

## Test Valockým

(4. apríla 2018, SITA)

Andrea Kalavská sa v ministerskej kancelárii nestihla ani ohriať a už ju čaká prvý test, ktorým má šancu presvedčiť zdravotnícku obec, že bude ženou na svojom mieste.

O tom, že Jozef Valocký nemá na čele Národného onkologického ústavu čo robiť, pochybuje azda len sám Valocký a aspoň formálne aj ministerka. Jozef Valocký sa na čelo špičkového zariadenia totiž nemal nikdy dostať.

Pekné výsledky na papieri ešte nerobia dobrého manažéra nemocnice a tá nitrianska si za Valockého pôsobenia vyrobila toľko problémov, že žiadosť o jeho hlavu na podnose dostával vtedajší minister z niekoľkých strán.

Drucker to vyriešil po svojom – keď najhoršia búrka utíchla, Valockého vykopol vyššie. Zrejme v nádeji, že sa pán poslanec bude v čase, keď nesedí v parlamente, len pokojne hojdať v čalúnenom kresle a riadenie NOÚ ponechá na svojich podriadených.

No, nevyšlo to.

Valocký, v presvedčení, že je topmanažér, sa pustil do práce, ktorej výsledkom je exodus pracovníkov. Nič nové pod slnkom, toto urobil aj na svojom predchádzajúcom pôsobisku. Dvakrát.

### Veľký priestor na chyby

Zrejme to najhoršie, čo by teraz mohla Kalavská urobiť, je uspokojiť sa s príslubom, že utekajúcich zamestnancov sa podarí zastaviť. Takéto sľuby totiž nielenže nemožno garantovať, ale pri zmarenej nádeji na odchod riaditeľa môžu vziať nohy na plecía aj ďalší a budeme tam, kde sme boli.

Ministerka tiež koketuje s opakovaním chyby z čias svojho posedu na poste štátnej tajomníčky. Akosi sa nezmiňuje o fakte, že v NOÚ chýba ešte viac sestier ako lekárov. Darmo máte na sále špičkového chirurga, keď nemá pri sebe špičkovú instrumentárku. Zbytočne predpisujete lieky, keď ich nemá pacientom kto podať.

Nechceme Kalavskú obviňovať z prehliadania sestier, kým nepovie posledné slovo. Odpor, ktorý voči jej inštalovaniu do funkcie prejavili sestry, jej mohol byť poučením a sme zvedaví, či si ho aj vzala.

### Hrozivá budúcnosť?

Malo to byť teplé miestečko pre zaslúžilého poslanca Smeru-SD. Akurát tá teplota vystúpila tak vysoko, že je z toho horúce kreslo. Príslušníci Smeru však začínajú byť známi tým, že sa ho držia, aj keď si na ňom popália prsty.

Dúfajme len, že sa nezopakuje Druckerov scenár a po pár týždňoch sa Valocký neocitne opäť vykopnutý vyššie. Napríklad na uvoľnené miesto štátneho tajomníka na ministerstve zdravotníctva.

Pretože ak niečo udalosti z posledných týždňov dokazujú, tak to, že spoločenská situácia sa zmenila a tolerancia občanov voči arogancii moci je na minime.

---

## Platy preťali tisíc eur

[Pravda; 77/2018; 04/04/2018; s.: 1,10; Branislav Toma ; Zaradenie: TITULNÁ STRANA]

V priemysle mzdy narástli takmer o 9 percent, potiahnuť to má aj platy v službách

Branislav Toma

Bratislava

Slovensko aj celý región strednej Európy zažíva silný rast platov. Vďaka ekonomickému rozmachu sa priemerné hrubé platy v domácom priemysle, kde pracuje viac ako pol milióna ľudí, v úvode tohto roka posunuli na 1 052 eur mesačne. A medziročne stúpili až o 8,57 percenta. Ide o najsilnejší rast platov za posledné roky.

Firmy sú v situácii, keď nemajú príliš na výber. Pri nízkej nezamestnanosti a dostatku zákaziek prakticky v celej Európe môžu fabriky udržať výrobu len vďaka tomu, že ľuďom pridajú. Z kľúčového automobilového priemyslu na Slovensku sa rast platov prenáša aj do ďalších odvetví. Polepšiť si tak môžu nielen robotníci, kuchári, pokladníčky, ale napríklad aj pracovníci v administratíve.

"Predpokladáme tento rok rýchlejší rast miezd v priemysle, ktorý najvýraznejšie trpí nedostatkom zamestnancov. Práve ten by však mal so sebou ťahať aj rast platov v ostatných sektoroch vrátane služieb. Odvetvia mimo priemyslu sa totiž musia brániť odchodu zamestnancov do výrobnjej sféry aj zvyšovaním mzdovej úrovne," povedala Jana Mesárová, manažérka personálnej agentúry Wincott People. Priemysel si pravdepodobne celý rok neudrží 8-percentný rast platov, keďže v mnohých firmách sú v januárových mzdách zarátané aj koncoročné odmeny, ale samotní zamestnávateľia považujú za reálny 5-percentný rast platov. Z regionálneho pohľadu preťali vlni podľa Štatistického úradu SR priemerné platy hranicu tisíc eur v dvoch krajoch, a to v Bratislavskom a Trenčianskom. V Prešovskom a Nitrianskom kraji boli zase hrubé mzdy okolo 750 eur. Vo zvyšných štyroch krajoch zarábali ľudia od 800 do 900 eur.

Pokračovanie - s. 10

Dokončenie-s. 1

Otázkou je, či bude súčasný rast platov pokračovať. Akciové trhy vo svete prechádzajú čoraz viac rôznymi otrasmami a špekuluje sa, že o niekoľko rokov môže prísť kríza. Rizikom sú najmä lacné úvery a život ľudí na dlh, s ktorým sa nafukuje aj realitná bublina.

Nateraz s prudším rastom platov môžu tento rok počítať hlavne ľudia pracujúci v nedostatkových profesiách. "Dlhé roky pracujem ako pokladníčka v obchodnom reťazci a až v priebehu minulého roka mi viackrát zdvihli mzdu. Ak by som sa totiž dnes rozhodla odísť, vedenie prevádzky za mňa veľmi ťažko nájde náhradu a navyše nový človek nebude vedieť pracovať tak rýchlo ako ja," povedala pre Pravdu Alena Rybárová zo Žiliny.

Z jednoduchších pozícií sú aktuálne nedostatkoví operátori výroby, kontrolóri kvality, obrábачi kovov a vodiči vysokozdvížnych vozíkov. V tejto situácii sú po dlhých rokoch na

koni zamestnanci. Odbory v žilinskom závode Kia Motors Slovakia si dovolili odmietnuť ponuku na 15-percentné zvýšenie plátov v najbližších troch rokoch. "Náš závod dlhé roky patrí k najúspešnejším v celom koncerne a my chceme pre zamestnancov dohodnúť vyšší rast plátov. Práca je totiž náročná a ľudia si vyššie mzdy tvrdo odpracujú," uviedol šéf odborov v Kia Motors Slovakia Miroslav Chládek. Ten chce s vedením firmy len v tomto roku dohodnúť až o 8,98-percentný rast miezd. "Zároveň chcem o 20 centov zvýšiť príplatok za prácu v noci a v prípade uzatvorenia dohody sa mesačný plat robotníka v najrozšírenejšej tarifnej triede zdvihne o 117 eur v hrubom," dodal Chládek. Žilinská automobilka mala v roku 2016 obrát 5,6 miliardy eur a z tejto sumy dosiahla zisk 214 miliónov eur.

Miera evidovanej nezamestnanosti je na Slovensku aktuálne na úrovni 5,72 percenta a z úradov práce môže do zamestnania nastúpiť 158-tisíc ľudí. Napriek tomu firmy nedokážu ani s pomocou úradov práce obsadiť viac ako 81 tisíc voľných pracovných miest. "Kvalifikovaných ľudí je veľmi málo. Máme veľké ťažkosti s obsadzovaním pozícií kuchárov, pomocných kuchárov a čašníkov. Väčšinou sa mi hlásia ľudia bez kvalifikácie a práve z dôvodu nedostatku pracovnej sily dávam šancu aj im. Doteraz sa mi nakoniec vždy podarilo nájsť nových ľudí, ale sú s tým veľké starosti," povedal majiteľ gastronómického zariadenia v Bánovciach nad Bebravou Ivan Zdychavský. Ďalej je na slovenskom trhu práce už tradične nedostatok odborníkov od zvéračov, elektrikárov až po IT špecialistov. Zároveň v Bratislave majú firmy najväčší záujem o administratívnych pracovníkov.

Napriek súčasným dobrým ekonomickým časom mnoho ľudí stále nepociťuje razantné zvyšovanie miezd. Veľa zamestnancov sa totiž podľa prieskumov bojí ozvať a manažéri sami od seba tiež nezvyknú zdvíhať platy. "Ukázalo sa, že väčšina Slovákov vníma ako efektívnejší spôsob na zlepšenie svojho plátu odchod z práce a nájdenie nového zamestnania, kde si vypýtajú vyšší plat. Až na druhom mieste skončilo platové vyjednávanie so šéfom," povedala Nikola Richterová, PR manažérka pracovného portálu Profesia. Hlavne vo veľkých nadnárodných koncernoch fungujú interné systémy, ktoré zamestnancovi automaticky ponúknu vyšší plat po tom, čo sa rozhodne odísť. No bez pohrozenia odchodom plat zamestnanca rastie oveľa pomalšie.

Z prieskumov vyplýva, že ľudia tiež nevedia počas vyjednávaní o zvyšovaní mzdy voliť správne argumenty. "Veľké množstvo zamestnancov často argumentuje napríklad tým, že sa im zvýšili súkromné náklady na život a práve preto by im mal ich zamestnávateľ zvýšiť plat. Argumenty by však mali byť úplne iné a ísť do platového vyjednávaní s takouto taktikou je rozhodne nevhodné. Ak chce zamestnanec vyšší plat, mal by poukazovať na konkrétne výsledky, znalosti, pracovnú činnosť a podobne," dodala Richterová.

Zároveň v domácej ekonomike stále existujú profesie, pri ktorých firmy ani v časoch rekordne nízkej nezamestnanosti nie sú nútené razantnejšie zvyšovať mzdy. "Ide predovšetkým o ľudí v agrosektore na nekvalifikovaných pozíciách, ktorých nahrádza mechanizácia, podobné je to v lesníctve. Pri vysokoškolsky vzdelaných ľuďoch je zoznam širší. Je prebytok sociálnych pracovníkov, environmentálnych manažérov, manažérov verejnej správy, filozofov či pedagógov. Vo všeobecnosti ide o ľudí, ktorí môžu nájsť uplatnenie v odbore iba vo verejnej sfére, kým tá súkromná po nich negeneruje prakticky žiaden dopyt," priblížila Mesárová.

Ak by som sa dnes rozhodla odísť, vedenie prevádzky za mňa veľmi ťažko nájde náhradu.

Alena Rybárová pokladníčka

---

### **Priemerné dôchodky budú rásť pomalšie ako priemerné platy**

[pravda.sk; 03/04/2018; SITA ; Zaradenie: Spravodajstvo]

[https://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/464595-priemerne-dochodky-budu-rast-pomalsie-ako-priemerne-platy/?utm\\_source=pravda&utm\\_medium=rss&utm\\_campaign=rss](https://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/464595-priemerne-dochodky-budu-rast-pomalsie-ako-priemerne-platy/?utm_source=pravda&utm_medium=rss&utm_campaign=rss)

Podiel priemernej penzie k priemernej mzde na Slovensku do roku 2070 klesne až o desať percentuálnych bodov, hovorí prognóza.

Miera náhrady v dôchodkovom systéme, teda pomer priemerného dôchodku k priemernej mzde na Slovensku, podľa pripravovanej správy o starnutí populácie do roku 2070 klesne takmer o 10 percentuálnych bodov. Uvádza sa to v Národnom programe reforiem, ktorý rezort financií predložil do pripomienkového konania. Preto je podľa materiálu potrebné zaviesť opatrenia na zvýšenie efektívnosti v dôchodkovom sporení.

"Všetky tieto opatrenia môžu prispieť k vyšším dôchodkom sporiteľov v budúcnosti a teda aj menšej odkázanosti na štátny prvý pilier, ktorý je ešte stále výrazne ovplyvnený starnutím populácie," konštatuje sa v reformnom programe.

Každé opatrenie, ktoré zvýši mieru náhrady zo súkromných úspor, podľa rezortu financií dokáže kompenzovať nižšiu mieru náhrady budúcich generácií dôchodcov. Môže ísť pritom o zavedenie indexového fondu v treťom dôchodkovom pilieri, zvýšenie atraktívnosti dobrovoľného dôchodkového sporenia prostredníctvom mixu politík, vrátane posilnenia konkurencie, či umožnenie zamestnávateľom posilať dobrovoľné príspevky na dôchodkové sporenie aj do druhého piliera.

"V roku 2018 bude pripravená analýza, ktorá navrhne konkrétny mix opatrení a tie budú implementované v roku 2019," píše sa v programe reforiem. Podľa revízie výdavkov na politiky trhu práce a sociálne politiky, ktorú schválila vláda vlni v októbri, by súčasťou týchto opatrení mohlo byť povinné zosúladenie investičnej stratégie aktuálnych sporiteľov s časovým horizontom ich sporenia, či úprava odmien sprostredkovateľom, ktorá by výraznejšie motivovala sprostredkovateľov poskytovať klientom druhého a tretieho piliera presnejšie a adekvátnejšie odporúčania.

Mala by sa tiež zlepšiť informovanosť klientov druhého a tretieho piliera o výnosoch, výnosoch v iných fondoch, rozložení úspor vo fondoch a porovnaní so zahraničnými fondmi. Riešením by tiež podľa materiálu mala byť zmena prerozdelenia poplatkov pre správcov dôchodkových účtov s presunom k vyššiemu podielu poplatkov naviazaných na výkon jednotlivých fondov.

---

### **Odstupné je už za dva roky práce**

[Korzár; 77/2018; 04/04/2018; s.: 6; Diana Schniererová ; Zaradenie: Zákonník práce]

Odstupné sa vypláca vo výnimočných prípadoch. Štedrý zamestnávateľ môže zaplatiť aj viac, ako stanovuje Zákonník práce. Zákon umožňuje súbeh výpovednej lehoty a odstupného

Výpoveď alebo dohoda? Pracovný pomer vo firme sa dá ukončiť viacerými spôsobmi. Nárok

na vyplatenie odstupného má však zamestnanec len v obmedzenom množstve prípadov. V zásade platí, že dohoda o skončení pracovného pomeru je výhodnejšia: na rozdiel od výpovede priznáva odstupné vo väčšej výške a priznáva ho aj tým, ktorí vo firme odpracovali kratší čas. Na dohodu však aj v pracovnoprávných vzťahoch treba vždy dvoch. Na odstupné majú zamestnanci nárok v zásade v troch prípadoch: firma sa ruší alebo sa sťahuje na iné miesto, kde zamestnanec nechce dochádzať. Druhý dôvod je organizačný – zamestnanec sa stáva nadbytočným, pretože podnik modernizuje technické vybavenie alebo znižuje stavy. Tretí prípad je, keď zamestnanec nemôže vykonávať prácu zo zdravotných dôvodov. Zmena majiteľa či názvu firmy nárok na odstupné nezakladá. "Čo sa týka výšky odstupného, Zákonník práce definuje len minimálnu výšku, nie maximálnu," vysvetľuje advokát Milan Ficek z advokátskej kancelárie Ficek & Ficeková. Štedrý zamestnávateľ teda môže určiť aj vyššie odstupné, napríklad v kolektívnej zmluve. Ak sa v spomínaných prípadoch končí pracovný pomer výpoveďou, skrátka prídu tí, ktorí pre firmu pracovali menej ako dva roky. Zamestnanci s dlhšou pracovnou históriou majú nárok na jeden až štyri priemerné mesačné zárobky – podľa dĺžky odrobených rokov (pozri tabuľku). V prípade dohody však patrí mesačné odstupné aj zamestnancom, ktorí pre firmu odpracovali aj kratší čas ako dva roky. Všetci ostatní dostanú o jeden plat vyššie odstupné ako pri výpovedi.

#### Desaťmesačné odstupné

Najmenej desaťmesačné odstupné môže dostať zamestnanec, ktorý musí s prácou skončiť pre pracovný úraz alebo ochorenie súvisiace s prácou. Nesmie však ísť o pracovný úraz, ktorý sa mu stal pod vplyvom alkoholu alebo návykových látok alebo ak si úraz zavinil sám nedodržaním právnych či bezpečnostných predpisov. Jedna z posledných noviel Zákonníka práce umožňuje súbeh výpovednej lehoty a odstupného. "Zamestnanec pracuje počas výpovednej lehoty a napriek tomu má ešte nárok na odstupné," spresnil Ficek. Aj tu zákon presne určuje nárok na výšku odstupného a dĺžku tejto výpovednej lehoty podľa dĺžky trvania pracovného pomeru. Pre zamestnanca je to výhodná alternatíva. Ak vo firme napríklad odpracoval od piatich do desiatich rokov, bude vo výpovednej lehote pracovať tri mesiace a dostane dvojmesačné odstupné. Má teda zaručený päťmesačný príjem. Pri odchode z firmy dohodou by ten istý zamestnanec dostal len trojmesačné odstupné. Pri skončení pomeru dohodou výpovedná lehota nie je možná. "Pracovný pomer sa končí ku dňu uvedenému v dohode o skončení pracovného pomeru," dodal Ficek.

#### Do dôchodku jeden plat navyše

Zákonník práce myslí aj na ľudí, ktorí dosiahnu dôchodkový vek a rozhodnú sa ukončiť svoju pracovnú kariéru, rovnako na tých, ktorí odchádzajú do invalidného dôchodku. Výška odchodného je jeden priemerný mesačný plat. Zákon ani tu nebráni zamestnávateľovi, aby bol aj štedrejší. O vyplatenie odchodného žiadať netreba. "Povinnosť vyplatiť odchodné vyplýva zamestnávateľovi pri skončení pracovného pomeru za splnenia ďalších podmienok priamo zo Zákonníka práce," uzavrel Ficek. Priestor na prípadné špekulácie zákon nedáva: odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa. Ak sa znovu zamestná, viac ho nedostane. Diana Schniererová © SME

Na otázky o odstupnom a odchodnom odpovedá advokát MILAN FICEK z advokátskej kancelárie Ficek & Ficeková

Vo firme pracujem 12 rokov. Pred piatimi rokmi spoločnosť zmenila majiteľa aj názov, jej

zameranie a moja pracovná náplň sa nezmenili. Z organizačných dôvodov sa však teraz moje miesto ruší a zamestnávateľ mi ponúka ukončenie pracovného pomeru dohodou. Aké odstupné by som mala dostať, dvojmesačné alebo trojmesačné?

Zmena majiteľa spoločnosti alebo zmena názvu nespôsobujú zmenu subjektu – zamestnávateľa ako takého. Ak sa z dôvodu organizačných zmien stane zamestnanec nadbytočný, zamestnávateľ má dve možnosti. Buď s ním môže za splnenia ďalších Zákonníkom práce stanovených podmienok jednostranne ukončiť pracovný pomer výpoveďou alebo mu navrhnúť skončenie pracovného pomeru dohodou. V prípade skončenia pracovného pomeru dohodou patrí zamestnancovi pri pracovnom pomere v dĺžke 12 rokov odstupné najmenej vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku. Súčasťou dohody o skončení pracovného pomeru by bola aj dohoda na dni, ku ktorému sa pracovný pomer skončí. V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou by mal zamestnanec nárok na odstupné vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ale bol by ešte zamestnaný počas celej výpovednej lehoty, ktorá bude tri mesiace.

Zamestnanec bol dlhodobo práceneschopný a pre svoj zdravotný stav už nemôže vykonávať doterajšiu prácu, ktorú robil u daného zamestnávateľa 13 rokov. Ako má postupovať? Dostane odstupné (a v akej výške), aj keď prinesie zamestnávateľovi výpoveď?

V prípade, že dáva zamestnanec výpoveď pracovného pomeru zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na dôvod, pre ktorý tak robí, nárok na odstupné nemá. Skutočnosť, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je totiž dôvodom na to, aby zamestnávateľ preradil zamestnanca na inú prácu. Ak sú splnené aj ďalšie podmienky stanovené Zákonníkom práce, zamestnávateľ môže z uvedeného dôvodu dať zamestnancovi aj výpoveď. V takom prípade má zamestnanec nárok na odstupné pri uvedenej dĺžke trvania pracovného pomeru najmenej vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku a výpovedná lehota je najmenej tri mesiace. Nárok zamestnanca na odstupné teda môže vzniknúť zamestnancovi aj v prípade, ak so zamestnancom skončí pracovný pomer zamestnávateľ výpoveďou, ale za predpokladu, že výpoveď je daná zamestnancovi z dôvodu organizačných zmien, zrušenia zamestnávateľa alebo z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Ak zamestnanec navrhne z uvedeného dôvodu zamestnávateľovi skončenie pracovného pomeru dohodou a zamestnávateľ tento návrh akceptuje, má zamestnanec pri uvedenej dĺžke trvania pracovného pomeru nárok na odstupné najmenej vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku. Pracovný pomer skončí v takomto prípade k dohodnutému dňu uvedenému v dohode o skončení pracovného pomeru.

Ako sa brániť, ak mi zamestnávateľ odmietne vyplatiť odchodné pri odchode do starobného dôchodku? Na akú inštitúciu sa treba obrátiť?

Ak zamestnanec splnil Zákonníkom práce stanovené podmienky, za ktorých vzniká nárok na odchodné a zamestnávateľ mu pri skončení pracovného pomeru toto odchodné napriek vzniku nároku nevyplatil, musí sa zamestnanec domáhať svojho nároku súdnou cestou, a to podaním žaloby o zaplatenie sumy vo výške odchodného na príslušnom súde s právomocou riešiť pracovnoprávne spory. (dsch) © SME

---

**Na dovolenke sa zarábať nedá****[Korzár; 77/2018; 04/04/2018; s.: 3; Diana Schniererová ; Zaradenie: Zákonník práce]**

O dovolenke môže rozhodovať len zamestnávateľ. V praxi ide zvyčajne o dohodu

Šetríte dovolenkou s vidinou, že si ju neskôr dáte od firmy preplatiť? Môžete sa prepočítať. Ak si ju nevyčerpáte ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, pridete o voľné dni aj o peniaze. "Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy," upozornil advokát Milan Ficek z advokátskej kancelárie Ficek & Ficeková. Jediná výnimka je, ak si zamestnanec dovolenku nemohol vyčerpať, pretože sa jeho pracovný pomer vo firme končí. "Speňažiť" sa teoreticky dá maximálne jeden týždeň "prepadnutej" dovolenky z minulého roka, a to v prípade, že má zamestnanec nárok na päť týždňov, ktoré si nevyčerpal ani do konca nasledujúceho roka. Aj takáto možnosť je však málo pravdepodobná. Pánom nad dovolenkou zamestnanca je zamestnávateľ, ktorý sa bude snažiť tejto situácii vyhnúť. "Právo určiť čerpanie dovolenky prináleží výlučne zamestnávateľovi," zdôraznil Ficek.

Voľno má v rukách zamestnávateľ

Kým ešte pár rokov dozadu mohol rozhodovať o polovici vašej dovolenky, dnes ju má pod palcom celú. "Zamestnanec môže zamestnávateľovi len navrhnúť, kedy a koľko dní dovolenky mu má určiť na čerpanie. Je výlučne na zamestnávateľovi, či na tento návrh pristúpi, alebo nie," spresnil Ficek. O termíne vašej dovolenky by vás mal informovať aspoň 14 dní dopredu. Termín dovolenky a jej rozsah je obvyčajne na vzájomnej dohode oboch strán. V praxi to vyzerá tak, že zamestnanec požiada o voľno v konkrétnom termíne a šéf mu ju schváli alebo neschváli. Ak vám dovolenku podpísať odmietne, rozčuľovať sa je zbytočné, má na to zákonné právo. Obchádzať sa ho neoplatí – svojvoľné voľno je porušením pracovnej disciplíny, za čo môžete dostať od firmy aj výpoveď. Koľko dovolenky si môže zamestnanec preniesť do nasledujúceho roka, zákon neurčuje. Platí však, že ak máte ešte vlnajúcu dovolenku a firma vám do polovice roka, čiže do 30. júna neurčí, respektíve neumožní ju čerpať, výber jej termínu ostane na vás. Že si ju chce zamestnanec čerpať, musí v tomto prípade oznámiť mesiac dopredu.

Hranica je 33 rokov

Zákonník práce priznáva zamestnancom najmenej štyri týždne dovolenky. Tí, ktorí prekročili vekovú hranicu 33 rokov, majú nárok na päť týždňov dovolenky. Niektoré väčšie firmy v rámci aktuálne prebiehajúceho boja o pracovnú silu ponúkajú často aj päť dní dovolenky navyše, v závislosti od odpracovaných rokov. Nárok na dovolenku vzniká po 60 odpracovaných dňoch vo firme s tým, že za každý mesiac máte nárok na 1/12 základnej výmery dovolenky. S dovolenkou sa však dá rozumne šetriť. Nemusíte si vypisovať dovolenkový lístok zakaždým, keď napríklad potrebujete navštíviť lekára – špecialistu, ísť s dieťaťom na preventívnu prehliadku alebo keď napríklad sprevádzate iného príbuzného k lekárovi. Nezáleží na tom, či je to pre úraz, alebo ide o naplánované vyšetrenie. V oboch prípadoch má zamestnanec nárok na sedem kalendárnych dní pracovného voľna s náhradou mzdy. Zákonník práce myslí aj na také udalosti, ako sú svadba alebo úmrtie v rodine. Platené voľno by ste mali dostať aj na rekondičný pobyt v kúpeľoch a na darovanie krvi. Ak popri práci študujete, môže vás zamestnávateľ uvoľniť na vyučovanie, prípravu na skúšky aj skúšky samotné. Dĺžku pracovného voľna presne stanovuje Zákonník práce.

## Krátenie dovolenky

Pozor, o voľné dni môžete aj prísť. Ak vymeškáte sto dní v práci, prichádzate o jednu dvanástinu voľna a o ďalšiu dvanástinu za každých 21 ďalších vymeškaných dní. A to aj vtedy, ak ste dlhodobo práceneschopný. Záleží však na rozhodnutí zamestnávateľa, či tak urobí. "Je to len jeho právo, ktoré môže, ale aj nemusí využiť," spresnil Ficek. Ak ste na PN pre pracovný úraz alebo chorobu z povolania, dovolenku vám firma skrátit' nesmie. Na dovolenku môže zamestnávateľ siahnuť aj v prípade absencie, teda za neospravedlnené vymeškanie zmeny. Za každý pracovný deň môžete prísť o jeden až dva dni dovolenky. Diana Schniererová © SME

Na otázky o dovolenke a jej čerpaní odpovedá advokát MILAN FICEK z advokátskej kancelárie Ficek & Ficeková

Dovolenku k moru som si s predstihom naplánoval a zamestnávateľ mi jej termín schválil. Pred odchodom mi však dovolenku zrušil s tým, že ma v danom čase potrebuje v práci. Mám nárok na to, aby mi zamestnávateľ preplatil náklady na zájazd a v akej výške?

Zamestnávateľ je oprávnený zmeniť čas určenia čerpania dovolenky zamestnancovi, a to najmä s prihliadnutím na to, že počas daného kalendárneho roka sa môžu vyskytnúť rôzne situácie, s ktorými sa pri zostavovaní plánu dovolení nepočítalo. Ak však toto svoje oprávnenie využije, je povinný mu tieto náklady nahradiť. Maximálnu hranicu nákladov Zákonník práce neustanovuje. Rovnaké pravidlo platí, ak zamestnávateľ zamestnanca odvolá z dovolenky. Samozrejme, zamestnávateľ by mal pri každom svojom rozhodovaní dbať aj na oprávnené záujmy zamestnanca a nemal by toto svoje oprávnenie zneužívať.

Chcem podniknúť dvojmesačný pobyt v zahraničí, dovolenky, samozrejme, toľko zo zákona nemám. Za akých podmienok si viem u zamestnávateľa vybrať neplatené voľno?

Právny nárok na neplatené voľno, ktoré chce zamestnanec využiť na dvojmesačný výlet v zahraničí, nijakým spôsobom nesúvisiaci so zamestnaním, neexistuje. Zamestnávateľ ho však zamestnancovi dať môže. Zákonník práce výslovne umožňuje zamestnávateľovi poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy. Taktiež mu môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje. Závisí teda výlučne od zamestnávateľa, či žiadosti zamestnanca vyhovie alebo nevyhovie.

Nastupujem do práce po materskej a rodičovskej dovolenke (materská šesť mesiacov, rodičovská 2,5 roka). Na koľko dní dovolenky mám nárok? Musím si ju vyčerpať ešte pred nástupom do práce, resp. ako dlho si môžem túto dovolenku prenášať, ak si ju chcem šetriť pre prípad, že mi ochorie malé dieťa a budem s ním potrebovať byť doma?

Je vhodné, aby zamestnávateľ určil čerpanie tejto dovolenky zamestnancovi čo najskôr po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky, najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Zákonník práce neustanovuje, že by to malo byť bezprostredne po jej skončení. Môžeme uviesť zjednodušený ilustračný príklad: Zamestnankyňa mladšia ako 33 rokov má nárok na štyri týždne dovolenky. Ani časť tejto dovolenky nevyčerpala v roku 2015 pred odchodom na materskú dovolenku, na ktorú nastúpila 8. mája. Ak ide o neosamelú ženu, ktorej sa narodilo jedno dieťa, materská trvala do 31. decembra 2015. Za rok 2015 jej vznikol



nárok na dovolenku vo výmere štyroch týždňov. V rokoch 2016 a 2017 zamestnankyňa čerpala rodičovskú dovolenku, za tieto roky nemá nárok na žiadnu dovolenku. Do práce nastúpi 1. júla 2018. V roku 2018 bude vykonávať u zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, takže jej vznikne nárok na dovolenku za kalendárny rok – štyri týždne. Túto dovolenku jej zamestnávateľ môže krátiť, a to tak, že za prvých sto zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu. Po návrate do práce jej ostala dovolenka z času pred nástupom na materskú a rodičovskú dovolenku. Na záver tejto otázky je nutné zdôrazniť, že účelom dovolenky podľa Zákonníka práce je regenerácia a oddych zamestnanca a nie je určená na to, aby sa počas nej zamestnanec staral o choré dieťa. Napriek tomu, že prax je najmä z ekonomických dôvodov iná, na starostlivosť o dieťa v čase choroby sú určené iné pracovnoprávne inštitúty. (dsch) © SME

---

### **S výpoveďou netreba špekulovať**

**[Korzár; 77/2018; 04/04/2018; s.: 4; Diana Schniererová ; Zaradenie: Zákonník práce]**

Zamestnanec pri odchode výpoveď zdôvodňovať nemusí, zato firma áno

Dostali ste pracovnú ponuku, aká sa neodmieta. Má to však háčik. Nový zamestnávateľ vás potrebuje čím skôr, najlepšie hneď. Ako sa rozlúčiť s pôvodným zamestnávateľom čo najrýchlejšie? Jediná cesta, ako sa z pracovného pomeru vyviazať "zo dňa na deň", respektíve v priebehu krátkeho času, je dohodnúť sa. "Najjednoduchším spôsobom by bolo skončenie pracovného pomeru dohodou so zamestnávateľom," spresnila Veronika Michalíková z advokátskej kancelárie AKMV. Pracovný pomer sa tak skončí v deň, ktorý si zamestnanec a zamestnávateľ stanovia v dohode o skončení pracovného pomeru. V súčasnej situácii nedostatku pracovnej sily je však dosť pravdepodobné, že firma zamestnanca "nepustí" okamžite.

Špekulácie môžu vyjsť drahó

Na veľké špekulácie Zákonník práce priestor nedáva. Ak by ste plánovali, že jednoducho prestanete chodiť do práce a firma s vami rozviaže pracovný pomer, môžete sa prepočítať. "Ak zamestnanec nezotrvá u zamestnávateľa až do uplynutia výpovednej lehoty, má zamestnávateľ právo na peňažnú náhradu," upozornila Michalíková. Takáto náhrada však musí byť písomne stanovená v pracovnej zmluve. "Maximálna výška takejto náhrady predstavuje sumu, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej lehoty," dodala advokátka. Okrem toho môže zamestnávateľ súdnou cestou vymáhať od bývalého zamestnanca škodu, ktorú firma utrdí napríklad tým, že bude musieť zaplatiť iného človeka na jeho miesto. Druhý problém je formálny – bez riadneho ukončenia pracovného pomeru nedostanete výstupný list, ktorý od vás nový zamestnávateľ bude potrebovať.

Výpovedná lehota najmenej mesiac

Ak sa nepodarí dohodnúť na odchode, zamestnancovi neostáva iné, ako podať výpoveď. Musí však počítať s tým, že skôr ako o mesiac alebo dva do novej práce nenastúpi. "Pracovný pomer potom skončí uplynutím výpovednej lehoty," spresnila Michalíková. A tá je pri výpovedi zo strany zamestnanca najmenej jeden mesiac. Ale pozor, ak v deň doručenia výpovede pracoval v podniku najmenej rok, výpovedná lehota bude dlhšia – minimálne dva

mesiac. Ak sa pre zmenu zamestnania rozhodnete napríklad v polovici mesiaca, počítajte s tým, že výpovedná lehota začne plynúť od prvého dňa nasledujúceho mesiaca. To môže váš rozchod s firmou tiež o pár týždňov predĺžiť. Výpoveď musí byť v písomnej forme a musí byť zamestnávateľovi doručená. Dôvody zamestnanec uvádzať nemusí.

Okamžite znamená o mesiac

Zákonník práce pozná aj okamžité ukončenie pracovného pomeru. Na tento postup musí byť vážny dôvod na strane zamestnávateľa. Takým dôvodom je napríklad, že zamestnancovi dlhuje peniaze – ak mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Druhá podmienka je, že ich nevyplatil do 15 dní od ich splatnosti. Jednoduchšia je situácia zamestnanca, ktorý je ešte v skúšobnej lehote. Tomu stačí oznámiť výpoveď tri dni pred termínom, keď chce v práci skončiť. Dôvod, pre ktorý opúšťate zamestnanie, pri výpovedi špecifikovať netreba. Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu, uviesť ho však vôbec nemusí. Naopak, ak by výpoveď dával zamestnávateľ, musí to zdôvodniť, a to niektorým z dôvodov, ktoré presne vymenúva Zákonník práce. "Inak by bola neplatná," spresnila Michalíková. Dôvod výpovede už firma nemôže dodatočne meniť. Diana Schniererová © SME

Na otázky o podávaní výpovede odpovedá VERONIKA MICHALÍKOVÁ z advokátskej kancelárie AKMV

Zamestnanec odchádza z firmy na dohodu v polovici roka. Ako je to s čerpaním dovolenky, ak si z dovolenky v danom roku ešte nevyčerpal ani jeden deň? Musí si vyčerpať alikvótnu časť dovolenky alebo môže požiadať o jej preplatenie? Za akých podmienok je zamestnávateľ povinný preplatiť dovolenku?

Vo všeobecnosti podľa Zákonníka práce platí, že čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Malo by sa prihliadať na úlohy zamestnávateľa, ako aj na oprávnené záujmy zamestnanca. Ak si zamestnanec dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru, je mu zamestnávateľ povinný vyplatiť náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. V prípade, že sa má pracovný pomer zamestnanca skončiť – plynie výpovedná lehota alebo sa blíži termín dohodnutý ako deň skončenia pracovného pomeru dohodnutý v dohode o skončení pracovného pomeru môže zamestnávateľ zamestnancovi uložiť čerpanie dovolenky tak, aby si ju vyčerpal do skončenia pracovného pomeru. Ak ale zamestnávateľ zamestnancovi čerpanie dovolenky neuloží alebo čerpanie dovolenky nie je možné kvôli prekážke na strane zamestnanca, vzniká zamestnávateľovi povinnosť vyplatiť zamestnancovi za nevyčerpanú dovolenku náhradu mzdy.

Pre nespokojnosť v práci som podal výpoveď. Počas výpovednej lehoty som si to však s odchodom rozmyslel. Musí zamestnávateľ akceptovať zmenu môjho rozhodnutia?

Ak už výpoveď bola doručená druhému účastníkovi, je možné ju odvolať iba s jeho súhlasom. Pre odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním Zákonník práce predpisuje písomnú formu. Nedodržanie písomnej formy v tomto prípade nie je sankcionované neplatnosťou, ale môže spôsobiť dôkaznú núdzu v prípadnom súdnom konaní.

Mamička by sa mala vrátiť do zamestnania po rodičovskej dovolenke. Práca v pôvodnom zamestnaní jej však vzhľadom na nové povinnosti nevyhovuje. Aký je pre ňu najvýhodnejší spôsob ukončenia pracovného pomeru? Má nárok na odstupné? Je rozumné prísť za nadriadeným rovno s výpoveďou?

Či je rozumné rovno podať výpoveď, je na zvážení každého zamestnanca vzhľadom na konkrétne okolnosti. Riešením by mohlo byť aj preloženie na inú pracovnú pozíciu, zmena pracovného času, práca na skrátený úväzok alebo napríklad domáca práca, ak by došlo k dohode so zamestnávateľom. Ak sa zamestnanec rozhodne pre odchod, do úvahy prichádza skončenie pracovného pomeru dohodou, ak s tým bude zamestnávateľ súhlasiť, alebo výpoveďou. Pre výpoveď zo strany zamestnanca v takomto prípade nie sú právne relevantné dôvody podania výpovede, výpoveď môže byť podaná aj bez udania dôvodu. Výpoveď podaná zamestnancom preto, že zamestnancovi prestala vyhovovať pracovná pozícia, nezakladá nárok na odstupné podľa Zákonníka práce. Zamestnávateľ a zamestnanec si však mohli poskytnutie odstupného v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve dohodnúť aj nad rámec ustanovení Zákonníka práce.

Mám výbornú pracovnú ponuku, preto dávam v práci výpoveď a chcem odísť čo najskôr. Existuje spôsob, ako si "poistiť" nové pracovné miesto, aby sa mi nestalo, že v pôvodnej práci dám výpoveď, ale budúci zamestnávateľ si to so mnou rozmyslí?

Pracovný pomer vzniká dňom dohodnutým ako deň nástupu do práce v pracovnej zmluve. Zamestnanec môže napríklad dnes podpísať pracovnú zmluvu s neskorším dňom nástupu do práce. Ak zamestnanec v takto dohodnutý deň nenastúpi do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci, alebo o tejto prekážke do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa, môže zamestnávateľ od pracovnej zmluvy odstúpiť. Pokiaľ aj zamestnanec riadne nastúpi do práce, má zamestnávateľ možnosť skončenia pracovného pomeru napríklad aj v skúšobnej lehote, a to z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez uvedenia dôvodu. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej lehote je potrebné oznámiť aspoň tri dni pred dňom skončenia pracovného pomeru. (dsch) © SME

---

### **Bonusový plat nedostane každý**

**[Korzár; 77/2018; 04/04/2018; s.: 2; Diana Schniererová ; Zaradenie: Zákonník práce]**

Nové a zvýšené príplatky za prácu začnú platiť od mája. O rok sa opäť zvýšia

Tešiť sa na trinásty či štrnásty plat je predčasné. Parlament ho síce minulý týždeň schválil spolu s vyššími príplatkami za nočné či víkendové zmeny, nedostane ho však každý.

Trinásty plat Zákonník práce vyplácať neprikazuje. Jeho výplata bude na dobrovoľnosti firiem. Hoci majú byť bonusové platy čiastočne oslobodené od daní a odvodov, prekážkou môže byť ich výška. Spodná hranica musí zodpovedať priemernému mesačnému zárobku zamestnanca za posledného pol roka. "To veľká časť firiem nesplní," myslí si manažérka personálnej agentúry Wincott People Jana Mesárová. Väčšina spoločností totiž podľa nej vypláca v lete alebo na konci roka odmeny v nižšej sume. Nárok na trinásty plat – oslobodený do výšky 500 eur od daní a odvodov – budú mať len zamestnanci, ktorí vo firme odpracovali najmenej dva roky. Naň nadväzujúci 14. plat, ktorý by sa mal vyplácať k decembrovej výplate, môžu dostať zamestnanci až po štyroch rokoch práce pre firmu.

## Príplatky budú vyššie

Takmer všetky nové alebo zvýšené príplatky sa budú zvyšovať vo dvoch fázach. Prvé zvýšenie príde v májovej výplate, ďalšie o rok nato. V parlamente napokon prešla verzia, podľa ktorej sa príplatky dotknú nielen zamestnancov v súkromných firmách, ale i v štátnej a vo verejnej službe. Úplne nové sú príplatky za prácu v sobotu a v nedeľu. Hoci ich doteraz zákon neprikazoval, mnohé firmy ich vyplácali na základe kolektívnej zmluvy. Za sobotu bude po novom najmenší povinný príplatok 5,50 eura, za nedeľu 11 eur. Od mája 2019 sa zvýšia na minimálne 11 eur (za sobotu) a 22 eur (za nedeľu). O pár eur sa zvýšia aj príplatky za prácu v noci. Prevádzky, kde sa pracuje hlavne v noci, budú mať výnimku. Ak príde zamestnanec do práce vo sviatok, prílepsi si najviac. Príplatok bude predstavovať sto percent priemerného hodinového zárobku, doteraz bol vo výške 50 percent. Ak pri plate 800 eur zamestnanec doteraz za sviatok inkasoval príplatok 20 eur, po novom to bude 40 eur.

## Nadčasy sa nemenia

Príplatok môže zamestnanec získať podľa Zákonníka práce aj za prácu nadčas. Tieto príplatky sa nemenia – ostávajú vo výške 25 percent priemerného hodinového zárobku, pri rizikových prácach 35 percent. "V kolektívnej zmluve je možné dohodnúť si aj vyššie percentuálne mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Je to vec dohody zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov," vysvetlila právnička Monika Kiklicová. Pracovať nadčas vám môže zamestnávateľ nariadiť. Zákonník práce obmedzuje rozsah takejto práce. Malo by ísť v priemere najviac o osem hodín týždenne, najviac štyri mesiace po sebe. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancami aj dlhšie, najviac však 12 mesiacov. Zamestnancovi však musí ostať aj čas na oddych. "Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa však nesmie skratiť na menej ako osem hodín," upozornila Kiklicová. Za rok môžete mať nariadených nanajviš 150 hodín nadčasov, v prípade zdravotníckych zamestnancov to môže byť ešte o sto hodín viac. "Sú aj kategórie zamestnancov, ktorým nariadiť prácu nadčas zamestnávateľ nemôže," upozornila právnička. Patria sem zamestnanci, ktorí vykonávajú rizikové práce, zamestnanci vykonávajúci zdravotnícke povolanie nad 50 rokov, tehotné ženy, rodičia trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, prípadne osamelý rodič s dieťaťom do 15 rokov. Diana Schniererová © SME

Na otázky o zmene pracovného času počas roka i príplatkoch pri zmenovej práci odpovedá právnička MONIKA KIKLICOVÁ

Zamestnankyňa sa vracia do práce po rodičovskej dovolenke. Kvôli rodičovským povinnostiam požiada zamestnávateľa o skrátený pracovný úväzok. Musí jej zamestnávateľ vyjsť v ústrety? Bude mať nárok na zamestnanecké benefity rovnako ako jej kolegovia, napríklad nárok na stravné lístky?

Áno. Ak sa zamestnankyňa s dieťaťom do 15 rokov vracia do práce a požiada zamestnávateľa o kratší pracovný čas, alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, je zamestnávateľ povinný takejto jej žiadosti vyhovieť, ak mu v tom nebránia vážne prevádzkové dôvody. Čo sú to vážne prevádzkové dôvody, zákon nedefinuje. U každého zamestnávateľa je to iný dôvod. Takýto zamestnanec má rovnaké práva a povinnosti ako ten, čo pracuje na plný úväzok. Ale v pomere, v akom má skrátený pracovný čas, sa mu kráti i všetko ostatné – výška mzdy/platu, počet dní dovolenky, čas, počas ktorého je zamestnanec na

vyšetrení alebo ošetrovaní v zdravotníckom zariadení a podobne. Nárok na stravný lístok má iba taký zamestnanec, ktorý odpracuje v rámci pracovnej zmeny viac ako štyri hodiny. Ak je zamestnanec v pracovnom pomere na polovičný pracovný čas, neodpracuje viac ako štyri hodiny denne, tak nemá nárok na poskytnutie stravných lístkov. Ak by mal kratší pracovný čas v trvaní napríklad 0,7 úväzku, čiže by robil 6 hodín denne, dostane i stravné lístky. Kratší pracovný čas môže byť dohodnutý napríklad aj tak, že zamestnanec odpracuje iba tri dni v týždni riadne po 7,5 hodiny a zvyšné dva dni zostane doma. Za tri odpracované dni bude mať nárok na stravné lístky, za zvyšné dva dni nie.

Pracovník na zmeny nastúpi na nočnú zmenu v deň štátneho sviatku o 22.00 hod. Má nárok na príplatok za sviatok aj za nočnú prácu a v akom rozsahu – za celú zmenu, alebo len za dve hodiny, ktoré odpracoval v deň, ktorý je štátnym sviatkom? Ako je to v prípade, keď nastúpi na nočnú zmenu v bežný deň, ale ukončí ju ráno v deň, ktorý je štátnym sviatkom má nárok na nočný príplatok aj na príplatok za sviatok?

Podľa zákona zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 percent minimálnej mzdy za hodinu. Koľko hodín nočnej práce zamestnanec odpracuje, za toľko hodín má nárok na mzdové zvýhodnenie. Keďže nočná práca je vykonávaná od 22.00 hod. do 06.00 hod. a zamestnanec nastúpil na nočnú zmenu o 22.00 hod. a ukončí ju o 6.00 hod., dostane za odpracovaných 7,5 hod. popri dosiahnutej mzde aj mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu. A keďže nastúpil do nočnej zmeny v deň štátneho sviatku, dostane aj mzdové zvýhodnenie najmenej 50 percent jeho priemerného zárobku za celú odpracovanú zmenu, aj keď neodpracoval celý štátny sviatok. Ak zamestnanec nastúpi na nočnú zmenu v bežný deň, ale ukončí ju ráno v deň, ktorý je štátnym sviatkom, má nárok na mzdové zvýhodnenie za každú hodinu odpracovanej nočnej práce, avšak mzdové zvýhodnenie za prácu v deň pracovného pokoja, čo je i sviatok, mu neprináleží. Zákonník práce uvádza, že na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja aj sviatok hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena.

Obchody maloobchodnej siete sú podľa zákona počas vybraných sviatkov zatvorené pre zákaz predaja vo sviatok. Môže zamestnávateľ naplánovať na takýto deň, napríklad na sviatok Troch kráľov inventúru v obchode a žiadať od zamestnancov, aby nastúpili do práce?

Zákon hovorí, že zamestnávateľ nemôže zamestnancovi počas sviatku nariadiť ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác. Podľa môjho názoru je výkon inventúry práca súvisiaca s predajom tovaru, keďže inventúrou sa zisťuje skutočný stav tovaru, ktorý sa predáva.

Môže zamestnávateľ v priebehu roka zmeniť pracovný čas z 8-hodinovej v trojzmennej prevádzke na nepretržitú 12-hodinovú a za akých okolností.

Áno, môže. Ale zamestnávateľ to môže urobiť, len ak tieto zmeny prerokuje so zástupcami zamestnancov. To by sa potom malo aj písomne upraviť napríklad v kolektívnej zmluve, ak u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia. Dôvodom takéhoto rozhodnutia zamestnávateľa môže byť buď povaha práce, alebo prevádzkové podmienky zamestnávateľa. (dsch) © SME

Foto:

Nové sú príplatky za prácu v sobotu a v nedeľu. Hoci ich zákon doteraz neprikazoval, mnohé firmy ich vyplácali na základe kolektívnej zmluvy.

---

### **Firma má na výber, ako zabezpečí stravu**

**[Korzár; 77/2018; 04/04/2018; s.: 7; Jana Hvozdovičová ; Zaradenie: Zákonník práce]**

Zamestnancom sa nepohodlie na pracovisku nepáči. Často riešia zlé pracovné podmienky

Je firma povinná zabezpečiť stravu na pracovisku a ako sa rieši strata služobného mobilu? Na otázky o stravovaní odpovedá advokátka ZUZANA DZILSKÁ z bpv Braun Partners, na ostatné otázky odpovedala partnerka advokátskej kancelárie Ružička Csekes SYLVIA SZABÓ.

#### Strava na pracovisku

Pracujem v showroome, predávame klientom autá, súčasťou je aj autoservis. Doteraz sme mohli obedovať prinesené jedlo v kuchynke. Šéf nám to však zakázal s vysvetlením, že zápach jedla sa šíri na predajnom mieste a odrádza to klientov. Zakázal nám obedovať na pracovisku a chce, aby sme chodili obedovať do reštaurácií v okolí firmy. Má na to právo? Jeden z kolegov má špeciálnu diétu, pre neho jedlo v okolí vôbec nie je vhodné. Čo máme robiť?

Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, čo môžu byť práve okolité reštaurácie. Zamestnávateľ si môže vybrať, či bude poskytovať stravu sám, u iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom stravných poukážok. Tým, že vám poskytuje stravné poukážky, prestávku na oddych a jedenie, a máte možnosť sa vhodne stravovať v okolitých reštauráciách, splnil si svoje povinnosti, ktoré má v súvislosti so stravovaním zamestnancov. V tom prípade vám nemusí vytvoriť podmienky, aby ste sa mohli stravovať priamo na pracovisku. Na situáciu vášho kolegu možno podľa nášho názoru nahliadať odlišne v prípade, ak má potvrdenie od špecializovaného lekára, že zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom. Napriek tomu, že Zákonník práce túto situáciu výslovne nerieši, zastávame názor, že zamestnávateľ by mu mal umožniť stravovanie na pracovisku, ak pre neho nie je možné stravovať sa v okolitých reštauráciách. V danom prípade by bolo vhodné prostredníctvom zástupcov zamestnancov dojednať podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie, prípadne jej predĺženie. V každom prípade, ak si myslíte, že sú vaše práva porušované, môžete sa obrátiť na Inšpektorát práce.

#### Gastrolístky pri zmenách

Pracujem v 12-hodinových zmenách. Zamestnávateľ nám dáva len jeden lístok na stravu s tým, že pracujeme 11 hodín a hodinu máme prestávku. Je to tak správne? Inde dostávajú dva lístky. Môže to byť vo firmách rôzne?

Zamestnanec má nárok na poskytnutie stravy, ak v rámci jednej pracovnej zmeny vykonáva prácu dlhšie ako 4 hodiny. Ak pracovná zmena presahuje 11 hodín (prestávka sa do pracovnej zmeny vždy započítava), môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi ďalšie teplé hlavné jedlo, prípadne alternatívne zabezpečiť stravovanie formou stravovacích poukážok. Nie je to

však povinnosťou zamestnávateľa a preto to u rôznych zamestnávateľov môže byť upravené rôzne. V prípade 12-hodinovej zmeny teda zamestnávateľ nie je povinný, ale môže zabezpečiť zamestnancom dve teplé hlavné jedlá. Tieto môžu byť zabezpečené vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo môže byť stravovanie zabezpečené formou stravovacích poukážok.

Jedáleň či gastrolístky?

Pracujem striedavo v dennej a nočnej zmene. Môže firma kombinovať stravovanie v jedálni (cez deň) s gastrolístkami (v noci)?

Zamestnávateľ si môže zvoliť, či poskytne stravovanie zamestnancom sám vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo stravovanie zabezpečí poskytnutím stravovacej poukážky. Je možné, aj aby zamestnávateľ tieto formy kombinoval, preto môže počas dňa poskytovať stravovanie v jedálni a počas noci formou stravovacích poukážok.

Prestávka na fajčenie

Vo firme máme viacerých fajčiarov. Majú povolené počas pracovného času fajčiť v blízkosti firmy, kúsok za budovou. Za to si však musia odpracovať o pol hodinu denne dlhšie. Je to tak správne? Môže byť takto upravené fajčenie na pracovisku? Niektorí chlapi radšej obetujú obednú prestávku, nechodia na obed a v práci sú potom rovnako ako nefajčiari. Je to v poriadku? Stačí, ak sa vedúci so zamestnancom dohodne? Ako to má byť upravené?

Zákonník práce upravuje pojem pracovný čas ako časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Čas odpočinku je akýkoľvek čas, ktorá nie je pracovným časom. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň. Začiatok a koniec pracovného času určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov (ak nepôsobia u zamestnávateľa, tak po dohode so zamestnancom) a oznámi to na to mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Z uvedeného vyplýva, že ak fajčiar využije prestávku na odpočinok a jedenie, inak, teda nie aj na jedenie, je to jeho slobodné rozhodnutie. Ak týchto prestávok v práci má zamestnanec viac, resp. tieto v súhrne presahujú čas trvania prestávky 30 minút, na ktorú majú zákonný nárok, tak by mal zamestnanec pracovať o ten čas dlhšie.

Zima na pracovisku

Pracujeme v studenej dielni, v zime je tam teplota len 12 stupňov. Keď sme si chceli priniesť do práce prenosný radiátor, šéf nás odbil zvýšenou spotrebou energie a bezpečnosťou práce. Aká môže byť najnižšia teplota v práci?

Z otázky nevyplýva, o aký typ dielne ide a akú prácu tu zamestnanci vykonávajú. Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci. Ďalšie predpisy na úseku ochrany zdravia upravujú podrobnosti. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pracovné podmienky zamestnancov tak, aby nebola prekročovaná prípustná záťaž chladom. Zamestnávateľ zabezpečí na pracovisku

pre zamestnancov optimálne mikroklimatické podmienky v teplom aj chladnom období roka. Predpoklady na optimálne mikroklimatické podmienky má vytvoriť stavebné riešenie budovy; tam, kde to neumožňuje stavebné riešenie budovy, treba tieto podmienky zabezpečiť technickým zariadením. Argument zamestnávateľa o zvýšení spotreby energie nie je na mieste a zamestnávateľ by mal na základe podnetu zamestnancov uviesť priestory dielne do optimálneho stavu, v súlade s platnými predpismi. Ak zamestnanci, na základe uvedeného usúdia, že sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Firme som spôsobil škodu

Stratil som služobný mobil, firma mi bez vysvetlenia strhla 500 eur, hoci to bol úplne obyčajný mobil, ktorý firma v rámci akcie kúpila za euro. Má na to zamestnávateľ právo? Ako sa postupuje v prípade, že firme spôsobím škodu?

Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za stratu nástrojov, a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia. Ak takéto potvrdenie zamestnancovi nebolo spolu so zvereným predmetom vydané, tak platí, že zamestnávateľ musí preukázať zamestnancovo zavinenie. Ak zamestnanec (podľa prvej vety) zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, v peniazoch, a to v plnej sume. Zamestnávateľ určí požadovanú náhradu škody, ktorú prerokuje so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla, a že za ňu zodpovedá zamestnanec. Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a zamestnávateľ s ním dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, tak je zamestnávateľ povinný požadovanú náhradu škody (presahujúcu 50 eur) a obsah dohody o spôsobe jej úhrady prerokovať so zástupcami zamestnancov. Z otázky nevyplýva, či vo firme pôsobia zástupcovia zamestnancov, ale v každom prípade sa javí postup zamestnávateľa, ako je opísaný v otázke, ako v rozpore so Zákonníkom práce, a teda ako nezákonný. Jana Hvozdovičová © SME

---

### **Nechcete podpísať výpoveď? Nič tým nedosiahnete**

**[Korzár; 77/2018; 04/04/2018; s.: 5; Jana Hvozdovičová ; Zaradenie: Zákonník práce]**

Pri výpovediach, ktoré dávajú firmy zamestnancom, dochádza k mnohým omylom. Ktoré sú najčastejšie?

Ak sa chce firma rozlúčiť so zamestnancom, má štyri možnosti, ako to môže urobiť – dohodou, výpoveďou, skončením v skúšobnej lehote alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Zamestnávateľ však na ukončenie pracovného pomeru, na rozdiel od zamestnanca, musí mať dôvod. Pri výpovediach vznikajú občas nedorozumenia. Tu sú najčastejšie z nich.

Omyl 1: Už ani nechod'

Aj keby bol šéf firmy akokoľvek nahneváný, dokonca pred stovkou svedkov by vám vykrikoval, aby ste sa viac vo firme neukazovali, platí, že výpoveď musí byť na papieri. Takisto nestačí poslať esemesku či e-mail. Ak výpoveď nie je v písomnej podobe a riadne doručená, neplatí. Výpoveď sa doručuje zamestnancovi osobne na pracovisku, v jeho byte,



kdekoľvek bude zastihnutý alebo poštou ako doporučená zásielka s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk".

#### Omyl 2: Nesúhlasím, nepodpíšem

Zamestnanci sa často domnievajú, že svojím podpisom na výpovedi s ňou vyjadrujú súhlas. Nie je to právne tak. Zamestnanci svojím podpisom výpovede potvrdzujú len doručenie výpovede. Výpoveď je totiž jednostranný právny akt zamestnávateľa, ktorý platí bez ohľadu na súhlas alebo nesúhlas zo strany zamestnanca. Odmietnutie podpísania alebo prevzatia výpovede nemá vplyv na platnosť doručenia. To znamená, že aj keď zamestnanec výpoveď či prevzatie výpovede nepodpíše, výpoveď neprevezme alebo ju odmietne prevziať na pošte, aj tak sa výpoveď považuje za doručenu.

#### Omyl 3: Výpoveď dohodou

Takýto spôsob skončenia pracovného pomeru neexistuje. Takzvaná "výpoveď dohodou" je pojem, ktorým sa rozumie dohoda o skončení pracovného pomeru. Podstatné je tu slovo dohoda. Dohoda je dvojstranný právny úkon – obe strany teda musia s dohodou súhlasiť. Ak návrh dohody predkladá zamestnávateľ, je na zamestnancovi, či je ochotný pristúpiť na podmienky v nej navrhnuté a dohodu podpísať alebo nie. Firmy občas dohodu zneužívajú na to, aby zamestnanca obrali o to, na čo majú nárok. Preto si dobre prečítajte a prípadne sa aj poraďte, čo vám, firma dáva podpisovať.

#### Omyl 4: Zamestnanec vždy v nevýhode

Ak sa firma chce zbaviť nepohodlného zamestnanca, veľa možností nemá. Pre všetkých zúčastnených je najlepšie, ak sa dospeje k dohode. Pre zamestnanca "výpoveď dohodou" v takom prípade vôbec nemusí byť nevýhodná, podmienky, ktoré navrhuje zamestnávateľ, zamestnanec prijať nemusí alebo môže navrhnúť svoje podmienky skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ môže zamestnancovi ponúknuť lepšie podmienky, ak by s dohodou súhlasil, než na aké by mal zákonný nárok v prípade výpovede – napríklad, preplatená výpovedná doba plus odstupné vo výške nad rámec prípadného zákonného nároku. Strop stanovený nie je, zákon hovorí iba o najnižšej sume, ktorú musí firma zamestnancovi vyplatiť.

#### Omyl 5: Nárok na odstupné mám vždy

Veľa zamestnancov si myslí, že ak firma je tá, ktorá chce, aby ste odišli, tak je povinná vyplatiť vám akési "bolestné", teda odstupné vždy. Nie je to tak. Nárok na odstupné závisí od dôvodu skončenia pracovného pomeru. Zamestnanec má naň nárok len vtedy, keď sa pracovný pomer skončí z organizačných dôvodov (zrušenie, sťahovania zamestnávateľa, iná organizačná zmena), z dôvodu straty schopnosti vykonávať doterajšiu prácu zo zdravotných dôvodov, pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie chorobou z povolania. Výška odstupného závisí od toho, či sa pracovný pomer skončí dohodou alebo výpoveďou – ak sa dohodnete, dostanete vyššie odstupné. Na jeho výšku vplýva aj dĺžka pracovného pomeru – čím dlhšie pracovný pomer trval, tým je odstupné vyššie.

#### Omyl 6: Péenka ma ochráni

Práceschopnosť za istých okolností môže ochrániť pred výpoveďou, neplatí to však vždy.

Ak je pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú, skončí sa uplynutím dohodnutej doby, aj počas PN. Práceschopnosť nebráni ani skončeniu pracovného pomeru dohodou, skončeniu v skúšobnej lehote alebo ak výpoveď podáva zamestnanec. Ochráni však zamestnanca v riadnom pracovnom pomere, počas práceneschopnosti mu firma dať výpoveď nemôže a ak bola výpoveď daná pred začiatkom PN, predĺži sa výpovedná lehota. V prípade, že by dôvodom výpovede bolo porušenie pracovnej disciplíny, neochráni zamestnanca ani PN. Jana Hvozdovičová © SME

Pracovno-právna poradňa o tom, kto je za firmu oprávnený dať výpoveď, aj o tom, či musíte zaškoliť svojho nástupcu

Som vo firme päť rokov. Zamestnávateľ mi predložil novú zmluvu a chce, aby som ju podpísal. Pracoval by som viac za rovnaký plat. Nesúhlasím s tým a nechcem to podpísať. Môže mi dať výpoveď?

V prípade, že chce zamestnávateľ rozšíriť pracovnú náplň zamestnanca, potrebuje jeho súhlas. Zamestnávateľ je oprávnený dať zamestnancovi výpoveď iba zo zákonných dôvodov špecifikovaných v Zákonníku práce. Nepodpísanie dohody o zmene pracovných podmienok medzi tieto zákonné dôvody nepatrí.

S firmou, v ktorej som pracoval, som sa nerozišiel v dobrom. Vyhodili ma, dostal som výpoveď. Budem sa brániť na súde, podal som žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Počul som, že mám zároveň zamestnávateľovi poslať list, v ktorom budem trvať na tom, aby ma aj naďalej zamestnával. Načo je to dobré?

V zmysle Zákonníka práce platí, že ak dal zamestnávateľ zamestnancovi neplatnú výpoveď a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Podmienkou na to, aby sa pracovný pomer zamestnanca neskončil, je podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súd v zákonnej lehote a súčasne oznámenie zamestnávateľovi, že zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Odo dňa tohto oznámenia až do času, keď zamestnávateľ zamestnancovi umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, patrí zamestnancovi náhrada mzdy. Z uvedeného vyplýva, že oznámenie o tom, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní, má vplyv na dĺžku obdobia, počas ktorého bude mať zamestnanec v prípade úspechu v spore nárok na náhradu mzdy.

Sme malá firma, viacerí tu majú viac funkcií. Môže mi výpoveď dať účtovníčka, ktorá má u nás zároveň funkciu personalistky, alebo to musí byť najvyšší šéf vo firme? Ako je to správne?

Úkony zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch sú okrem štatutárnych orgánov zamestnávateľa oprávnení vykonávať aj iní zamestnanci zamestnávateľa, ktorým to vyplýva z ich funkcií, napríklad personalisti. Z uvedeného vyplýva, že táto osoba je oprávnená podpísať výpoveď, ak to z jej funkcie a popisu práce vyplýva. Optimálne by však výpoveď v prípade nejasností týkajúcich sa jednotlivých funkcií a oprávnení z nich vyplývajúcich mal podpísať štatutárny orgán zamestnávateľa.

Vo firme ma už nechceli a ani mňa to tam už nebavilo. Dohodli sme sa na ukončení pracovného pomeru. Chcú, aby som ostal ešte mesiac. A zároveň chcú, aby som zaškolil nového zamestnanca. Môžem odmietnuť?

Pri skončení pracovného pomeru dohodou platí ako deň skončenia pracovného pomeru deň uvedený v dohode. Ak sa strany dohodli, že pracovný pomer sa skončí povedzme o dva dni, zamestnanec nie je povinný zostávať dlhšie. Ak bolo dohodnuté, že pracovný pomer sa skončí až o mesiac, potom platí, že kým nie je pracovný pomer skončený, zamestnanec je stále riadnym zamestnancom so všetkými právami a povinnosťami vyplývajúcimi z pracovnej zmluvy, teda okrem iného vykonávať pokyny nadriadených. V takom prípade je zaškolenie nového zamestnanca povinnosťou zamestnanca. (jhv) © SME

---