zdravotnícke zariadenia

- a) ambulantnej zdravotnej starostlivosti,
- b) ústavnej zdravotnej starostlivosti,
- c) lekárenskej starostlivosti.

bolo možné vykonať mimo pracovného času (rozsah je „nevyhnutne potrebný čas na vyšetrenie“ a podmienkou je, že vyšetrenie nebolo možné uskutočniť mimo pracovného času; za celý kalendárny rok je rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy najviac sedem dní),

2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času (uvedené sa uplatní po prekročení rozsahu sedem dní v kalendárnom roku za podmienky, že vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, zamestnanec má nárok na pracovné voľno-ospravedlnenie neprítomnosti v práci, avšak bez náhrady mzdy),
3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom¹²¹, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času (v danom prípade ide o osobitný režim pre túto skupinu zamestnancov a nelimitovaný rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy).

3.3.12.3.2 Rozsah pracovného voľna na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka

V § 141 ods. 6 Zákonníka práce sa umožňuje, aby zamestnávateľ zamestnancovi, ktorého **pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka**, poskytoval pracovné voľno v zníženej výmere, ak ide o prípady podľa § 141 ods. 2 písm. a) prvý bod a písm. c) prvý bod (vyšetrenia, ošetrovanie a sprevádzanie).

Z ustanovenia § 141 ods. 6 vyplýva, že zamestnávateľ **môže určiť, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka**, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode (výnimka preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom - bez obmedzenia) a sprevádzanie (s výnimkou sprevádzania zdravotne postihnutého dieťaťa) sa **poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru**. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

V prípade, ak je nástup do práce 2.9. kalendárneho roka (resp. v priebehu príslušného štvrtroka), môže zamestnávateľ namiesto rozsahu pracovného voľna, ktorý by vyplýval z § 141 ods. 5, vychádzať z rozsahu upraveného podľa § 141 ods. 6, t.j. určiť, že poskytne za túto začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu najmenej jednej tretiny z celoročného nároku (t.j. poskytne namiesto siedmich dní, tri dni pracovného voľna). Zamestnanec nemusí odpracovať celú tretinu kalendárneho roka (slová „za každú začatú tretinu“) na to, aby mu vznikol nárok za príslušnú tretinu. (Nárok je nasledovný: 1/3 = 3 dni, 2/3 = 5 dní, 3/3 = 7 dní).

121 Tehotná žena - § 40 ods. 6 Zákonníka práce.

Tab. - zníženie (úprava) nároku na ospravedlnenie neprítomnosti v práci s náhradou mzdy

Obdobie roka	Výpočtový vzorec	Zaokrúhlenie	Nadobúdanie
Tretina roka (nástup v septembri, októbri, novembri, decembri)	$7:3 = 2,33$	3 dni	0+0+3
Dve tretiny roka (nástup v máji, júni, júli, auguste)	$7:3 = 2,33$ $2,33 + 2,33 = 4,66$	5 dní	0+3+2
Tri tretiny roka (nástup v januári, februári, marci, apríli)	Celý rozsah $2,33 + 2,33 + 2,33 = 6,99 = 7$	7 dní	3+2+3

Počet začatých mesiacov	Rozsah nároku
1	$1/3$ zo 7 dní = 2,33 = 3 dni
2	$1/3$ zo 7 dní = 2,33 = 3 dni
3	$1/3$ zo 7 dní = 2,33 = 3 dni
4	$1/3$ zo 7 dní = 2,33 = 3 dni
5	$2/3$ zo 7 dní = 4,66 = 5 dní
6	$2/3$ zo 7 dní = 4,66 = 5 dní
7	$2/3$ zo 7 dní = 4,66 = 5 dní
8	$2/3$ zo 7 dní = 4,66 = 5 dní
9	$3/3$ zo 7 dní = 7 dní
10	$3/3$ zo 7 dní = 7 dní
11	$3/3$ zo 7 dní = 7 dní
12	$3/3$ zo 7 dní = 7 dní

Príklad: Zamestnanec týždenný pracovný čas je 40 hodín. Na koľko hodín prekážok v práci s náhradou mzdy na vyšetrenie má právo, ak nastúpi do práce od:

a) 1.4., b) 1.5., c) 1.11.?

- a) v prípade, ak zamestnanec nastúpi do práce 1.4., odpracuje celkovo deväť mesiacov. Odpracuje teda celú druhú tretinu (máj – august) a tretiu tretinu (september - december) kalendárneho roka. Pokiaľ ide o prvú tretinu kalendárneho roka, odpracuje z nej jeden mesiac. Keďže na získanie práva stačí v danej tretine odpracovať aj deň („začatú“), zamestnancovi nemožno poskytnúť na vyšetrenie menej ako 7 dní pracovného voľna s náhradou mzdy na vyšetrenie (t.j. **7 dní x 8 hodín = 56 hodín v kalendárnom roku**).
- b) v prípade, ak zamestnanec nastúpi do práce 1.5., odpracuje celkovo osem mesiacov. Odpracuje teda celú druhú tretinu (máj – august) a tretiu tretinu (september - december) kalendárneho roka. Pokiaľ ide o prvú tretinu kalendárneho roka, neodpracuje ani jeden deň. Zamestnancovi teda zamestnávateľ môže poskytnúť kratší rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy, a to 5 dní (t.j. **5 dní x 8 hodín = 40 hodín**).
- c) v prípade, ak zamestnanec nastúpi do práce 1.11., odpracuje celkovo dva mesiace. Zamestnanec neodpracuje ani v prvej ani v druhej tretine kalendárneho roka ani deň. Pokiaľ ide o poslednú tretinu, zamestnanec v nej odpracuje dva mesiace. Zamestnancovi teda zamestnávateľ môže poskytnúť kratší rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy, a to 3 dni za poslednú tretinu kalendárneho roka (t. j. **3 dni x 8 hodín = 24 hodín**).

3.3.12.3.3 Posúdenie dĺžky vyšetrenia a ošetrovania a „kludového“ režimu

V praxi je veľmi často diskutovaná otázka tzv. celodenných vyšetrení, ako aj započítania nielen času vyšetrenia alebo tzv. kludového režimu/času na zotavenie.

Podľa § 142 ods. 2 ZP „zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

a) **vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení**

1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne **na nevyhnutne potrebný čas**, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,“.

V praxi viacerí zamestnávateľia začali argumentovať zneužívaním tohto inštitútu (osobitne času na zotavenie) a ospravedlňovať len čas prekážky v práci zodpovedajúci

vyšetreniu, nie aj nadväzujúci kľudový režim/čas na zotavenie. Argumentuje sa tým, že v Zákonníku práce sa uvádza, že sa ospravedľňuje len „vyšetrenie“, nie napr. nariadený kľudový režim/čas na zotavenie (napr. v porovnaní § 138 ods. 2 Zákonníkom práce a podrobnou špecifikáciou rozsahu nároku – odber krvi, cesta na odber a späť, prípadne čas na zotavenie).

Otázku poskytovania pracovného voľna na vyšetrenie je potrebné rozobrať na konkrétnom príklade:

Zamestnanec má pracovať od 8:00 do 16:00. Vyšetrenie, ktoré nemožno vykonať mimo pracovného času (lekár ordinuje len v pracovné dni medzi 8:00 do 15:00). Zamestnanec má dohodnuté vyšetrenie od 8:30. Sled konania zamestnanca, ktorý má byť vyšetrený je nasledujúci:

- 1) **zamestnanec cestuje na vyšetrenie 8:00-8:30** (Zákonník práce exaktne nezmieňuje cestu na vyšetrenie, ale len vyšetrenie),
- 2) **zamestnanec čaká v čakárni 8:30-9:00** (Zákonník práce pri gramatickom výklade zmieňuje len „vyšetrenie“ - vyvstáva tu otázka, je vyšetrenie len samotný úkon alebo aj čakanie na neho? Z logického výkladu, ako aj z cieľa/účelu ustanovenia vyplýva, že nemôže ísť len o samotný vyšetrovací úkon, ale aj o úkony s ním spojené. Sem spadá aj cesta na vyšetrenie, bez ktorej sa vyšetrenie nedá uskutočniť. A spadá sem aj čas čakania v čakárni na vyšetrenie. Pri extrémne zužujúcom výklade lekár, ak potvrdzuje, že zamestnanec bol na vyšetrení, nie vždy môže skutočne potvrdiť, že zamestnanec bol v čakárni v presne stanovený čas a čakal tam, napr. od 8:00, ak sa lekár s pacientom stretne prvýkrát až pri vyšetrovacom úkone o 9:00).
- 3) **zamestnanec sa podrobuje vyšetreniu (samotnému úkonu) – 9:00-10:00**
- 4a) **zamestnanec cestuje do práce 10:00-10:30**(Zákonník práce exaktne nezmieňuje cestu na vyšetrenie, ale len vyšetrenie) alebo
- 4b) **zamestnanec má nariadený kľudový režim/čas na zotavenie (napr. 10:00 na zvyšok dňa)**

V praxi zamestnávateľa ospravedľňujú čas v bode 1 až 4a), aj keď cesta na vyšetrenie a späť nie je exaktne v zákone zmienená (už v tomto momente vlastne postupujú v zmysle širšieho vnímania prekážky v práci na vyšetrenie). Pri analýze toho, čo sa má zamestnancovi ospravedlniť, je teda potrebné vychádzať z účelu ustanovenia, ktorým sa zabezpečuje aj to, aby zamestnanci s ekonomických dôvodov neodkladali vyšetrenia, a teda, aby zamestnávateľ ospravedlnil neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu vyšetrenia.

Pri maximálnom zužujúcom výklade sa vyšetrenie realizuje len v podobe vyšetrovacieho úkonu (a vo viacerých prípadoch lekár vie potvrdiť len čas trvania toho úkonu). Takéto zúženie by bolo v rozpore s cieľom (účelom) ustanovenia, pretože potom by mal zamestnanec neospravedlnený čas čakania v čakárni a cestovania na vyšetrenie a z neho, a teda by tento inštitút ani nemohol využiť.

Pokiaľ ide o čas na zotavenie po vyšetrení (kludový režim) možno uviesť, že vyšetrenie môže mať rôzne podoby, a ak lekár rozhodne (jeho rozhodnutie je, aj keď v praxi nie bez problémov, možno skontrolovať), že zamestnanec potrebuje klud/čas na zotavenie, je potrebné spojenie „*vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení*“ v spojení so slovami „*na nevyhnutne potrebný čas*“, ako aj vzhľadom na ochranný charakter pracovného práva, vykladať extenzívne, v súlade s jeho účelom, t.j., že zahŕňa aj čas zotavenia po ňom, ak tak určí lekár (napr. ak ide o také vyšetrenia ako kolonoskopia). Zamestnávateľ nemôže, a nemal by, žiadať návrat zamestnanca na pracovisko, neposkytnúť mu pracovné voľno a neospravedlniť mu tento čas. Ak však vyšetrenie vyžaduje zotavenie v rozsahu, ktorý je dlhší ako je pracovná zmena, do ktorej vyšetrenie zasiahlo, mal by sa ďalší deň skôr riešiť formou dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

3.3.12.3.4 Sled vyšetrení zamestnanca vo viacerých po sebe idúcich kalendárnych dňoch

V princípe nemožno vylúčiť ani situáciu, že napr. v pondelok, utorok, stredu bude mať zamestnanec za sebou sled vyšetrení (a to aj na celý deň). Ak by však pokoj na zotavenie mal byť viac ako deň, ide o dočasnú pracovnú neschopnosť.

3.3.12.3.5 Slobodný výber lekára a poskytovateľa zdravotnej starostlivosti

Podľa práva SR zamestnanec má právo na slobodnú voľbu lekára, a teda zamestnávateľ mu nemôže určiť, kto bude jeho zubár, všeobecný lekár, apod. Podľa § 11 ods. 6 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov „**Každý má právo na výber poskytovateľa. Toto právo sa nevzťahuje na**

- a) osobu, ktorá je vo väzbe alebo vo výkone trestu odňatia slobody,
- b) žiadateľa o azyl.¹²²⁾“

Podľa § 11 ods. 7 zákona č. 576/2004 Z. z. „**Právo na výber poskytovateľa sa nevzťahuje ani na osobu, ktorá je príslušníkom a) ozbrojených síl Slovenskej republiky, b) Policajného zboru, c) Slovenskej informačnej služby, d) Národného bezpečnostného úradu, e) Zboru väzenskej a justičnej stráže, f) Horskej záchranej služby, g) Hasičského a záchranného zboru, ak takejto osobe určil poskytovateľ služobný orgán alebo služobný úrad.**“

Podľa § 11 ods. 8 zákona č. 576/2004 Z.z. „**Právo na výber poskytovateľa sa nevzťahuje ani na zamestnanca, ktorý je povinný podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci**¹²²⁾**na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu.**“

122 12a) odkazuje na § 12 ods. 2 písm. i) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V tejto súvislosti, aby sa v ČR vylúčilo zneužívanie tohto inštitútu (jedna vec je voľba lekára a druhá je preplácanie zamestnávateľom čas cesty, napr. z Bratislavy do Košíc), ustanovili v nariadení vlády č. 590/2006 Sb. :, 1. *Vyšetření nebo ošetření*

- a) *Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, **a které je nejbližze bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout** (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.*
- b) *Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).“*

V SR takéto obmedzenie nie je a zamestnávateľ musí akceptovať voľbu lekára.

3.3.12.4 Narodenie dieťaťa zamestnancovi

Zamestnanec má nárok na pracovné voľno v prípade, ak sa mu narodí dieťa (§ 141 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce). V princípe rozhodujúce je v tomto prípade otcovstvo, nie právny vzťah k matke dieťaťa. Táto prekážka sa aplikuje na mužov, keďže žena má nárok na materskú dovolenku (prekážka podľa § 141 ods. 1 Zákonníka práce). Toto pracovné voľno je s náhradou mzdy a poskytne sa na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť. Z uvedeného vyplýva, že prekážka patrí v deň odvozu zamestnankyne do zdravotníckeho zariadenia, ako aj v deň odvozu zamestnankyne zo zdravotníckeho zariadenia.

3.3.12.5 Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia

Zákonník práce v prípade tejto prekážky rieši otázku sprevádzania inej osoby na vyšetrenie, ošetrovanie alebo do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy. Na rozdiel od § 141 ods. 2 písm. a) ide v tomto prípade o zdravotný stav inej osoby.

V prípade tohto ustanovenia ide o dve skutočnosti:

1. sprevádzanie rodinného príslušníka (pojmem vymedzuje § 40 ods. 5 Zákonník práce) do zdravotníckeho zariadenia¹²³ na vyšetrenie, alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení, alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie.

V tomto prípade sa pracovné voľno poskytuje s náhradou mzdy a poskytne sa len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

123 § 7 ods. 1 zákona č. 578/2004 Z. z.

2. sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa¹²⁴ do zariadenia sociálnej starostlivosti¹²⁵ alebo špeciálnej školy¹²⁶.

V tomto prípade sa pracovné voľno poskytuje s náhradou mzdy a poskytuje sa len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku.

Príklad: 10 dní pri 8 hodinovom pracovnom čase = 80 hodín za kalendárny rok.

3.3.12.6 Úmrtie rodinného príslušníka

Zákonník práce [§ 141 ods. 2 písm. d)] rieši aj otázku prekážky v práci v **prípade úmrtia rodinného príslušníka** (pojem v rozsahu podľa § 40 ods. 5 Zákonníka práce), pričom sa rozlišuje v rozsahu pracovného voľna medzi rôznymi rodinnými príslušníkmi.

a) ak ide o úmrtie manžela alebo dieťaťa

- pracovné voľno s náhradou mzdy na **dva dni** + ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb
(*V tomto prípade sa poskytuje pracovné voľno nielen na účasť na pohrebe, ale aj na dva dni smútku a vybavovanie pohrebu. V tomto prípade sa nesleduje dĺžka pohrebu – nevyhnutne potrebný čas, ale zamestnanec má právo na celý voľný pracovný deň.*)

b) ak ide o úmrtie rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela a manžela súrodenca zamestnanca

- pracovné voľno s náhradou mzdy na **jeden deň na účasť na pohrebe** týchto osôb + **na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb**¹²⁷ týchto osôb,
(*V tomto prípade sa poskytuje pracovné voľno na účasť na pohrebe, ale v prípade ak zamestnanec obstaráva pohreb má nárok na ďalší deň. V tomto prípade sa nesleduje dĺžka pohrebu – nevyhnutne potrebný čas, ale zamestnanec má právo na celý voľný pracovný deň.*)

124 Slovenská legislatíva nepozná definíciu pojmu osoba so zdravotným postihnutím. Zdravotné postihnutie môžeme definovať ako akúkoľvek duševnú, telesnú, dočasnú, dlhodobú alebo trvalú poruchu, alebo handicap, ktorý osobám so zdravotným postihnutím bráni prispôbovať sa bežným nárokom života. Zdravotné postihnutie zahŕňa množstvo funkčných obmedzení, ktoré sa vyskytujú v spoločnosti v každej krajine na svete. Môže byť telesné, psychické a kombinované. Dohovor OSN o právach ľudí so zdravotným postihnutím definuje **osoby so zdravotným postihnutím ako osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami**, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými. Cit. bývalá internetová stránka MPSVR SR, Dostupné na internete [http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/kontaktne-miesto-prava-osob-so-zdravotnym-postihnutim/zdravotne-postihnutie.html], 5.6.2015.

125 Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

126 § 27 ods. 2 písm. f) zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov - školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami.

127 Pohrebná služba potvrdí, že zamestnanec obstaral pohreb.

- c) ak ide o úmrtie **prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti**
- pracovné voľno s náhradou mzdy **na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň**, na účasť na pohrebe týchto osôb + **na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb**
(V tomto prípade sa poskytuje pracovné voľno na nevyhnutný čas, t.j. ten čas, ktorý trval samotný pohreb, cesta na neho a späť na pracovisko, pričom maximum takéhoto rozsahu je jeden deň. V tejto situácii, napr. ak je pohreb v rovnakom meste ako zamestnanec pracuje, spravidla sa nemusí dosiahnuť rozsah jedného pracovného dňa. Ak je v inom meste, môže zasiahnuť jeho rozsah do pracovného času zamestnancovi tak, že sa vyčerpá maximum jeden deň).

Oznámenie a preukázanie účasti na pohrebe

Podľa § 144 ods. 1 Zákonníka práce, ak je prekážka v práci zamestnancovi **vopred známa** (pozn. čo spravidla v tomto prípade je), je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

Zamestnávateľ vo vyššie uvedených prípadoch je povinný poskytnúť pracovné voľno.

Podľa § 144 ods. 2 Zákonníka práce prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi **preukázať. Príslušné zariadenie** (pozn. v tomto prípade zariadenie, ktoré zabezpečuje pohreb) je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

3.3.12.7 Účasť na svadbe

Zamestnanec má v zmysle § 141 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce nárok na

- pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň /t.j. presný rozsah/ na účasť na vlastnej svadbe a
- pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca.

3.3.12.8 Znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím

V prípade znemožnenia cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom¹²⁸, ktorý používa zamestnanec so zdravotným po-

128 Spravidla automobil.

stihnutím, sa pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň (§ 141 ods. 2 písm. f) Zákonníka práce).

3.3.12.9 Nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy

V prípade nepredvídaného prerušenia premávky, alebo meškania pravidelnej verejnej dopravy¹²⁹ sa poskytuje pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom¹³⁰ (§ 141 ods. 2 písm. g) Zákonníka práce).

3.3.12.10 Prestahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie

V prípade prestahovania zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie¹³¹, sa poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy (§ 141 ods. 2 písm. h) Zákonníka práce).

3.3.12.11 Vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru

V prípade vyhľadania nového miesta pred skončením pracovného pomeru sa poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poľdeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom, alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať (§ 141 ods. 2 písm. i) Zákonníka práce).

Mal by sa tu zistiť počet týždňov výpovednej doby (t.j. aj začatých) a za každý patrí poľdeň.

3.3.12.12 Ďalšie pracovné voľno z dôvodu dôležitých osobných prekážok

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi v zmysle § 141 ods. 3 Zákonníka práce

- a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, (*napr. vyšší rozsah*)
- b) pracovné voľno z iných dôvodov ako podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, (*ďalšie dôvody*)
- c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

129 Autobusová a vlaková doprava.

130 Napr. peši, motorovým vozidlom /musí to byť primeraná požiadavka/.

131 Nábytok.

3.3.12.12.1 Kariérne voľno

Inštitút tzv. sabbaticals (kariérnej prestávky/volna) Zákonník práce priamo neupravuje, ale umožňuje poskytnutie pracovného voľna zamestnancovi, či už s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy na akýkoľvek účel.

Podľa § 141 ods. 3 zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi

- a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- b) **pracovné voľno z iných dôvodov** ako podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- c) **pracovné voľno na žiadosť zamestnanca** s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy,
- d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

Z tohto hľadiska:

- ide o fakultatívnu možnosť (zamestnávateľ zvažuje, či povolí pracovné voľno alebo zamestnávateľ navrhne a zamestnanec zväží, či si zoberie pracovné voľno)
- Zákonník práce neobmedzuje dĺžku tohto pracovného voľna
- dôvodom môže byť aj prestávka v kariére (zákonom sa neobmedzujú dôvody)
- iniciatíva môže vyjsť zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca /písm. b) alebo písm. c)/
- môže to byť s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy (prípadne časť s náhradou mzdy a časť bez náhrady mzdy)
- pracovný pomer naďalej trvá
- ide o prekážku v práci na strane zamestnanca (dôležitá osobná prekážka v práci)
 - po skončení prekážky v práci zamestnanec pokračuje vo výkone práce podľa druhu práce, dohodnutom v pracovnej zmluve a na mieste výkonu práce, dohodnutom v pracovnej zmluve.

3.3.12.13 Výpočet jedného dňa pre účely dôležitých osobných prekážok v práci

Zákonník práce (v § 141 ods. 4 a 5) stanovuje **výpočet jedného dňa pre účely dôležitých osobných prekážok v práci**. Uvedené má význam vo väzbe na tú skutočnosť, že napr. pri prekážke na vyšetrovanie Zákonník práce upravuje rozsah „7 dní“. Je teda potrebné určiť, čo je deň prekážky v práci.

Ide o dve možnosti:

1. **Za jeden deň** sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý má zamestnanec, na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času, v tento deň odpracovať.
2. Na určenie **celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi pri prekážke v práci podľa § 141 odseku 2 písm. a) a c)** (vyšetrovanie, ošetrovanie

a sprevádzanie) sa **za jeden deň** považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času, pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje, akoby pracoval päť dní v týždni.

Príklad: Zamestnanec má ustanovený týždenný pracovný čas 40 hodín. Dňa 25.5.2015, kedy by mal pracovnú zmenu od 6:00 do 18:00, nastane u neho prekážka v práci - vyšetrenie, ktoré trvá celý deň. Ako mu má zamestnávateľ započítať prekážku v práci podľa § 141 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce?

§ 141 ods. 2 písm. a) bod 1 Zákonníka práce ustanovuje nárok zamestnanca na pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie v rozsahu najviac sedem dní v kalendárnom roku.

1. krok: V prvom kroku je potrebné najprv určiť, čo je jeden deň v prípade konkrétneho zamestnanca z hľadiska prepočtu na hodiny, t.j. vypočítať základ (celkový počet dní v hodinách), z ktorého sa budú hodiny odpočítavať.

Podľa § 141 ods. 5 Zákonníka práce sa urobí prepočet:

Vzorec:

Celkový nárok = (Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca/ 5 pracovných dní v týždni) x 7 dní

(40hodín /5dní) x 7dní = **56 hodín (v kalendárnom roku)**

Z uvedeného vyplýva, že napríklad pri siedmich dňoch v kalendárnom roku na vyšetrenie a ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení je jeho celkový nárok za kalendárny rok $7 \times 7,5 = 52,5$ hodín, $7 \times 8 = 56$ hodín, apod.

2. krok: V druhom kroku sa musí zistiť, koľko by trvala pracovná zmena tohto zamestnanca v konkrétny deň (deň, keď sa uskutočňovalo celodenné vyšetrenie). V tomto prípade trvala 12 hodín.

Vzorec:

Zostatok = Celkový nárok - dĺžka vyšetrenia (= < pracovná zmena, ktorá pripadla na deň)
--

Z 56 hodín sa v tomto prípade odpočíta 11,5 hodín (30 minút - resp. rozsah prestávky v práci sa neodpočíta, pretože prestávka v práci nie je pracovným časom a nepatrí za ňu mzda ani náhrada mzdy).

Zostatkový nárok po čerpaní tejto prekážky v práci je 44 hodín a 30 minút. Za 11,5 hodín sa poskytne náhrada mzdy.

Ak má zamestnanec ustanovený týždenný pracovný čas, napríklad 37,5 hodiny /5 dní = 7,5 hodiny, ak má zamestnanec ustanovený týždenný pracovný čas napríklad 40 hodín /5 dní = 8 hodín.

3.3.12.14 Prekážka v práci pri účasti na štrajku

Zákoník práce (v § 141 ods. 8) upravuje prekážku v práci pri účasti na štrajku (zákonnom a nezákonom).

Všeobecne: zamestnávateľ je povinný **ospravedlniť neprítomnosť** zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; **mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí**.

Po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku: účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

Otázku mzdy a náhrady mzdy pri štrajku podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní upravuje tento zákon. Podľa § 22 ods. 1 v dobe účasti na štrajku neprislúcha účastníkovi štrajku mzda, ani náhrada mzdy. Podľa § 22 ods. 2 účasť na štrajku v dobe pred právoplatnosťou rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa posudzuje ako ospravedlnená neprítomnosť v zamestnaní. Podľa § 22 ods. 3 účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť v zamestnaní.

3.3.12.15 Náhrada mzdy v prípade prekážok v práci

V § 141 ods. 7 Zákonníka práce sa všeobecne stanovuje, že náhrada mzdy sa poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca (viď. pravidlá § 134).

3.3.12.16 Dočasné prerušenie výkonu práce

Dôvody pre dočasné prerušenie výkonu práce

§141a Zákonníka práce umožňuje zamestnávateľovi dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca v prípade, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (do 31. decembra 2012 aj z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny – ak sa to dohodlo so zástupcami zamestnancov), ak by ďalší výkon práce zamestnanca ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa. Napríklad: zamestnanec je dôvodne podozrivý z krádeže materiálu u zamestnávateľa a je pravdepodobné, že by v krádežiach mohol pokračovať.

V prípade dočasného prerušenia výkonu práce sa dočasne prerušuje povinnosť zamestnávateľa pridelovať prácu a povinnosť zamestnanca vykonávať prácu, ostatné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru ostávajú zachované.

Tento postup môže zamestnávateľ aplikovať **po prerokovaní** so zástupcami zamestnancov (ak u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia, platí § 12 ods. 2 Zákonníka práce) **dočasne, najdlhšie na jeden mesiac**.

Poskytovanie náhrady mzdy

V § 141a Zákonníka práce sa upravuje aj výška náhrady mzdy zamestnanca počas dočasného prerušenia výkonu práce. Ak ide o dôvodné podozrenie zo závažného porušenia pracovnej disciplíny, zamestnancovi patrí po dobu dočasného prerušenia výkonu práce náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.

3.4 Neospravedlnená prekážka v práci

Zákonník pozná aj neospravedlnené prekážky v práci. Takúto prekážku v práci zamestnávateľ nie je povinný ospravedlniť a môže ju kvalifikovať ako absenciu. Nejde o výkon práce. Neospravedlnená prekážka v práci môže mať následok v podobe kvalifikácie správania zamestnanca ako porušenia pracovnej disciplíny, krátenia dovolenky (§ 109 ods. 3), apod.

Napr. účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci (§ 141 ods. 8 druhá veta).

3.4.1 Posúdenia neospravedlneného zameškania pracovnej zmeny

V § 144a ods. 6 Zákonníka práce sa upravuje pravidlo o tom, kto rozhoduje, čo je neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny. O tejto skutočnosti rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (vid. aj § 12 ods. 2 Zákonníka práce).

V prípade 21 Cdo 1655/2000 sa NS ČR vyslovil, že, *„Rozhodnutí o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci bude považována za neomluvené zameškání práce, není právním úkonem...., neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotně právním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví, a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Na rozdíl od právních úkonů pro faktické úkony zákon nepředepisuje žádnou formu ani způsob, jakým mají být učiněny. Proto ani pro rozhodnutí o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci bude považována za neomluvené zameškání práce, zákon žádné požadavky na formu... nestanoví.“*

3.5 Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

Prekážka v práci na strane zamestnávateľa nastáva vtedy, ak zamestnávateľ nemôže plniť svoju základnú povinnosť – pridelať zamestnancovi prácu, a následne zamestnanec z tohto dôvodu prácu nemôže vykonávať.

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa upravuje Zákonník práce v § 142.

3.5.1 Delenie prekážok v práci na strane zamestnávateľa

Zákonník práce delí prekážky v práci na strane zamestnávateľa na:

- a) prestoje (§ 142 ods. 1),
- b) nepriaznivé poveternostné vplyvy (§ 142 ods. 2),
- c) iné prekážky v práci (§ 142 ods. 3):

3.5.2 Prestoje

V § 142 ods. 1 Zákonníka práce sa upravuje prekážka v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu **tzv. prestojov** - zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu.

Tomuto zamestnancovi patrí mu **náhrada mzdy** v sume jeho priemerného zárobku (§ 134).

V princípe ide o náhlu, nepredvídateľnú a prechodnú situáciu¹³², t.j. o situáciu, ktorú zamestnávateľ neplánoval.

3.5.3 Nepriaznivé poveternostné vplyvy

V § 142 ods. 2 Zákonníka práce sa upravujú prekážky v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu **nepriaznivých poveternostných vplyvov** – t.j. ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy.¹³³

Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne náhradu mzdy najmenej v sume 50 % jeho priemerného zárobku.

3.5.4 Iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa

V § 142 ods. 3 sa upravujú tzv. iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa (iné, ako podľa ods. 1 a 2). Ide o prekážky v práci, ktoré nie sú nepredvídané. Uvádzajú sa napr. situácie, kedy zamestnávateľ mal naplánovať revíziu, opravu strojov, ale nenaplá-

132 BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání, C.H.Beck, Praha, 2012, str. 812.

133 V ČR § 207 Zákonníka práce uvádza nielen nepriaznivé poveternostné vplyvy, ale aj živelnú udalosť.

noval ju, alebo sa skončil nájom, alebo zamestnávateľ zamestnancovi počas výpovednej doby úmyselne nepridelil prácu.¹³⁴

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

3.5.4.1 Vážne prevádzkové dôvody

Na základe § 142 ods. 4 Zákonníka práce možno v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov **vymedziť vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu.** Dôvody majú byť vážne (nie bežné) a prevádzkové (t. j. také, ktoré bránia činnosti prevádzky a pridelovaniu práce zamestnancovi). Ide o nástroj, ako dočasne riešiť nemožnosť pridelovania práce z vážnych dôvodov, a to konsenzom so zástupcami zamestnancov. Ide napr. o výraznejší pokles objednávok (nedostatok odbytu), nedostatok finančných prostriedkov na plnú činnosť zamestnávateľa. Tento nástroj slúži ajna to, **že zamestnanec nie je prepustený.**

V tomto prípade môže byť **náhrada mzdy znížená zo 100 % na najmenej 60% priemerného zárobku zamestnanca** (v prípadoch ods. 1 a 3 je to inak, **náhrada mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca**).

Ak zamestnávateľ nemá zástupcov zamestnancov, nemôže postup podľa § 142 ods. 4 použiť (*dohoda so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa – viď. aj § 12 ods. 1 Zákonníka práce*).

V judikáte R 8/1990 sa súd vyslovil, že „*Nemůže-li domácí pracovník vykonávat práce podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě ...v důsledku omezení výroby při poklesu odběru zboží, nejde na straně organizace o překážky v práci ve smyslu ustanovení § 129 zákoníka práce (pozn. § 141), ale o ostatní překážky na straně organizace ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zákoníka práce (pozn. § 142).*“

V judikáte R 43/1991 sa súd vyslovil, že „*Ak v důsledku organizačních změn došlo k zrušení určité funkce v organizácii a pracovník bol z tejto funkcie neplatne prevedený do inej funkcie, pričom vyhlásil, že s prevedením nesúhlasí, ide tu o prekážku na strane organizácie a pracovníkovi vzniká nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 130 Zákonníka práce (pozn. § 142).*“

3.5.4.2 Vážne prevádzkové dôvody a konto pracovného času

Ustanovenie o tzv. flexikonte sa zrušilo od 1. januára 2013. Možnosť využiť doterajšie flexikonto je cez tzv. konto pracovného času (§ 87a). Uvedené ustanovuje § 142 ods. 5 a § 252i.

V § 142 ods. 5 sa stanovuje, že ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.

134 BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání, C.H.Beck, Praha, 2012, str. 814.

Vo väzbe na zjednotenie § 87a a § 142a sa v rámci prekážok v práci stanovuje možnosť, aby zamestnávateľ v prípade, ak u neho nastane **prekážka v práci z vážnych prevádzkových dôvodov**, mohol pre tieto účely použiť konto pracovného času podľa § 87a. Konto pracovného času aj v tomto prípade môže použiť len zamestnávateľ za podmienok podľa § 87a (kolektívna zmluva alebo dohoda so zástupcami zamestnancov).

Vzhľadom na to, že pri konte pracovného času ide o nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a zamestnávateľ musí dodržať ustanovenie § 90 ods. 9, t. j. oznamovať rozvrhnutie pracovného času najmenej týždeň vopred a najmenej na týždeň, takáto lehota by neumožňovala aplikáciu konta na prekážku v práci tohto druhu, ktorá v mnohých prípadoch nastáva okamžite. Z uvedeného dôvodu sa v tomto prípade povinnosť dodržať § 90 ods. 9 nestanovuje a zamestnávateľ môže ihneď, resp. prípadne za podmienok dohodnutých v dohode o konte pracovného času so zástupcami zamestnancov, využiť záporný účet konta pracovného času.

V prípade iných prekážok v práci zamestnávateľ môže využiť časť § 87a ods. 3 o menšej potrebe práce, kedy zamestnanec pracuje kratšie, alebo nepracuje vôbec, a to za dodržania § 90 ods. 9.

3.5.5 Prekážky v práci - nepridelovanie práce z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru

V judikáte R 44/1984 sa súd vyslovil, že „*Nároky pracovníka, s ktorým organizácia neplatne zrušila pracovný pomer, sú osobitne upravené v ustanovení § 61 Zákonníka práce (pozn. teraz § 79 Zákonníka práce) a nemožno teda ohľadne týchto nárokov použiť všeobecné ustanovenia o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie podľa ustanovenia § 130 Zákonníka práce (pozn. teraz § 142 Zákonníka práce).*“, t. j. v tomto prípade ide o stav neistoty – spor o tom, či je výpoveď neplatná (v tomto čase nie je jasné, že je výpoveď neplatná, o tom môže rozhodnúť len súd).

3.5.6 Otázka povinnosti zamestnanca vyžadovať od zamestnávateľa prácu

Otázkou sa zaoberal NS ČR a dospel k názoru, že zamestnanec nie je povinný od zamestnávateľa vyžadovať pridelenie práce (21 Cdo 2048/2003) „*V prípade, že zamestnanec neprestal konat práci pro zaměstnavatele na základě vlastního rozhodnutí, ale z iniciativy zaměstnavatele (zaměstnavatel mu přestal přidělovat práci), může zaměstnavatele vyzvat k plnění jeho povinností, avšak není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat, ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své právní povinnosti, na místě zaměstnavatelem určeném (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.2.1995 sp. zn. 6 Cdo 5/94, uveřejněný v časopise Právní rozhledy č.7, roč. 1995, popř. závěry zaujaté v rozsudku Nejvyššího soudu SR ze dne 28.7.1989 sp. zn. 6 Cz 13/89, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1991, pod č. 43 a v odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.2.1997 sp. zn. 2 Cdon 1/97, uveřejněném v časopise Soudní judikatura, roč. 1997, v sešitě č.9, pod č. 76).*“

3.6 Pojem výkon práce

§ 144a ods. 1 až 3 Zákonníka práce upravuje pravidlá toho, čo sa považuje a čo sa nepovažuje za výkon práce vo všeobecnosti, ako aj na účely dovolenky. O tom už pojednáva kapitola o dovolenke.

V princípe, ak sa **neprítomnosť v práci považuje za výkon práce**, ide o odpracovaný čas (netreba ho zamestnancom nadpracovať), a z tohto dôvodu sa nemôže krátiť dovolenka (napr. materská dovolenka je výkonom práce = odpracovaným, a nie zameškaným pracovným dňom).

Ak sa neprítomnosť v práci nepovažuje za výkon práce, nejde o odpracovaný čas. Dôležité je však, či sa tento čas považuje za ospravedlnený alebo nie. Nie všetky prekážky je potrebné odpracovať (napr. dlhodobé uvoľnenie zamestnanca, výkon mimoriadnej služby). § 109 Zákonníka práce následne ustanovuje, pri ktorých prekážkach v práci, ktoré sa nepovažujú za výkon, sa môže krátiť dovolenka za zameškané pracovné dni.

3.6.1 Výkon práce (podľa § 144a) a nárok na mzdu

V § 144a ods. 5 Zákonníka práce sa stanovuje vylúčenie aplikácie § 144a ods. 1 až 4 pri posudzovaní nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu. Skutočnosť, že sa niečo, napr. materská dovolenka, posúdi ako výkon práce neznamená, že zamestnanec má nárok na mzdu za tento čas. Ide o oddelenú otázku. Zákonník práce pri prekážkach v práci ustanovuje, ktoré sú s náhradou mzdy a ktoré sú bez náhrady mzdy.

3.7 Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

3.7.1 Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnanca

3.7.1.1 Prekážky v práci pri základnom a pri voliteľnom pracovnom čase

V prípade organizácie pracovného času pružným spôsobom je potrebné odlíšiť dva druhy prekážok:

1. prekážky v práci, ktoré spadajú do základného pracovného času,
2. prekážky v práci, ktoré spadajú do voliteľného pracovného času.

3.7.1.1.1 Prekážka v práci, ktorá zasiahla do základného pracovného času zamestnanca

Vo všeobecnosti podľa prvej vety § 143 ods. 1 Zákonníka práce platí, že prekážka v práci na strane zamestnanca, u ktorého sa uplatňuje pružný pracovný čas, **ktorá zasiahla do základného pracovného času**, sa bude posudzovať **ako výkon práce**, t. j. toto obdobie (doba, čas) sa započíta, ako keby zamestnanec v tom čase skutočne pracoval.

Zákonník práce v prvej vete § 143 ods. 1 síce uvádza, že náhrada mzdy sa poskytuje, ale v nadväznosti na iné ustanovenia Zákonníka práce je potrebné rozlíšiť prekážky v práci, **kedy sa náhrada mzdy poskytuje**, a prekážky v práci, kedy sa náhrada mzdy neposkytuje.

Náhrada mzdy sa poskytuje, napr. podľa § 138 ods. 2 Zákonníka práce, kde sa uvádza, že zamestnávateľ ... poskytne **zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy** v sumejeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov.

Náhrada mzdy sa neposkytuje, napr. podľa § 141 ods. 2 písm. g) Zákonníka práce, ktorý sa týka prípadu nepredvídaného prerušenia premávky alebo meškania pravidelnej verejnej dopravy. V danom prípade má zamestnanec právo len na **pracovné voľno bez náhrady mzdy**, ktoré sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom.

3.7.1.1.2 Prekážka v práci, ktorá zasiahla do voliteľného pracovného času zamestnanca

Vo všeobecnosti podľa druhej vety § 143 ods. 1 Zákonníka práce platí, že prekážka v práci na strane zamestnanca, u ktorého sa uplatňuje pružný pracovný čas, **ktorá zasiahla do voliteľného pracovného času, sa nebude posudzovať ako výkon práce** (na dané obdobie sa bude hľadieť, ako keby ho zamestnanec neodpracoval). Takáto prekážka ale bude posudzovaná ako tzv. **ospravedlnená prekážka v práci**, čo znamená, že zamestnávateľ ju nemôže kvalifikovať ako neospravedlnené zameškanie práce. Povinnosť nahlasovať prekážky v práci podľa § 144 Zákonníka práce tým nie je dotknutá.

Za prekážku v práci, ktorá zasiahla do voliteľného pracovného času v zmysle druhej vety § 143 ods. 1 Zákonníka práce, sa **náhrada mzdy neposkytuje. To platí aj** v prípade, ak Zákonník práce v niektorom z ustanovení stanovuje, že pri danej prekážke patrí pracovné voľno s náhradou mzdy. Náhrada mzdy, ak sa postupuje podľa § 143 ods. 1 Zákonníka práce, patrí len v prípade základného pracovného času, ale nie v prípade voliteľného pracovného času. Tu možno vidieť rozdiel pri prekážke v práci u zamestnancov bez zavedeného pružného pracovného času a zamestnancov so zavedeným pružným pracovným časom.

V prípade prekážky v práci, ktorá zasiahla do voliteľného pracovného času, Zákonník práce v druhej vete § 143 ods. 1 požaduje od zamestnávateľa, aby ju **ospravedlnil**. Preto je však potrebné ospravedlňovať prekážku v čase, ktorý je voliteľný a už z povahy voliteľného pracovného času vyplýva, že zamestnanec si volí, kedy príde do práce, t. j. môže prísť do práce presne v okamihu, kedy sa začína základný pracovný čas a odísť presne v okamihu, keď sa končí základný pracovný čas?

V tomto prípade Zákonník práce musí predvídať, že prekážka sa môže vyskytnúť vtedy, kedy by si zamestnanec už nemohol upraviť svoj pracovný čas tak, aby stihol odpracovať celý pružný pracovný deň, pracovný týždeň, alebo štvortýždňové pracovné obdobie, alebo iné pracovné obdobie.

Príklad: Zamestnávateľ pri pružnom pracovnom dni určí, že prevádzkový čas je 8 hodín. Zamestnanec prišiel do práce o 8:00 (základný pracovný čas je od 9:00 do 14:00, voliteľný pracovný čas od 7:00 do 9:00 a od 14:00 do 18:00, zamestnanec má odpracovať 8 hodín). Zamestnancovi zavolajú zo školy, že jeho dieťaťu je nevoľno. Zamestnanec opustí prácu napr. o 14:00. V tomto prípade bol zamestnanec v práci od 8:00 do 14:00, pričom pôvodne mal byť v práci od 8:00 do 16:30 a až o 16:30 by si splnil povinnosť odpracovať celý pružný pracovný deň. Ak by prišiel do práce o 7:00, svoju povinnosť by si splnil o 15:30. Ak by sa obdobie od 15:00 (hoci ide o voliteľný pracovný čas) neospravedlňovalo zo zákona, znamenalo by to porušenie povinnosti zamestnancom.

Príklad: Obdobne to platí aj pri týždennom rozvrhnutí, ak by prekážka v práci nastala napr. v piatok a zamestnanec by už nemal možnosť odpracovať celý rozsah stanoveného pracovného času v týždni (napr. 40 hodín v týždni a do piatka má odpracovaných 32 hodín a spolu so základným pracovným časom mu to vychádza na 37 hodín a 30 minút). Cieľom je teda ospravedlniť aj tú skutočnosť, že z dôvodu prekážky v práci, ktorá zasiahla do voliteľného pracovného času, zamestnanec v určitom období odpracoval kratší pracovný čas, ako mal odpracovať, resp., že neodpracoval celý pracovný čas. V nadväznosti na to sa podľa § 143 ods. 4 Zákonníka práce zamestnávateľovi priznáva právo žiadať od zamestnanca „nadpracovanie“ tejto prekážky v práci v ďalšom pružnom pracovnom dni, týždni alebo štvortýždňovom pracovnom období.

3.7.1.2 Presná dĺžka nevyhnutne potrebného času

Čo presne znamená § 143 ods. 2 Zákonníka práce, kde sa uvádza „ak tento zákon alebo kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno ...“ Kedy sa použije ods. 2 a nie ods. 1?

Pri posudzovaní prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase je potrebné odlišiť prípady podľa § 143 ods. 1 a prípady podľa § 143 ods. 2.

V § 143 ods. 1 Zákonníka práce pôjde o prípady, kedy nie je presne stanovená dĺžka trvania pracovného voľna v prípade prekážky, či už v ZP alebo v kolektívnej zmluve. Napríklad, ak je v Zákonníku práce uvedené - pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, bez ohľadu na to, či je tam dodatok, napr. najviac sedem dní v kalendárnom roku.

V § 143 ods. 2 Zákonníka práce pôjde o prípady, kedy **Zákonník práce alebo kolektívna zmluva** (iba tieto) pri prekážke v práci na strane zamestnanca ustanovia **presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, na ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno**. Ide napríklad o prípad § 141 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce - účasť na vlastnej svadbe, kde sa uvádza presne „jeden deň“. V nadväznosti na to má odsek 2 osobitný režim, pretože celý čas tohto dňa sa **posudzuje ako výkon práce**, t. j. aj základný, aj voliteľný pracovný čas.

3.7.1.3 Určenie dĺžky dňa v prípade § 143 ods. 2 Zákonníka práce

V prípade § 143 ods. 2 Zákonníka práce je potrebné **určiť trvanie konkrétneho dňa (pracovného času v konkrétnom dni)**, pracovný čas zamestnanca v jednotlivých dňoch totiž nie je fixný, ale spravidla voliteľný a zamestnanec si sám určuje dĺžku pracovného času pri konkrétnom pracovnom dni. Podľa § 143 ods. 2 Zákonníka práce: „*Za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.*“. K tomu možno urobiť poznámku, že Zákonník práce tu používa pojem „určený“, nie „ustanovený“ a spája ho s priemernou dĺžkou pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času.

Príklad: Pri zamestnancoch s rovnomerným rozvrhnutím pracovného času, napr. na 40 hodín a 5 dní sa vychádza zo vzorca 40 hodín/ 5 dní = 8 hodín. V prípade nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času na jednotlivé týždne, pri použití určeného týždenného pracovného času - t. j. týždenného pracovného času, ktorý je určený na ten týždeň, by sa malo vychádzať z neho (t. j. nie z ustanoveného/priemerného týždenného pracovného času). Napr. krátky týždeň (3 x 11,5 hodiny = 34,5 hodiny). Z tohto hľadiska podľa vzorca 34,5 hodiny/3 dni = 11,5 hodinový pracovný čas v konkrétnom dni.

Príklad: U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas. Základný pracovný čas je od 9:00 do 15:00 a voliteľný pracovný čas od 6:00 do 9:00 a od 15:00 do 18:00. Zamestnanec ide na lekársku prehliadku k lekárovi v čase od 8:00 do 10:00 a od 14:00 do 16:00.

V § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 Zákonníka práce sa stanovuje, že zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi **na jeho vyšetrenie v zdravotníckom zariadení** pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré sa poskytne na **nevyhnutne potrebný čas** (a to najviac na sedem dní v kalendárnom roku) za podmienky, že vyšetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Ak sa prepojí § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 Zákonníka práce a § 143 ods. 1 Zákonníka práce, bude to znamenať, že :

1. prekážku v práci **od 8:00 do 9:00 zamestnávateľ označí ako za spadajúcu do voliteľného pracovného času**, t. j. nepôjde o výkon práce a neposkytne sa náhrada mzdy (v danom prípade zamestnanec má spravidla možnosť pracovať dlhšie v iný deň),
2. prekážku v práci **od 15:00 do 16:00 zamestnávateľ označí ako za spadajúcu do voliteľného pracovného času**, t. j. nepôjde o výkon práce a neposkytne sa náhrada mzdy (môže si to odpracovať vo voliteľnom pracovnom čase v iný deň najmä pri týždennom a štvortýždennom pružnom pracovnom čase),
3. prekážku v práci **od 9:00 do 10:00 zamestnávateľ označí ako za spadajúcu do základného pracovného času**, t. j. pôjde o výkon práce v zmysle prvej vety § 143

ods. 1 Zákonníka práce a v zmysle § 142 ods. 2 písm. a) bod 1 Zákonníka práce musí zamestnancovi poskytnúť aj náhradu mzdy,

4. prekážku v práci **od 14:00 do 15:00 zamestnávateľ označí ako za spadajúcu do základného pracovného času**, t. j. pôjde o výkon práce v zmysle prvej vety § 143 ods. 1 Zákonníka práce a v zmysle § 142 ods. 2 písm. a) bod 1 Zákonníka práce musí zamestnancovi poskytnúť aj náhradu mzdy.

Príklad: *Zamestnanec išiel na celodenné vyšetrenie u lekára (napr. od 8:00 do 16:00). U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas - základný pracovný čas je od 9:00 do 15:00 a voliteľný od 6:00 do 9:00 a od 15:00 do 18:00.*

V praxi sa vyskytujú otázky, či sa má uvedené obdobie započítať podľa § 143 ods. 1 Zákonníka práce alebo § 143 ods. 2 Zákonníka práce. Postup podľa ods. 2 je však možný len na základe toho, že to stanoví zákon (napr. by výslovne stanovil, že v tomto prípade má zamestnanec právo na pracovné voľno v trvaní jedného dňa) alebo, ak to stanoví kolektívna zmluva. Toto nemôže stanoviť ani lekár a ani to nemožno odvodiť len z toho, že vyšetrenie trvalo jeden deň.

V tomto prípade sa čas od 8:00 do 9:00 a od 15:00 do 16:00 započíta v zmysle druhej vety § 143 ods. 1 Zákonníka práce ako ospravedlnená prekážka v práci, ktorá pripadá na voliteľný pracovný čas, za ktoré nepatrí náhrada mzdy a obdobie od 9:00 do 15:00 sa započíta, ako keby zasiahlo do základného pracovného času, pôjde teda o výkon práce, a v tomto prípade aj s náhradou mzdy.

Príklad: *U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas - základný pracovný čas je od 9:00 do 15:00 a voliteľný od 6:00 do 9:00 a od 15:00 do 18:00. Zamestnanec má svadbu 3.2.2014 a v zmysle § 141 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce požiadal o pracovné voľno na celý deň.*

V § 143 ods. 2 Zákonníka práce sa uvádza, že v prípade, ak Zákonník práce alebo kolektívna zmluva pri prekážke v práci na strane zamestnanca **uvedie presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno**, je potrebné celý tento čas (t. j. celý jeden deň) považovať za výkon práce.

V prípade prekážky v práci pri vlastnej svadbe podľa § 141 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce sa stanovuje, že na vlastnú svadbu zamestnancovi patrí pracovné voľno na jeden deň (a nie na nevyhnutne potrebný čas). Musí sa teda postupovať podľa ods. 2.

Ak je stanovený denný prevádzkový čas nasledovne: 6:00 - 9:00 (voliteľný pracovný čas), 9:00 - 15:00 (základný pracovný čas), 15:00 - 18:00 (voliteľný pracovný čas), je potrebné určiť, čo sa bude považovať za jeden deň, pretože za jeden deň sa automaticky nemôže považovať čas od 6:00 do 18:00 (t. j. 12 hodín). Musí sa vypočítať, koľko hodín zamestnanec pracuje v priemere v jeden deň. Pri výpočte sa bude vychádzať z § 143 ods.

2 Zákonníka práce, za základ sa zoberie určený týždenný čas, ktorý sa vydolí pracovnými dňami zamestnanca v týždni. Z tohto hľadiska, napr. ak je týždenný pracovný čas zamestnanca 40 hodín (pri 5 dňovom pracovnom týždni), priemerný pracovný čas zamestnanca bude 8 hodín denne (pracovná zmena bude 8 hodín a 30 minútová prestávka v práci). Náhrada mzdy by teda mala zodpovedať 8 hodinám (za prestávku v práci sa neposkytuje mzda a teda sa nemá poskytovať ani náhrada mzdy).

3.7.1.4 Povinnosť nadpracovať zameškaný pracovný čas

Zákonník práce v prípade § 143 ods. 4 používa slovo „nadpracovanie“, ale v tomto prípade ide len o dodatočné odpracovanie si chýbajúcich hodín práce, nie o nadpracovanie si týchto hodín vopred.

Príklad: *U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas. Základný pracovný čas je od 9:00 do 15:00 a voliteľný od 6:00 do 9:00 a od 15:00 do 18:00. Zamestnanec ide na lekársku prehliadku k lekárovi od 8:00 do 9:30 a od 14:00 do 16:00. Vzniká tu otázka, či zamestnanec je povinný si nadpracovať zameškaný pracovný čas.*

V prípade pružného pracovného času platí, že v prípade, ak prekážka v práci zasiahne do základného pracovného času, vždy ide o výkon práce, ktorý sa nemusí nadpracovať. To znamená, že **v tomto príklade čas od 8:00 do 9:30 a od 14:00 do 15:00 bude vždy považovaný za odpracovaný a nemusí sa nadpracovať.**

Čo sa týka času od 7:00 do 8:00 a od 15:00 do 16:00 je potrebné rozlíšiť aj charakter zavedeného pružného času. V § 143 ods. 4 Zákonníka práce sa upravujú podmienky nadpracovania. Je však potrebné si uvedomiť, že tu existujú viaceré možnosti (aj v závislosti, či ide o prekážku podľa § 143 ods. 1 alebo ods. 2 Zákonníka práce):

a) zamestnanec si usporiada svoj pracovný čas v iné dni tak, že nie je potrebné uvažovať o nadpracovaní podľa § 143 ods. 4 Zákonníka práce

Príklad:

Zamestnanec má pružný pracovný týždeň, v ktorom má odpracovať 40 hodín. Základný pracovný čas je od 9:00 do 15:00 a voliteľný od 6:00 do 9:00 a od 15:00 do 18:00. Zamestnanec ide na lekársku prehliadku k lekárovi od 8:00 do 9:30 a od 14:00 do 16:00. Vzniká tu otázka, či zamestnanec je povinný si nadpracovať zameškaný pracovný čas.

Do základného pracovného času vyššie uvedená prekážka v práci zasiahne od 9:00 do 9:30 a od 14:00 do 15:00. Do voliteľného pracovného času prekážka v práci zasiahne od 8:00 do 9:00 a od 15:00 do 16:00. Z hľadiska vlastného rozvrhnutia práce vyplýva, že zamestnanec chodí do práce o 7:00 a odchádza z práce o 15:30 tak, aby si odpracoval v dni 8 hodín pracovného času a k tomu sa pripočíta ešte prestávka v práci 30 minút.

Vo štvrtok bude zamestnanec fyzicky prítomný v práci od 9:30 do 14:00 hodiny (t. j. 4 a pol hodiny), ale v zmysle § 143 ods. 1 Zákonníka práce sa mu čas od 9:00 do 9:30

a od 14:00 do 15:00 započíta ako výkon práce. V tomto dni bude mať odpracovaných 5 hodín a 30 minút, pričom pol hodiny by mala byť prestávka v práci (spravidla v elektronicky nastavených systémoch sa započíta čas od 9:00 do 15:00 mínus 30 minút). Z tohto hľadiska mu budú chýbať do odpracovania 8 hodín ešte 2 hodiny a 30 minút. Zamestnanec, ktorý vie, že bude musieť dorovnať týždenný pracovný čas do 40 hodín, sa môže rozhodnúť zostať v práci dlhšie, napr. v stredu a v piatok (po 1 hodine a 15 minútach) a na konci týždňa vykáže odpracovaných 40 hodín.

b) zamestnanec si neusporiada svoj pracovný čas v iné dni tak, aby odpracoval celý požadovaný pracovný čas

Príklad: Zamestnanec bol v piatok u lekára a nestihol odpracovať 40 hodín, t. j. celý týždenný pracovný čas pri uplatnení pružného pracovného týždňa. Je zamestnanec povinný si tento „chýbajúci“ pracovný čas nadpracovať?

§ 143 ods. 4 Zákonníka práce sa uplatní len v prípadoch, ak zamestnancovi chýbajú hodiny práce, ktoré mal odpracovať v rámci pružného dňa, pružného pracovného týždňa, pružného štvortýždňového obdobia alebo iného pružného pracovného obdobia, t. j. ak neodpracoval celý pracovný čas v tomto období.

Napríklad vo vyššie spomenutom prípade návšteva lekára namiesto štvrtka nastane v piatok poobede. Zamestnanec je povinný odpracovať v týždni 40 hodín. Do piatka má odpracovaných 31 hodín a počíta s tým, že v piatok si odpracuje zvyšných 9 hodín. V piatok príde do práce o 7:00. Zamestnanec však musí v piatok náhle navštíviť lekára a odíde z práce o 13:00. Do základného pracovného času mu návšteva lekára zasiahne od 13:00 do 15:00. Do voliteľného pracovného času mu návšteva lekára zasiahne od 15:00. Zamestnanec tak v práci odpracoval v piatok od 7:00 do 13:00 pracovnú zmenu len v trvaní 6 hodín (5 hodín pracovný čas a 30 minút prestávka v práci). Čas od 13:00 do 15:00 sa mu započíta ako výkon práce. Do týždenného pracovného času 40 hodín mu bude chýbať ešte hodina a pol (31 hodín plus 7 hodín a 30 minút za piatok).

V tomto prípade nastáva situácia predvídaná v § 143 ods. 4 Zákonníka práce, kde sa uvádza, že ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci, uvedené v druhej vete § 143 ods. 1 Zákonníka práce (tie, ktoré zasiahli do voliteľného pracovného času), **celý denný** pracovný čas pri uplatnení pružného pracovného dňa alebo **celý týždenný** pracovný čas pri uplatnení pružného pracovného týždňa, celý pracovný čas pripadajúci na štvortýždňové pracovné obdobie, resp. celý pracovný čas pripadajúci na iné pružné pracovné obdobie, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je **povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať**.

Príklad: Zamestnanec je v zmysle § 143 ods. 4 Zákonníka práce povinný nadpracovať chýbajúci pracovný čas. Kedy a do kedy je povinný si ho nadpracovať?

Zákonník práce stanovuje tieto podmienky pre nadpracovanie prekážky v práci, ktorá zasiahla do voliteľného pracovného času :

1. **nadpracovanie sa má uskutočniť len v pracovných dňoch** (ide o pracovné dni tohto zamestnanca),
2. **nadpracovanie sa ma uskutočniť bez zbytočného odkladu po odpadnutí prekážky v práci**(vzhľadom na to, že v tomto prípade ide o nadpracovanie až po tom, čo zamestnanec neodpracoval celý pracovný čas v stanovenom období, nadpracovanie bez zbytočného odkladu sa uskutočňuje už v novom období - napr. v novom pružnom pracovnom dni, pracovnom týždni, štvortýždennom pracovnom období alebo z hľadiska dĺžky inak určenom pracovnom období),
3. **nadpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase.**

V § 143 ods. 4 Zákonníka práce je za uvedenými podmienkami čiarka a spojenie „**ak sa so zamestnávateľom nedohodol inak.**“ Zo štruktúry vety vyplýva, že dohoda zamestnanca so zamestnávateľom sa vzťahuje na povinnosť nadpracovania (zamestnanec nemusí nadpracovať prekážku v práci, ak sa so zamestnávateľom dohodol inak – tu možno zdôrazniť pravidlá o nediskriminovaní zamestnancov), ale dohoda sa vzťahuje aj na pravidlá týkajúce sa samotného nadpracovania (t. j. nadpracovanie v inom ako pracovnom dni, inokedy, ako bez zbytočného odkladu a nielen vo voliteľnom pracovnom čase).

Príklad: *Zamestnanec v novom pracovnom týždni odpracoval 41 hodín a 30 minút z tohto 2 hodiny a 30 minút z minulého týždňa. Je 1 hodiny a 30 minút práce považovaná za prácu nadčas?*

Podľa § 143 ods. 4 Zákonníka práce je nadpracovanie povinnosťou zamestnanca (s výnimkou dohody, že si nemusí chýbajúce hodiny nadpracovať) a v ďalšom období sa takéto nadpracovanie **nepovažuje za prácu nadčas** a zamestnancovi nepatrí ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

c) prípady, kedy zamestnanec nie je povinný odpracovať ani prekážky v práci pri voliteľnom pracovnom čase

Zamestnávateľ musí brať do úvahy, že ak ide o prípady podľa § 143 ods. 2 Zákonníka práce (napr. právo na pracovné voľno v trvaní jeden deň na vlastnú svadbu), za výkon práce sa bude považovať celý jeden deň, t. j. aj to, čo zasiahne do základného pracovného času, a aj to, čo by zasiahlo do voliteľného pracovného času (pri vypočítaní priemernej dĺžky pracovnej zmeny). V tomto prípade zamestnanec nie je povinný nadpracovať si prekážku v práci (bez ohľadu na to, či by zasiahla aj do voliteľného pracovného času). Platí to pre pružný pracovný deň, pružný pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie, alebo iné pružné pracovné obdobie.

3.7.2 Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnávateľa

Osobitná právna úprava pri prekážkach v práci podľa § 143 Zákonníka práce sa týka nielen prekážok v práci na strane zamestnanca (§ 143 ods. 1, 2 a 4 ZP), ale aj prekážok v práci na strane zamestnávateľa (§ 143 ods. 3 ZP).

Podľa § 143 ods. 3 ZP „*Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa posudzujú ako výkon práce najviac v rozsahu prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.*“

Týmto ustanovením sa chce povedať, že prekážka v práci na strane zamestnávateľa z hľadiska rozsahu hodín nemôže presiahnuť prevádzkový čas, napr. ak by zamestnanec tvrdil, že vo voliteľnom pracovnom čase by si bol určoval príchody a odchody, ktoré by tento prevádzkový čas presiahli. V tomto ustanovení však možno identifikovať problém.

Príklad: Základný pracovný čas je od 9:00 do 15:00 a voliteľný pracovný čas od 7:00 do 9:00 a 15:00 do 18:00. Výpadok elektriny spôsobil, že sa nedá pracovať od 13:00 do 17:00. V tomto prípade je jasné, že zásah je do základného pracovného času od 13:00 do 15:00, aj do voliteľného pracovného času od 15:00 - 17:00. V základnom pracovnom čase by zamestnanec bol pracoval, a teda je to prekážka v pracovnom čase na strane zamestnávateľa v rozsahu 2 hodiny. Vo voliteľnom pracovnom čase však nie je isté, či zamestnanec by bol pracoval, nie je teda jasné, či mu započítať 2 hodiny a podľa akého pravidla. Voliteľný pracovný čas si teda musí zamestnanec nadpracovať, ak to nie je možné, uplatní sa ustanovenie o prekážke v práci na strane zamestnávateľa

3.8 Aplikácia ustanovení o prekážkach v práci na dohody o prácach mimo pracovného pomeru

Od 1. januára 2013 sa upravuje aj otázka neprítomnosti zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na základe jednej z dohôd v práci. V § 223 ods. 2 Zákonníka práce sa stanovuje povinnosť zamestnávateľa, aby ospravedlnil neprítomnosť zamestnanca v práci v čase, v ktorom mal podľa určenia zamestnávateľa vykonávať prácu. Odmena, ani náhrada odmeny za tento čas, zamestnancovi nepatrí. Podľa znenia § 223 ods. 2 teda vyplýva, že ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g) (pozn. dôležité osobné prekážky v práci), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce (pozn. Zamestnávateľ neurčuje rozvrh pracovného času, ani pracovné zmeny), zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí.

3.8.1 Porovnanie aplikácie ustanovení o prekážkach v práci - pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Tab. Porovnanie aplikácie ustanovení o prekážkach v práci - pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

	Pracovný pomer	Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
Prekážky v práci	<p>Áno (§ 136 až § 144a)</p>	<p>Nie</p> <p>Len ospravedlnenie neprítomnosti v niektorých prípadoch podľa § 223 ods. 2 (možno dohodnúť rozšírenie v prospech zamestnanca)</p>

4 Ako a čo platí zamestnancovi za vykonanú prácu? (Odmeňovanie za prácu)

4.1 Všeobecne o odmeňovaní za prácu

Odmena za prácu je základné plnenie, pre ktoré zamestnanec vstupuje do pracovnoprávneho vzťahu k zamestnávateľovi. Pracovnoprávny vzťah je de facto „zámenným vzťahom“ - výmena ľudskej práce zamestnanca za odmenu¹³⁵ (samozrejme, takéto zhodnotenie je zjednodušené, keďže práca nie je tovar)¹³⁶.

V tejto súvislosti ale možno dodať, že hoci sa práca vykonáva s cieľom dostať za ňu odmenu, odmena od 1.3.2015 nie je definičným znakom závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce.¹³⁷ Ide o reakciu na prax výslovného nedojednávania odmeny medzi zmluvnými stranami (odmena sa vyplácala „na ruku/na čierno“) a kontrolné orgány museli vyplatenie odmeny preukázať (zmluvné strany v zhode tvrdili, že práca sa vykonávala bez odmeny, alebo sa vôbec nevykonávala), aby mohla byť situácia posúdená ako nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca.¹³⁸

Uvedené však neznamená, že zamestnancovi nepatrí odmena za vykonanú prácu. V tejto súvislosti možno citovať dôvodovú správu k návrhu novely Zákonníka práce č. 14/2015 Z. z. (ide o pozmeňujúci návrh predložený v Národnej rade SR):¹³⁹ „*Navrhuje sa vypustenie znaku „mzdy alebo odmeny“ z definície závislej práce, a to z dôvodu negatívnej praxe, keď pri kontrole nelegálneho zamestnávania právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom, na jednej strane a fyzická osoba na druhej strane podľa ich tvrdenia nedojednali žiadnu odmenu za vykonanie práce. V nadväznosti na to, argumen-*

135 Resp. nájom ľudskej práce zamestnávateľom za odmenu.

136 Preambula ústavy MOP z roku 1919 („práca nemá byť považovaná iba za tovar alebo za predmet obchodu“) a Filadelfská deklarácia z roku 1944 v čl. 1 o účele a cieľoch MOP („práca nie je tovar“).

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

138 Čo je nelegálne zamestnávanie vymedzuje § 2 ods. 2 a 3 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní: „**Nelegálne zamestnávanie** (§ 2 ods. 2 predmetného zákona) je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu

a) fyzickej osoby, a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu,

b) fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu, a nespĺňa povinnosť podľa osobitného predpisu alebo, 6) (pozn. § 231 ods. 1 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 82/2005 Z. z.)

c) štátneho príslušníka tretej krajiny, a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

Nelegálne zamestnávanie je aj (§ 2 ods. 3 predmetného zákona) zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom a ktorým vykonáva závislú prácu.“

139 NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY, VI. volebné obdobie, 1212a Spoločná správa výborov Národnej rady Slovenskej republiky o prerokovaní vládneho návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 1212). Dostupné na internete: [<http://www.nrsr.sk/web/Dynamic/Download.aspx?DocID=407834>].

tujú tým, že hoci sú naplnené ostatné znaky závislej práce, keďže nie je naplnený jeden zo znakov závislej práce, ktorým je mzda alebo odmena, nejde o závislú prácu.

Navrhovanou zmenou sa posilňuje postavenie inšpekcie práce pri jej kontrolnej činnosti v rámci boja proti nelegálnemu zamestnávaniu a nelegálnej práci, keď inšpekcia práce pri skúmaní naplnení znakov závislej práce nebude musieť zisťovať dojednanie mzdy alebo odmeny na to, aby mohla vykonávanú činnosť posúdiť ako závislú prácu. Predíde sa tým obchádzaniu zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní zo strany zamestnávateľov fiktívnou argumentáciou o nedojednaní mzdy alebo odmeny.

Vypustenie znaku „za mzdu alebo odmenu“ však nespôsobuje to, že závislá práca nie je vykonávaná za mzdu alebo odmenu, keďže povinnosť poskytnúť mzdu alebo odmenu za vykonanú prácu vyplýva z čl. 36 písm. a) Ústavy SR, ako aj z ustanovení § 43, § 47 a 118 Zákonníka práce.“

Otázka odmeňovania môže byť vnímaná v dvoch aspektoch:

1. **z hľadiska výšky mzdy (odmeny za prácu)** - aby zabezpečila zamestnancovi (a jeho rodine) dôstojnú životnú úroveň,
2. **z hľadiska porovnania medzi zamestnancami** - nediskriminácie a aplikácia zásady rovnaká mzda za prácu rovnakej hodnoty.

V pracovnoprávnej teórii sa pojednáva o **rôznych funkciách mzdy** - alimentáčná, kompenzačná, regulačná, stimulačná, atď., ako aj o jej **zaradení z hľadiska kategórií** - sociologická, ekonomická.¹⁴⁰

4.2 Pramene právnej úpravy o odmeňovaní

Otázka odmeňovania je upravená v právnych predpisoch SR, ako aj v medzinárodných dokumentoch.

- Podľa čl. 36 Ústavy SR „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä
 - a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň, ...“
- Podľa čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce „zamestnanci majú **právo na mzdu za vykonanú prácu**.... Zamestnávatelia sú **povinní poskytovať zamestnancom mzdu** a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.“
- Podľa § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce „Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, a) zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, **platiť mu za vykonanú prácu mzdu**, utvárať podmienky na plnenie

140 GALVAS, M. a kolektív: Pracovní právo, Masaryková univerzita, Brno, 2012, 1. vydání, str. 429-432 a BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání, C.H.Beck, Praha, 2012, str. 296-297.

pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,“

- Podľa bodu 4 časti I. Revidovanej Európskej sociálnej charty „*Všetci pracovníci majú právo na primeranú odmenu, ktorá im, ako aj ich rodinám postačí na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne.*“ Právo na primeranú odmenu ďalej upravuje čl. 4.¹⁴¹
- V čl. 23 Charty základných práv EÚ sa ustanovuje „*Rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach, vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.*“, v čl. 157 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie „*Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.*“, čl. 157 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie „*Pre účely tohto článku znamená «odmena» obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu, alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere. Rovnosť odmeňovania bez diskriminácie, založenej na pohlaví znamená: a) že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby, b) že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká.*“
- Podľa čl. 7 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1976)¹⁴² „*Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú najmä: a) odmenu, ktorá sa poskytuje ako minimum všetkým pracovníkom: (i) spravodlivú mzdu a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania, pričom najmä ženám sú zaručené pracovné podmienky nie horšie, než aké majú muži, s rovnakou odmenou za rovnakú prácu; (ii) slušný život pre ne a ich rodiny v súlade s ustanoveniami tohto paktu;*“
- SR má ratifikovaný Dohovor MOP o vytváraní mechanizmu určovania minimálnej mzdy č. 26 z roku 1928.¹⁴³

141 Článok 4 - Právo na primeranú odmenu

Na zabezpečenie účinného výkonu práva na primeranú odmenu sa zmluvné strany zaväzujú:

1. *priznať pracovníkom právo na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň,*
2. *priznať pracovníkom právo na zvýšenú odmenu za prácu nadčas, s výnimkami v osobitných prípadoch,*
3. *priznať mužom a ženám právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty,*
4. *priznať všetkým pracovníkom právo na dostatočnú výpovednú dobu v prípade skončenia zamestnania,*
5. *povoliť zrážky zo mzdy iba za takých podmienok a v takom rozsahu, ako to ustanovujú vnútroštátne zákony alebo predpisy, alebo ak je to v súlade s kolektívnymi zmluvami alebo s rozhodcovskými rozhodnutiami.*

Výkon týchto práv sa dosiahne slobodne uzavretými kolektívnymi zmluvami, právnym mechanizmom stanovenia miezd alebo inými prostriedkami primeranými vnútroštátnym podmienkam.“

142 Vyhláška č. 120/1976 Zb.

143 č. 439/1990 Zb., 12. bod oznámenia č. 110/1997 Z. z.

- SR má ratifikovaný Dohovor MOP č. 95 o ochrane mzdy z roku 1949.¹⁴⁴
- Pravidlá o minimálnej mzde upravuje zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde.
- Konkrétna suma minimálnej mzdy je určená v nariadení vlády na príslušný kalendárny rok.
- Osobitné pravidlá odmeňovania v súkromnej sfére majú, napr. zdravotnícki pracovníci - § 80a (Osobitné ustanovenia o minimálnej výške základnej zložky mzdy niektorých zdravotníckych pracovníkov pracujúcich v zariadeniach ústavnej zdravotnej starostlivosti) zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, vo verejnej správe, napr. zamestnanci v štátnej službe, niektorí zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme, apod.

4.3 Mzda, plat a odmena

V právnych predpisoch sa rozlišuje medzi pojmami:

- „**mzda**“ (v podnikateľskej sfére podľa Zákonníka práce),
- „**plat**“ (v nepodnikateľskej sfére - napr. zákon o štátnej službe č. 400/2009 Z. z., zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z. z.),
- „**odmena**“ (pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru - § 223 až § 228a Zákonníka práce, resp. v prípade pracovného pomeru aj ako odmena, napr. za kvalitné plnenie úloh).

4.4 Pojem mzda a definícia mzdy

Zákonník práce (§ 118 ods. 1) upravuje základnú **povinnosť zamestnávateľa poskytnúť mzdu za vykonanú prácu**. Z uvedeného možno dedukovať, že za nevykonanú prácu zamestnancovi mzda nepatrí. Zákonník práce rozlišuje aj dôvody nevykonania práce, resp. rôzne situácie, kedy sa nevyplatí zamestnancovi žiadne plnenie a kedy sa zamestnancovi vyplatí iné plnenie (napr. náhrada mzdy).

Zákonník práce (§ 118 ods. 2) **obsahuje definíciu mzdy** (čo sa za mzdu považuje – prvá veta ods. 2), čo sa ako mzda posudzuje (ods. 3), ako aj **negatívne vymedzenie, čo sa za mzdu nepovažuje** (druhá a tretia veta ods. 3).

Positívne vymedzenie: mzda je **peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty** (naturálna mzda) poskytovaná zamestnávateľom zamestnancom **za prácu**.

Takéto všeobecné vymedzenie je z toho dôvodu, že je potrebné ponechať otvorený priestor pre rozmanitosť štruktúry odmeňovania.

Zároveň, **ako mzda sa posudzuje** aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamest-

¹⁴⁴ č. 411/1991 Zb., 32. bod oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.

nancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

Negatívne vymedzenie: za mzdu **sa nepovažuje najmä:**

- náhrada mzdy (v rôznych ustanoveniach Zákonníka práce),
- odstupné (§ 76),
- odchodné (§ 76a),
- cestovné náhrady, vrátane nenáročných cestovných náhrad (*zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách*),
- príspevky zo sociálneho fondu (*zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde*),
- príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie (*zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení*)
- príspevky na životné poistenie zamestnanca,
- výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií,
- daňový bonus (*zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmu*),
- náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (*zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca*),
- doplatky k nemocenským dávkam,
- náhrada za pracovnú pohotovosť (§ 96),
- peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 (*pozn. peňažná náhrada v prípade konkurenčnej doložky*)a
- iné plnenia poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy.

Za mzdu, v rámci iných plnení poskytovaných zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním, nie sú považované, napr. náhrada za použitie vlastného náradia, zariadenia a vlastných predmetov (§ 145), finančný príspevok na stravovanie (§ 152 ods. 6), plnenia podľa zákona o sociálnom poistení, odmena autorovi a náhrada odmeny, odmeny za vynálezy, priemyselné vzory a zlepšovacie návrhy, keďže nejde o plnenia vo väzbe na prácu.

Za mzdu **sa tiež nepovažuje** ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

4.4.1 Pojem tarifná mzda

Zákonník práce nepoužíva pojem tarifná mzda, pričom však spravidla (nie vždy) tarifná mzda v praxi predstavuje základnú zložku mzdy.

Tarifná mzda vyjadruje tarifu, do ktorej je zamestnanec zaradený z hľadiska náročnosti (zložitosti) vykonávanej práce u zamestnávateľa, prípadne v spojení s odpracovanými rokmi.

Tvorba tarifných tried by mala vychádza z kritéria vymedzeného v § 119a Zákonníka práce, t. j. zjednodušene, že:

- za prácu rovnakej alebo porovnateľnej hodnoty by zamestnancovi mala patriť rovnaká alebo porovnateľná mzda,
- za prácu inej (rozdielnej) hodnoty by zamestnancovi mala patriť iná mzda.

Do úvahy sa tu berú kritériá zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti.

4.4.2 Základná zložka mzdy

Dôležitý pojem je aj tzv. základná zložka mzdy (§ 119 ods. 3 Zákonníka práce). Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu (t. j. napr. za 8 hodín, za vyrobený počet kusov).

Základná zložka sa dohodne v pracovnej zmluve alebo ustanovenia pracovnej zmluvy môžu odkazovať na ustanovenia v kolektívnej zmluve, pokiaľ upravuje odmeňovanie. Ide tu vyjadrenie konkrétnej sumy, ktorú má zamestnanec dostať.

4.4.3 Ostatné zložky mzdy - obligatórne zložky mzdy

Zo zákona je zamestnávateľ povinný vyplácať zamestnancom (ak sú splnené podmienky):

1. mzdu za prácu nadčas (mzda a mzdové zvýhodnenie) (§ 121),
2. mzdu za prácu vo sviatok (mzda a mzdové zvýhodnenie) (§ 122),
3. mzdové zvýhodnenie za prácu v noci (mzda a mzdové zvýhodnenie) (§ 123),
4. mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce (§ 124).

4.4.4 Fakultatívne zložky mzdy

Fakultatívna zložka mzdy slúži ako motivačný nástroj zamestnávateľa voči zamestnancovi. V pracovnej zmluve, alebo kolektívnej zmluve možno dohodnúť rôzne formy mzdových zvýhodnení, ktoré zamestnancom patria v prípade splnenia stanovených podmienok - práca v sobotu, nedeľu, zmennosť, dochádzka alebo plnenia viazané na výsledok, odpracovanie určitého obdobia. Medzi časté formy patria odmeny alebo prémie, ktoré sa vyplácajú v určitých časových intervaloch (mesiac, štvrtrok, polrok, rok).

V tejto súvislosti sa mzda delí na:

- **časovú mzdu** - závisí od odpracovaného času - tarifa môže byť hodinová, mesačná,
- **úkolovú mzdu** (mzda za úlohu) - napr. cez normy spotreby práce - splnenie normy, resp. za vyrobené kusy,
- **podielovú mzdu** - podiel na zisku, obrate,
- **zmiešanú mzdu** - zmiešanie niektorých alebo všetkých vyššie uvedených foriem.

4.5 Dojednanie mzdy

4.5.1 Dohoda o mzdových podmienkach

Zákoník práce (§ 119 ods. 2 a 3) upravuje dohodu o mzdových podmienkach (podstatné náležitosti pracovnej zmluvy upravuje § 43 ods. 1).

Mzdové podmienky možno upraviť dvoma (v prípade člena družstva troma) spôsobmi. Mzdové podmienky zamestnávateľ **dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve**. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä:

- **formy odmeňovania zamestnancov** (časová, úkolová, podielová alebo zmiešaná mzda),
- **sumu základnej zložky mzdy** (napr. hodinová mzda, mesačná mzda, alebo napr. výkonnostná mzda vo väzbe na splnenie normy),
- ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (napr. mzdové zvýhodnenie za zmenu, zvýšené mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, odmena - musia byť uvedené všetky) a
- **podmienky ich poskytovania** (napr. podmienky, za ktorých sa prizná mzdové zvýhodnenie za zmenu, za ktorých sa vyplatí odmena).

V rámci kolektívnej zmluvy sa dojednávajú v mnohých prípadoch tarifné mzdy (používa sa spravidla 12 tarifných tried), t. j. v kolektívnej zmluve sa určí počet tarifných tried (napr. 3, 6, 12) a suma/sadzba mzdových taríf v nich. Ak sa však používa v kolektívnej zmluve rozpätie pri tarifnej triede, napr. 380 - 390,- eur, musí sa v pracovnej zmluve dojednať konkrétna suma.¹⁴⁵ Zároveň by sa mali aj určiť kritériá pre používanie rozpätia.

4.5.2 Dve základné mzdy v pracovnej zmluve

V praxi sa objavila otázka, či zamestnávateľ môže mať v pracovných zmluvách definované dve základné mesačné mzdy, a to mzdu vo výške minimálnej mzdy a pri splnení ukazovateľov vyššiu mzdu.

V princípe v § 119 ods. 1 Zákoníka práce sa ustanovuje, že „Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.“ a v § 120 ods. 1 Zákoníka práce sa ustanovuje, že „Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť **mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce** (ďalej

¹⁴⁵ RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M.: Zákoník práce – Komentár. Vydavateľstvo EPOS, 2013, str. 269.

len „stupeň“) príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.“ Podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce „*V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.*“

V princípe zamestnávateľ môže mať odmeňovanie nastavené tak, že poskytuje zamestnancom, napr. za odpracovaný čas - základnú zložku mzdy a okrem toho poskytuje aj ďalšie zložky mzdy, ktoré sú nastavené na individuálny výkon zamestnanca, dochádzku zamestnanca, kvalitné plnenie úlohy, výkon spoločnosti/zisk spoločnosti a podobne.

V prípade mzdy sa potom musí splniť pravidlo, že výsledná mzda nesmie byť nižšia, ako mzda podľa § 119 ods. 1 alebo § 120 ods. 1 Zákonníka práce. Platí tu aj skutočnosť, že zaraďovanie zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu rôznej náročnosti z hľadiska odmeňovania do rovnakej skupiny, je v rozpore so Zákonníkom práce.

Z tohto hľadiska na otázku „Či môže mať spoločnosť v pracovných zmluvách definované dve základné mesačné mzdy“, je odpoveď záporná. Kladná odpoveď je však na otázku, že systém odmeňovania môže byť naviazaný na výkon zamestnanca/spoločnosti.

Tu je potrebné ešte uviesť, že:

- podľa § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce: V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: ... d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.
- podľa § 119 ods. 2 Zákonníka práce: „**Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.**“ a
- podľa § 119 ods. 3 „*V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä **formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania.** Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.*“
- podľa § 37 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ktorý sa cez § 1 ods. 4 Zákonníka práce aplikuje aj na pracovný pomer): „**Právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.**“

4.5.3 Určenie mzdových podmienok vo vnútornom (mzdovom) predpise zamestnávateľa

V praxi veľmi často kladená otázka sa týka možnosti zamestnávateľa jednostranne stanoviť mzdové podmienky vo svojom vnútornom predpise (mzdovom predpise).

Podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce „*V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:*

...

d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.“

Podľa § 43 ods. 3 Zákonníka práce „***Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy; inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona. Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.“***

Z uvedeného vyplýva, že Zákonník práce pozná **dva spôsoby dojednania mzdových podmienok:**

- a) pracovná zmluva** (a to priamo alebo odkazom na kolektívnu zmluvu, alebo na zákon tam, kde je to možné - napr. dojednanie mzdy s odkazom na zákon by mohlo vyvolať otázky ohľadom určítosti takéhoto dojednania),
- b) kolektívna zmluva.**

Zákonník práce nedefinuje **pojmem „mzdové podmienky“**. Pojem mzdové podmienky je širší ako mzda.

Na rozdiel od právnej úpravy v ČR (Zákonník práce ČR č. 262/2006 Sb. v § 113 ods. 1 stanovuje, že „*Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem ma nebo určuje mzdovým výměrem, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak.“*) mzdové podmienky nemôžu byť zamestnávateľom jednostranne stanovené vo vnútornom predpise (ani dohodnuté so zamestnaneckou radou), ale musia sa dohodnúť buď v pracovnej zmluve, alebo v kolektívnej zmluve. Zároveň takéto dojednanie musí byť dostatočne určité, t. j. problematická je aj dohoda, kde sa zmluvné strany dohodnú, že podrobnejšie mzdové podmienky ustanoví zamestnávateľ vo vnútornom predpise, keďže takéto ustanovenie, kedy zamestnávateľ môže jednostranne zmeniť mzdový predpis, sa javí ako postup, kedy sa zamestnanec vopred vzdáva svojho práva (§ 17 ods. 1 Zákonníka práce), ktorý vyvoláva absolútnu neplatnosť právneho úkonu.

Zamestnávateľ však môže mať mzdový predpis ako informačný nástroj pre uchádzačov o zamestnanie (ohľadom mzdových podmienok, ktoré sa u neho uplatňujú), pre zamestnancov (umožňuje porovnanie).¹⁴⁶

Z hľadiska úpravy niektorých otázok odmeňovania možno uvažovať, že sa v pracovnej zmluve dojedná, že zamestnancovi bude za podmienok upravených vo vnútornom predpise patriť plnenie vo väzbe na hospodárske výsledky zamestnávateľa, pričom pravidlá sa upravia v predpise zamestnávateľa.

Mzdový predpis je súčasťou kolektívnej zmluvy

V praxi sa objavuje aj model, kde sa mzdový predpis zamestnávateľa stáva súčasťou kolektívnej zmluvy, t. j., je akoby dohodnutý zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy. Keďže v tomto prípade ide aj o dojednanie v kolektívnej zmluve, sú splnené podmienky podľa § 43 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Toto skôr možno vnímať ako techniku dojednávania, keďže § 17 ods. 1 Zákonníka práce sa týka len zamestnanca a nie zástupcov zamestnancov. Nemal by to však byť bianko šek pre zamestnávateľa na akékoľvek úpravy mzdových podmienok.

4.5.4 Vymedzenie odmeny v pracovnej zmluve

Zákonník práce neustanovuje, za akých podmienok sa má vyplatiť odmena zamestnancovi. Zamestnávateľ teda nie je právne povinný vyplatiť odmenu zamestnancovi.

Zákonník práce stanovuje v § 119 ods. 2: „**Mzdové podmienky** zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo **so zamestnancom v pracovnej zmluve**. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.“ a v ods. 3 „V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä **formy odmeňovania zamestnancov**, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.“

Na druhej strane, ak v rámci ponuky práce zamestnancovi zamestnávateľ ako motiváciu na prijatie ponuky ponúkne aj možnosť odmeny, ak budú splnené nejaké kritériá, je minimálne potrebné viac špecifikovať podmienky, za ktorých sa odmena poskytne (napr. za kvalitné plnenie pracovných úloh, v prípade dosiahnutia zisku, splnenia noriem, apod.). Podľa § 37 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ktorý sa cez § 1 ods. 4 Zákonníka práce aplikuje aj na pracovný pomer): „Právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, **určite a zrozumiteľne**; inak je neplatný.“ V princípe možno uviesť, že napr. formulácia „zamestnancovi je možné vyplatiť odmeny na základe rozhodnutia konateľá s.r.o.“, zamestnávateľa k ničomu nezaväzuje a nedá sa povedať, že by bola v rozpore so zákonom, ale v princípe ide o **možnosť** (ktorá môže, alebo nemôže nastať), pričom táto možnosť ani neobsahuje kritériá, za ktorých táto možnosť môže byť realizovaná.

146 RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M.: Zákonník práce – Komentár. Vydavateľstvo EPOS, 2013, str. 271.

Ak však zamestnávateľ v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve dohodne pravidlá na vyplatenie odmeny a zamestnanec ich naplní, vzniká mu právo na vyplatenie odmeny.

4.5.5 Zachovanie mzdových podmienok z kolektívnej zmluvy

Podľa druhej vety § 43 ods. 3 Zákonníka práce sa upravuje situácia, **ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila.**

V tomto prípade Zákonník práce ustanovuje, že **mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do** dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.

4.6 Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

Pravidlá Zákonníka práce

Zákonník práce (§ 119a) upravuje **zákaz diskriminácie pri odmeňovaní z dôvodu pohlavia a zásadu rovnakej mzdy za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.** Uvedené znamená, že mzdové podmienky musia byť dohodnuté **bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia.** Toto sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú, alebo sa budú vypláčať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení Zákonníka práce, alebo podľa osobitných predpisov.

Ženy a muži majú právo **na rovnakú mzdu za rovnakú prácu, alebo za prácu rovnakej hodnoty.** To znamená, že pokiaľ ide o rovnakú prácu, alebo prácu rovnakej hodnoty, mzda by mala byť rovnaká a pokiaľ ide o rozdielnú prácu a prácu rozdielnej hodnoty, mzda by mala byť rozdielna (t. j. základ má byť rovnaký, rozdiely môžu vyplývať z iných zložiek, napr. zvýšená mzda z dôvodu funkčného veku).

Zákon vymedzuje, čo sa považuje za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. **Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje:**

- práca rovnakej alebo porovnateľnej **zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti,**
- ktorá je **vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach** a
- **pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce** v pracovnom pomere
- **u toho istého zamestnávateľa.**

Ak zamestnávateľ uplatňuje **systém hodnotenia pracovných miest,** hodnotenie musí vychádzať z **rovnakých kritérií** pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. **Pri posudzovaní hodnoty práce** ženy a muži môže zamestnávateľ okrem vyššie uvedených kritérií uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

Tieto kritériá neplatia len pre porovnanie práce muža a ženy, ale **vzťahujú sa aj na zamestnancov rovnakého pohlavia**, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Právo Európskej únie a judikatúra Súdneho dvora - stručné pojednanie

V tejto súvislosti možno poukázať aj na bohatú právnu úpravu EÚ a judikatúru SD EÚ. Ide tu o dve roviny:

- rovina čl. 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (bývalý článok 141) – **rovnaká mzda**,
- rovina smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania – **rovnaké zaobchádzanie**.

Podľa čl. 157 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie „Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.“ Podľa čl. 157 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie „Pre účely tohto článku znamená „odmena“ obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere¹⁴⁷.

Rovnosť odmeňovania bez diskriminácie založenej na pohlaví znamená:

- a) že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby,
- b) že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká.“

Podľa čl. 4 smernice 2006/54/ES „Za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa odstráni priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania.

Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnaní, je tento systém založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a je vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.“

Rozsah pojmu mzda

V tejto súvislosti sa Súdny dvor EÚ v prípade C-43/75 Defrenne v. Sabena (Defrenne č. 2) vyjadril, že táto zásada tvorí časť základov Spoločenstva (Únie) a čl. 157 má priamy horizontálny aj vertikálny účinok.

Súdny dvor EÚ sa zaoberal prípadmi, čo všetko spadá pod pojem „mzda“ (pay) podľa tohto článku. Odborná literatúra¹⁴⁸ uvádza, že ide o všetky plnenia založené na osobe zamestnávateľa, napr.

- mzda v chorobe (sickpay) (C-171/88 Rinner-Kühn),

147 Pojem „pracovník“ má širší význam – pojem práva EÚ, nie národného práva. Vid. napr. C-256/01 Allonby.

148 BARNARD, C.: EU Employment Law, 4th edition, Oxford University Press, 2012, str. 300.

- odstupné vyplývajúce z dobrovoľného alebo povinného prepustenia (C-262/88 Barber),
- kompenzácia za protiprávne prepustenie (C-167/97 Seymour-Smith),
- pracovnoprávne penzie (C-170/84 Bilka-Kaufhaus),
- benefity preživších (survivor benefits) (C-109/91 Ten Oever),
- dôchodok na preklenutie obdobia/na prechod (bridgingpensions) (C-132/92 Roberts v. Birds Eye Walls),
- dodatočné zákonné plnenia za prepustenie (C-173/91 Commission v. Belgium),
- benefity v materstve platené na základe legislatívy a kolektívnych zmlúv (C-342/93 Gillespie),
- špeciálne bonusy (bonusové platby) robené zamestnávateľom (C-58/81 Commission v. Luxembourg), vrátane bonusu na konci roka (C-281/97 Krüger v. Kreiskrankenhaus Ebersberg) a doplnku za „nepohodlné“ hodiny (C-236/98 Örebro Bilanslandsting),
- platba za extra hodiny (C-285/02 Elsner-Lakeberg v. Land Nordrhein-Westfalen),
- znížené jazdné na vlaku (C-249/96 Grand v. South West Trains),
- rodinné a manželské plnenia (allowances) z kolektívnej zmluvy (C-187/98 Commission v. Greece)
- odstupné – grant odstupného (severance grant) splatný pri skončení pracovného pomeru (C-33/89 Kowalska v. Freund Hansenstadt Hamburg).

Mzda a sociálne poistenie

Súdny dvor EÚ sa zároveň vyjadril, že **plnenia sociálneho poistenia** netvoria plat (boli/sú pokryté inou smernicou), ak ide o také schémy, ktoré sú ustanovené zákonom (právnym predpisom) a nie je tam prvok dojednávania, t. j. sú všeobecne aplikovateľné (C-7/93 Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v. Beune). Súdny dvor EÚ ustanovil tri kritériá, kedy schéma pre dôchodky spadá po čl. 157 (spojené prípady C-4/02 a C-5/02 Schönheit):

1. týka sa iba určitej kategórie zamestnancov,
2. priamo sa vzťahuje na obdobie dokončenej služby (t. j. čas odpracovaný u zamestnávateľa),
3. výška bola vypočítaná s odkazom na konečnú mzdu jednotlivca.

Kritériá posúdenia zásady podľa čl. 157 Zmluvy

V princípe sa v praxi v prípade žaloby ohľadom nerovnakého zaobchádzania so ženou aplikovali tri kritériá:

1. komparátor opačného pohlavia (nemusí byť zamestnaný v rovnaký čas, ale nemá ísť o hypotetického zamestnanca, ale o reálneho, identifikovateľného zamestnanca),
2. tento komparátor vykonáva, alebo vykonával rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty,
3. zamestnanec musí byť zamestnaný v rovnakej prevádzke alebo službe („establishment or service“).

V princípe čl. 157 ods. 1 Zmluvy o fungovaní EÚ neobsahuje spojenie, že „*uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty*“ má byť bez diskriminácie, t. j. nie je tu odkaz na zásadu zákazu diskriminácie. Týmto sa zaoberá naopak čl. 4 smernice 2006/54/ES.

Rovnaká práca

Do úvahy pre posúdenie sa berú nasledujúce skutočnosti, napr. druh práce, požiadavky na vzdelanie (kvalifikácia, zaučenie), pracovné podmienky, za ktorých sa práca vykonáva.

V tejto súvislosti ide o prácu, kde je možné urobiť priame porovnanie, napr. učiteľka žena a učiteľ muž.

Práca rovnakej hodnoty

Tento koncept sa vyvinul v oblasti, kde je práca primárne vykonávaná osobami jedného pohlavia (spravidla ženami), napr. upratovačky a môže chýbať relevantný mužský komparátor. Z tohto hľadiska je potrebné nájsť prácu rovnakej hodnoty a vykonať porovnanie, či za túto prácu rovnakej hodnoty je poskytovaná rovnaká mzda.

Práca väčšej hodnoty

Súdny dvor EÚ sa v prípade C-157/86 Murphy zaoberal aj situáciou, že žena vykonáva prácu väčšej hodnoty, a je platená menej ako muž z hľadiska toho, či sa na túto situáciu aplikuje čl. 157 ods. 1 Zmluvy o fungovaní EÚ. Súdny dvor EÚ odpovedal, že aj takáto situácia je diskrimináciou, t. j. je zakázaná.

V rovnakej prevádzke alebo službe

Toto kritérium v čl. 157 Zmluvy o fungovaní EÚ nie je, ale pridal ho Súdny dvor EÚ (napr. C-43/75 Defrenne č. 2). Toto kritérium má za cieľ určiť hranice skupín porovnávaných zamestnancov, t. j. či možno porovnávať aj so zamestnancami iného zamestná-

vatela alebo nie. Zúženie je v tomto prípade smerom k rovnakému zamestnávateľovi, avšak spojenie „v rovnakej službe“ možno použiť aj v prípade, ak základ diskriminácie vyplýva zo spoločnej legislatívy alebo kolektívnej zmluvy, tzv. jeden zdroj (single source) diskriminácie. Ak tu nie je, a teda tu nie je orgán zodpovedný za diskrimináciu, nie je možné aplikovať porovnanie. Pojem „jeden zdroj“ predstavuje situáciu, ak zamestnanec a jeho komparátor pracujú pre tú istú osobu alebo skupinu osôb, alebo pre verejné orgány pracujúce pod spoločnou kontrolou, alebo ich mzda je pokrytá tou istou kolektívnou zmluvou alebo legislatívnymi ustanoveniami.¹⁴⁹ Musí tu byť orgán zodpovedný za diskrimináciu.

Vzťah čl. 157 Zmluvy a smernice 2006/54/ES

Uvádza sa, že zásada rovnakej mzdy má slúžiť skôr k odstráneniu určitých štrukturálnych zlyhaní tam, kde je ženská práca odmeňovaná menej, resp. kde sú typicky určité práce vykonávané primárne ženami, aby nedochádzalo k tomu, že majú nižšie mzdy ako muži (vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty). To znamená, že primárne táto úprava nie je o diskriminácii a „*môže a mala by ísť za antidiskriminačný model ... avšak súd nie vždy toto ocenil.*“¹⁵⁰ Zjednodušene povedané, nie je úplne jasne stanovená hranica medzi týmito dvoma úpravami. Ako uvádza Barnard¹⁵¹ sú tu dve línie: 1. prvá línia prípadov pred Súdny dvorom EÚ požadovala preukázanie troch kritérií a prvku diskriminácie, 2. druhá línia prípadov pred Súdny dvorom EÚ predpokladala, že ak sú splnené tieto tri kritériá, je tu diskriminácia na základe pohlavia. V prípade, ak ide o legislatívu a štát, súd kladie väčší dôraz na diskrimináciu a menší na tri kritériá.¹⁵²

V prípade diskriminačného modelu je možné preukázať objektívne dôvody, na základe ktorých sa preukáže, že nejde o diskrimináciu na základe pohlavia (ako uvádza Barnard, toto bolo všeobecne možné pri zákaze nepriamej diskriminácie, ale súd to postupne pripustil aj v prípadoch, ktoré sa mohli týkať priamej diskriminácie a nakoniec aj v prípade podľa čl. 157, kde nie je žiadny odkaz na diskrimináciu).¹⁵³ Súdny dvor EÚ sa zaoberal objektívnymi dôvodmi v oblasti osobných faktorov (ako je mobilita a vzdelávanie, služobný vek), faktormi trhu práce.

4.7 Minimálna výška mzdy - minimálna mzda

Slovenská republika má ratifikovaný Dohovor MOP o vytváraní mechanizmu určovania minimálnej mzdy č. 26 z roku 1928.¹⁵⁴ Okrem toho SR musí dodržiavať aj medzinárodné dohovory ako Revidovanú sociálnu chartu a otázku mzdy v spojení

149 BARNARD, C.: Tamtiež, str. 309-310.

150 BARNARD, C.: Tamtiež, str. 314.

151 BARNARD, C.: Tamtiež, str. 314.

152 BARNARD, C.: Tamtiež, str. 316.

153 BARNARD, C.: Tamtiež, str. 317.

154 Č. 439/1990 Zb., 12. bod oznámenia č. 110/1997 Z. z.

s dôstojnou životnou úrovňou upravuje aj Ústava SR. V nadväznosti na to je v SR ustanovená minimálna mzda.

Minimálna mzda je hranica, pod ktorú zamestnávateľ a zamestnanec nemôžu ísť v prípade dojednávania odmeny za vykonanú prácu a predstavuje aj garanciu zamestnancovi, že mzda nebude nižšia ako minimálna mzda. V tomto kontexte minimálna mzda má zabezpečiť, aby sa mohlo naplniť ústavné právo v čl. 36 Ústavy SR, že „*právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň*“, aj keď len na spodnej hranici.

V podmienkach SR dochádza zatiaľ k pravidelnej valorizácii (zvyšovaniu) minimálnej mzdy na každý ďalší kalendárny rok.

Zákonník práce (§ 119 ods. 1) odkazuje na minimálnu výšku mzdy podľa osobitného predpisu (je ním nariadenie vlády SR, ktoré upravuje minimálnu mzdu na konkrétny rok vydané na základe zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde).

Zákon o minimálnej mzde č. 663/2007 Z. z. v § 9 ods. 3 ustanovuje minimálnu mzdu 2 základnými sadzbami, a to:

- 1. za mesiac** (mesačná minimálna mzda) a
- 2. za každú hodinu** (hodinová minimálna mzda).

Suma minimálnej mzdy na rok 2015 je:

- 380,00 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,
- 2,184 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.
/podľa nariadenia vlády SR č. 297/2014 Z. z. z 15. októbra 2014 ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2015/

4.7.1 Mesačná minimálna mzda

Mesačná minimálna mzda - zamestnanec so 40 hodinovým pracovným časom

Pri mesačnej minimálnej mzde sa vychádza zo 40 hodinového základu (40 hodín týždenne vo väzbe na maximálnu dĺžku týždenného pracovného času podľa § 85 ods. 5 Zákonníka práce).

Mesačná minimálna mzda je ustanovená pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou.

Mesačná minimálna mzda u zamestnanca so skráteným pracovným časom

Mesačná minimálna mzda sa uplatňuje pre ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5 až 7. Ak zamestnávateľ znížil ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 zo 40 hodín týždenne, napr. na 37,5 hodiny, mesačná minimálna mzda sa z tohto dôvodu neupravuje (t. j. zostane 380,00 eur).

Pri mesačnej mzde má zamestnanec garantované zákonné mesačné minimum bez ohľadu na rozsah pracovného času, ak nejde o kratší pracovný čas.

Mesačná minimálna mzda u zamestnanca s kratším pracovným časom a u zamestnanca, ktorý neodpracoval všetky pracovné dni alebo hodiny

Na zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ktorý má dohodnutý kratší pracovný čas podľa § 49 Zákonníka práce, sa vzťahuje mesačná minimálna mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.

Vzorec:

$$\begin{array}{c} \text{Konkrétne minimálna mzda zamestnanca} \\ = \\ \frac{\text{minimálna mesačná mzda} \times \text{týždenný počet hodín kratšieho pracovného času}}{\text{ustanovený týždenný pracovný čas}} \end{array}$$

Príklad: Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na kratšom pracovnom čase, napr. na 30 hodín týždenne a u zamestnávateľa je ustanovený pracovný čas 40 hodín, znižuje sa aj zamestnancova mesačná minimálna mzda (380,00 eur x 30/40). Ak by išlo o zamestnanca v režime prevádzok, ktorý by sa kvalifikoval na skrátenie pracovného času, napr. na 37,5 hodiny - minimálna mesačná mzda by sa vypočítala - 380,00 eur x 30/37,5.

Rovnako sa výška minimálnej mzdy zníži v pomere k podielu zamestnancom odpracovaného času, ak zamestnanec, odmeňovaný mesačnou mzdou, v mesiaci neodpracoval všetky pracovné dni, resp. hodiny.

Vzorec:

$$\begin{array}{c} \text{Konkrétne minimálna mzda zamestnanca} \\ = \\ \frac{\text{minimálna mesačná mzda} \times \text{určený pracovný čas v mesiaci (počet hodín)}}{\text{odpracovaný pracovný čas v mesiaci (počet hodín)}} \end{array}$$

Príklad: Zamestnanec odmeňovaný mesačnou mzdou odpracuje z 20 pracovných dní (po 8 hodín) v mesiaci len 15 pracovných dní (po 8 hodín).

Jeho minimálna mzda sa určí: 380,00 eur x (180 hodín / 120 hodín) (alebo v tomto prípade aj 380,00 eur x 20 hodín / 15 hodín).

4.7.2 Hodinová minimálna mzda

Hodinová minimálna mzda – zamestnanec so 40 hodinovým pracovným časom

Výška hodinovej minimálnej mzdy je ustanovená pre týždenný pracovný čas 40 hodín (40 hodín týždenne vo väzbe na maximálnu dĺžku týždenného pracovného času podľa § 85 ods. 5 Zákonníka práce).

Hodinová minimálna mzda u zamestnanca so skráteným pracovným časom

Ak je ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5 až 7 Zákonníka práce nižší ako 40 hodín, suma hodinovej minimálnej mzdy sa nepriamo úmerne zvýši. Vypočítaná suma hodinovej minimálnej mzdy sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta.

Príklad: Zamestnanec odmeňovaný úkolovou formou mzdy pracuje v dvojzmennej prevádzke, kde je ustanovený týždenný pracovný čas 38,75 hodiny.

Vzorec:

$$\frac{\text{minimálna hodinová mzda} \times \text{ustanovený týždenný pracovný čas}}{\text{skrátený týždenný pracovný čas}}$$

Minimálna hodinová mzda sa určí: 380,00 eur x (40 hodín / 38,75 hodín).

Mesačná minimálna mzda u zamestnanca s kratším pracovným časom a u zamestnanca, ktorý neodpracoval všetky pracovné dni alebo hodiny

Zvýšenie hodinovej minimálnej mzdy sa uplatní len v prípade skrátenia ustanoveného týždenného pracovného času. Ak má zamestnanec dohodnutý kratší týždenný pracovný čas podľa § 49 Zákonníka práce, hodinová minimálna mzda sa nezvyšuje. Mesačná minimálna mzda zamestnanca tak bude minimálna hodinová mzda x počet odpracovaných hodín v kalendárnom mesiaci.

4.7.3 Doplatok k minimálnej mzde

Ak **mzda** zamestnanca za vykonanú prácu **nedosiahne** v kalendárnom mesiaci **sumu minimálnej mzdy**, aj keď zamestnanec odpracoval plný pracovný čas v mesiaci ustanovený zamestnávateľom, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **doplatok (k minimálnej mzde)** podľa § 3 ods. 1 zákona o minimálnej mzde. Doplatok predstavuje **rozdiel** medzi sumou minimálnej mzdy ustanovenou na príslušný kalendárny rok a dosiahnutou mzdou.

Posúdenie plnení z hľadiska poskytnutia doplatku k minimálnej mzde

Príklad: Zamestnanec dosiahne v mesiaci mzdu zloženú len zo základnej zložky mzdy 350,- eur.

Keďže mzda zamestnanca má byť najmenej 380,- eur a odpracoval plný pracovný čas, zamestnávateľ mu musí poskytnúť doplatok 30,- eur ($380,00,- \text{ eur} - 350,- \text{ eur} = 30,- \text{ eur}$).

Príklad: Zamestnanec dosiahne v mesiaci mzdu 400,- eur a z toho je **mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas** 40,-eur. Zamestnanec odpracoval plný pracovný čas, ktorý mu zamestnávateľ určil v príslušnom mesiaci (napr. 20 dní po 8 hodín).

Podľa § 3 ods. 2 zákona o minimálnej mzde: Pri výpočte doplatku podľa § 3 ods. 1 sa

- **do dosiahnutej mzdy zamestnanca nezahŕňa:**

- mzda za prácu nadčas,
- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,
- mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a
- mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce;

- **do počtu odpracovaných hodín nezahŕňajú**

- hodiny práce nadčas a
- hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Keďže mzda zamestnanca bez práce nadčas je 360,- eur, zamestnávateľ musí zamestnancovi doplatiť 20,-eur ($380,00,- \text{ eur} - 360,- \text{ eur} = 20,- \text{ eur}$).

Príklad: Zamestnanec dosiahne v mesiaci mzdu 400,- eur a z toho je mzdové zvýhodnenie za prácu v zmenách 40,-eur. Zamestnanec odpracoval plný pracovný čas, ktorý mu zamestnávateľ určil v príslušnom mesiaci (napr. 20 dní po 8 hodín).

Keďže mzdové zvýhodnenie za prácu v zmenách je poskytované zamestnávateľom nad rámec zákona (a v zmysle § 3 ods. 2 zákona o minimálnej mzde sa nevylučuje zo započítania do mzdy), započítava sa do sumy, ktorá je relevantná pre určenie, či bola zamestnancovi zaplatená minimálna mzda. V tomto prípade zamestnávateľ nemusí zamestnancovi poskytnúť doplatok ($400,00,- \text{ eur} > 380,00,- \text{ eur}$).

4.7.4 Vývoj minimálnej mzdy za roky 1991 - 2015

Tab. Vývoj minimálnej mzdy 1991-2015

Minimálna mzda 1991 - 2015			
Rok	mesačná v Kčs/Sk/Euro	hodinová Sk/Euro	Platnosť úpravy minimálnej mzdy
			(od)
1991	2000 Kčs (66,39 €)		1.2.1991
1992	2200 Kčs (73,03 €)		1.1.1992
1993	2200 Sk (73,03 €)		1.1.1993
	2450 Sk (81,33 €)		1.10.1993
1994	2450 Sk (81,33 €)		1.1.1994
1995	2450 Sk (81,33 €)		1.1.1995
1996	2450 Sk (81,33 €)		1.1.1996
	2700 Sk (89,62 €)		1.4.1996
1997	2700 Sk (89,62 €)		1.1.1997
1998	3000 Sk (99,58 €)		1.1.1998
1999	3000 Sk (99,58 €)		1.1.1999
	3600 Sk (119,50 €)		1.4.1999
2000	4000 Sk (132,78 €)		1.1.2000
	4400 Sk (146,05 €)		1.10.2000
2001	4400 Sk (146,05 €)		1.1.2001
	4920 Sk (163,31 €)		1.10.2001
2002	4920 Sk (163,31 €)		1.1.2002
	5570 Sk (184,89 €)		1.10.2002
2003	5570 Sk (184,89 €)		1.1.2003
	6080 Sk (201,82 €)		1.10.2003
2004	6080 Sk (201,82 €)		1.1.2004
	6500 Sk (215,76 €)		1.10.2004

2005	6500 Sk (215,76 €)		1.1.2005
	6900 Sk (229,04 €)	39,70 Sk (1,318 €)	1.10.2005
2006	7600 Sk (229,04 €)	39,70 Sk (1,318 €)	1.1.2006
	7600 Sk (252,27 €)	43,70 Sk (1,450 €)	1.10.2006
2007	7600 Sk (252,27 €)	43,70 Sk (1,450 €)	1.1.2007
	8100 Sk (268,87 €)	46,60 Sk (1,547 €)	1.10.2007
2008	8100 Sk (268,87 €)	46,60 Sk (1,457 €)	1.1.2008
2009	295,50 € (8902 Sk)	1,698 €	1.1.2009
2010	307,70 € (9270 Sk)	1,768 €	1.1.2010
2011	317,00 €	1,822 €	1.1.2011
2012	327,20 €	1,880 €	1.1.2012
2013	337,70 €	1,941 €	1.1.2013
2014	352,00 €	2,0230 €	1.1.2014
2015	380,00 €	2,184 €	1.1.2015

Tabuľka ukazuje vývoj minimálnej mzdy za roky 1991 – 2015. Ide o minimálnu mzdu v hrubom vyjadrení (brutto). Do roku 1991 nebola stanovená minimálna mzda.

4.8 Minimálne mzdové nároky

Minimálne mzdové nároky predstavujú de facto šesť stupňov minimálnej mzdy vo väzbe na stupne náročnosti práce, ktoré zohľadňujú odstupňovanú zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť práce.¹⁵⁵ Zákonník práce nevyžaduje, aby sa následne stupeň náročnosti práce uviedol v pracovnej zmluve, ide o kritérium, ktoré má význam pri stanovení mzdy zamestnanca.

4.8.1 Aplikácia minimálnych mzdových nárokov

Zákonník práce (§ 120) upravuje tzv. minimálne mzdové nároky.

Minimálne mzdové nároky sa vzťahujú na zamestnancov, **ktorých odmeňovanie nie je upravené v kolektívnej zmluve.**

¹⁵⁵ RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M.: Zákonník práce – Komentár. Vydavateľstvo EPOS, 2013, str. 289.

U zamestnávateľa, u ktorého je odmeňovanie dohodnuté v kolektívnej zmluve, má zamestnávateľ a odborová organizácia možnosť zväziť, aký systém odmeňovania zavedie. Zmluvné strany pritom nie sú viazané odstupňovaním (1-6). V praxi sa v prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa možno stretnúť s 12 stupňovým systémom.

Zamestnávateľ, u ktorého **nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve**, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu **najmenej v sume minimálneho mzdového nároku** určeného pre stupeň náročnosti práce („stupeň“) príslušného pracovného miesta.

4.8.1.1 Zaradenie zamestnanca - pracovné miesto a stupeň náročnosti práce (náročnosť práce)

Zamestnávateľ je **povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň (náročnosti práce 1 – 6) v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest** uvedenými v prílohe č. 1 Zákonníka práce.

Zaradenie sa uskutočňuje **podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti**, ktorej výkon sa od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

To jest, základným kritériom je náročnosť práce, ktorá sa vyžaduje na konkrétnom pracovnom mieste. Zamestnávateľ skúma tzv. pracovnú náplň zamestnanca - stručnú charakteristiku druhu práce (§ 43 ods. 2), zistí, ktorá činnosť je najnáročnejšia a následne urobí zaradenie na základe charakteristiky pracovného miesta do príslušného stupňa náročnosti (1-6). V tomto prípade nie je rozhodujúce vzdelanie zamestnanca (môže byť aj takzvané „prekvalifikovaný“), ale rozhodujúca je náročnosť práce.

Pracovné miesto Zákonník práce vymedzuje ako súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

Stupeň náročnosti práce	Charakteristika pracovného miesta
1.	výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,
2.	výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodársko-právnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických, podľa pokynov alebo ustanovených postupov,
3.	výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody,
4.	samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení, s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,
5.	výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov, vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,
6.	tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

1. zamestnanci s ustanoveným pracovným časom 40 hodín týždenne

Výška minimálneho mzdového nároku je ustanovená pre týždenný pracovný čas 40 hodín (40 hodín týždenne vo väzbe na maximálnu dĺžku týždenného pracovného času podľa § 85 ods. 5 Zákonníka práce). Minimálny mzdový nárok za hodinu pre príslušné pracovné miesto pre zamestnancov s ustanoveným pracovným časom 40 hodín týždenne sa vypočíta vzorcom:

Hodinový minimálny mzdový nárok

Vzorec:

Minimálny mzdový nárok pre príslušné pracovné miesto s príslušným stupňom náročnosti práce (na hodinu)	=	hodinová minimálna mzda x koeficient minimálnej mzdy (koeficienty sú 1,0-2,0)
---	---	--

Mesačný minimálny mzdový nárok

Vzorec:

Minimálny mzdový nárok pre príslušné pracovné miesto s príslušným stupňom náročnosti práce (mesačne)	=	mesačná minimálna mzda x koeficient minimálnej mzdy (koeficienty sú 1,0-2,0)
---	---	---

Tab. - Minimálne mzdové nároky – kalendárny rok 2015

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Mesačná minimálna mzda	Hodinová minimálna mzda zamestnanca s ustanoveným pracovným časom 40h ¹	Hodinová minimálna mzda zamestnanca s ustanoveným pracovným časom podľa §85 38,75h ²	Hodinová minimálna mzda zamestnanca s ustanoveným pracovným časom podľa §85 37,5h ³
1	1,0	380,00	2,1840	2,2545	2,3296
2	1,2	456,00	2,6208	2,7053	2,7955
3	1,4	532,00	3,0576	3,1562	3,2614
4	1,6	608,00	3,4944	3,6071	3,7274
5	1,8	684,00	3,9312	4,0580	4,1933
6	2,0	760,00	4,3680	4,5089	4,6592

(Footnotes)

- 1 1/174 zaokrúhľená na 4 desatinné miesta podľa § 2 ods.5 zákona o minimálnej mzde
- 2 zaokrúhľená na 4 desatinné miesta podľa § 2 ods.4 zákona o minimálnej mzde
- 3 zaokrúhľená na 4 desatinné miesta podľa § 2 ods.4 zákona o minimálnej mzde

Zaokrúhľovanie (§ 120 ods. 7 Zákonníka práce):

- Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanovená podľa § 120 ods. 4 v eurách za hodinu a sadzba minimálneho mzdového nároku v eurách za hodinu zvýšená podľa § 120 ods.5 sa **zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta**.
- Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanovená podľa § 120 ods. 4 v eurách za mesiac a sadzba minimálneho mzdového nároku v eurách za mesiac znížená podľa § 130 ods. 6 sa **zaokrúhľuje na najbližších desať eurocentov**.

2. Zamestnanci s ustanoveným pracovným časom menej ako 40 hodín týždenne

Pri ustanovení týždenného pracovného času podľa § 85 na menej ako 40 hodín sa sadzby minimálnych mzdových nárokov ustanovené v eurách za hodinu úmerne zvyšia. Cieľom je dosiahnuť rovnaký minimálny mesačný mzdový nárok pre týchto zamestnancov.

Vzorec:

	Minimálna hodinová/mesačná mzda
	x
Minimálny mzdový nárok	= koeficient minimálnej mzdy
	x
	(ustanovený pracovný čas/skrátený pracovný čas)

Príklad: Minimálna mesačná/hodinová mzda x 1,0 (1,2...) x (40/38,75)

Pomer 40/38,75 (40/37,5, 40/35, 40/33,5) vyjadruje úmerné zvýšenie koeficientu, pretože ustanovený čas pre túto kategóriu zamestnancov je podľa § 85 Zákonníka práce 38 a ¾ hodiny 37,5/35/33,5 hodiny).

3. Zamestnanci odmeňovaní mesačnou mzdou s dohodnutým kratším týždenným pracovným časom

U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, a s ktorým možno dohodnúť pracovný čas 40 hodín týždenne, ale dohodne sa s ním pracovný čas, napr. len na 37,5 h týždenne (t. j. kratší pracovný čas), sa sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za mesiac zníži v pomere zodpovedajúcom odpracovanému času v mesiaci. Malo by ísť teda o vzorec vyjadrujúci pomer hodín, ktoré sa majú odpracovať v kalendárnom mesiaci.

Vzorec:

	Minimálna hodinová mzda x koeficient minimálnej mzdy x (kratší pracovný čas/ustanovený pracovný čas)
Minimálny mzdový nárok	=

Uvedené sa týka len zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou. Pri zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný hodinovou mzdou, sa vychádza z hodinových sadzieb minimálneho mzdového nároku.

Príklad: V kalendárnom mesiaci, v ktorom je 22 pracovných dní, zamestnanec s pracovným časom 40 h týždenne odpracuje každý deň 8 hodín, každý týždeň 40 hodín a v tomto kalendárnom mesiaci spolu 176 hodín. Zamestnanec s kratším pracovným časom v prípade, ak odpracuje 37,5 hodín týždenne, tak odpracuje priemerne 7,5 hodiny denne. Za 22 dní to bude $22 \times 7,5$ hodiny = 165 hodín za tento kalendárny mesiac.

Výpočtový vzorec pre jeho minimálny mzdový nárok za tento mesiac bude nasledujúci: Do pomeru sa dá počet hodín odpracovaných zamestnancom s kratším týždenným pracovným časom a počet hodín odpracovaných zamestnancom so 40 hodinovým týždenným pracovným časom. V tomto prípade $165/176$, t. j. $380 \times (165/176)$. Táto suma sa vynásobí príslušným koeficientom náročnosti práce (1,0-2,0).

4. Zamestnanci odmeňovaní mesačnou mzdou, ktorí neodpracovali v mesiaci všetky pracovné dni

U zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ktorý v mesiaci neodpracoval všetky pracovné dni, sa sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách za mesiac zníži v pomere zodpovedajúcom odpracovanému času v mesiaci.

Vzorec:

	Minimálna hodinová mzda x koeficient minimálnej mzdy x (počet odpracovaných dní/počet plánovaných dní v mesiaci)
Minimálny mzdový nárok	=

Príklad: Výpočet minimálneho mzdového nároku pre zamestnanca, ktorý v kalendárnom mesiaci, ktorý má 22 pracovných dní odpracuje len 10 dní po 8 hodín, bude nasledujúci: Kalendárny mesiac má 22 pracovných dní, zamestnanec odpracuje plných 10

pracovných dní. To predstavuje pomer 10/22, t. j. 380,00 eur - x 10/22. Minimálny mzdový nárok tohto zamestnanca sa bude násobiť koeficientom náročnosti práce (1,0-2,0).

V prípade, ak by zamestnanec v rôzne dni odpracoval rôzny počet hodín, musel by zamestnávateľ vychádzať z pomeru celkového počtu hodín, ktoré mal zamestnanec odpracovať.

Vzorec:

Minimálny mzdový nárok	=	$\begin{array}{l} \text{Minimálna hodinová mzda} \\ \times \\ \text{koeficient minimálnej mzdy} \\ \times \\ \text{(počet odpracovaných hodín/počet} \\ \text{plánovaných hodín v mesiaci)} \end{array}$
------------------------	---	--

Príklad: 22 dní x 8 hodín = 176 hodín za kalendárny mesiac a počtu hodín, ktoré zamestnanec skutočne odpracoval (napr. 120 hodín), pretože z pomeru dní by tu nevplynula rozdielnosť v dĺžke pracovného času (380,00 eur x 120/176 hodín x koeficient).

Zaokrúhľovanie sadzieb minimálneho mzdového nároku (§ 120 ods. 7 Zákonníka práce):

- Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanovená v eurách za hodinu a zvýšená sadzba minimálneho mzdového nároku v eurách za hodinu sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta, preto je potrebné počítať tieto sadzby na 4 desatinné miesta.
- Sadzba minimálneho mzdového nároku ustanovená za mesiac a znížená sadzba minimálneho mzdového nároku v eurách za mesiac sa zaokrúhľuje na najbližších desať eurocentov.

Preto sa uvádza mesačná minimálna mzda s jedným desatinným číslom, ktoré je celé číslo (0,1 – 1), t. j. napr. 380,00- eur pre prvý stupeň náročnosti práce.

Príklad: 2,1840 x 1,4 x (40/38,75) = 3,1562322258064516

Zaokrúhlenie 0,015623 (posledná je trojka) smerom dole na **3,1562 eura**.

4.8.2 Doplatoč do minimálneho mzdového nároku

Ak mzda (pozn. to, čo sa považuje za mzdu, nielen základná zložka mzdy) zamestnanca v kalendárnom mesiaci **nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku**, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **doplatoč v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku** ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

Do mzdy sa (pre účely § 121) nezahŕňa:

- mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3),
- mzda za prácu nadčas (§ 121),
- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122),
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123),
- mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124).

Z uvedeného vyplýva, že ostatné zložky mzdy sa sem započítavajú /napr. aj odmena, iné mzdové,

Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú:

- hodiny práce nadčas,
- čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

4.9 Mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a náhradné voľno za prácu nadčas

Základné pravidlo je, že práca nadčas má mať výnimočný charakter a je neplánovaným výkonom práce mimo rozvrh pracovného času a nad určený pracovný čas (§ 97) a za takéto vykonávanie práce spravidla musí byť zamestnancovi zaplatené navyše. Z tohto hľadiska Zákonník práce (§ 121) upravuje mzdové zvýhodnenie (mzdu) za prácu nadčas a náhradné voľno za prácu nadčas.

4.9.1 Výška mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas

Zákonník práce (§ 121 ods. 1) upravuje všeobecné pravidlo, že zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu nadčas patrí jeho **mzda a**

- **mzdové zvýhodnenie** najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku,
- **mzdové zvýhodnenie** najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku - zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce.¹⁵⁶

Z použitia slova „najmenej“ vyplýva, že je možné dohodnúť (v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve) vyššie mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

Vychádza sa z priemerného zárobku zamestnanca (viď. § 134 Zákonníka práce).

¹⁵⁶ Podľa § 31 ods. 6 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane verejného zdravia „Rizikovou prácou je práca zaradená do tretej a štvrtej kategórie. O zaradení práce do tretej kategórie a štvrtej kategórie, o zmene alebo vyradení práce z tretej kategórie a štvrtej kategórie rozhoduje príslušný orgán verejného zdravotníctva na základe návrhu zamestnávateľa, fyzickej osoby – podnikateľa, ktorý nezamestnáva iné fyzické osoby, alebo z vlastného podnetu.“

Vzorec:

Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas	=	priemerná hodinová mzda x 0,25 alebo 0,35
---	---	--

Príklad: Zamestnanec vykonával prácu nadčas 25.5.2015 od 16:30 do 18:30. Za tieto dve hodiny mu patrí mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Použije sa priemerný zárobok určený k 1.4.2015 z rozhodujúceho obdobia prvý kalendárny štvrtrok roka 2015. A z neho sa vypočíta priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok, napr. 3,20,- eura sa následne vynásobí $0,25/0,35 =$ mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas za hodinu.

4.9.2 Dohoda o zohľadnení prípadnej práce nadčas v mzde zamestnanca

Zákonník práce (§ 121 ods. 2) upravuje podmienky, za ktorých môže byť u niektorých zamestnancov zohľadnená v mzde už prípadná práca nadčas. Obsahom dohody je skutočnosť, že vo výške mzdy (t. j. už v mzde bez práce nadčas) bude zohľadnená prípadná práca nadčas.

Zamestnanec za prácu nadčas v tomto prípade:

- nedostane ani mzdu,
- nedostane ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a
- nemôže za prácunadčas čerpať náhradné voľno.

4.9.2.1 Prípadná práca nadčas

Pojem prípadná práca nadčas je práca nadčas, ktorá je vopred neočakávaná,¹⁵⁷ resp. je možné, že nastane, ale môže, avšak nemusí nastať (napr. pri práci vedúcich zamestnancov a tvorivých zamestnancov s vlastnou organizáciou pracovného času sa stierajú hranice medzi pracovným časom a prácou nadčas).

4.9.2.2 Okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť zohľadnenie prípadnej práce nadčas v mzde

Zákonník práce upravuje dva okruhy zamestnancov

1. písomná dohoda
 - s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu,
 - S vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca,
/t. j. ide o dve najvyššie úrovne vedúcich zamestnancov/

157 RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M.: Zákonník práce – Komentár. Vydavateľstvo EPOS, 2013, str. 303.

2. písomná dohoda so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé¹⁵⁸ alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení.¹⁵⁹

4.9.2.3 Rozsah zohľadnenia práce nadčas v mzde

Zákonník práce obmedzuje toto zohľadnenie prípadnej práce nadčas v mzde **najviac v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku** (t. j. za prácu nadčas od 150 hodín do 400 hodín zamestnanec mzdu a mzdové zvýhodnenie dostane). Ak by sa v dohode tento rozsah nevymedzil, alebo presiahol, platí, že sa dohodol rozsah 150 hodín.

4.9.3 Dohoda o náhradnom voľne

Namiesto mzdového zvýhodnenia sa zamestnávateľ a zamestnanec môžu dohodnúť na čerpaní náhradného voľna (§ 121 ods. 3).

Dohoda o čerpaní náhradného voľna

Podľa § 121 ods. 3 Zákonníka práce sa uzatvára **dohoda o čerpaní pracovného voľna za prácu nadčas**.

Zamestnancovi v tomto prípade:

- **patrí náhradné voľno** v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala,
- **nepatrí mzdové zvýhodnenie** za prácu nadčas.

Príklad: Zamestnanec vykonal prácu nadčas v pondelok 22.6.2015 od 16:30 do 18:30 a čerpal náhradné voľno namiesto mzdového zvýhodnenia v piatok 26.6.2015 od 14:30 do 16:30.

Dohoda o termíne čerpania náhradného voľna

Podľa 121 ods. 4 Zákonníka práce sa uzatvára **dohoda o termíne čerpania náhradného voľna**. V tejto dohode sa dohodne, kedy bude zamestnanec čerpať náhradné voľno za prácu nadčas, t. j. dohodne sa konkrétny termín čerpania (napr. 17.10.2015).

Takáto dohoda umožňuje aj kumuláciu pracovného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ a zamestnanec si môžu dohodnúť termín čerpania takéhoto voľna. Uvedené môže byť výhodné napríklad pre rodičov, ktorí si môžu vybrať náhradné voľno počas školských prázdnin dieťaťa.

158 Ide o zamestnancov spravidla zaradovaných do 5. a 6. stupňa náročnosti práce.

159 Pre zaradovanie vid' štatistickú klasifikáciu zamestnaní, ktorú vydal Štatistický úrad SR (vyhláška č. 516/2011 Z. z., ktorou sa vydáva štatistická klasifikácia zamestnaní).

Nedosiahnutie dohody o termíne čerpania náhradného voľna

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom **nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna** za prácu nadčas (za ktorú sa v zmysle § 121 ods. 3 dohodol systém poskytovania náhradného voľna), zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi v zmysle § 121 ods. 4 náhradné voľno **najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.**

Príklad: Zamestnanec vykonával prácu nadčas 22.6.2015. Dohodol sa mechanizmus poskytnutia náhradného voľna, ale nedohodol sa termín jeho čerpania. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť náhradné voľno do konca októbra 2015.

4.9.4 Neposkytnutie náhradného voľna

Ak sa pracovné voľno neposkytlo v termíne, ktorý sa so zamestnancom dohodol, alebo ak sa neposkytlo náhradné voľno v lehote určenej § 121 ods. 4 Zákonníka práce, zamestnávateľ v zmysle § 121 ods. 5 Zákonníka práce musí zamestnancovi poskytnúť za prácu nadčas **mzdové zvýhodnenie**, ktoré mu mal poskytnúť podľa § 121 ods. 1 Zákonníka práce (25 % / 35%).

V prípade aplikácie § 121 ods. 5 Zákonníka práce si možno položiť otázku, čo je to „**neposkytnutie náhradného voľna v termíne podľa ods. 4**“?

V prípade, ak sa dosiahla dohoda na termíne - napr. 25.11., možno sa domnievať, že **dohoda na termíne podľa prvej vety § 121 ods. 4 vylučuje aplikáciu druhej vety § 121 ods. 4.** V tomto kontexte, ak by zamestnávateľ porušil dohodu a neposkytol pracovné voľno v dohodnutom termíne, **možno uvažovať, že zamestnanec bude mať nárok na mzdové zvýhodnenie podľa § 121 ods. 1** (teda tu nebude plynúť štvormesačná lehota v zmysle druhej vety § 121 ods. 4).

Iba v prípade, ak sa dohoda podľa § 121 ods. 4 nedosiahla, sa uplatní pravidlo kalendárnych štyroch mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná v zmysle druhej vety § 121 ods. 4.

Mzdové zvýhodnenie, ktoré bolo takto zadržané, sa vyplatí vo výške, v ktorej by zamestnancovi patrilo, ak by bolo vyplatené za situácie, že by sa náhradne voľno za prácu nadčas nedohodlo.

4.10 Mzda a náhrada mzdy za prácu vo sviatok

Sviatok je vo všeobecnosti deň pracovného pokoja, a teda zamestnanec by počas neho nemal pracovať. Niektoré práce si však vyžadujú vykonávanie aj vo sviatok (pozri § 94 ods. 4 Zákonníka práce ohľadom nariadenia práce vo sviatok). O sviatkoch, ako takých, je pojednávané pri pracovnom čase. Otázku mzdy, mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok a náhradného voľna za výkon práce vo sviatok upravuje § 122 Zákonníka práce.

4.10.1 Výška mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí:

- **dosiahnutá mzda** (pozn. v závislosti od rozsahu vykonávania práce),
- **mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.**

Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

Vzorec:

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok = priemerná hodinová mzda x 0,5

a) práca vo sviatok zamestnanca, ktorému pracovná zmena pripadla na sviatok

V tomto prípade pracovná zmena bola v súlade s inými ustanoveniami Zákonníka práce (napr. nepretržitá prevádzka) plánovaná na sviatok (napr. na 1.5.2015), a teda zamestnanec je povinný vykonávať prácu v tento deň, tento deň sa nepovažuje za odpracovaný.

Zamestnancovi patrí **mzda za sviatok a mzdové zvýhodnenie za prácu** vo sviatok najmenej vo výške 50% priemerného zárobku.

Otázka práce nadčas a sviatku

Tomuto zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, keďže ide o **prácu v rámci rozvrhu pracovného času a jej výkonom sa nepresahuje fond pracovného času**. Ak by však zamestnanec namiesto 8 hodinovej pracovnej zmeny musel odpracovať ďalšie 4 hodiny navyše, za tieto štyri hodiny mu bude patriť mzda a aj mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

b) práca vo sviatok zamestnanca, ktorému pracovná zmena nepripadla na sviatok

Ide o prípad zamestnanca, ktorému pracovná zmena nepripadla na sviatok, ale na základe rozhodnutia zamestnávateľa musí v tento deň ísť vykonávať prácu.

Príklad: Zamestnanec má naplánovanú zmenu na pondelok, utorok a stredu. Na štvrtok pripadol sviatok a zamestnávateľ nariadil prácu na sviatok od 6:00 - 14:00. V tomto prípade zamestnancovi patrí:

- mzda za prácu vo sviatok - za 7,5 hodiny,
- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok - za 7,5 hodiny
- mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas - za 7,5 hodiny - práca mimo rozvrhu pracovných zmien a nad ustanovený týždenný pracovný čas.

c) odpadnutie vykonávania práce z dôvodu sviatku (zamestnanec by inak bol pracoval)

Príklad: Zamestnanec pracuje v pracovných zmenách pondelok až piatok od 8:00 do 16:30. Na štvrtok pripadol sviatok a zamestnávateľ neurčil, že zamestnanec má prísť do práce a vykonávať prácu vo sviatok.

Zamestnanec odmeňovaný hodinovou mzdou: Zamestnancovi, ktorý **nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň**, patrí **náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok.**

To jest u tohto zamestnanca je to náhrada mzdy /nie mzda/, pretože mu mzda ušla pre sviatok.

Spojenie „**ak mu mzda ušla pre sviatok**“ znamená to, že dôvodom, že mu ušla mzda je, že sa kvôli sviatku v jeho obvyklý deň nepracovalo. Ak by mu však mzda ušla z iného dôvodu – napr. z dôvodu, že bol dočasne pracovne neschopný, náhrada mzdy mu nepatrí.

Ak ide o zamestnanca s pružným pracovným časom, náhrada mzdy by mala vychádzať z priemernej dĺžky pracovného času zamestnanca (jedine, že by mal napr. na štvrtky určenú zmenu v inej dĺžke a sviatok by pripadol práve na štvrtok).

Zamestnanec odmeňovaný mesačnou mzdou: U zamestnanca, ktorý je **odmeňovaný mesačnou mzdou**, sa **sviatok**, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, **považuje za odpracovaný deň**, za ktorý mu patrí **mzda**. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.

To jest u tohto zamestnanca sa poskytne mzda, pretože tento deň sa považuje za odpracovaný.

Výnimky: Zákonník práce umožňuje v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať tak, že mu bude patriť náhrada mzdy. *T. j. napríklad z dôvodu rovnakého zaobchádzania medzi zamestnancami s hodinovou a mesačnou mzdou sa zavedie rovnaký postup.*

Cieľom tohto ustanovenia Zákonníka práce je, aby zamestnanec nebol z titulu sviatku ukrátený na svojom príjme a tiež, aby sa mu tento deň započítal do počtu hodín, ktoré má v danom časovom úseku odpracovať, ak mal v tento deň pracovať, a z titulu sviatku nepracoval.

d) práca vo sviatok sa nevykonávala a ani sa nemala vykonávať

Takémuto zamestnancovi nepatrí ani mzda a ani náhrada mzdy.

Obvyklý pracovný deň

Obvyklým pracovným dňom zamestnanca je ten deň, počas ktorého by zamestnanec, keby nebol sviatok, pracoval. Z tohto hľadiska zamestnávateľ urobí rozvrh pracovného času bez ohľadu na sviatok a až následne rozhodne, či všetci zamestnanci, alebo niektorí z nich, nebudú pracovať vo sviatok (napr. zníženie výkonov v doprave). Za týmto účelom je možné porovnať napr. rozvrhy pracovných zmien zamestnanca za predchádzajúce, prípadne aj nasledujúce obdobie. To, že je rozvrh pracovného času účelovo urobený tak, že na deň, na ktorý má pripadnúť sviatok, nie je určená pracovná zmena, neznamená, že sa na zamestnancov pracujúcich na tomto pracovisku nevzťahuje § 122 ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko prvotným dôvodom, prečo sa v daný deň nepracuje, je sviatok.

4.10.2 Neposkytnutie náhradného voľna za prácu vo sviatok

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok.

4.10.3 Neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny a „sankcia“

Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda (za sviatok) **nepatrí** zamestnancovi, ktorý **neospravedlnene** zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku, alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

V tomto prípade teda:

- ide o neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny (viď. § 144 ods. 6 Zákonníka práce),
- ide o zameškanie pracovnej zmeny alebo jej časti, ktorá bezprostredne predchádza sviatku alebo bezprostredne po ňom nasleduje /v tomto ohľade ide o pracovnú zmenu, nie deň a bezprostredná je prvá pred a prvá po, napr. 1.5.2015 je v piatok a zamestnanec pracuje v stredu – ide o bezprostredne predchádzajúcu pracovnú zmenu/,
- alebo ide o zameškanie pracovnej zmeny alebo jej časti, ktorá bola nariadená zamestnávateľom na sviatok.

Zamestnancovi nepatrí za deň sviatku ani náhrada mzdy (zamestnanec s hodinovou mzdou), resp. ani mzda (zamestnanec odmeňovaný mesačnou mzdou).

4.10.4 Zohľadnenie práce vo sviatok v mzde

Zákonník práce umožňuje aj zohľadnenie prípadnej práce vo sviatok (t. j. ide o prácu vo sviatok, ktorá sa neplánovala, nepredvídala). V tomto prípade na rozdiel od práce nadčas je okruh zamestnancov zúžený. Ide len o vedúceho zamestnanca (ale na rozdiel od práce nadčas každého) a s radovým zamestnancom takéto dojednanie nie je možné.

S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria (§ 122 ods. 5).

Zamestnancovi ale **bude patriť mzda za sviatok**, keďže sviatok pripadol na obvyklý pracovný deň zamestnanca. Ak by išlo o kombináciu sviatku a nadčasu, v prípade zohľadnenia prípadnej práce nadčas v mzde, by zamestnancovi nepatrila ani mzda.

4.10.5 Počítanie sviatku pri nočnej zmene

Účelom § 95 Zákonníka práce je určenie, **kedy sa začína deň pracovného pokoja na pracoviskách s nočnými zmenami**. Cieľom (doplnením slov „ranná zmena“ novelou č. 257/2011 Z. z.) je, aby bol zamestnanec jednoznačne odmeňovaný za prácu vo sviatok, za čas skutočne odpracovaný počas sviatku.

Príklad: 1.11.2015 (sviatok) je v nedeľu a podľa zákona je sviatok od 0:00 do 24:00. Z hľadiska identifikovania mzdového zvýhodnenia za sviatok nie je rozhodujúce určenie kalendárnym dňom (0:00 - 24:00), ale rozvrhom.

Pre identifikáciu komu bude patriť mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, je rozhodujúce, ktorá **ranná pracovná zmena je považovaná za prvú rannú zmenu v danom pracovnom týždni**.

Ak je prvá ranná zmena v pondelok 26.10.2015 od 7:00 do 19:00 a na ňu nadväzuje zmena od 19:00 do 7:00, tak: 1.11.2015 je relevantné mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok v prípade:

- zamestnanca, ktorý pracuje v zmene 1.11.2015 od 7:00 - 19:00
- a zamestnanca, ktorý pracuje od 19:00 (1.11.2015) do 7:00 (2.12.2015).

V tomto prípade **by nepatrilo** mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok zamestnancovi, ktorý pracuje od 19:00 (31.10.2015) do 7:00 (1.11.2015), keďže táto zmena sa ešte nepovažuje za zmenu vo sviatok, ale prvá zmena vo sviatok začne až o 7:00 (1.11.2015).

4.11 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Nočná práca je práca od 22:00 - 6:00 (§ 98 Zákonníka práce). Zákonník práce (§ 123) upravuje mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu.¹⁶⁰ (pozn. mzdové zvýhodnenie je za nočnú prácu, nie za nočnú zmenu).

4.11.1 Výška mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu

Zamestnancovi za nočnú prácu patrí:

- „popri dosiahnutej mzde“
- za každú hodinu nočnej práce **mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu** podľa osobitného predpisu.

Osobitným predpisom je nariadenie vlády SR, ktoré ustanovuje minimálnu mzdu na príslušný kalendárny rok.

V tomto prípade sa vychádza z minimálnej hodinovej mzdy. Mzdové zvýhodnenie je rovnaké bez ohľadu na to, či zamestnanec pracuje na plný pracovný čas, skrátený pracovný čas alebo na kratší pracovný čas a či zamestnanec má vyšší stupeň náročnosti práce.

Vzorec:

Mzdové zvýhodnenie za prácu nočnú prácu = hodinová minimálna mzda x 0,2
--

4.11.2 Zohľadnenie prípadnej nočnej práce v mzde

Zákonník práce umožňuje aj zohľadnenie prípadnej nočnej práce (ide tu o prípadnú nočnú prácu, t. j. takú nočnú prácu, ktorá je neočakávaná a nebola vopred plánovaná, určená, či nariadená). V tomto prípade na rozdiel od práce nadčas je okruh zamestnancov zúžený. Ide len o vedúceho zamestnanca (ale na rozdiel od práce nadčas každého) a s radovým zamestnancom takéto dojednanie nie je možné.

S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí (§ 123 ods. 2). (Mzda ale zamestnancovi patrí. Pri kombinácii s prácou nadčas a zohľadnenia prípadnej práce nadčas v mzde, zamestnancovi nebude patriť ani mzda).

¹⁶⁰ Z hľadiska medzinárodnej úpravy o ňom pojednáva aj IV. časť Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o nočnej práci č. 178 z roku 1990. Odporúčanie dopĺňa Dohovor MOP o nočnej práci č. 171 z roku 1990.

4.12 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zákonník práce (§ 124) upravuje mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce. Ide o kompenzáciu, nie o mzdové zvýhodnenie, keďže nemožno zvýhodňovať zamestnancov za to, že pracujú v škodlivejšom pracovnom prostredí, alebo sú vystavovaní určitým faktorom.

4.12.1 Okruh zamestnancov, ktorým patrí mzdová kompenzácia

Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností v prostredí, v ktorom pôsobia:

- chemické faktory,¹⁶¹
- karcinogénne a mutagénne faktory,¹⁶²
- biologické faktory,¹⁶³
- prach,
- fyzikálne faktory (napríklad hluk,¹⁶⁴ vibrácie,¹⁶⁵ ionizujúce žiarenie¹⁶⁶),¹⁶⁷

ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu (je ním zákon č. 355/2007 Z. z. – viď. § 31), a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonávaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.¹⁶⁸

161 Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 355/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci

162 Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 356/2006 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci

163 Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 338/2006 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci

164 Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 555/2006 Z. z.

165 Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám

166 Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 345/2006 Z. z. o základných bezpečnostných požiadavkách na ochranu zdravia pracovníkov a obyvateľov pred ionizujúcim žiarením

167 Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 329/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou elektromagnetickému poľu

168 Všeobecne ich upravuje zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a podrobnejšie nariadenie vlády č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Následne ich použitie upravujú jednotlivé právne predpisy.

4.12.2 Výška mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce

Za každú hodinu práce zamestnancovi patrí:

- „popri dosiahnutej mzde“
- mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Vzorec:

$\text{Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce} = \text{hodinová minimálna mzda} \times 0,2$
--

V tomto prípade sa vychádza z minimálnej hodinovej mzdy. Mzdová kompenzácia je **rovnaká bez ohľadu na to, či** zamestnanec pracuje na plný pracovný čas, skrátený pracovný čas alebo na kratší pracovný čas a či zamestnanec má vyšší stupeň náročnosti práce.

4.12.3 Fakultatívna mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj:

- **pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú, alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú**
- **alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia, ako sú vyššie uvedené.**

V danom prípade neplatí minimálna výška mzdovej kompenzácie 20% (t. j. môže byť aj nižšia).

4.12.4 Zohľadnenie mzdovej kompenzácie v mzde zamestnanca

V prípade mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce nie je možné dojednať so žiadaným zamestnancom jej zohľadnenie v mzde.

4.13 Všeobecne o mzdových zvýhodneniach a o mzdovej kompenzácii

4.13.1 Poskytovanie plnenia „za hodinu“

V prípade mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu a mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce sa tieto plnenia poskytujú za každú hodinu. V tomto prípade je potrebné uviesť, že ak by zamestnanec vykonával nočnú prácu v úseku 22:00 – 22:30, patrí mu mzdové zvýhodnenie aj za tento úsek, t. j. **aj za zlomky celých hodín**. Vyjadrenie „za

každú hodinu práce“ vyjadruje len časový element, ku ktorému sa viaže sadzba mzdového zvýhodnenia.¹⁶⁹

4.13.2 Dojednanie mzdových zvýhodnení podľa § 121 - § 123 a mzdovej kompenzácie podľa § 124 Zákonníka práce v kolektívnej zmluve

Na rozdiel od minimálnych mzdových nárokov v § 120, ktoré zamestnávateľ a odborová organizácia nemusia rešpektovať pri dojednávaní mzdového systému v kolektívnej zmluve, dojednanie mzdových zvýhodnení podľa § 121 - § 123 a mzdovej kompenzácie podľa § 124 Zákonníka práce v kolektívnej zmluve sa musí riadiť minimami ustanovenými v predmetných ustanoveniach, keďže v nich nie je ustanovená odchýlka.

4.13.3 Iné plnenia poskytované zamestnávateľom v mzdovej oblasti

4.13.3.1 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

Za prácu v sobotu a nedeľu nepatrí mzdové zvýhodnenie (ak ide o zamestnanca odmeňovaného podľa Zákonníka práce). Zákonník práce ho neupravuje. Zamestnávateľ môže dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu a podmienky jeho poskytovania. V danom prípade už pôjde o právo zamestnanca.

4.13.3.2 Mzdové zvýhodnenie za zmennosť

Za prácu v zmenách nepatrí mzdové zvýhodnenie (ak ide o zamestnanca odmeňovaného podľa Zákonníka práce). Zákonník práce ho neupravuje. Zamestnávateľ môže dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v zmenách (zmennosť) a podmienky jeho poskytovania. V danom prípade už pôjde o právo zamestnanca.

4.14 Mzda pri výkone inej práce

V § 125 Zákonníka práce sa upravuje mzda v prípade, ak bol zamestnanec preradený na inú prácu v stanovených prípadoch a po preradení dosiahol nižšiu mzdu (patrí mu tzv. doplatok).

Dôvody preradenia

Zamestnanec je preradený na inú prácu z dôvodu:

- ohrozenia chorobou z povolania¹⁷⁰,

169 RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M.: Zákonník práce – Komentár. Vydavateľstvo EPOS, 2013, str. 318.

170 § 8 ods. 2 a 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

- karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov¹⁷¹,
- odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov¹⁷².

Následok preradenia

Zamestnanec po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy.

Nárok zamestnanca

Zamestnancovi patrí **doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku**, ktorý dosahoval pred preradením.

Doba poskytovania doplatku

Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

Doplatok a nastúpenie do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi

Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu.

Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.

171 § 2 ods. 1 písm. n) zákona č. 355/2007 Z. z. - karanténne opatrenia sú karanténa, zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad. Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení.

172 V § 3 ods. 1 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva sa ustanovuje, že na účely tohto zákona sa **mimoriadnou situáciou** rozumie obdobie ohrozenia alebo obdobie pôsobenia následkov mimoriadnej udalosti na život, zdravie alebo majetok, ktorá je vyhlásená podľa tohto zákona; počas nej sa vykonávajú opatrenia na záchranu života, zdravia alebo majetku, na znižovanie rizík ohrozenia alebo činnosti nevyhnutné na zamedzenie šírenia a pôsobenia následkov mimoriadnej udalosti. Podľa § 3 ods. 2 uvedeného zákona na účely tohto zákona sa **mimoriadnou udalosťou** rozumie živelná pohroma, havária, katastrofa, ohrozenie verejného zdravia II. stupňa 1b) (pozn. odkazuje na § 48 ods. 2 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia) alebo teroristický útok, pričom

- a) živelná pohroma je mimoriadna udalosť, pri ktorej dôjde k nežiaducemu uvoľneniu kumulovaných energií alebo hmôt v dôsledku nepriaznivého pôsobenia prírodných síl, pri ktorej môžu pôsobiť nebezpečné látky alebo pôsobia ničivé faktory, ktoré majú negatívny vplyv na život, zdravie alebo na majetok,
- b) havária je mimoriadna udalosť, ktorá spôsobí odchýlku od ustáleného prevádzkového stavu, v dôsledku čoho dôjde k úniku nebezpečných látok alebo k pôsobeniu iných ničivých faktorov, ktoré majú vplyv na život, zdravie alebo na majetok,
- c) katastrofa je mimoriadna udalosť, pri ktorej dôjde k narastaniu ničivých faktorov a ich následnej kumulácii v dôsledku živeľnej pohromy a havárie.

Doplatok pri karanténnom opatrení

Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.

Súčasťou nákladov na doplatok podľa § 125 odsekov 2 a 3 (t. j. doplatok pri chorobe z povolania a karanténnom opatrení) sú aj odvody do poisťných fondov a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitných predpisov.

Nárok na úhradu uplatní zamestnávateľ u orgánu verejného zdravotníctva v písomnej žiadosti do 30 dní od skončenia karanténneho opatrenia.

Orgán verejného zdravotníctva náklady na doplatok neuhradí, ak k uloženiu karanténneho opatrenia prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

4.15 Naturálna mzda

4.15.1 Pojem naturálna mzda

Podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce je mzdou aj **plnenie peňažnej hodnoty** (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.¹⁷³ § 127 Zákonníka práce následne upravuje pravidlá pre poskytovanie naturálnej mzdy (plnenie peňažnej hodnoty) zamestnancovi. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať **len so súhlasom zamestnanca** a za podmienok s ním dohodnutých.

4.15.2 Plnenia poskytované ako naturálna mzda

Ako naturálnu mzdu možno poskytovať:

1. výrobky,
2. výkony,
3. práce,
4. služby.

173 Podľa čl. 4 Dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy „Vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy alebo rozhodcovské výroky môžu dovoliť výplatu časti mzdy v naturálnych požitkoch v odvetviach alebo v zamestnaniach, kde je vyplácanie časti mzdy v naturálnych požitkoch bežné alebo žiaduce vzhľadom na povahu príslušného odvetvia alebo zamestnania; v žiadnom prípade sa nesmie dovoliť výplata mzdy vo forme liehovín alebo škodlivých drog.“

2. V prípadoch, keď je dovolené vyplácať časť mzdy vo forme naturálnych požitkov, je potrebné urobiť vhodné opatrenia, aby

- a) naturálne požitky boli primerané osobnej potrebe a prospechu pracovníka a jeho rodiny a
- b) hodnota prisudzovaná takým požitkom bola správna a primeraná.“

Ako naturálnu mzdu nemožno poskytovať:

1. liehoviny¹⁷⁴,
2. iné návykové látky.¹⁷⁵

Zlava na cestovnom pre zamestnanca dopravcu¹⁷⁶ sa nepovažuje za naturálnu mzdu.

4.15.3 Ocenenie výrobku, výkonu, tovaru, služby

Dôležité je aj **ocenenie výrobku, výkonu, práce alebo služby, ktorá sa poskytuje ako naturálna mzda.**

Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu, alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy.

4.15.4 Rozsah poskytovania naturálnej mzdy

Zamestnancovi možno poskytovať časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy, formou naturálnej mzdy. Minimálna mzda je od 1.1.2015 - 380,00 eur (mesačná). Zákon tu nešpecifikuje, či v tomto prípade sa musia do úvahy brať aj tzv. minimálne mzdové nároky, t. j. ak je zamestnanec zaradený do vyššej kategórie, jeho najnižšia možná hranica, do ktorej sa nemôže poskytovať naturálna mzda, ale peniaze, je násobok minimálnej mzdy a príslušného koeficientu pre stupeň náročnosti práce. Z uvedeného možno odvodiť, že obmedzenie sa týka len minimálnej mzdy a nie minimálnych mzdových nárokov.

174 Podľa § 2 ods. 1 písm. c) zákona č. 467/2002 Z. z. o výrobe a uvádzaní liehu na trh „*Liehom na účely tohto zákona sa rozumie*

c) *liehovina, ktorou sa rozumie kvapalina obsahujúca etylalkohol, určená na priamu ľudskú spotrebu alebo na výrobu iných požívatín; má špecifické organoleptické vlastnosti a množstvo etylalkoholu najmenej 15 objemových percent okrem vaječných likérov a likérov s vajcom s dovoleným množstvom etylalkoholu najmenej 14 objemových percent; liehovina sa môže vyrábať destiláciou, maceráciou alebo zmiešaním.*“

175 § 130 ods. 5 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon „*Návykovou látkou sa na účely tohto zákona rozumie alkohol, omamné látky, psychotropné látky a ostatné látky spôsobilé nepriaznivo ovplyvniť psychiku človeka alebo jeho ovládacie alebo rozpoznávacíe schopnosti, alebo sociálne správanie.*“ Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 139/1998 Z. z. o omamných látkach, psychotropných látkach a prípravkoch „*Omamné látky sú látky vyvolávajúce návyk a psychickú a fyzickú závislosť ľudí charakterizovanú zmenami správania sa so závažnými zdravotnými a psychosociálnymi následkami.*“ a podľa § 2 ods. 2 zákona „*Psychotropné látky sú látky ovplyvňujúce stav ľudskej psychiky pôsobením na centrálny nervový systém s menej závažnými zdravotnými a psychosociálnymi následkami.*“ Z daňového hľadiska (zákon č. 530/2011 Z. z. o spotrebnej dani z alkoholických nápojov) „*alkoholickým nápojom je lieh, víno, medziprodukt a pivo*“ (§ 2 ods. 1).

176 Napr. zlava na cestovnom u vlakového dopravcu pre zamestnanca a členov jeho rodiny (tzv. režijný listok).

4.15.5 Používanie obchodného zariadenia na predaj tovaru a poskytovanie služieb zamestnancom

Ak zamestnávateľ v rámci svojich priestorov zriadil obchodné zariadenia na predaj tovaru alebo na poskytovanie služieb, nesmie zamestnanca nútiť, aby v týchto obchodných zariadeniach kupoval tovar alebo využíval ich služby. V prípade, že z dôvodov odlúčenosti prevádzky nemožno používať iné obchodné zariadenia, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevyužívali na dosahovanie vlastného zisku, alebo aby sa tovar predával a služby poskytovali za ceny v mieste obvyklé v čase predaja tovaru alebo poskytovania služieb.¹⁷⁷

4.16 Mzda v cudzej mene

Zamestnanec môže mať miesto výkonu práce aj v cudzine. Cudzinou v tomto prípade je iný štát ako Slovenská republika. Podľa § 43 ods. 5 Zákonníka práce „*Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie a) dobu výkonu práce v cudzine, b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť, c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách, d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.*“

Ak má zamestnanec miesto výkonu práce v cudzine (t. j. v inom štáte), je teda potrebné riešiť, v akej mene sa mu mzda vyplatí. § 128 Zákonníka práce upravuje pravidlá pre poskytovanie mzdy v cudzej mene zamestnancovi.

Podľa § 128 Zákonníka práce ide o zamestnanca s miestom výkonu práce v cudzine a **nepatrí sem** zamestnanec, ktorý je vyslaný (dočasne) na výkon práce do iného členského štátu v zmysle § 5 ods. 6 Zákonníka práce¹⁷⁸, keďže tomu sa nemení miesto výkonu práce podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce, ale dojedná sa tzv. miesto výkonu práce počas vyslania (tomuto zamestnancovi patria cestovné náhrady podľa druhej vety

177 Vychádza sa z čl. 7 Dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy „1. Kde v súvislosti s prevádzkou podniku sú v závode zriadené obchody na predaj tovaru pracovníkom alebo prevádzkarne, ktoré im poskytujú služby, nesmie sa robiť na pracovníkov žiadny nátlak, aby v takých obchodoch nakupovali alebo používali služby, ktoré podnik poskytuje. 2. Kde nie je možné chodiť do iných obchodov alebo používať iné služby, musí príslušný orgán urobiť vhodné opatrenia, aby sa tovar predával a služby poskytovali za správne a primerané ceny alebo obchody v závodoch alebo služby poskytované zamestnávateľom nevyužívali pre vlastný zisk, ale v záujme pracovníkov.“

178 RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M.: Zákonník práce – Komentár. Vydavateľstvo EPOS, 2013, str. 334.

§ 6 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách; otázku meny upravuje § 36 ods. 4 až 6).¹⁷⁹¹⁸⁰

Podľa § 128 Zákonníka práce zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine **možno poskytovať mzdu alebo jej časť v cudzej mene**. Je potrebné poznamenať, že ak ide o krajinu s menou „euro“ nie je dôvod na vyplácanie mzdy v cudzej mene.

4.16.1 Prepočet na inú menu

Keďže ide o inú menu, dôležité je aj určenie výmenného kurzu medzi eurom a inou menou. Prepočet výšky mzdy v eurách na cudziu menu sa vykonáva podľa referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného Európskou centrálnou bankou¹⁸¹ alebo Národnou bankou Slovenska, **ktorý je platný v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 alebo iný dohodnutý deň**.

4.17 Splatnosť mzdy

Splatnosť mzdy, t. j. otázku, kedy má zamestnanec nárok na mzdu za určité obdobie, upravuje § 129 Zákonníka práce. Je potrebné rozlíšiť dve skutočnosti:

- 1) **právo na mzdu** - právo vzniká vykonaním práce (napr. § 47 ods. 1 písm. a) – zamestnávateľ je povinný platiť zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu) a

179 Druhá veta § 6 ods. 1 „Ak je zamestnanec vyslaný do členského štátu Európskej únie,²⁰⁾ patria mu náhrady v rozsahu a vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste.“

180 Podľa § 36 ods. 4 „Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi ... **pri vyslaní do štátu Európskej únie, ktorý je členským štátom eurozóny**, preddavok v eurách v rozsahu a v sume podľa času trvania a podmienok zahraničnej pracovnej cesty a času a podmienok vyslania do štátu Európskej únie. V cudzej mene môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok alebo jeho časť iba po dohode so zamestnancom pred zahraničnou pracovnou cestou do členského štátu eurozóny alebo do tretieho štátu a pred vyslaním do štátu Európskej únie, ktorý je členským štátom eurozóny.“ Podľa § 36 ods. 5 „Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi ... **pri vyslaní do štátu Európskej únie, ktorý nie je členským štátom eurozóny**, preddavok v cudzej mene v rozsahu a v sume podľa času trvania a podmienok zahraničnej pracovnej cesty a času a podmienok vyslania do štátu Európskej únie. V eurách môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok alebo jeho časť, iba ak banka alebo pobočka zahraničnej banky^{19e)} alebo zmenáreň²⁰⁾ príslušnú cudziu menu nevydáva alebo po dohode so zamestnancom pred zahraničnou pracovnou cestou do štátu, ktorý nie je členským štátom eurozóny alebo tretím štátom, a pred vyslaním do štátu Európskej únie, ktorý nie je členským štátom eurozóny.“ Podľa § 36 ods. 6 „Preddavok na stravné zamestnávateľ poskytuje v mene ustanovenej pre jednotlivé krajiny opatrením ministerstva financií. Zamestnávateľ sa v prípade potreby môže so zamestnancom dohodnúť na poskytnutí preddavku na stravné v inej mene, ako je mene ustanovená pre jednotlivú krajinu opatrením ministerstva financií. Pri vyúčtovaní náhrad sa pri prepočte sumy stravného ustanoveného v eurách na cudziu menu a naopak použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na stravné začala. Pri vyúčtovaní náhrad sa pri prepočte sumy stravného ustanoveného v cudzej mene na inú cudziu menu použije referenčný výmenný kurz určený a vyhlásený Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný k prvému dňu v mesiaci, v ktorom sa zahraničná pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na stravné začala; suma stravného sa určí prepočtom hodnoty stravného v eurách na dohodnutú cudziu menu.“

181 <http://www.nbs.sk/sk/statisticke-udaje/kurzovy-listok/denny-kurzovy-listok-ecb>

- 2) **právo na jej vyplatenie (nárok na mzdu)** - vzniká vtedy, keď je mzda splatná (§ 129), t. j. zamestnávateľ nie je povinný hneď po vykonaní práce vyplatiť zamestnancovi mzdu, ale mzda sa vypláca vo výplatných termínoch za určitú dobu (môže byť aj deň, ale je to spravidla mesiac, prípadne týždeň).

Základné pravidlo

Mzda je splatná **pozdadu za mesačné obdobie**, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, **ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak**.

Z uvedeného vyplýva, že mzda za mesiac apríl 2015 je splatná najneskôr do konca mája 2015 (t. j. vyplatená musí byť najneskôr 31.5.2015). Dohoda inak zabezpečuje, že sa možno dohodnúť, že mzda bude splatná skôr alebo v iných intervaloch, napr. na týždennom základe alebo napríklad k 15. dňu nasledujúceho mesiaca.¹⁸²

Neskoršia splatnosť mzdy

Osobitná otázka vyvstáva, či môže byť dojednané, že mzda môže byť splatná aj neskôr. Platí tu všeobecný princíp podľa § 1 ods. 6 Zákonníka práce, a to, že „*V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie, ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.*“. Možno začať od konca, Zákonník práce ustanovuje všeobecne „*ak sa nedohodne inak*“, umožňuje sa teda odchylenie. Druhou posudzovanou skutočnosťou je, či predĺženie splatnosti je pre zamestnanca výhodné, prípadne či sa nevzdáva svojho práva vopred podľa § 17 ods. 1 Zákonníka práce. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že nie všetky zložky mzdy musia byť viazané k mesiacu (viď. aj § 134 ods. 7 Zákonníka práce) a zároveň v niektorých prípadoch môže byť pre zamestnanca výhodnejšie, aby umožnil zamestnávateľovi poskytnúť mu mzdu napr. v splátkovom kalendári v prípade jeho nepriaznivej finančnej situácie. To jest, skôr by malo ísť o výnimočné situácie, resp. o tie zložky mzdy, ktoré nie sú viazané výlučne na mesiac.

Skoršia splatnosť mzdy

Zákonník práce upravuje osobitne dva prípady: mzdu, ktorá je splatná počas dovolenky, mzdu v prípade skončenia pracovného pomeru.

Vo všeobecnosti sa mzda splatná počas dovolenky (napr. splatnosť a výplata je 15. deň v mesiaci), vypláca v tento deň. Avšak Zákonník práce ustanovuje (§ 128 ods. 2), že na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda, splatná počas dovolenky, **vyplatená pred**

¹⁸² Vid'. aj čl. 12 ods. 1 Dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy „*Mzda sa bude vyplácať pravidelne. Vnútroštátne právne predpisy, prípadne kolektívna zmluva alebo rozhodcovský výrok určia lehoty na výplatu mzdy, ak neexistujú iné vhodné úpravy, ktoré zabezpečujú jej pravidelnú výplatu.*“

nastúpením dovolenky. V danom prípade sa nestanovuje možnosť dojednať inak. To znamená, že ak zamestnanec požiada o vyplatenie mzdy pre nástupom na dovolenku (mal by tak urobiť dostatočne vopred, aby zamestnávateľ vedel spracovať mzdu), zamestnávateľ ju má vyplatiť pred nástupom na dovolenku. Kedy ide o prípad „pred nastúpením“ na dovolenku závisí prípad od prípadu – vyplatenie mzdy v hotovosti posledný pracovný deň pred dovolenkou, pripísanie mzdy na účet v banke posledný pracovný deň pred dovolenkou. Napríklad zamestnanec má mzdu vyplácanú v 15. deň a nastupuje na dovolenku v 10. deň mesiaca, môže žiadať o vyplatenie mzdy pred nástupom na dovolenku, t. j. mať ju vyplatenú pred nástupom na dovolenku v 9. deň mesiaca. Ak by však zamestnanec nastupoval na dovolenku 28. deň predchádzajúceho mesiaca, je otázne, či má právo na vyplatenie mzdy za 1-27. deň mesiaca, keďže ešte neuzatvoril celý mesiac – 1. žiada vopred, t. j. niektoré dni ešte bude pracovať, niektoré dni budú už len dovolenkou a zároveň v tomto prípade mu posledná splatná mzda bola vyplatená už v 15. deň toho istého mesiaca.

Druhou situáciou je skončenie pracovného pomeru (§ 129 ods. 3 Zákonníka práce). Pri skončení pracovného pomeru **vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie** v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.¹⁸³

Príklad: Pracovný pomer sa končí 15.5.2015. V tomto prípade má zamestnanec právo na vyplatenie mzdy 15.5.2015. Aby sa mzda vyplatila až vo výplatnom termíne, kedy by bola inak mzda splatná, v praxi sa to rieši doplnením pracovnej zmluvy o ustanovenie, že v tomto prípade sa mzda vyplatí v najbližšom výplatnom termíne pre splatnosť mzdy za príslušný mesiac (uvedené sa nejaví ako prípad, že by sa zamestnanec vopred vzdal svojho práva).

Príklad: Zamestnancov pracovný pomer sa skončil 1.6.2015 a prácu teda vykonával ešte aj 1.6.2015. Výplatný termín je dohodnutý ako 15. deň v mesiaci. Kedy mu musí byť vyplatená mzda, 15.6. alebo 15.7.?

Vzhľadom na to, že mzda za 1.6. je mzdou za mesiac jún a nie za mesiac máj, najbližší výplatný termín pre vyplatenie mzdy za jún je mesiac júl, a to 15.7. Z tohto hľadiska nie je porušený Zákonník práce, ak je mzda vyplatená až v mesiaci júl 2015.

183 Vid' aj Čl. 12 ods. 2 Dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy „Pri skončení pracovnej zmluvy sa vykoná konečné vyrovnanie všetkej dlžnej mzdy podľa vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo rozhodcovského výroku, alebo ak nie je taký predpis, zmluvy alebo výroku, v primeranej lehote so zreteľom na ustanovenia pracovnej zmluvy.“

4.18 Výplatenie mzdy

Nárok zamestnanca na splatnú mzdu sa realizuje jej výplatom. Zákonník práce v § 130 upravuje viaceré pravidlá pre výplatu mzdy z hľadiska formy, či spôsobu vyplatenia, ako aj povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi doklad.

4.18.1 Forma výplatenia mzdy

Pokiaľ ide o formu výplaty mzdy, základnou otázkou, ktorá rieši, je akým spôsobom (mechanizmom sa mzda) vypláca: 1) peniaze, vec, elektronicky, 2) kde, 3) kedy (bližšie určenie času v rámci dňa).

Forma plnenia

V princípe Zákonník práce umožňuje poskytovanie mzdy v peniazoch alebo natu-
rálne (§ 118 ods. 2 a § 127 Zákonníka práce).

Následne sa v druhej vete § 130 ods. 1 Zákonníka práce ustanovuje, že **mzda sa zamestnancovi vypláca v peniazoch**.¹⁸⁴, t. j. v zákonomnom platidle, ktoré platí na území Slovenskej republiky - v tomto prípade ide o peniaze v mene euro.

V inom druhu plnenia (napr. naturálna mzda) alebo **v cudzej mene** (napr. švajčiarske franky, české koruny) možno mzdu vyplácať, **len ak to umožňuje Zákonník práce** (napr. § 127 - naturálna mzda, § 128 - mzda v cudzej mene) **alebo osobitný predpis**.

4.18.2 Výplatný termín

4.18.2.1 Dojednanie výplatného termínu v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve

Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej pridelenej práce (§ 130 ods. 2 Zákonníka práce).

Podľa § 43 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, ... Dojednanie v zmysle § 43 ods. 2 Zákonníka práce (aj vo väzbe na požiadavky vymedzené v Občianskom zákonníku) má byť **dostatočne určité**.

Spravidla dostatočná určitosť je daná, ak je v pracovnej zmluve uvedené, že výplatný deň je v konkrétny kalendárny deň mesiaca (napr. 10. kalendárny deň mesiaca). Zá-

¹⁸⁴ Vid'. čl. 3 Dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy „Mzdy splatné v peniazoch sa budú vyplácať len v zákonnej mene a výplaty vlastnými zmenkami, šekmi alebo kupónmi alebo akýmkoľvek inými prostriedkami, ktoré sú údajne zákonným platidlom, budú zakázané.“

konník práce v § 43 ods. 3 umožňuje aj odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy alebo odkaz na príslušné ustanovenia Zákonníka práce.

V tejto súvislosti však iba odkaz na § 130 ods. 2 Zákonníka práce nestačí. Z § 130 Zákonníka práce sa totiž nedá odvodiť konkrétny deň.

Pokiaľ by išlo o odkaz na § 129 ods. 1 Zákonníka práce, znamenalo by to, že výplatný termín je posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca (napr. pre mzdu z mesiaca máj – posledný deň mesiaca jún).

4.18.2.2 Vymedzenie výplatného termínu vo vnútornom predpise

Zákonník práce v § 43 neobsahuje možnosť odkázať v pracovnej zmluve na vnútorný predpis (napr. mzdový poriadok, pracovný poriadok). Zákonník práce neumožňuje, aby zamestnávateľ jednostranne menil výplatné termíny podľa jeho potreby, napr. cez vnútorný predpis, ktorý vydáva jednostranne. Ak by aj pracovná zmluva uvádzala, že uvedené ustanovenie pracovného poriadku o výplatných termínoch je neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy, išlo by o postup spochybniteľný cez § 17 ods. 1 Zákonníka práce a postup, ktorý sa nejaví v súlade s cieľom § 43 Zákonníka práce.¹⁸⁵

4.18.3 Preddavok na mzdu

Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať **preddavok na mzdu** v dohodnutých termínoch. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.

4.18.4 Miesto a čas vyplácania mzdy

Vyplatenie mzdy na pracovisku a v pracovnom čase

Mzda sa vypláca **v pracovnom čase a na pracovisku**¹⁸⁶, ak sa v pracovnej zmluve **nedohodlo inak** (napr. že sa vypláca na inom mieste, alebo mimo pracovného času, alebo že sa vypláca na účet v banke).

185 Podľa čl. 2 ods. 1 smernice č. 91/533/EHS o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah. „Zamestnávateľ je povinný **informovať** zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje táto smernica (ďalej len „zamestnanec“), o hlavných aspektoch zmluvy alebo pracovného vzťahu.“. Podľa čl. 2 ods. 2 tejto smernice „Informácie uvedené v odseku 1 musia obsahovať aspoň tieto údaje:

h) začiatočnú základnú čiastku, ďalšie zložky a výplatné termíny odmeny za prácu, na ktorú má zamestnanec nárok“.

186 Vid. aj čl. 13 ods. 1 Dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy „Ak sa mzda vypláca v hotovosti, vykoná sa jej výplata len v pracovné dni a na pracovisku alebo v jeho blízkosti, ak neustanovujú inak vnútroštátne právne predpisy, kolektívna zmluva alebo rozhodcovský výrok, alebo ak sa nepovažujú za vhodnejšie iné úpravy, známe dotknutým pracovníkom“. Vid. aj čl. 13 ods. 2 Dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy „Zakazuje sa vyplácať mzdu vo výčapoch nápojov alebo podobných podnikoch, a ak je potrebné predísť zneužitiu, v obchodoch alebo predajniach s predajom tovaru v drobnom alebo v zábavných podnikoch, a to s výnimkou prípadov, keď sa mzda vypláca pracovníkom tam zamestnaným“.

Zákonník práce stále vychádza z primárneho „fyzického“ vyplácania mzdy – peniaze a naturálna mzda. Zamestnávateľ nemôže nútiť zamestnanca k zriadeniu účtu v banke.

Od 1.1.2013 platí zákon č. 394/2012 Z. z. o obmedzení platieb v hotovosti. Tento zákon však obsahuje výnimku z § 4 ods. 1, podľa ktorého zakazuje sa platba v hotovosti, ktorej hodnota preyšuje 5 000 eur, ak odsek 2 neustanovuje inak. Podľa § 8 písm. o) zákaz podľa § 4 sa nevzťahuje na platby v hotovosti odovzdané alebo prijaté odovzdávajúcim alebo príjemcom, ak povinnosť odovzdať alebo prijať platbu v hotovosti ustanovuje osobitný predpis.¹⁶⁾ V poznámke č. 16 je uvedený Zákonník práce. Zo Zákonníka práce vyplýva, že bezhotovostný platobný styk je možný, len ak dôjde k dohode zamestnávateľa so zamestnancom, alebo ak o to zamestnanec písomne požiada.

Zákonník práce ustanovuje, že vyplácanie mzdy sa má diať **v pracovnom čase** (vo všeobecnosti zamestnávateľ môže disponovať len pracovným časom zamestnanca, nie dobou odpočinku s istými výnimkami – pracovná pohotovosť mimo pracoviska, pracovná cesta) - § 85 ods. 1 Zákonníka práce.

Vyplácanie mzdy sa má diať **na pracovisku**. V praxi v tomto prípade je potrebné uvažovať o pracovisku v podstatne širšom zmysle (pracovisko je spravidla užší pojem ako miesto výkonu práce), keďže napríklad v prípade veľkých zamestnávateľov, ak sa mzda vypláca v učtárni, je to iné miesto ako pracovisko zamestnanca (ktoré je napr. konkrétna výrobná hala). Uvedené podporuje aj Dohovor MOP č. 95 v čl. 13 ods. 1 – „na pracovisku alebo v jeho blízkosti“.

Zaslanie mzdy

Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov (napr. zamestnanec je dočasne pracovne neschopný) nemôže dostať po výplatu mzdy, alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, **zašle** mu zamestnávateľ mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak (§ 130 ods. 4 druhá veta).

Splnomocnenie na prijatie mzdy a vyplatenie mzdy inej osobe

Zamestnanec môže na prijatie mzdy **písomne splnomocniť inú osobu**. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanoví osobitný predpis.¹⁸⁷ (§ 130 ods. 6 Zákonníka práce).

V princípe aj Zákonník práce upravuje otázku vyplatenia mzdy inej osobe – viď. § 35 ods. 1 Zákonníka práce – smrť zamestnanca.

187 Čl. 5 Dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy, „Mzda sa bude vyplácať priamo príslušnému pracovníkovi, ibaže vnútroštátne predpisy, kolektívna zmluva alebo rozhodcovský výrok ustanovujú, inak alebo príslušný pracovník súhlasí s iným postupom.“

Vyplatenie mzdy na účet v banke

V praxi dnes už primárnu rolu pri vyplácaní mzdy hrá účet v banke, keďže je to efektívnejší, pohodlnejší a bezpečnejší spôsob vyplácania mzdy. Použitie tohto mechanizmu je naviazané na dohodu zamestnanca a zamestnávateľa, alebo na žiadosť zamestnanca („*ak o to zamestnanec písomne požiada, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne*“).

V takomto prípade zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131, poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom **na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike**¹⁸⁸ tak, aby určená suma peňažných prostriedkov **mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu**.

Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (t. j. ak chce zamestnanec poskytovať mzdu na viac účtov, zamestnávateľ s tým nemusí súhlasiť).

Dôležitou skutočnosťou je teda pripísanie mzdy na účet zamestnancovi najneskôr v deň určený na jej výplatu. Z tohto hľadiska zamestnávateľ musí mať systémy nastavené tak, aby aj v prípade rôznych bánk ako je banka, v ktorej má vlastný účet, prišli zamestnancovi peniaze na účet najneskôr v deň, ktorý je určený na jeho výplatu.

4.18.5 Zaokrúhľovanie vyplácanej mzdy

Výsledná suma, ktorá má byť vyplácanou mzdou (vyplácaná mzda) sa **zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor**, ak kolektívna zmluva alebo zamestnávateľ vo vnútornom predpise neustanovujú priaznivejšiu úpravu zaokrúhľovania mzdy v prospech zamestnanca (§ 130 ods. 1 Zákonníka práce).

Príklad: Matematickým výpočtom vyšla výška mzdy 390,3221 a zaokrúhlenie je na jeden eurocent nahor, teda na 390,33 eura.

4.18.6 Doklad o vyučtovaní mzdy („výplatná páska“)

Otázku dokladu pri vyučtovaní mzdy upravuje § 130 ods. 5 Zákonníka práce. **Pri vyučtovaní mzdy** je zamestnávateľ povinný zamestnancovi **vydať doklad** obsahujúci najmä

1. údaje o jednotlivých zložkách mzdy, (napr. *tarifná mzda, mzdové zvýhodnenia – všetko, čo je mzdou v zmysle prvej vety § 118 ods. 2 a § 118 ods. 3 Zákonníka práce*),

188 Čl. 3 ods. 2 Dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy „Príslušný orgán môže dovoliť alebo ustanoviť výplatu mzdy bankovým alebo poštovým šekom alebo poštovou poukážkou v prípadoch, kde je tento spôsob výplaty bežný alebo potrebný vzhľadom na osobitné okolnosti, alebo kde je tak ustanovené kolektívnou zmluvou alebo rozhodcovským výrokom, alebo ak nie je tak ustanovené, so súhlasom dotyčného pracovníka.“

2. o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, (*tie plnenia, ktoré nie sú mzdou – ako odstupné, príspevky zo sociálneho fondu – vid'. § 118 ods. 2 druhá veta, tretia veta, prípadne ods. 3*),
3. o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, (*vid'. § 87a*),
4. o vykonaných zrážkach zo mzdy, (*vid'. § 131 a § 132*),
5. o celkovej cene práce (*vid'. § 130 ods. 5 tretia veta*).

Spojenie **pri vyučovaní mzdy** sa vykladá aj tak, že doklad sa má poskytnúť pred vyplatením mzdy, aby si zamestnanec mohol skontrolovať samotnú sumu, ktorá mu bude vyplatená.¹⁸⁹

Forma výplatnej pásky

Uvedený doklad sa poskytne **v písomnej forme**, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní **elektronickými prostriedkami** (t. j. na to, aby sa poskytoval doklad elektronickými prostriedkami, sa vyžaduje dohoda zamestnanca a zamestnávateľa, dohodu so zamestnancom nemožno nahradiť dohodou so zástupcami zamestnancov) (*vid'. § 130 ods. 5 druhá veta*). Ide napr. o zaslanie na e-mail zamestnanca (služobný, prípadne zamestnancom nahlásený s tým, že za doručenie a ochranu osobných údajov zodpovedá zamestnávateľ, t. j. musí zabezpečiť ochranu, napr. cez dostatočne bezpečné heslo).

4.18.7 Právo zamestnanca na nahliadnutie do dokladov

Zamestnanec má právo (ak o to požiada) na to, aby mu zamestnávateľ predložil na nahliadnutie doklady, na ktorých základe mu bola mzda vypočítaná (*vid'. 130 ods. 5 štvrtá veta*).

4.18.8 Celková cena práce

V minulosti sa diskutovalo o tzv. superhrubej mzde. Nepriamo túto tzv. superhrubú mzdu upravuje § 130 ods. 5 v podobe celkovej ceny práce, t. j. celkových nákladov, ktoré zamestnávateľ vynaložil na zamestnanca z hľadiska ceny práce.

Celkovú cenu práce **tvorí**: mzda, vrátane¹⁹⁰ náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poisťného na zdravotné poistenie, poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na starobné poistenie, poisťné na invalidné poistenie, poisťné na poistenie v nezamestnanosti, poisťné na garančné poistenie, poisťné na úrazové poistenie, poisťné do rezervného fondu solidarity a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ.

189 RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M.: Zákoník práce – Komentár. Vydavateľstvo EPOS, 2013, str. 342 a 345.

190 Nie je jasné, prečo „vrátane“, keďže § 118 ods. 2 Zákoníka práce ustanovuje, že náhrada mzdy nie je mzdou.

V princípe náklady na prácu zamestnanca sú vyššie (napr. je to povinnosť prispievať do sociálneho fondu, prispievať na stravovanie, poskytovať v niektorých prípadoch osobné ochranné prostriedky).

4.18.9 Nakladanie so mzdou

Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.¹⁹¹ (§ 130 ods. 7 Zákonníka práce)

4.18.10 Nevyplatenie mzdy

4.18.10.1 Pracovnoprávna zodpovednosť

Nevyplatenie mzdy predstavuje dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca podľa 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak

... b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,...

Ide teda o **nasledujúce plnenia: celé plnenie** - mzdu (§ 118), náhradu mzdy, cestovné náhrady (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách), náhradu za pracovnú pohotovosť (§ 96), náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca) **alebo ich časť**.

Vznik práva: neboli vyplatené **do 15 dní po uplynutí ich splatnosti**.

Splatnosť mzdy, náhrady mzdy, náhrady za pracovnú pohotovosť: upravuje § 129 Zákonníka práce.¹⁹² Ak je splatnosť 15. deň v mesiaci, zamestnanec musí počkať ďalších 15 kalendárnych dní.

Splatnosť cestovných náhrad: zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách priamo neupravuje, ale napr. v § 36 ods. 8 sa ustanovuje, že „Zamestnávateľ je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov **vykonať vyúčtovanie** pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona a **uspokojiť nároky zamestnanca**, ak nie je v kolektívnej zmluve, alebo v písomnej dohode so zamestnancom **dohodnutá**, alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa **urče-**

191 Čl. 6 Dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy „Zamestnávateľom je zakázané obmedzovať akýmkoľvek spôsobom pracovníkov vo voľnom nakladaní so mzdou.“

192 Zároveň podľa § 132 Zákonníka práce „Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.“

ná dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.“

Splatnosť náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca: Podľa § 10 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca: „Náhrada príjmu sa vypláca vo výplatných termínoch, ktoré sú určené na výplatu mzdy, platu, odmeny za prácu alebo služobného príjmu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom si zamestnanec uplatnil nárok na náhradu príjmu.“

Uplatnenie práva: § 69 ods. 3 Zákonníka práce upravuje prekluzívnu lehotu (viď. aj § 36 Zákonníka práce), v ktorej môže zamestnanec skončiť pracovný pomer z dôvodov podľa § 69 ods. 1 Zákonníka práce – jeden mesiac odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel (subjektívna lehota).

Vymedzenie dôvodu v okamžitom skončení pracovného pomeru: Zamestnanec musí **skutkovo vymedziť dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru** tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru. V prípade skutkového vymedzenia má ísť o uvedenie všetkých relevantných skutočností, na základe ktorých zamestnanec uplatňuje príslušný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. Priamo v zákone (prvá veta § 70 Zákonníka práce) je uvedená **doložka neplatnosti** (väzba na § 17 ods. 2 Zákonníka práce), ktorá sankcionuje nesplnenie vyššie uvedenej podmienky, neplatnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru. V tomto prípade zamestnanec uvedie, že mu nebolo vyplatené plnenie alebo časť plnenia v rozsahu podľa § 69 ods. 1 Zákonníka práce a uplynulo 15 dní odo dňa ich splatnosti.

§ 69 ods. 1 Zákonníka práce nevyžaduje, aby zamestnanec zamestnávateľa upozornil, že mu nejaké plnenie nebolo vyplatené, ale možno mať za to, že ak dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru je aj nevyplatenie časti plnenia, zamestnanec by mal zamestnávateľa vyzvať na nápravu uvedeného stavu. Javí sa to byť postup v súlade s dobrými mravmi. V prípade zamestnávateľa môže ísť o nedopatrenie, nie o úmysel a zamestnávateľ o tejto skutočnosti ani nemusí vedieť.

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnanec urobiť **písomne, inak je neplatné** (ide však o relatívnu neplatnosť, ktorej sa zamestnávateľ musí dovoliť - § 77 Zákonníka práce). Podľa § 70 ods. 1 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť **doručené, inak je neplatné**. Ide o relatívnu neplatnosť, t. j. o neplatnom skončení pracovného pomeru by musel rozhodnúť súd. Právne účinky spôsobuje len **doručené okamžité skončenie pracovného pomeru**. Pre spôsob doručovania následne platia ustanovenia § 38 Zákonníka práce, zamestnanec doručuje v tomto prípade na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

Peňažné plnenie z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru: § 69 ods. 4 Zákonníka práce upravuje nárok zamestnanca **na peňažné plnenie v prípade, ak skončil pracovný pomer okamžite.** Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku (§ 134 Zákonníka práce) za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

4.18.10.2 Trestnoprávna zodpovednosť

V § 214 Trestného zákona je vymedzená skutková podstata trestného činu „**Nevyplatenie mzdy a odstupného**“.

V základnej skutkovej podstate podľa § 214 ods. 1 je ustanovené, že, „**Kto ako štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevyplatí svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.**“

V kvalifikovanej skutkovej podstate podľa § 214 ods. 2 sa ustanovuje, že „**Odňatím slobody na jeden rok až päť rokov sa páchatel potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1**

- a) **a spôsobí ním väčšiu škodu**¹⁹³¹⁹⁴,
- b) **z osobitného motívu**¹⁹⁵, alebo
- c) **voči viac ako desiatim zamestnancom.**“

193 Podľa § 124 ods. 1 Trestného zákona: „**Škodou sa na účely tohto zákona rozumie ujma na majetku alebo reálny úbytok na majetku alebo na právach poškodeného alebo jeho iná ujma, ktorá je v príčinnej súvislosti s trestným činom, bez ohľadu na to, či ide o škodu na veci alebo na právach. Škodou sa na účely tohto zákona rozumie aj získanie prospechu v príčinnej súvislosti s trestným činom.**“ Podľa § 124 ods. 2 Trestného zákona: „**Škodou sa rozumie v zmysle odseku 1 aj ujma na zisku, na ktorý by poškodený inak vzhľadom na okolnosti a svoje pomery mal nárok, alebo ktorý by mohol odôvodnene dosiahnuť.**“

194 Podľa § 125 ods. 1 Trestného zákona „**Škodou malou sa rozumie škoda prevyšujúca sumu 266 eur. Škodou väčšou sa rozumie suma dosahujúca najmenej desaťnásobok takej sumy. Značnou škodou sa rozumie suma dosahujúca najmenej stonásobok takej sumy. Škodou veľkého rozsahu sa rozumie suma dosahujúca najmenej päťstonásobok takej sumy.**“

195 Podľa § 140 Trestného zákona: „**Osobitným motívom sa rozumie spáchanie trestného činu a) na objednávku, b) z pomsty, c) v úmysle zakryť alebo uľahčiť iný trestný čin, d) v úmysle verejne podnecovať k násilliu alebo nenávisti voči skupine osôb alebo jednotlivcovi pre ich príslušnosť k niektorej rase, národu, národnosti, farbe pleti, etnickej skupine, pôvodu rodu alebo pre ich náboženské vyznanie, ak je zámienkou pre vyhrážanie sa z predchádzajúcich dôvodov, e) v úmysle spáchať trestný čin terorizmu a niektorých foriem účasti na terorizme podľa § 419, f) z národnostnej, etnickej alebo rasovej nenávisti, nenávisti z dôvodu farby pleti, nenávisti pre sexuálnu orientáciu, alebo g) so sexuálnym motívom.**“

V kvalifikovanej skutkovej podstate podľa § 214 ods. 3 sa ustanovuje, že „*Odňatím slobody na tri roky až osem rokov sa páchatel potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 a spôsobí ním značnú škodu.*“

V kvalifikovanej skutkovej podstate podľa § 214 ods. 4 sa ustanovuje, že „*Odňatím slobody na sedem rokov až dvanásť rokov sa páchatel potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1 a spôsobí ním škodu veľkého rozsahu.*“

Podľa § 84 ods. 1 písm. c) Trestného zákona „*Trestnosť trestného činu zaniká aj vtedy, ak ide o trestný čin ... c) nevyplatenia mzdy a odstúpného podľa § 214, ak trestný čin nemal trvalo nepriaznivé následky a páchatel svoju povinnosť dodatočne splnil, najneskôr do 60 dní od dokonania trestného činu.*“

4.19 Zrážky zo mzdy a poradie zrážok

§ 131 Zákonníka práce upravuje pravidlá, za akých možno vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca, ako aj pravidlá pre poradie zrážok.

Zrážka zo mzdy a zrážanie určitej sumy zo mzdy je postup, kedy zamestnávateľ v súlade so Zákonníkom práce, resp. iným právnym predpisom (napr. exekučný zákon) nevyplatí zamestnancovi časť mzdy, ale vyplatí ju inému subjektu (napr. veriteľovi zamestnanca exekútorovi na účet, štátu), resp. ak je oprávnený zraziť si tú sumu pre seba, a to v prípadoch určených zákonom alebo dohodou.

4.19.1 Prednostné zrážky

Prednostné zrážky upravuje § 131 ods. 1 Zákonníka práce. Ide o také zrážky, ktoré **zamestnávateľ musí urobiť, a to prednostne pred inými zrážkami**, ktoré by mohol urobiť. Ide o zrážky v podstate v prospech štátu, ktoré sa robia priebežne, napr. zrážka poisťného na sociálne poistenie alebo preddavky na zdravotné poistenie a daň alebo následne na základe zistených skutočností, napr. po zúčtovaní preddavkov na verejné zdravotné poistenie sa zistí nedoplatok na verejné zdravotné poistenie, resp. nedoplatok na dani /napr. zamestnanec mal príjem vyšší ako stanovuje zákon o dani z príjmov a nad určitú hranicu sa znižuje nezdaniteľný základ, ktorý si môže uplatniť; dodatočne teda vznikne nedoplatok vo väzbe na daňové povinnosti/.

Zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ **prednostne** vykoná zrážky:

- poisťného na sociálne poistenie (zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení),
- preddavkov poisťného na verejné zdravotné poistenie (zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení),
- nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie,
- príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec, podľa osobitného predpisu (zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení),

- zrážky preddavku na daň alebo dane (zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov),
- nedoplatku preddavku na daň,
- daňového nedoplatku,
- nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka, na preddavku na daň a na dani, vrátane príslušenstva a
- nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti.

4.19.2 Ďalšie zrážky zrazené jednostranne zamestnávateľom

V § 131 ods. 2 Zákonníka práce sa ustanovuje, že po vykonaní zrážok podľa § 131 ods. 1 /prednostných zrážok/ **môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len:**

- a) preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy,
/napr. zamestnancovi sa poskytol preddavok na mzdu za mesiac máj 2015, avšak v máji odpracoval kratší čas, než za aký sa mu poskytol preddavok/
- b) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom,
/napr. výkon rozhodnutia podľa zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku – napr. výživné /
- c) peňažné tresty a pokuty, ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
/zákon o priestupkoch, Správny poriadok, Trestný zákon, daňové zákony – pokuty za priestupky, peňažný trest za prečin/
- d) neprávom prijaté sumy dávok sociálneho poistenia a dôchodkov starobného dôchodkového sporenia alebo ich preddavky, štátnych sociálnych dávok, dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu,
/v tomto prípade nejde o nezaplatené poistné, ale o plnenie od štátu, napr. osobe bolo neprávom vyplatené nemocenské ako dávka sociálneho poistenia; sociálne poistenie - zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, dôchodkové sporenie - zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení, dávka v hmotnej núdzi - zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi, peňažné príspevky na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia - zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia, štátne sociálne dávky - príspevok pri narodení dieťaťa, príspevok na viac súčasne narodených detí - zákon č. 383/2013 Z.z. o príspevku pri narodení dieťaťa a o príspevku na viac súčasne narodených detí, príspevok na pohreb - zákon č. 238/1998 Z.z. o príspevku na pohreb, rodičovský príspevok - zákon č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku, prídavok na diéta, príplatok k prídavku na diéta

- zákon č. 600/2003 Z.z. o prídavku na dieťa, jednorazový príspevok dieťaťu pri jeho zverení do náhradnej starostlivosti, jednorazový príspevok dieťaťu pri zániku náhradnej starostlivosti, opakovaný príspevok dieťaťu zverenému do náhradnej starostlivosti, opakovaný príspevok náhradnému rodičovi, osobitný opakovaný príspevok náhradnému rodičovi - zákon č. 627/2005 Z.z. o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa, príspevok na starostlivosť o dieťa, zákon č. 561/2008 Z.z. o príspevku na starostlivosť, rodinné dávky - štátne sociálne dávky a sociálne dávky - príspevok pri narodení dieťaťa, príspevok rodičom, ktorým sa narodili tri a viac detí súčasne, príspevok na pohreb, rodičovský príspevok, prídavok na dieťa, príplatok k prídavku na dieťa, dávky v náhradnej starostlivosti, príspevok na starostlivosť o dieťa - nariadenie 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

- e) nevyúčtované preddávky cestovných náhrad,
/zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách – vid. § 36/
- f) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok, alebo mu nárok nevznikol,
/zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca/.
- g) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,
/napr. v zmysle § 113 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ určil zamestnancovi čerpanie dovolenky, hoci zamestnanec nesplnil podmienky nároku na dovolenku, ale je predpoklad, že ich splní do konca kalendárneho roka, zamestnanec dovolenku čerpal, ale skončil pracovný pomer v skúšobnej dobe a podmienky nespĺnil - nemal nárok na náhradu mzdy na dovolenku; alebo zamestnancovi vznikol nárok na 20 dní dovolenky a vyčerpal 20 dní, ale nenastúpil na pracovnú zmenu (absencia) a zamestnávateľ mu skrátil dovolenku o dva dni na 18 dní dovolenky - zamestnanec stratil nárok na dovolenku za 2 dni a na náhradu mzdy za ňu/
- h) sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4.
/podľa § 76 ods. 4 Zákonníka práce, ak zamestnanec **po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi** do pracovného pomeru **pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť** odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom **nedohodne inak**. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného/

Niektoré z týchto zrážok predstavujú **plnenia voči zamestnávateľovi** (napr. náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol) a niektoré plnenia voči inému subjektu /výkon rozhodnutia/.

4.19.3 Ďalšie zrážky - dohodnuté zrážky alebo povinné zrážky podľa osobitných predpisov

Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré **presahujú rámec** zrážok uvedených v § 131 odsek 1 a 2, môže zamestnávateľ vykonávať:

- **len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo**
- ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

V prvom prípade teda ide o písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy /viď. aj § 20 Zákonníka práce/. Takýmto spôsobom môže byť zabezpečený dlh zamestnanca voči zamestnávateľovi.

Dlh zamestnanca voči inej osobe, ako je zamestnávateľ, môže byť zabezpečený na základe dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 551 Občianskeho zákonníka.¹⁹⁶

Príklad: *Zamestnanec /skladník/ vydal zo skladu zákazníkovi nesprávny tovar. Tento bol následne použitý pri výrobnom procese, z čoho zákazníkovi vznikla vysoká finančná škoda, ktorú si vymáha od spoločnosti. Poistná suma, ktorú zamestnávateľ má pre takéto prípady, nepokryje celú čiastku, ale len časť z nej. Zamestnávateľ má v úmysle požadovať od zamestnanca náhradu škody vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ako je potrebné postupovať, ak zamestnanec neuzná tento záväzok aj napriek tomu, že zamestnávateľ vie preukázať, že škoda vznikla jeho zavinením z nedbanlivosti? Môže zamestnávateľ vykonávať zrážky podľa § 131 Zákonníka práce aj bez súhlasu zamestnanca z dôvodu spôsobenia škody zamestnancom?*

Zamestnávateľ môže vykonávať zrážky zo mzdy len v prípadoch stanovených v § 131 ods. 1 a 2 Zákonníka práce alebo v prípade, ak sa na tom písomne dohodne v dohode o zrážkach zo mzdy (§ 131 ods. 3 Zákonníka práce) alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu (§ 131 ods. 3 Zákonníka práce).

Podľa § 191 ods. 3 Zákonníka práce **ak zamestnanec uzná** záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ **dohodne spôsob náhrady**, je zamestnávateľ povinný **uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná**. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená.

¹⁹⁶ § 551 Občianskeho zákonníka upravuje dohodu o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov. Podľa § 551 ods. 1 „Uspokojenie pohľadávky možno zabezpečiť písomnou dohodou medzi veriteľom a dlžníkom o zrážkach zo mzdy; zrážky zo mzdy nesmú byť väčšie, než by boli zrážky pri výkone rozhodnutia.“ Podľa § 551 ods. 2 „Proti platiteľovi mzdy nadobúda veriteľ právo na výplatu zrážok okamihom, keď sa platiteľovi dohoda predložila.“ Podľa § 551 ods. 3 „Ustanovenia odsekov 1 a 2 platia aj pre iné príjmy, s ktorými sa pri výkone rozhodnutia nakladá ako so mzdou.“

Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec **musí uznať**, že:

- **spôsobil škodu** (*dôležité je, či uzná aj úmyselné alebo nedbanlivostné spôsobenie škody, keďže to má vplyv na výšku škody, ktorú môže zamestnávateľ požadovať*),
- **nahradí škodu, ktorú spôsobil,**
- **nahradí škodu v určenej sume, t. j., že uzná škodu v určitej výške** (suma určená zamestnávateľom - suma, ktorú požaduje v limitoch, ktoré stanovuje zákon - § 186 ods. 2 Zákonníka práce)

Zároveň sa musí dohodnúť spôsob náhrady (t. j. ako sa nahradí škoda - v peniazoch, uvedením do pôvodného stavu).

Zamestnanec nie je povinný uznať, že spôsobil škodu a zamestnávateľ nie je oprávnený automaticky (bez toho, aby zamestnanec uznal škodu) od zamestnanca škodu svojpomocne vymáhať (napr. zrážkami zo mzdy). Právna úprava to neumožňuje, pretože v takomto prípade ide o tvrdenie proti tvrdeniu, či zamestnanec spôsobil škodu alebo nie (zamestnanec tvrdí, že nie a zamestnávateľ tvrdí, že áno). V danom prípade až tretí subjekt (súd) rozhodne o tom, či škodu spôsobil zamestnanec alebo nie.

V prípade, ak zamestnanec neuzná, že spôsobil škodu, resp. neuznal výšku škody, zamestnávateľ si musí nárok na náhradu škody uplatniť na súde.

Príklad: Zamestnanec pri uzatvorení pracovnej zmluvy uzatvorí aj dohodu o zrážkach zo mzdy.

V praxi sa objavuje problém, že **dohoda o zrážkach zo mzdy na prípadnú škodu** je uzatvorená spolu s pracovnou zmluvou. Tento postup sa nejaví ako v súlade so zákonom, pretože v čase uzatvorenia pracovnej zmluvy a dohody o zrážkach zo mzdy **neexistuje konkrétne právo zamestnávateľa, ktoré sa zabezpečuje** (ešte nevznikla žiadna škoda). Zároveň v zmysle § 191 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ a následne podľa § 191 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá. Podľa § 191 ods. 3 Zákonníka práce **ak zamestnanec uzná záväzok nahradí škodu** v určenej sume a **ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady**, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená. Uvedené znamená, že zamestnanec nemusí uznať, že škoda vznikla a prípadne, až súd rozhodne, či vznikla škoda, či za ňu zodpovedá zamestnanec a v akej výške. Uzatvorenie dohody o zrážkach zo mzdy vlastne znamená, že zamestnanec vopred uznáva škodu, ktorú zamestnávateľ určil, ako aj spôsob jej náhrady cez zrážky zo mzdy. Z tohto hľadiska sa zamestnanec vopred vzdáva svojho práva vymedzeného v § 191 (a teda ide o postup, ktorý je neplatný podľa § 17 ods. 1 Zákonníka práce).

Môžu však nastať aj prípady, kedy je vhodné uzatvoriť dohodu o zrážkach zo mzdy v iných prípadoch ako náhrada škody, napr. členské príspevky odborovej organizácii, príspevok zamestnanca na stravovanie, t. j. tú časť, ktorú si zamestnanec platí sám (§ 152). V prípade náhrady škody to musí byť uznaná škoda, zrážky za vzniknutý schodok (§ 182),

4.19.4 Maximálny rozsah zrážok zo mzdy

Podľa § 131 ods. 4 Zákonníka práce zrážky zo mzdy podľa § 131 odsekov 1 a 2 a zrážky zo mzdy podľa § 20 ods. 2 možno vykonávať len v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom. Je ním nariadenie vlády SR č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia.

Toto nariadenie upravuje, aké sú sumy, ktoré nemožno postihnúť. Základné nepostihnuteľné sumy: na povinného: **118,85** eura – 60% životného minima plnoletej fyzickej osoby a na vyživovanú osobu: **49,52** eura – 25% životného minima plnoletej fyzickej osoby. Existujú aj osobitné prípady (viď. uvedené nariadenie vlády SR).

4.19.5 Spôsob vykonania zrážok a poradie zrážok

Zákonník práce upravuje poradie pohľadávok vo väzbe na zrážky zo mzdy, ktoré zamestnávateľ musí urobiť.

- **pohľadávky, na ktoré súd alebo správny orgán nariadil výkon rozhodnutia** - spôsob vykonávania zrážok (*napr. zrážkou zo mzdy*) a ich poradie upravujú ustanovenia o výkone rozhodnutia zrážkami zo mzdy (viď. § 131 ods. 4 Zákonníka práce),
/V danom prípade ide teda o určenie, akým spôsobom /napr. zrážky zo mzdy povinného/, v akej výške a v prospech akej osoby a v akom poradí /veriteľov môže byť niekoľko/ sa bude mzda v prospech inej osoby (subjektu zrážať) – odkazuje sa na osobitný predpis – exekučný zákon a Občiansky súdny poriadok/
- **peňažné tresty (pokuty) a náhrady uložené vykonateľnými rozhodnutiami príslušných orgánov a preplatky na dávkach sociálneho zabezpečenia** - poradie zrážok spravuje dňom, keď zamestnávateľovi bolo doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu (§ 131 ods. 5 Zákonníka práce),
- **nevyúčtované preddavky cestovných náhrad, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, náhrada mzdy za dovolenku, preddavky na mzdu alebo jej zložku a odstupné, ktoré je zamestnanec povinný vrátiť preto, že sa nespĺnili podmienky na ich priznanie** - poradie zrážok spravuje dňom, keď sa začalo s vykonávaním zrážok (§ 131 ods. 6 Zákonníka práce),
- **zrážky vykonávané na základe dohody o zrážkach zo mzdy** - poradie sa spravuje dňom uzatvorenia dohody (§ 131 ods. 7 Zákonníka práce),

- **zrážky vykonávané na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej s inou právnickou osobou alebo s fyzickou osobou¹⁹⁷ - poradie** zrážok sa spravuje dňom doručenia tejto dohody zamestnávateľovi (§ 131 ods. 7 Zákonníka práce).

4.19.6 Poradie zrážok u nového zamestnávateľa

Ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, zostáva poradie, ktoré získali pohľadávky podľa § 131 ods. 4 a 5, **zachované aj u nového zamestnávateľa**.

4.19.7 Vznik povinnosti nového zamestnávateľa vykonávať zrážky

Povinnosť vykonávať zrážky vzniká novému zamestnávateľovi **už dňom, keď sa od zamestnanca alebo od doterajšieho zamestnávateľa dozvie**, že sa vykonávali zrážky zo mzdy a pre aké pohľadávky. To isté platí aj o vykonávaní zrážok zo mzdy podľa § 131 ods. 7 Zákonníka práce, ak v dohode o zrážkach zo mzdy nebol tento účinok výslovne vylúčený.

4.19.8 Splatnosť, výplata a zrážky z iných príjmov zamestnanca

Podľa zmeneného § 132 (novela č. 257/2011 Z. z. s účinnosťou od 1.9.2011), ustanovenia § 129 až 131 Zákonníka práce (o zrážkach zo mzdy) sa vzťahujú rovnako **na všetky zložky príjmu zamestnanca** poskytované zamestnávateľom (*t. j. sú to plnenia, ktoré nemajú charakter mzdy, náhrady mzdy alebo náhrady za pracovnú pohotovosť – napr. odstupné, odchodné*), ak ide o ich splatnosť (§ 129), výplatu (§ 130) a vykonávanie zrážok (§ 131).

4.19.9 Zrážky zo mzdy podľa exekučného poriadku v kontexte Zákonníka práce

Právna úprava zrážok zo mzdy musí byť vykladaná v kontexte troch zákonov. Prvým je Zákonník práce, kde je definované, čo sa považuje za mzdu, druhým exekučný poriadok, kde sa stanovuje, akým spôsobom, v akej výške dochádza k vykonávaniu zrážok zo mzdy a tretím je Občiansky súdny poriadok, podľa ktorého sa postupuje už len v niektorých prípadoch. Dôležité je predovšetkým určiť mieru súčinnosti zamestnávateľa v uvedenom procese.

¹⁹⁷ § 551 Občianskeho zákonníka upravuje dohodu o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov. Podľa § 551 ods. 1 „Uspokojenie pohľadávky možno zabezpečiť písomnou dohodou medzi veriteľom a dlžníkom o zrážkach zo mzdy; zrážky zo mzdy nesmú byť väčšie, než by boli zrážky pri výkone rozhodnutia.“ Podľa § 551 ods. 2 „Proti platiteľovi mzdy nadobúda veriteľ právo na výplatu zrážok okamihom, keď sa platiteľovi dohoda predložila.“ Podľa § 551 ods. 3 „Ustanovenia odsekov 1 a 2 platia aj pre iné príjmy, s ktorými sa pri výkone rozhodnutia nakladá ako so mzdou.“

V § 41 zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (exekučný poriadok) sa stanovuje, čo je exekučným titulom. Podľa ods. 1 je to predovšetkým vykonateľné rozhodnutie súdu, ak priznáva právo, zaväzuje k povinnosti alebo postihu je majetok. V ods. 2 sa stanovujú aj ďalšie exekučné tituly na výkon exekúcie.¹⁹⁸

V § 42 exekučného poriadku sa stanovuje, kto opatrí potvrdením o vykonateľnosti exekučný titul.

Samotné spôsoby vykonávania exekúcie upravuje štvrtá časť exekučného poriadku. Podľa § 63 ods. 1 písm. a), ak je podkladom na exekúciu exekučný titul, v ktorom sa ukladá povinnosť zaplatiť peňažnú sumu, exekúciu možno vykonať a) zrážkami zo mzdy a z iných príjmov ...

Vzhľadom na to, že platiteľom mzdy je zamestnávateľ, zákonodarca vyžaduje od zamestnávateľa súčinnosť. Samotná právna úprava „exekúcie zrážkami zo mzdy a iných príjmov“ je upravená v prvom diele prvej hlavy „uspokojenie práv na peňažné plnenie“ štvrtej časti.

4.19.10 Zrážky zo mzdy podľa Občiankeho súdneho priadku v kontexte Zákonníka práce

Zrážky podľa zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok možno robiť len v obmedzenom rozsahu. Podľa § 251 ods. 1 „*Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona;*³¹) **ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.**“ Podľa § 251 ods. 2 „*Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, pri ktorom vznikla **poplatková povinnosť zaplatiť súdne poplatky, trovy trestného konania, trovy výkonu rozhodnutia o výchove maloletých detí, sumy uložené ochrannými opatreniami v trestnom konaní, pokuty, svedočné, znalečné a iné náklady súdneho konania, sumy uložené ochrannými opatreniami v trestnom konaní, vedie sa výkon rozhodnutia z úradnej moci.***³⁷)“.

198 Podľa tohto zákona možno vykonať exekúciu aj na podklade a) rozhodnutí orgánov Európskej únie,^{4e)} b) cudzieho exekučného titulu, c) notárskych zápisnic, ktoré obsahujú právny záväzok a v ktorých je vyznačená oprávnená osoba a povinná osoba, právny dôvod, predmet a čas plnenia, ak povinná osoba v notárskej zápisnici s vykonateľnosťou súhlasila, d) vykonateľných rozhodnutí rozhodcovských súdov a rozhodcovských komisií a zmierov nimi schválených, e) osvedčení o dedičstve, vykonateľných rozhodnutí bývalých štátnych notárstiev a dohôd nimi schválených, f) vykonateľných rozhodnutí orgánov verejnej správy a územnej samosprávy, vrátane blokov na pokutu nezaplatenú na mieste, g) platobných výmerov, výkazov nedoplatkov vo veciach daní a poplatkov, ako aj zmierov schválených týmito orgánmi, h) vykonateľných rozhodnutí a výkazov nedoplatkov vo veciach sociálneho zabezpečenia, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia a vo veciach verejného zdravotného poistenia, i) iných vykonateľných rozhodnutí a schválených zmierov, ktorých výkon pripúšťa zákon, j) dokladov vydaných podľa právneho predpisu platného v inom členskom štáte Európskej únie, ak ide o vymáhanie pohľadávky podľa osobitného predpisu.^{4eaa)}

Zrážky zo mzdy upravujú § 276 - § 302. Zamestnávateľ, ako platiteľ mzdy, je povinný k súčinnosti.

4.20 Priemerný zárobok a pravdepodobný zárobok na pracovnoprávne účely

V mnohých ustanoveniach Zákonníka práce sa používa pojem „priemerný zárobok“. Napr. náhrada mzdy sa neposkytuje v sume dohodnutej mzdy, ale vychádza sa z priemerného zárobku zamestnanca. Z tohto hľadiska § 134 Zákonníka práce upravuje pravidlá ohľadom určenia:

- **priemerného zárobku** a
- **pravdepodobného zárobku** pre pracovnoprávne účely.

Použitie priemerného zárobku má význam v týchto oblastiach:

- prechod peňažných nárokov pri smrti zamestnanca - § 35 ods. 1
- nezotrvanie zamestnanca vo výpovednej dobe - § 62 ods. 8
- okamžité skončenie pracovného pomeru - § 69 ods. 4
- porušenie povinností pri hromadnom prepúšťaní - § 73 ods. 8
- odstupné - § 76 ods. 1 až 3
- odchodné - § 76a ods. 1 a 2
- náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru - § 79 ods. 1 a 5
- náhrada pri obmedzení zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru - § 83a ods. 4
- nástup do práce po návrate z pracovnej cesty skončenej po 24h - § 92 ods. 3
- náhrada za stratu času - §96b
- náhrada mzdy za dovolenku - § 116 ods. 1 a 2
- mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas - § 121 ods. 1
- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok - § 122 ods. 1
- čerpanie náhradného voľna za prácu vo sviatok - § 122 ods. 2
- náhrada mzdy zamestnancovi, ktorému mzda ušla pre sviatok - § 122 ods. 3
- mzda pri výkone inej práce - § 125 ods. 1
- účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní - § 138 ods. 1
- účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov - § 138 ods. 2
- náhrada mzdy pri plnení brannej povinnosti a pri plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách - § 139 ods. 4 a 6
- zvyšovanie kvalifikácie - § 140 ods. 2
- pracovné na sústavné vzdelávanie zamestnanca vykonávajúceho zdravotnícke povolanie - § 140 ods. 4
- osobitné pracovné voľno (vo väzbe na nadčas)zamestnanca vykonávajúceho zdravotnícke povolanie - § 140 ods. 7

- dôležité osobné prekážky (ak sú s náhradou mzdy) - § 141 ods. 7
- dočasné prerušenie výkonu práce - § 141a
- prekážky v práci na strane zamestnávateľa - § 142 ods. 1 až 4
- rekvalifikácia zamestnanca so zdravotným postihnutím - § 159 ods. 3
- prestávky na dojčenie - § 170 ods. 3
- maximálny rozsah náhrady škody zamestnancom - § 181 ods. 1 a § 186
- náhrada škody za schodok - § 189 ods. 2 a 3

4.20.1 Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

V § 134 ods. 1 Zákonníka práce sa vymedzuje, ako sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely **zisťuje** zamestnávateľ **zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.**

Novelou účinnou od 1. januára 2013¹⁹⁹ sa v § 134 ods. 1 ustanovilo, že:

- **do zúčtovanej mzdy** podľa prvej vety **sa nezahŕňa mzda** za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a
- **do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa** čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Zúčtovaná mzda

Zúčtovanou mzdou je hrubá mzda pred vykonaním zrážok podľa § 131 Zákonníka práce, a to tá, ktorá bola zúčtovaná na výplatu v tomto období, alebo tá, ktorá sa musí rozúčtovať do tohto obdobia (§ 134 ods. 7).

Do zúčtovanej mzdy sa pochopiteľne **nezahŕňa plnenie, ktoré nie je mzdou** podľa § 118 Zákonníka práce.

Obdobie odpracované zamestnancom

Obdobie odpracované zamestnancom predstavuje zjednodušene počet odpracovaných hodín. Odpracované hodiny sú aj tie hodiny, ktoré sa **považujú pre účely mzdy za odpracované.**

¹⁹⁹ Cieľom je jednotne upraviť postup výpočtu priemerného zárobku zamestnanca v prípade, ak zamestnancovi bola v rozhodujúcom období vyplatená mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku. Vylúčením tejto sumy mzdy, ktorá sa **poskytuje za čas, kedy zamestnanec prácu nevykonáva** zo zúčtovanej mzdy zamestnanca a vylúčením času neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku z počtu odpracovaných hodín sa **zabráni skresleniu priemerného zárobku zamestnanca.**

V § 144a ods. 1 až 3 sa ustanovuje, čo sa považuje za výkon práce pre účely Zákonníka práce a čo nie je výkonom práce. Tieto ustanovenia sa však **neuplatnia** pri posúdení nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.

Príklad: ak sa sviatok považuje za odpracovaný a poskytuje sa za neho mzda - táto sa započíta ako zúčtovaná mzda a čas sa započíta ako odpracovaný čas. Naopak za prekážku v práci na vyšetrenie podľa § 141 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce sa poskytuje náhrada mzdy (*nejde o mzdu v zmysle § 118*), a teda sa nepočítava do mzdy a ani čas sa nezapočítava do času pre účely § 134, hoci v zmysle § 144a ods. 1 ide o výkon práce.

Idete teda o pomer zúčtovanej mzdy a obdobia (počtu hodín práce), ktoré zamestnanec odpracoval v rozhodujúcom období. Dôležité je teda vedieť, ktoré obdobie je rozhodujúce.

Rozhodujúce obdobie

V § 134 ods. 2 Zákonníka práce sa vymedzuje, čo je to rozhodujúce obdobie.

Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok (napr. pre obdobie štvrťroku január - marec 2015 je to štvrťrok október až december 2014).

Priemerný zárobok sa zisťuje vždy **k prvému dňu kalendárneho mesiaca** nasledujúceho po rozhodujúcom období (t. j. zisťuje sa, aký je k 1.1., 1.4., 1.7., 1.10.) a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak (t. j. až do 30.3., 30.6., 30.9., 31.12.).

Tab. Rozhodujúce obdobie

Potreba zistenia priemerného zárobku	Rozhodujúce obdobie	Zisťuje sa k
Január	IV. štvrtrok predchádzajúceho kalendárneho roka (október, november, december)	1.1.
Február	IV. štvrtrok predchádzajúceho kalendárneho roka (október, november, december)	1.1.
Marec	IV. štvrtrok predchádzajúceho kalendárneho roka (október, november, december)	1.1.
Apríl	I.štvrtrok kalendárneho roka (január, február, marec)	1.4.
Máj	I.štvrtrok kalendárneho roka (január, február, marec)	1.4.
Jún	I.štvrtrok kalendárneho roka (január, február, marec)	1.4.
Júl	II.štvrtrok kalendárneho roka (apríl, máj, jún)	1.7.
August	II.štvrtrok kalendárneho roka (apríl, máj, jún)	1.7.
September	II.štvrtrok kalendárneho roka (apríl, máj, jún)	1.7.
Október	III.štvrtrok kalendárneho roka (júl, august, september)	1.10.
November	III.štvrtrok kalendárneho roka (júl, august, september)	1.10.
December	III.štvrtrok kalendárneho roka (júl, august, september)	1.10.

4.20.1.1 Priemerný hodinový zárobok

Priemerný zárobok sa zisťuje ako **priemerný hodinový zárobok**. Tomu nasvedčuje aj pomer mzda/počet hodín, ktorý vedie k zisteniu hodinového zárobku. Priemerný hodinový zárobok sa **zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta** (§ 134 ods. 4 Zákonníka práce).

4.20.1.2 Priemerný mesačný zárobok

V niektorých prípadoch je však potrebné zistiť priemerný mesačný zárobok - § 35 - smrť zamestnanca („*Do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku*“), § 62 ods. 8 - nezotrvanie zamestnanca vo výpovednej dobe („*právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby*“), § 69 - okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom („*na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov*“), § 76 - odstupné je za mesiace („*...priemerného mesačného zárobku*“), § 76a

- odchodné je mesačné („odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku“), § 83a - obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru („Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku podľa odseku 1.“), § 181 - náhrada škody - zodpovednosť zamestnanca za škodu („Náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.“), § 186 („Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu.“), § 189 („Podiel náhrady určený podľa odseku 2 nesmie u jednotlivých zamestnancov s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku pred vznikom škody. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok je povinný uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich priemerných zárobkov.“).

Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť **priemerný mesačný zárobok**, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Cieľom je dosiahnuť stav, že **priemerný mesačný zárobok bude vo všetkých troch mesiacoch kalendárneho štvrtroka (ako rozhodujúceho obdobia) rovnaký**, a to bez ohľadu nato, aký je mesačný fond pracovného času toho, ktorého kalendárneho mesiaca).

Príklad: Ako zistiť priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac?

V princípe sa v praxi používa nasledujúci ustálený postup.

1. krok: zistenie priemerného počtu kalendárnych týždňov pripadajúcich na kalendárny rok

Rok = 362,25 dní, týždeň = 7 dní, $362,25/7 = 52,18$ týždňov (priemerný počet kalendárnych týždňov v kalendárnom roku).

2. krok: priemerný počet týždňov pripadajúcich na jeden kalendárny mesiac

$52,18$ týždňa / 7 dní v týždni = $4,3482$ týždňa ako priemerný počet týždňov v kalendárnom mesiaci; v praxi možno zaokrúhliť na $4,35$ týždňa.

3. krok: priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich na jeden mesiac

Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich na jeden mesiac = koeficient 4,35 týždňa x priemerný pracovný čas zamestnanca.

Príklad:

Pracovný čas	Koeficient	Priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich na jeden mesiac
40 hodín	4,3482	173,928 = 173,93
	4,35	174
38,75 hodiny	4,3482	168,49275 = 168,5
	4,35	168,5625 = 168,57
37,5 hodiny	4,3482	163,0575 = 163,06
	4,35	163,125 = 163,13
35 hodín	4,3482	152,187 = 152,19
	4,35	152,25

4. krok: zistenie priemerného mesačného zárobku

Vzorec:

Priemerný mesačný zárobok	=	Priemerný hodinový zárobok x priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac
------------------------------	---	---

NaPríklad: 174 hodín x priemerný hodinový zárobok, napr. 3,20 eur = 556,8 eura

4.20.1.3 Priemerný zárobok nižší ako minimálna mzda alebo ako minimálny mzdový nárok

V § 134 ods. 5 Zákonníka práce sa upravuje situácia, ak je priemerný zárobok zamestnanca:

- nižší ako minimálna mzda (§ 119) alebo
- nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120).

Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, **zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde**.

Príklad: Zamestnanec mal priemerný zárobok vo IV. kalendárnom štvrťroku 2014 na úrovni minimálnej mzdy v roku 2014 - 2,023 eura/hodina. Od roku 2015 je minimálna hodinová mzda 2,184 eura/hodina. Zamestnanec mal pracovný čas 40 hodín týždenne. Priemerný hodinový zárobok používaný od 1.1.2015 teda nemôže byť nižší ako 2,184 eura.

Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a **priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4)**, **zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku**.

Príklad: Zamestnanec mal priemerný zárobok vo IV. kalendárnom štvrťroku 2014 na úrovni minimálnej mzdy v roku 2014 - 2,023 eura/hodina. Od roku 2015 je minimálna hodinová mzda 2,184 eura/hodina. Zamestnanec mal pracovný čas 40 hodín týždenne, avšak prešiel na novú pozíciu z 1. stupňa náročnosti práce do 2. stupňa náročnosti práce. Priemerný hodinový zárobok používaný od 1.1.2015 teda nemôže byť nižší ako 2,184 eura x 1,2 = 2,6208 eur.

4.20.1.4 Priemerný zárobok pri prechode na skrátený pracovný čas alebo pri skončení prechodu na skrátený pracovný čas

Zároveň Zákonník práce rieši aj situáciu, ak dochádza k skráteniu pracovného času v väzbe na aplikáciu § 85 ods. 5 Zákonníka práce.²⁰⁰ Keďže v tomto prípade dochádza aj k úprave hodinovej minimálnej mzdy, či minimálnych mzdových nárokov za hodinu vykonávania práce, mení sa priemerný zárobok zamestnanca.

Ak zamestnávateľ **skráti** ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ **zvýši priemerné zárobky** dotknutých zamestnancov **nepriamo úmerne skráteniu** týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade **predĺženia** ustanoveného týždenného pracovného času.

Príklad: Zamestnanec mal priemerný zárobok vo IV. kalendárnom štvrťroku 2014 na úrovni minimálnej mzdy v roku 2014 - 2,023 eura/hodina. Od roku 2015 je minimál-

²⁰⁰ § 85 ods. 5 Zákonníka práce ustanovuje: „Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.“

na hodinová mzda 2,184 eura/hodina. Zamestnanec mal od 1.1.2015 na základe zaraďenia do pracovných zmien 37,5 hodinový pracovný čas (skrátенý pracovný čas podľa § 85 ods. 5 Zákonníka práce). Priemerný hodinový zárobok používaný od 1.1.2015 teda nemôže byť nižší ako $2,184 \text{ eura} \times 40/37,5 = 2,3296 \text{ eura/hodina}$.

4.20.1.5 Priemerný zárobok v osobitných prípadoch

V § 134 ods. 6 Zákonníka práce sa upravujú niektoré otázky spojené s náhradou škody a používaním priemerného zárobku u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov.

Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy priemerného zárobku určenej podľa § 134 odseku 5 prvej vety.²⁰¹

4.20.1.6 Poskytovanie mzdy za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok

V niektorých prípadoch sa mzda (niektorá jej zložka) poskytuje aj za dlhšie obdobie ako mesiac, Zákonník práce preto upravuje pravidlo, akým spôsobom naložiť s touto mzdou, pokiaľ ide o počítanie priemerného zárobku, t. j. do ktorého alebo ktorých rozhodujúcich období sa započíta. V § 134 ods. 7 Zákonníka práce sa preto upravuje otázka priemerného zárobku a poskytovania mzdy za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok.

AK sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje **za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok**, na účely zisťovania priemerného zárobku sa:

- určí jej **pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrtrok**.
- **zvyšná časť (časti)** sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku **v ďalšom období (ďalších obdobiach)** (t. j. v rozhodujúcich obdobiach v budúcnosti).

Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí **podľa počtu štvrtrokov, za ktoré sa mzda poskytuje**.

Príklad: Z tohto hľadiska napr. zamestnávateľ, ktorý poskytuje odmenu by mal určiť, za aké obdobie odmenu poskytuje. Napr. ak je to január - jún 2015, odmena by sa

201 V § 134 ods. 5 prvá veta sa ustanovuje: „Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde.“

mala rozpočítať do dvoch rozhodujúcich období. Ak je vyplácaná vo výplate za mesiac jún, je to II. a III. kalendárny štvrtrok.

Prihliadnutie na obdobia odpracované zamestnancom v rôznych rozhodujúcich obdobiach

Podľa piatej vety § 134 ods. 7 Zákonníka práce „*Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.*“

V podstate ide o tú skutočnosť, že ak sa odmena poskytuje za dve rozhodujúce obdobia, pričom ale povaha práce, prípadne ďalšie skutočnosti ovplyvnia, že v prvom období zamestnanec odpracuje napr. len 30 pracovných dní (10 pracovných dní x 8 hodín) a v druhom rozhodujúcom období 75 pracovných dní (25 pracovných dní x 8 hodín), je potrebné to zohľadniť aj pri rozdelení samotnej sumy do dvoch rozhodujúcich období. Ak bola odmena 1000,- eur, tak rozdelenie by nemalo byť 500,-eur a 500,-eur, ale má sa určiť pomer podľa počtu hodín.

Napr. 30 dní x 8 hodín = 240 hodín a 75 dní x 8 hodín = 600 hodín, t. j. pomer je 240/600 (skrátene 6/15). Započítanie 500,- eur pri počte 240 hodín by priemernú mzdu navýšilo podstatne viac, ako pri aplikácii pomeru 6/15.

Otázka mzdy pri príležitosti pracovného výročia alebo životného výročia

Osobitné pravidlo Zákonník práce upravuje v prípade mzdy pri príležitosti pracovného výročia alebo životného výročia zamestnanca.

Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3²⁰² **sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrtrokov.**

4.20.1.7 Viac pracovnoprávných vzťahov u jedného zamestnávateľa a priemerný zárobok

V § 134 ods. 8 Zákonníka práce sa upravuje situácia, ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa. Mzda sa posudzuje v každom pracovnom vzťahu samostatne. To znamená, že v každom pracovnom pomere u zamestnávateľa sa vypočíta priemerný zárobok pre tento pracovný pomer.

202 V § 118 ods. 3 sa ustanovuje: „Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.“

4.20.1.8 Priemerný čistý zárobok

V § 134 ods. 9 Zákonníka práce sa vymedzuje, ako sa vypočíta priemerný mesačný čistý zárobok, keďže vo všeobecnosti sa počíta priemerný zárobok ako priemerný hrubý zárobok.

Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku **odpočítaním** súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

4.20.2 Pravdepodobný zárobok na pracovnoprávne účely

V niektorých prípadoch zamestnanec nevykonával prácu v rozhodujúcom období.

Príklad: Pracovný pomer vznikol 1.1.2015 a 22.1.2015 išiel zamestnanec na vyšetrovanie k lekárovi.

Príklad: Pracovný pomer vznikol 1.1.2013, ale od 22.1.2015 do 20.3.2015 bol zamestnanec dočasne pracovne neschopný a 8.4.2015 išiel na vyšetrovanie k lekárovi.

V takýchto prípadoch nie je vhodné používať priemerný zárobok. V prvom prípade zamestnanec nemal žiadny zárobok v rozhodujúcom období, a ani nepracoval v rozhodujúcom období (0/0) a v druhom prípade zamestnanec z celkového počtu pracovných dní v rozhodujúcom období odpracoval len časť pracovných dní a dostal za ne len časť svojej mzdy.

Z tohto hľadiska Zákonník práce v § 134 ods. 3 zavádza pojem „pravdepodobný zárobok“ a určuje pravidlá jeho zisťovania.

Pravdepodobný zárobok sa zisťuje, ak **zamestnanec v rozhodujúcom období**(*prísľušný kalendárny štvrtrok*)**neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín**. Ak zamestnanec splní aspoň jednu podmienku, zamestnávateľ zisťuje priemerný zárobok.

Pravdepodobný zárobok **sa zistí**

- zo mzdy, ktorú **zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia**(- *pozn. ak nejakú dosiahol*),
- alebo **zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol**(*pozn. ak nedosiahol žiadnu*).

4.20.2.1 Metódy zisťovania pravdepodobného zárobku

V praxi existujú dve metódy zisťovania pravdepodobného zárobku. Zamestnávateľ môže použiť obe metódy, ale mal by zvoliť metódu, ktorá bude v najvyššej možnej miere zodpovedať predpokladanému priemernému zárobku, s cieľom nepoškodiť ani nezvýhodniť zamestnanca.²⁰³

1. metóda: Zisťovanie z dosiahnutej mzdy a odpracovaného času počas časti rozhodujúceho obdobia

Ide o klasický postup, aký sa používa pri priemernom zárobku.

Príklad: Rozhodujúce obdobie je I. štvrtrok roku 2015 (január - marec). Zamestnanec bol však dočasne pracovne neschopný, a preto odpracoval len 15 dní v mesiaci marec a dosiahol mzdu 300,- eur. V časti - marec zamestnanec dosahoval výborné výsledky, a teda zamestnávateľ zamestnancovi priznal odmenu vo výške 200,- eur. V danom prípade však z pomeru 500,- eur/15 dní po 8 hodín ($500/120 = 4,1666$ eura/hodina) sa stane pomer 800,- eur/15 dní ($700/120 = 6,6666$ eura/hodina). Z tohto hľadiska je vhodné zvoliť druhú metódu.

2. metóda: zisťovanie z predpokladanej sumy

Zisťovanie ako pri priemernom zárobku pochopiteľne nemožno použiť, ak zamestnanec v rozhodujúcom období vôbec nepracoval, či už preto, že pracovný pomer ešte nevznikol, alebo preto, že zamestnanec bol napr. dočasne pracovne neschopný, na materskej alebo rodičovskej dovolenke, dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej alebo odborovej funkcie. Túto metódu možno použiť aj v prípade skreslenia v prvom prípade.

V tomto prípade sa zisťuje, akú mzdu by zamestnanec dosiahol, ak by pracoval. Vychádza sa z pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy. Tu je potrebné nahliadať aj na také skutočnosti, že napríklad od 1.1.2015 bude platiť kolektívna zmluva s vyššími tarifami, v IV. kalendárnom štvrtroku teda platila kolektívna zmluva s nižšími tarifami.

Dôležité je teda zistiť, aký by bol fond pracovného času v rozhodujúcom období (kedy by bol pracoval, napr. nočná zmena) a aké plnenia by dosiahol – tarifná mzda, mzdové zvýhodnenia.

Iné (doplnkové) metódy zisťovania pravdepodobného zárobku

V tejto súvislosti odborná literatúra²⁰⁴ poukazuje aj na možnosti zistiť pravdepodobný zárobok inými skutočnosťami - napríklad mzda porovnateľného zamestnanca (vyko-

203 RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M.: Zákoník práce – Komentár. Vydavateľstvo EPOS, 2013, str. 368.

204 RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M.: Zákoník práce – Komentár. Vydavateľstvo EPOS, 2013, str. 370.

náva prácu, ktorá je rovnakou prácou alebo prácou rovnakej hodnoty), alebo ak ani to nie je možné, vychádzať z posledného priemerného zárobku zamestnanca a valorizovať ho (ak je to potrebné) podľa vývoja miezd u ostatných zamestnancov, ktorí vykonávajú rovnakú alebo obdobnú činnosť alebo zvýšiť tento priemerný zárobok podľa nárastov (ak boli) u zamestnávateľa.

Príklad: Zamestnanec odmeňovaný hodinovou mzdou bol na PN od 7.1.2013 do 6.1.2014, 15.1.2014 končí pracovný pomer. Hodinová mzda - 4,69 EUR, 8 - hodinový pracovný čas. Je zaradený do 3.kategórie - má mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce - 0,49/hod.- počíta sa však iba 6 hod. denne a ešte má nárok mesačne na osobné ohodnotenie 25% zo základnej tarify. Okrem toho mu patrí príplatok za vedenie čaty 0,10/hod. V rozhodujúcom období neodpracoval 170 hod. alebo 22 dní.

Rozhodujúce obdobie je v tomto prípade október, november, december 2013 a priemerný zárobok (pravdepodobný zárobok) sa stanovuje k 1.1.2014.

Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, **alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.** Vo väzbe na to, že zamestnanec bol počas celého rozhodujúceho obdobia PN, nedosiahol žiadnu mzdu a musí sa vychádzať zo mzdy, ktorú by bol dostal, ak by pracoval. Tá by sa zistila zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období (viď. § 134 ods. 1 ZP).

V tomto prípade je to:

Rozhodujúce obdobie má 66 pracovných dní (započítavajú sa aj sviatky, ktoré sa považujú za odpracované).

Základná tarifa:	4,69 eura x 8 hodín x 66 dni	= 2476,32 eur
Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce:	0,49 eur x 6 x 66 dni	= 194,04 eur
Príplatok za vedenie čaty:	0,10 eur x 8 x 66 dni	= 52,8 eur
Osobné hodnotenie:	0,25 x [4,69 eura x 8 hodín x 66 dni]	= 619,08 eur

Spolu mzda, ktorá by bola zúčtovaná zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období = **3342,24 eur.**

Obdobie odpracované zamestnancom v rozhodujúcom období: 8 hodín x 66 dní = **528 hodín**

Podiel: 3342,24 eur / 528 hodín = **6,33 eur**

Pravdepodobný hodinový zárobok je 6,33 eur

Rok 2014 mal 261 pracovných dní (vrátane sviatkov, ktoré sa považujú za odpracované). Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť **priemerný mesačný zárobok (t. j. pravdepodobný mesačný zárobok)**, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca.

$261 \text{ dní} \times 8 \text{ hodín} / 12 \text{ mesiacov} = 174 \text{ hodín mesačne v priemere. Resp., vid. iný výpočet vyššie.}$

$6,33 \times 174 \text{ h} = 1101,42 \text{ eur.}$

4.20.2 Pravidlá platné pre zisťovanie pravdepodobného zárobku

V § 134 ods. 10 Zákonníka práce sa stanovuje, že ustanovenia odsekov 1 až 9 (pravidlá v nich vymedzené) platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

4.20.3 Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku

V § 134 ods. 11 Zákonníka práce sa umožňuje, aby sa **podrobnosti zisťovania** priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku **dohodli so zástupcami zamestnancov** (možno ich dohodnúť so zástupcami zamestnancov). Podľa súčasnej právnej úpravy ich nemožno dohodnúť so zamestnancom (v pracovnej zmluve). Ide o dojednanie podrobností zisťovania, nie odchylenie sa od zákona alebo postup v rozpore s ním. Ide napr. o dojednanie spôsobov zaokrúhľovania pri výpočte (vid. napríklad vyššie uvedený príklad s číslom 4,35 alebo 4,3482), spôsob zahrnutia mzdy (odmeny) poskytovanej za viac ako jedno rozhodujúce obdobie do jednotlivých rozhodujúcich období.

4.21 Porovnanie aplikácie ustanovení o mzde - pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Tab. Porovnanie aplikácie ustanovení o mzde - pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

	Pracovný pomer	Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
Minimálna mzda (§ 119 ods. 1)	Áno	Áno (§ 119 ods. 1 cez § 223 ods. 2)
Minimálne mzdové nároky (§ 120)	Áno	Nie je uvedený v § 223 ods. 2 (možno dohodnúť v dohode)
Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas (§ 121)	Áno	Nie - nemožno dohodnúť v dohode - zákaz práce nadčas
Mzdové zvýhodnenie za sviatok (§ 122)	Áno	Nie je uvedený v § 223 ods. 2 (možno dohodnúť v dohode)
Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123)	Áno	Nie je uvedený v § 223 ods. 2 (možno dohodnúť v dohode)
Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124)	Áno	Nie je uvedený v § 223 ods. 2 (možno dohodnúť v dohode)
Mzda pri výkone inej práce (§ 125)	Áno	Nie je uvedený v § 223 ods. 2 (možno dohodnúť v dohode)
Naturálna mzda (§ 127)	Áno	Nie je uvedený v § 223 ods. 2 (možno dohodnúť v dohode)
Mzda v cudzej mene (§ 128)	Áno	Nie je uvedený v § 223 ods. 2 (možno dohodnúť v dohode)
Splatnosť mzdy (§ 129)	Áno	Áno - cez § 223 ods. 2 - primeraná aplikácia § 129
Výplata mzdy (§ 130)	Áno	Áno - cez § 223 ods. 2 - primeraná aplikácia § 130
Zrážky zo mzdy (§ 131 a § 132)	Áno	Áno - cez § 223 ods. 2 - primeraná aplikácia § § 131 a § 132
Normovanie práce (§ 133)	Áno	Nie je uvedený v § 223 ods. 2 (možno dohodnúť v dohode)
Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (§ 134)	Áno	Nie je uvedený v § 223 ods. 2 (možno dohodnúť v dohode)

Zároveň v § 224 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce „Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 je zamestnávateľ povinný najmä ...) poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky; **nároky**

zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru, ...“ V tejto súvislosti možno poznamenať, že dohodnutie takmer celého rozsahu Zákonníka práce na dohody môže svedčiť aj o snahe obísť ustanovenia o pracovnom pomere.

Zoznam použitej literatúry

Odborná literatúra:

- **BARANCOVÁ, H.:** Komentár k Zákonníku práce. 4. vyd., Bratislava: SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra. 2005. 944 s. ISBN 80-89085-48-2.
- **BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.:** Pracovné právo. 4. vydanie, Bratislava: SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra. 2007. 814 s. ISBN 978-80-89085-95-8.
- **BARNARD, C.:** EU EmploymentLaw. 4th edition. OxfordUniversity Press. 2012. 800 s. ISBN 978-0199692927
- **BĚLINA, M. a kol.:** Pracovní právo, 5. Doplněné a podstatněpřepřpracovanévydání, C.H. Beck, Praha, 2012, 599s. ISBN 978-80-7400-405-6
- **BĚLINA, M. a kolektiv:** Zákonník práce. Komentář. Praha: C.H.Beck. 1.vydání. 2008. 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- **GALVAS, M. a kolektiv:** Pracovní právo, Masaryková univerzita, Brno, 2012, 1. vydání, 752s. ISBN 978-80-210-5851-1
- **RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M.:** Zákonník práce – Komentár. Vydavateľstvo EPOS, 2013, 556 s., ISBN: 9788080579883.
- **SLÁDEK, V.:** Pracovní doba v nové zákoníku práce. 1. vydanie. ASPI. 2008. 257 s., ISBN: 978-80-7357-387-4.

Internetové zdroje:

Společná česko-slovenská digitální parlamentní knihovna. Dostupné na: [<http://www.psp.cz/eknih/index.htm>]

- Zasedání Národního shromáždění československého roku 1918. Tisk 234. Zpráva výboru sociálně politického o vládním návrhu na zavedení 8hodinné doby pracovní.
- Zasedání Národního shromáždění československého roku 1918. K číslu tisku 234.
- Dodatek ke zprávě výboru sociálně-politického o 8 hodinné době pracovní.
- Resoluce výboru sociálně-politického k osnově zákona o 8 hodinné době pracovní.
- 11. Schůze Národního shromáždění československého ve čtvrtek, dne 19. prosince 1918

Zdravotné postihnutie. *Bývalá internetová stránka MPSVR SR*, Dostupné na internete [<http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/kontaktne-miesto-prava-osob-so-zdravotnym-postihnutim/zdravotne-postihnutie.html>], 5.6.2015.

INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO

Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda

Autor: JUDr. et. Mgr. Jozef Toman, PhD.
Recenzenti: doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.; JUDr. Marek Švec, PhD.;
JUDr. Simona Schuszteková, PhD.; Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.
Vydavateľ: Friedrich EbertStifung, zastúpenie v SR; Bratislava 2015
Návrh obálky: Jakub Filo
Rok a miesto vydania: Bratislava, 2015
Rozsah publikácie: 24 AH

Vychádza v náklade 300 ks (brožovaná) a v online verzii.

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autora, nemožno ich stotožňovať s postojmi ostatných členov Labour Law Association/ Asociácia pracovného práva alebo jej samotnej.

ISBN 978-80-89149-46-9

Publikácia „Individuálne pracovné právo: Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda“ je určená odbornej i laickej verejnosti so záujmom o problematiku pracovného práva.

Zaoberá sa otázkami inštitútov pracovného času (vrátane maximálneho rozsahu pracovného času, organizácie pracovného času, práce nadčas, konta pracovného času, pružného pracovného času, nočnej práce), dovolenky (vrátane vzniku práva na dovolenku, výmery dovolenky, čerpania dovolenky, náhrady mzdy za dovolenku), prekážok v práci (jednotlivých druhov prekážok v práci na strane zamestnanca a zamestnávateľa, pracovného voľna a ospravedlnenia neprítomnosti v práci) a odmeňovania za prácu (vrátane otázok mzdy, minimálnej mzdy, minimálnych mzdových nárokov, mzdových zvýhodnení, splatnosti mzdy a zrážok zo mzdy a výpočtu priemerného zárobku).

Obsahuje viaceré praktické prípady a úvahy s cieľom napomôcť aplikácií jednotlivých ustanovení Zákonníka práce. Autorský výklad je v texte doplnený o odkazy na odbornú literatúru, judikatúru slovenských a českých súdov, ako aj na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.

ISBN 978-80-89149-46-9



9 788089 149469 >