



NÁRODNÝ
INŠPEKTORÁT
PRÁCE

odborný časopis

INŠPEKCIA PRÁCE

1.vydanie, august 2026



Bratislava
Trnava
Trenčín
Nitra
Žilina
Banská Bystrica
Prešov
Košice

BEZPEČNOSŤ

Bezpečná práca
má svoje pravidlá

Sme tam, kde
bezpečnosť rozhoduje

PREVENCIA

Informácie, ktoré
chránia životy
To, čo pri práci nevidíte,
my kontrolujeme
každý deň

PRAX

Témy a príbehy z terénu
Zákulisie kontrol
Legislatíva zrozumiteľne



komunikacne@ip.gov.sk



facebook.com/inspekcipracesr



www.ip.gov.sk

OBSAH

3	<i>Príhovor generálnej riaditeľky</i>
5	<i>Kontrola nelegálneho zamestnávania zameraná na odhaľovanie fiktívnych živnostníkov</i>
8	<i>Ochrana zdravia a bezpečnosť pri sezónnych prácach</i>
15	<i>Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas a dovolenka</i>
18	<i>Zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve</i>
22	<i>Prekážky v práci pri sprevádzaní rodinného príslušníka</i>

Názov :	INŠPEKCIA PRÁCE
Vydanie :	Prvé, 03.08.2026
Periodicita :	Vychádza dvakrát ročne
Názov vydavateľa :	Národný inšpektorát práce
Sídlo vydavateľa :	Masarykova 1887/10 040 01 Košice
Redaktori :	PhDr. Linda Babušík Adamčíková, PhD. Mgr. Ľuboš Kemény
Prispievatelia :	PhDr. Lýdia Peti Šusterová Ing. Martin Mada Ing. Jana Mochňacká Ing. Patrik Timuľák Mgr. Iveta Miksová, MBA
Grafická úprava :	Mgr. Ľuboš Kemény
Vizuálny obsah :	Obrazový materiál publikovaný v tomto čísle bol vytvorený s využitím generatívnej umelej inteligencie (AI) a fotografických materiálov z digitálnych platforiem s voľne dostupnou licenciou.
Ďalšie údaje :	ISSN 2989-5367 EV 406/26/EPP



PRÍHOVOR generálnej riaditeľky

**Vážené kolegyne, vážení kolegovia,
vážené čitateľky a čitatelia,**

s potešením predstavujem prvé vydanie nového časopisu sústavy inšpekcie práce SR, ktorý vzniká ako platforma na výmenu odborných skúseností, poznatkov a osvedčených postupov v našej každodennej praxi. Jeho cieľom je podporiť našu vzájomnú informovanosť, posilniť odbornú diskusiu a poskytnúť priestor pre prezentáciu výsledkov, trendov a legislatívnych zmien, ktoré ovplyvňujú oblasť inšpekcie práce.

Uplynulé obdobie bolo charakteristické realizáciou viacerých kľúčových procesov, ktoré boli dlhodobo zanedbávané, no sú nevyhnutné pre stabilné fungovanie celej sústavy. Za osobitnú pozornosť stojí implementácia centrálneho ekonomického systému, ktorý si vyžiadala intenzívnu komunikáciu s rezortnými partnermi, posilnenie ekonomických a mzdových tímov a zvládnutie zvýšenej administratívnej záťaže.

Významnou výzvou v oblasti digitalizácie zostáva aj projekt informačného systému ochrany práce SAWO. Ide o projekt, ktorého implementácia bola rozbehnutá už v predchádzajúcich obdobiach, pričom Národný inšpektorát práce nie je jeho vlastníkom ani riadiacim orgánom, a preto nemá rozhodujúci vplyv na jeho technické riešenie ani harmonogram realizácie. Napriek tomu sme sa tejto problematike intenzívne venovali, aktívne

sa zapájali do pracovných rokovaní a koordinácie so všetkými zainteresovanými partnermi s cieľom prispieť k riešeniu vzniknutých problémov.

Osobitným zásahom do fungovania organizácií štátnej správy bol proces konsolidácie. Hoci sme sa dvom predchádzajúcim vlnám vyhli, tentoraz to možné nebolo. Pri nastavení procesov bola prioritou ochrana štátnozamestnaneckých miest inšpektoriek a inšpektorov práce a minimalizácia negatívnych dopadov na chod úradov. Rozhodnutia boli plne v kompetencii riaditeľov jednotlivých inšpektorátov, ktorí najlepšie poznajú potreby svojich tímov aj regionálne špecifiká. Všetkým kolegyniam a kolegom, ktorých sa proces dotkol, patrí poďakovanie za ich doterajšiu službu a profesionálny prístup.

Významným posunom bolo aj zabezpečenie výrazného nárastu bežných a kapitálových výdavkov v porovnaní s predchádzajúcimi obdobiami na úrovni celej sústavy. Tieto zdroje umožnili realizovať opravy a modernizácie budov, obnoviť technické vybavenie, posilniť informačno-komunikačné zázemie a investovať do oblastí, ktoré boli dlhodobo odkladané. Financie smerovali aj do rozvoja rekreačného zariadenia v Malej Lučivnej a do obnovy vozových parkov. Tento trend modernizácie a posilňovania infraštruktúry plánujeme rozvíjať aj naďalej.

Oproti predchádzajúcim obdobiam sa zároveň podarilo zabezpečiť najvyšší objem dodatočných finančných prostriedkov pre sústavu inšpekcie práce od roku 2012. Tieto prostriedky boli využité nielen na odmeňovanie zamestnancov, ale aj na zlepšenie pracovných podmienok a celkové posilnenie fungovania sústavy. Vďaka nim sa podarilo zrealizovať opravy štyroch budov inšpektorátov práce a podporiť ďalšie nevyhnutné investície.

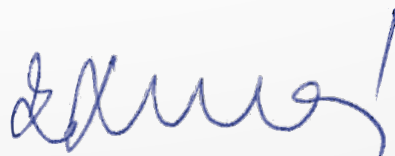
Ako vyplýva z vyššie uvedeného, máme za sebou množstvo práce. Pred nami však stoja ďalšie úlohy, najmä finalizácia centralizácie vybraných procesov, ktorá má zabezpečiť spravodlivejšie a jednotnejšie podmienky pre všetkých zamestnancov sústavy. Jednou z priorít bude aj nastavovanie objektívnych a transparentných pravidiel hodnotenia a odmeňovania v súlade s požiadavkami zákona č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Naším cieľom je vytvárať pracovné prostredie založené na princípoch rovnakého zaobchádzania, transparentnosti a spravodlivosti, zároveň poskytovať zamestnancom zrozumiteľné informácie o ich právach a povinnostiach v oblasti odmeňovania a podporovať dôveru v nastavené personálne procesy.

V nasledujúcom období bude dôležité sústrediť sa na niekoľko kľúčových oblastí: stabilné financovanie, plnenie celoslovenských a krajských úloh, nastavenie spravodlivého a transparentného mzdového ohodnotenia, posilňovanie vzťahov s partnerskými organizáciami doma i v zahraničí, odborné vzdelávanie v oblasti legislatívy, IKT, jazykových a mäkkých zručností, ako aj ďalší rozvoj projektov typu Bezpečný podnik a Zodpovedný zamestnávateľ. Tieto aktivity priamo ovplyvňujú kvalitu našej práce a v konečnom dôsledku aj dôveru verejnosti v inštitúcie zodpovedné za ochranu práce.

Verím, že nový časopis prispeje k väčšej informovanosti, transparentnosti a profesionalite naprieč celou sústavou. Zároveň má byť miestom, kde budú mať priestor odborné analýzy, legislatívne zmeny, štatistiky, ale tiež príklady dobrej praxe a reflexia každodenných skúseností z jednotlivých inšpektorátov práce.

Ďakujem všetkým zamestnancom sústavy inšpekcie práce SR za ich odbornú prácu, nasadenie a zodpovedný prístup.

Vážim si vašu profesionalitu a schopnosť zvládať náročné procesy, ktoré sú kľúčové pre chod našej sústavy.



doc. PhDr. **Alena ZVAROVÁ BAŠISTOVÁ**, PhD.
generálna riaditeľka



NÁRODNÝ
INŠPEKTORÁT
PRÁCE

KONTROLA NELEGÁLEHO ZAMESTNÁVANIA ZAMERANÁ NA ODHAĽOVANIE FIKTÍVNYCH ŽIVNOSTNÍKOV



NÁRODNÝ
INŠPEKTORÁT
PRÁCE

PhDr. Lýdia Peti **ŠUSTEROVÁ**
riaditeľka odboru PPV NIP

Inšpektoráty práce v roku 2025 vykonali spolu **16.635 kontrol** zameraných na preverenie dodržiavania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Inšpekciou práce bolo **odhalených 693 zamestnávateľov**, ktorí porušili zákaz nelegálneho zamestnávania tým, že nelegálne zamestnávali spolu **1.211 fyzických osôb**. Samotný výkon inšpekcie práce z pohľadu kontroly dodržiavania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania bol v roku 2025 realizovaný najmä v rozsahu plánovaných úloh, prešetrovaných podaní, vyšetrovaní udalostí a spolupráce s inými orgánmi.

Súčasťou týchto inšpekcií práce boli aj kontroly zamerané na odhaľovanie tzv. „fiktívnych živnostníkov“. O nelegálnom zamestnávaní fiktívnych živnostníkov, resp. tzv. švarcsystéme hovoríme vtedy, ak sa jedná o **zastretý výkon závislej práce formou občianskoprávného alebo obchodnoprávného vzťahu**. V posledných rokoch sa kladie dôraz na problematiku falošných živností, ktorý predstavuje pre Slovenskú republiku negatívny fenomén.

Čoraz viac zamestnávateľov sa pokúša obchádzať zákon. Výkon závislej práce samostatne zárobkovo činnými osobami je využívaný s cieľom znížiť odvody a vyhnúť sa pravidlám, ktoré musia dodržiavať v zmysle Zákonníka práce, pričom za každou takouto kontrolou sa okrem zjavných skutočností ukrývajú aj ďalšie, na prvý pohľad nie také výrazné, ale z pohľadu ochrany života, zdravia, ľudskej dôstojnosti a sociálnej istoty veľmi dôležité a takýmto prípadom je často aj cesta občana tretej krajiny na Slovensko a náš pracovný trh.

Na začiatku takejto cesty je snaha občana tretej krajiny získať prácu v krajine EÚ. Na zastupiteľskom úrade SR danej krajiny zaháji proces na udelenie víz. Nasleduje povolenie na pobyt, prácu, podnikanie. Dĺžka tohto procesu nespočíva v dňoch, ale často aj v mesiacoch. Občan tretej krajiny si na úhradu administratívnych poplatkov požičia peniaze aj od viacerých členov rodiny, ktorí sa mu na cestu za prácou na Slovensko „poskladajú“ s tým, že ak začne pracovať, požičanú sumu vráti.



Po dlhých mesiacoch príde občan SR na územie Slovenskej republiky, kde mu je oznámené, akú prácu bude živnostník vykonávať a tak občan tretej krajiny začne na Slovensku pracovať. **Neznalosť jazyka, slovenských právnych reálií, potreba vrátenia požičaných peňazí a zlepšenie života vlastnej rodiny v súvislosti s možným podvodným konaním zúčastnených strán (zamestnávateľa, personálnej agentúry) môže vyústiť do porušení zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.** Pre občana tretej krajiny sa tento príbeh môže skončiť fatálne, aj vyhostením zo Slovenskej republiky a deštruktívny vplyv majú takého skutočnosti aj na náš pracovný trh, oblasť sociálneho zabezpečenia a výberu daní.



„Vyššie uvedený príbeh nie je fikcia“

V slovenských reáliách sa skutočne vyššie uvedený príbeh stal a stáva sa. Ako aj v prípade občana Gruzínska, ktorý sa na inšpekciu práce obrátil potom, ako prišiel na Slovensko s vidinou lepšieho zárobku. Tento príbeh sa však v ničom nelíši od desiatok podobných. Tomuto človeku sa na cestu za zárobkom poskladala celá rodina. Chcel si u nás zarobiť pre seba, pre svoju rodinu a samozrejme, aj na to, aby mohol splatiť svoje dlhy.

Tu ho však čakala len ťažká práca, bez nároku na to, čo naše zákony zabezpečujú každému riadne pracujúcemu človeku. Musel si zriadiť živnosť, ale pracoval, ako by bol v riadnom pracovnom pomere. Len bez akýchkoľvek záruk toho, že budú chránené aj jeho pracovné práva. Žiadne stravné, žiadna dovolenka, žiadna ochrana pre prípad úrazu.

Nakoniec dopadol tak, že mu „zamestnávateľ“ odmietol vyplatiť dohodnutú odmenu. V zúfalstve sa preto obrátil na inšpektorov práce, aby mu pomohli. Nemal ani na živobytie a navyše mu hrozí vyhostenie pre porušenie zákazu nelegálnej práce.

Z pohľadu ochrany pracovných práv sú na tom podobne aj mnohí slovenskí živnostníci, ktorí si často neuvedomujú, že takýmto spôsobom dostanú do negatívnej situácie, pretože strácajú výhody, ktoré by mali, ak by mali riadne uzatvorený pracovný pomer. Strácajú napríklad nárok na dovolenku, odstupné alebo náhradu mzdy pri prekážkach v práci, ktoré im poskytuje Zákonník práce. Zároveň nesú plnú zodpovednosť za odvody, dane a prípadné sankcie, čo ich vystavuje sociálnej neistote a riziku chudoby, najmä v prípade choroby, úrazu alebo straty príjmu.



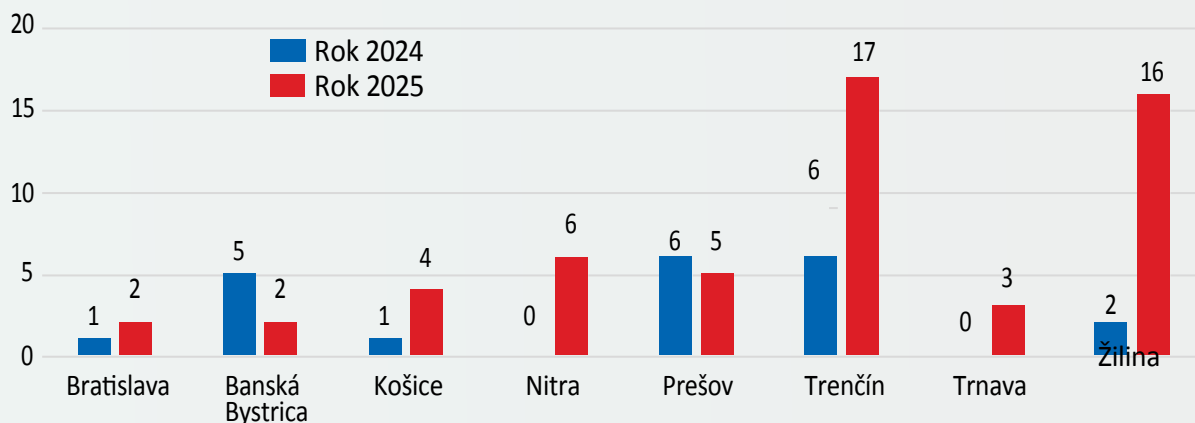
Nelegálne zamestnávanie vo forme falošných živnostníkov deformuje trh práce a znevýhodňuje poctivých zamestnávateľov, ktorí dodržiavajú zákon. Z dlhodobého hľadiska nelegálne zamestnávanie vo forme falošných živnostníkov oslabuje dôveru v právny štát,

znižuje úroveň ochrany práce a vedie k prehĺbovaniu sociálnych rozdielov.

Národný inšpektorát práce začal od roku 2024 osobitne monitorovať prípady nelegálneho zamestnávania vo forme tzv. falošných živnostníkov.

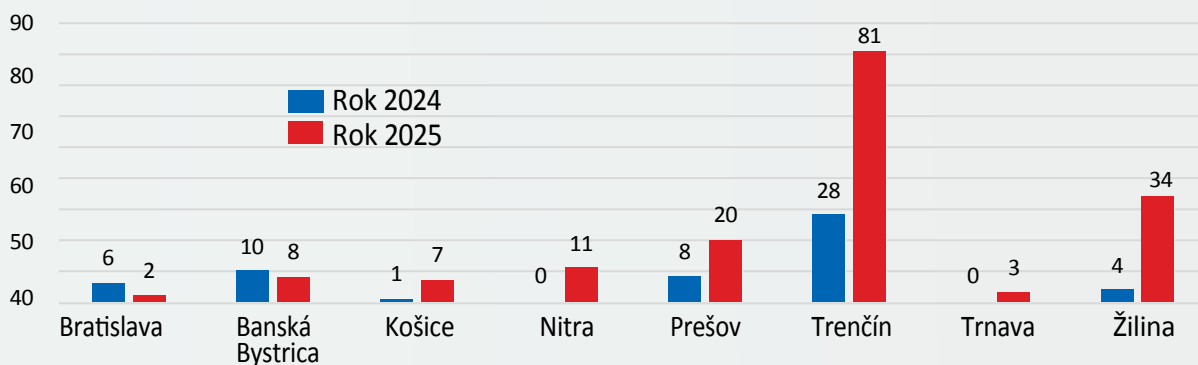
V nasledujúcom grafickom zobrazení uvádzame porovnanie výskytu tohto fenoménu za roky 2024 a 2025.

Počet subjektov, ktoré nelegálne zamestnávali - v členení podľa jednotlivých inšpektorátov práce



Zdroj: ISOP + Informatívna správa o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania

Počet nelegálne zamestnávaných falošných živnostníkov - v členení podľa jednotlivých inšpektorátov práce



Zdroj: ISOP + Informatívna správa o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania

Z vyššie znázorneného celkového počtu 166 odhalených fiktívnych živnostníkov v roku 2025 bolo 82 slovenských živnostníkov a 84 živnostníkov – štátnych príslušníkov tretích krajín a to najmä z Ukrajiny, Vietnamu, Gruzínska, Bulharska, Macedónska, Albánska, Srbska a Bieloruska.

Národný inšpektorát práce aj v roku 2026 medzi svoje priority opätovne zaradil kontroly dodržiavania zákazu nelegálnej práce

a nelegálneho zamestnávania zamerané na odhaľovanie fiktívnych živnostníkov a kontrolu štátnych príslušníkov tretích krajín. Na splnení tejto jasnej výzvy je kľúčovým prvkom inšpektor práce a jeho nenahraditeľná úloha, ktorú v procese inšpekcie práce vykonáva.

Úspešné zvládnutie závisí od súčinnosti a spoľahlivosti každého zamestnanca, jeho nasadenia, iniciatívy a odbornosti.

OCHRANA ZDRAVIA A BEZPEČNOSŤ PRI SEZÓNNYCH PRÁCACH



INŠPEKTORÁT
PRÁCE
NITRA

Ing. Martin **MADA**
riaditeľ inšpektorátu práce Nitra

Nielen počas letného obdobia je zvýšený dopyt po zamestnancoch, ktorých zamestnávateľia potrebujú síce intenzívne, no len sezónne. Nezáleží na tom, či zamestnanec odhrabáva lístie, odhríňa sneh alebo pomáha pri zbieraní ovocia, takýchto zamestnancov potrebujú zamestnávateľia počas celého roka. Sezónna práca zohráva významnú úlohu v rôznych odvetviach hospodárstva, najmä v poľnohospodárstve, cestovnom ruchu, stavebníctve či potravinárstve.

Z pohľadu legislatívy je však dôležité, aby bola realizovaná v súlade so Zákonníkom práce a právnymi predpismi a ostatnými predpismi v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP).

Sezónne práce majú v pracovnoprávných vzťahoch viaceré špecifiká, ktoré ich odlišujú od bežných pracovných pomerov. V slovenskom pracovnom práve (najmä Zákonník práce) existujú určité úpravy, ktoré reflektujú krátkodobý, príležitostný a opakujúci sa charakter sezónnych prác. Sezónne práce sa vyznačujú krátkodobosťou a viazanosťou na ročné obdobie, flexibilnými formami zamestnávania (najmä dohody), špecifickým režimom práce a odmeňovania, potrebou dodržiavať základné pracovné práva a podmienky, aj pri dočasných zamestnancoch.

Sezónne práce sú typicky viazané na konkrétne obdobie v roku (napr. zber ovocia, zimná údržba, turistická sezóna) a vykonávajú sa len počas určitých mesiacov. Tento charakter umožňuje uzatvárať pracovné pomery na dobu určitú – bežné je uzatvárať zmluvu len na trvanie sezóny (napr. od júna do septembra).

Slovenský Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z.) priamo neuvádza pojem „sezónna práca“ ako samostatnú kategóriu, ale umožňuje zamestnávateľovi uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú (§ 48), pričom práve sezónny charakter práce je jedným z dôvodov legitimizujúcich tento typ pracovného pomeru. Podľa § 48 ods. 4 Zákonníka práce môže byť pracovný pomer na dobu určitú uzavretý najviac na dva roky, pričom v rámci tohto obdobia je možné uzatvoriť najviac dve predĺženia alebo opätovné uzatvorenia zmluvy. Pri sezónnych prácach je možné túto lehotu považovať za dostatočnú, keďže ide o práce viazané na ročné obdobie či poveternostné podmienky. Zamestnávateľ je povinný uzatvoriť so sezónnym pracovníkom písomnú pracovnú zmluvu, ktorá musí obsahovať základné náležitosti podľa § 43 Zákonníka práce (druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce, mzdové podmienky).



”

Sezónne práce majú v pracovnoprávných vzťahoch viaceré špecifiká, ktoré ich odlišujú od bežných pracovných pomerov.

”

Zamestnávateľ musí pracovníka pred nástupom do práce informovať o jeho právach a povinnostiach, o pracovnom poriadku, ako aj o právnych a ostatných predpisoch na zaistenie BOZP (§ 47 Zákonník práce).

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť:

- *vyhľadávanie a hodnotenie rizík pri výkone práce,*
- *vypracovanie dokumentácie o posúdení rizík,*
- *vykonanie školenia zamestnancov o právach a povinnostiach v oblasti BOZP pred začiatkom výkonu práce (§ 7 zákona o BOZP),*
- *zabezpečenie osobných ochranných pracovných prostriedkov (OOPP),*
- *vykonávanie pravidelných kontrol technických zariadení a pracovného prostredia,*
- *zabezpečenie zdravotnej spôsobilosti pracovníkov (v prípade, že charakter práce to vyžaduje).*

Sezónni pracovníci často nastupujú do práce bez predchádzajúcej odbornej praxe alebo znalosti pracovného prostredia. Vysoké riziko úrazov spôsobené neznalosťou technologických postupov, nedostatočným zaškolením alebo rýchlym zaškolením bez praktického výcviku. Práce sa často vykonávajú v exteriéri, čo so sebou prináša ďalšie riziká ako sú prehriatie organizmu, práca na nerovnom teréne, používanie pracovných prostriedkov, technických a strojných zariadení alebo chemických látok a ich zmesí. Sezónna práca je častým dôvodom na využitie agentúr zamestnávania, ktoré zamestnávajú pracovníkov a dočasne ich prideliujú k užívateľskému zamestnávateľovi (§ 58 Zákonník práce).

Aj v tomto prípade nesie zamestnávateľ (agentúra alebo užívateľský zamestnávateľ) zodpovednosť za BOZP pracovníkov, najmä za vstupné školenie, posúdenie pracovného rizika, poskytovanie OOPP, kde treba riešiť pracovné

povolenie, alebo povolenie na pobyt, dodržanie minimálnych pracovných podmienok, aj keď ide o cudzincov, ubytovanie a dopravu, čo môže byť zmluvne dohodnuté ako súčasť odmeny alebo benefitov.

Zamestnávatelia často využívajú dohody, pretože majú nižšie odvodové zaťaženie (pri dodržaní limitov), sú flexibilnejšie (napr. v rozsahu pracovného času) a sú vhodné pre študentov, dôchodcov či sezónnych pracovníkov. Pri sezónnych prácach je častá nerovnomerná distribúcia pracovného času, keď sa pracuje viac v niektoré dni a menej alebo vôbec v iné dni. Možno je dohodnúť sa aj na flexibilnom pracovnom čase, nepretržitom pracovnom režime, ak to vyžaduje povaha práce.



Okruh prác, pri ktorých je možné so zamestnancom uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je definovaný v prílohe č. 1b - Zákonníka práce. Ide o pracovnú činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období, sa každý rok opakuje, nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku. Podľa prílohy č. 1b k Zákonníku práce ide o sezónne práce v poľnohospodárstve pri pestovaní, zbere, triedení a skladovaní, v cestovnom ruchu, v potravinárstve pri spracovaní poľnohospodárskych produktov a v lesnom hospodárstve.

Novela zákona, ktorej snahou bolo vyriešiť nedostatok sezónnych pracovníkov, prináša pre zamestnávateľov novú možnosť a to uzavrieť so zamestnancom dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Zamestnanec môže na tento typ dohody vykonávať sezónnu prácu v rozsahu najviac 520 hodín v kalendárnom roku, pričom výkon sezónnej práce sa bude sčítavať. To znamená, že do rozsahu pracovnej činnosti sa započítava aj pracovná činnosť vykonávaná zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.



Priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín.

Z dôvodu, že ide o sezónnu prácu, ktorá je závislá od striedania ročných období, tak dĺžka doby, na ktorú možno tento typ dohody uzatvoriť je maximálne osem mesiacov. Je potrebné nezabúdať na skutočnosť, že do rozsahu pracovnej činnosti sa započítava aj pracovná činnosť vykonávaná zamestnancom toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Najväčšia odlišnosť, a zároveň výhoda dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce oproti ostatným dohodám, je neuplatňovanie podmienky výnimočnosti spojenej s uzatváraním dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Zamestnávateľ tak môže na sezónne práce zamestnávať všetkých zamestnancov, a to aj opakovane, výlučne len na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, pretože na rozdiel od všetkých ostatných dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemusí ísť o úlohy malého rozsahu alebo úlohy charakteristické ich ojedinelosťou.

Dohoda o brigádnickej práci študenta



Dohoda o brigádnickej práci študenta je pravdepodobne najznámejší druh dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. **Ako vyplýva už z jej názvu, zamestnávateľ ju môže uzatvoriť len s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo študenta dennej formy vysokoškolského štúdia. Uzatvorenie dohody je ohraničené vekom, a to minimálnou hranicou 15 rokov, v prípade žiaka strednej školy a maximálnou hranicou 26 rokov, v prípade vysokoškolského študenta.** Dohodu o brigádnickej práci študentov tak možno uzatvoriť len do dovŕšenia 26. roku veku, pričom prácu na základe tejto dohody môže zamestnanec vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom 26. rok veku dovŕši.

Dohoda o brigádnickej práci študenta sa uzatvára na dobu určitú, najviac na 12 mesiacov, pričom zamestnanec môže na základe tejto dohody vykonať najviac 20 hodín práce týždenne v priemere. Priemerovanie odpracovaných hodín umožňuje zamestnancovi počas leta pracovať intenzívnejšie, napr. aj štandardných 40 hodín týždenne, ak počas zvyšného obdobia trvania dohody odpracuje počas týždňa menej hodín tak, aby jeho priemerný odpracovaný čas za obdobie trvania dohody nepresiahol 20 hodín týždenne.

”Ohraničená vekom od 15 do 26 rokov”

Napriek možnému variovaniu dĺžky týždenného pracovného času je potrebné brať do úvahy, že pracovný čas zamestnanca nesmie v priebehu jedného dňa presiahnuť 12 hodín a u zamestnanca mladšieho ako 18 rokov nesmie presiahnuť 8 hodín. V zmysle vyššie uvedeného sa tak plné využitie zamestnanca počas leta na základe tohto druhu dohody nevyklučuje. Za mladistvého zamestnanca sa v zmysle platnej legislatívy považuje zamestnanec mladší ako 18 rokov.

Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého a so súhlasom jeho zákonného zástupcu. Obe dohody je potrebné uzatvoriť písomne, inak budú dohody postihnuté neplatnosťou. Jedno vyhotovenie dohody je zamestnávateľ vždy povinný vydať zamestnancovi.

Podstatnými náležitosťami oboch dohôd, ktoré v nich musia byť jasne a zrejme uvedené, sú dohodnutá práca, dohodnutý rozsah pracovného času, doba, na ktorú sa dohoda uzatvára a dohodnutá odmena za vykonanú prácu.

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

Neoddeliteľnou súčasťou dohody o brigádnickej práci študenta je potvrdenie štatútu žiaka strednej školy alebo štatútu študenta dennej formy vysokoškolského štúdia. Podmienka sa nevzťahuje na žiakov po skončení strednej školy alebo študentov po skončení prvého stupňa dennej formy vysokej školy. Aj spôsob skončenia pracovného pomeru je pre obe dohody rovnaký.

DOHODA O BRIGÁDNICKEJ PRÁCI ŠTUDENTA

Najdôležitejšie informácie v skratke



PRE KOHO JE URČENÁ?

Len pre žiakov stredných škôl
a študentov **dennej formy**
vysokoškolského štúdia.



VEKOVÉ HRANICE

15+

minimálny vek
(žiak strednej školy)

26

maximálny vek
(vysokoškolský študent)



Dohodu možno uzatvoriť len
do dovŕšenia **26. roku veku**.

Prácu na základe tejto dohody možno
vykonávať najneskôr do **konca**
kalendárneho roka, v ktorom 26. rok veku dovŕši.

DOBA TRVANIA DOHODY



Na dobu určitú,
najviac

12
mesiacov

ROZSAH PRÁCE



Najviac

20
hodín týždenne
v priemere

PRACOVNÝ ČAS – DÔLEŽITÉ LIMITY



Priemerovanie umožňuje
počas leta pracovať
intenzívnejšie, napr.
až 40 hodín
týždenne,
ak sa priemer 20 hodín týždenne
dodrží počas celého obdobia
trvania dohody.



Denný pracovný čas
nesmie v priebehu
jedného dňa
presiahnuť
12 hodín.



Dohoda o brigádnickej práci študenta je **flexibilná forma práce**,
ktorá umožňuje študentom získať cenné skúsenosti popri štúdiu
– **v súlade so zákonom**.

Okamžité skončenie dohôd v nich síce je možné dohodnúť, ale len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia pracovného pomeru zamestnávateľ v dohode nijako neupraví, dohodu možno skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu. Ak by malo ísť o jednostranné ukončenie pracovného pomeru, to je možné len výpoveďou, bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená druhej strane.

Sezónni pracovníci požívajú v príslušnom členskom štáte rovnaké práva a ochranu v súvislosti s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci ako ostatní pracovníci. Povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa na zamestnanca na dohodu vzťahujú v rovnakom rozsahu ako na zamestnanca v pracovnom pomere.



Zamestnávateľ je povinný každého zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu oboznámiť s predpismi v oblasti BOZP, pracovnými postupmi, pravidlami bezpečného správania sa na pracovisku a poskytnúť mu potrebné a účinné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe hodnotenia rizík. Veľmi dôležitým aspektom je oboznamovanie a informovanie zamestnancov v oblasti ochrany práce.

Oboznámenie by nemalo byť formálne, ale má poskytnúť zamestnancovi všetky nevyhnutné informácie pre bezpečný výkon práce. V súvislosti s bezpečným výkonom práce je potrebné v letných mesiacoch venovať zvýšenú pozornosť záťaži teplom. Na tento účel má zamestnávateľ zamestnancovi zabezpečiť aj pitný režim a nastaviť prestávky v práci tak, aby nedošlo k prehriatiu organizmu.



Vykonávanie sezónnych prác prináša zamestnávateľovi viaceré riziká:

Z pracovnoprávnej oblasti sú to najmä nesprávne uzatvorenie zmluvy – sezónni pracovníci často pracujú na dohodu (napr. dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov). Nesprávna forma alebo obsah zmluvy môže viesť k pokutám od inšpektorátu práce. **Skryté zamestnávanie – ak zamestnávateľ zamestnáva pracovníkov “na čierno” (bez zmluvy), hrozia mu vysoké sankcie.** Nesprávna klasifikácia práce – niekedy sa sezónne práce nesprávne označia ako “časovo obmedzené”, aj keď spĺňajú znaky trvalého pracovného pomeru. Z personálneho hľadiska vyplývajú taktiež riziká, a to vysoká fluktuácia a nízka motivácia. Sezónni zamestnanci často odchádzajú predčasne alebo majú nižšiu lojalitu k firme.

Ťažkosti pri adaptácii – zamestnávateľ musí investovať čas a zdroje na zaškolenie pracovníkov, ktorí u neho ostanú len pár týždňov či mesiacov. Sezónny zamestnanec je povinný dodržiavať pokyny na zaistenie BOZP, bezpečné pracovné postupy, používať pridelené OOPP či obsluhovať pracovné prostriedky v súlade s návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený. Rovnako má právo odmietnuť vykonať prácu, ak sa domnieva, že je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.



Nakoľko oblasť BOZP je pri vykonávaní sezónnych prác značne široká, odporúčame zamestnávateľom, aby úzko spolupracovali s bezpečnostnými technikmi, prípadne BTS.

Nedodržanie povinností v oblasti BOZP môže mať pre zamestnávateľa závažné následky pokuty od Inšpektorátu práce (až do výšky 200 000 EUR podľa § 19 zákona č. 125/2006 Z. z.), náhrada škody alebo ušlého zisku pracovníkovi, trestnoprávna zodpovednosť v prípade ťažkého ublíženia na zdraví alebo smrti pracovníka (§ 147 a 148 Trestného zákona). Sezónna práca je z pohľadu trhu práce flexibilnou a ekonomicky efektívnou formou zamestnávania, no zároveň vyžaduje dôsledné dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Sezónne práce predstavujú špecifickú výzvu v oblasti ochrany zdravia pri práci a bezpečnosti pri práci.

Charakteristické sú krátkodobým zamestnaním, často nižšou kvalifikáciou pracovníkov a zvýšeným výskytom fyzicky náročných alebo rizikových činností, čo zvyšuje pravdepodobnosť pracovných úrazov. Zároveň ide o sektor, kde môže dochádzať k podceneniu preventívnych opatrení, ako aj nedostatočnému zaškoleniu pracovníkov v oblasti BOZP.

Z uvedených dôvodov je nevyhnutné, aby zamestnávatelia kládli dôraz na dôsledné dodržiavanie legislatívnych požiadaviek, kvalitné oboznamovanie sezónnych pracovníkov s rizikami a zabezpečenie primeraných pracovných podmienok.



Rovnako je dôležité, aby boli kontrolné a dozorné orgány aktívne v monitorovaní sezónnych zamestnaní, aby sa vytvárali efektívne informačné kampane zamerané na zvyšovanie povedomia o BOZP v tejto cieľovej skupine zamestnancov.

Cieľom by nemalo byť nielen zníženie počtu pracovných úrazov, ale aj budovanie kultúry bezpečnosti práce, ktorá zohľadňuje špecifiká sezónneho zamestnávania a prispieva k dlhodobu udržateľným a zdravým pracovným podmienkam.

Povinnosti zamestnávateľa v oblasti BOZP nie sú oklieštené krátkodobosťou pracovného pomeru a vyžadujú plnú mieru zodpovednosti voči každému pracovníkovi – bez ohľadu na to, či je zamestnaný na týždeň alebo na celé leto.

NEROVNOMERNE ROZVRHNUTÝ PRACOVNÝ ČAS A DOVOLENKA



NÁRODNÝ
INŠPEKTORÁT
PRÁCE

Ing. Jana **MOCHŇACKÁ**
odbor PPV NIP

Problematika nároku na dovolenku a čerpania dovolenky zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je témou, s ktorou sa zamestnávateľa aj zamestnanci často obracajú na inšpektoráty práce. Či ide o zamestnancov vykonávajúcich prácu v 12-hodinových zmenách alebo v zmenách s rôznou dĺžkou trvania, do zložitých zákutí Zákonníka práce pomáhajú žiadateľom nahliadnuť inšpektori práce.

Zákonník práce ustanovuje, že zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka.

Základná výmera dovolenky za kalendárny rok je najmenej štyri týždne. Dovoľenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov. Osobitným spôsobom je upravená výmera dovolenky pedagogického a odborného zamestnanca, vysokoškolského učiteľa, výskumného a umeleckého pracovníka vysokej školy a zamestnanca s vysokoškolským vzdelaním vykonávajúceho vedeckú, výskumnú, výskumno-pedagogickú alebo vývojovú činnosť.

Tejto skupine zamestnancov zákon priznáva nárok na dovolenku v rozsahu najmenej osem týždňov. ***Výhodnejšie môže byť nárok na dovolenku upravený v pracovnej zmluve zamestnanca alebo v príslušnej kolektívnej zmluve, ak je uzatvorená.***



Aké dni alebo časové úseky okrem tých, v ktorých zamestnanec v rámci rozvrhutej pracovnej zmeny riadne vykonáva prácu, sa považujú za výkon práce, upravuje § 144a Zákonníka práce.

Ako ste si mohli všimnúť, Zákonník práce ustanovuje výmeru dovolenky v týždňoch. Na tieto účely sa za týždeň dovolenky považuje sedem po sebe nasledujúcich dní. Pre zamestnanca s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom, ktorý sa rozvrhuje v zásade na päť pracovných dní v týždni, je týždňom dovolenky sedem dní, z ktorých je päť dní pracovných a dva dni sú dňami pracovného pokoja, teda nepracovné dni.

Oveľa komplikovanejšie je to však s počtom dní dovolenky zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka. Tomuto zamestnancovi patrí podľa zákona toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere. Ako správne porozumieť uvedenému ustanoveniu? Vysvetlíme si to na príklade zamestnanca s pracovným časom rozvrhnutým do 12-hodinových pracovných zmien a porovnáme ho so zamestnancom s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom.



Je všeobecne známe, že zamestnancovi pracujúcemu päť dní v týždni, ktorý má nárok na dovolenku za kalendárny rok v rozsahu piatich týždňov, patrí v prepočte na pracovné dni 25 dní dovolenky. Na druhej strane, zamestnancovi s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom do 12-hodinových pracovných zmien patrí pri 40-hodinovom týždennom pracovnom čase 17,5 dňa dovolenky.

Pri tomto výpočte sme vzali do úvahy, že zamestnanec v rámci 12-hodinovej pracovnej zmeny vykonáva prácu 11,5 hodiny, prestávka na odpočinok a jedenie sa do pracovného času nezapočítava. Nižší počet nárokových dní dovolenky je v tomto prípade vykompenzovaný vyšším počtom nepracovných dní, počas ktorých nemá zamestnanec rozvrhnutú žiadnu pracovnú zmenu. Týždeň dovolenky tohto zamestnanca tak môže pozostávať napr. zo štyroch pracovných a troch nepracovných dní dovolenky.

Za jeden pracovný deň dovolenky sa považuje deň, ktorý podľa rozvrhu pracovných zmien mal byť pre zamestnanca pracovným dňom, ktorý však z dôvodu čerpania dovolenky neodpracoval, a to bez ohľadu na konkrétnu dĺžku rozvrhutej pracovnej zmeny v danom dni. Takýmto dňom môže byť aj sobota alebo nedeľa.



Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. ***Za vyčerpaný jeden pracovný deň dovolenky teda patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku za taký počet hodín, ktoré v daný deň kvôli čerpaniu dovolenky neodpracoval.***

Ak má zamestnanec pracovný čas rozvrhovaný do rôzne dlhých pracovných zmien, napr. 12-hodinové zmeny sa striedajú s 8-hodinovými zmenami, každá pracovná zmena, ktorú zamestnanec neodpracoval z dôvodu čerpania dovolenky, je jedným vyčerpaným dňom dovolenky. Tomuto zamestnancovi tak môže za jeden vyčerpaný deň dovolenky patriť náhrada mzdy za 11,5 hodiny a rovnako aj za 7,5 hodiny.

Aj tomuto zamestnancovi je zamestnávateľ povinný prepočítať nárokový počet pracovných dní dovolenky za kalendárny rok. Pritom musí vychádzať z celkového počtu pracovných dní, ktoré je zamestnanec podľa svojho rozvrhu pracovných zmien povinný počas kalendárneho roka odpracovať. Nárokový počet dní dovolenky tak zodpovedá príslušnému počtu pracovných dní, ktoré zamestnanec pri svojom zmenovom

režime priemerne odpracuje za obdobie zodpovedajúce nárokovému počtu týždňov dovolenky.

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. Osobitná úprava sa vzťahuje na spôsob určenia dĺžky jedného dňa dovolenky zamestnanca s pružným pracovným časom. U tohto zamestnanca sa za deň dovolenky 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.

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.



ZABEZPEČENIE ZÁVÄZKOV V PRACOVNOM PRÁVE



INŠPEKTORÁT
PRÁCE
PREŠOV

Mgr. Patrik **TIMUĽAK**
odbor PPV, IP PO

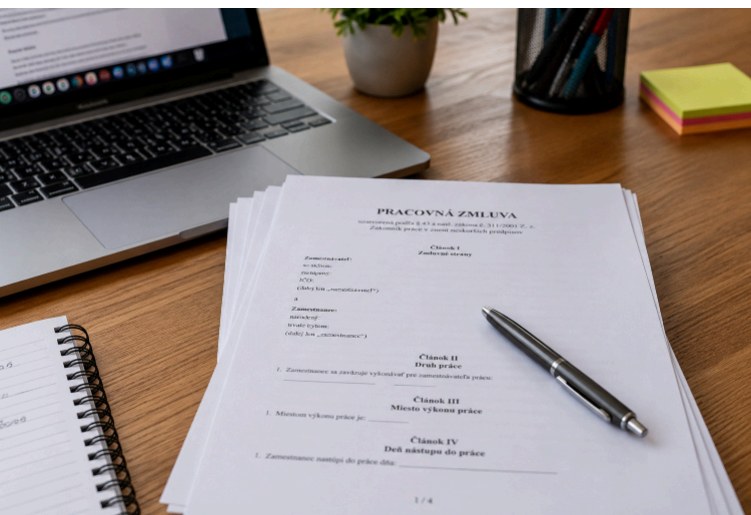
Aj keď problematika zabezpečenia jednotlivých záväzkov v pracovnom práve síce nepatrí medzi tie témy, s ktorými by sa inšpektori práce stretávali na dennej báze, ide ale o problematiku s ktorou sa stretávame najčastejšie pri poskytovaní poradenstiev a občasne aj v rámci doručeného podnetu. Je preto dobre bližšie upozorniť na právny režim zabezpečenia záväzkov a jednotlivých mantinelov, ktoré pre zamestnávateľa platia ako aj (ne)prípustnosti zmluvnej pokuty v pracovnom práve.

Hneď v úvode je potrebné upozorniť, že pracovné právo a celkovo Zákonník práce upravuje tri vlastné zabezpečovacie prostriedky, (aj z toho len dva sú fakticky použiteľné, čo bude vysvetlené nižšie). Právny základ sa nachádza v § 20 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého možno práva a povinnosti zabezpečiť len dohodou o zrážkach zo mzdy, ručením ako aj dohodou o zriadení záložného práva.

V ďalších odsekoch tohto ustanovenia je možné „vyčítať“ jednotlivé podmienky, ktoré sa aplikujú pre prvé dva druhy zabezpečovacích prostriedkov (tretiemu zabezpečovaciemu prostriedku bude osobitne venovaný záver článku).



V ustanovení § 20 Zákonníka práce preto zákonodarcu obmedzil zmluvnú slobodu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, keďže ani po vzájomnej dohode neprichádza do úvahy použitie iného zabezpečovacieho prostriedku. Pracovné právo má preto vlastný uzavretý okruh zabezpečovacích prostriedkov, pričom toto pravidlo je ďalej zvýraznené aj úvodnom ustanovení § 1 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého sa na pracovnoprávne vzťahy môže primerane aplikovať len prvá časť Občianskeho zákonníka upravujúca jeho všeobecnú časť (a ktorá je venovaná najmä problematike právnej subjektivity fyzických a právnických osôb, zastúpeniu, právnym úkonom, absolútnej a relatívnej neplatnosti právnych úkonov a problematike lehôt). Keďže v tomto ustanovení je premietnutý pokyn použitia len prvej časti Občianskeho zákonníka a aj to len na otázky, ktoré Zákonník práce výslovne neupravuje, je vylúčená aplikácia druhej a ďalšej časti Občianskeho zákonníka (prítom problematika zmluvných pokút a ďalších zabezpečovacích prostriedkov je upravená v ôsmej časti Občianskeho zákonníka venovanej záväzkovému právu). Preto v prípade, ak by bola v pracovnej zmluve dojednaná zmluvná pokuta, jednalo by sa o také dojednanie, ktoré by malo charakter absolútnej neplatnosti).



Tak, ako bolo uvedené vyššie, Zákonník práce má vlastný systém zabezpečovacích prostriedkov, **kde prvým a z povahy veci tým najpoužívanejším je práve dohoda o zrážkach zo mzdy**, ktorá musí mať písomnú formu pod sankciou neplatnosti. Predmetom tejto dohody sú ale tie zrážky zo mzdy, ktoré zamestnávateľ nemôže vykonať bez dohody so zamestnancom (nemôže vykonať jednostranne priamo zo zákona). Jedná sa preto o zrážky zo mzdy mimo rámec zrážok podľa § 131 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce, t. j. o tzv. ostatné zrážky zo mzdy podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce.

V aplikačnej praxi sú pomerne časté otázky jednak o forme takejto dohody ako aj to, v akom časovom okamihu je možné takúto dohodu uzatvoriť. Aj keď z ustanovenia § 20 Zákonníka práce jednoznačne nevyčítame odpoveď na tieto otázky, je potrebné pamätať na to, že takáto dohoda ako taká je buď samostatným právnym úkonom alebo súčasťou už existujúceho právneho úkonu (kde znovu aplikujeme všeobecnú časť Občianskeho zákonníka a to ustanovenie § 37 ods. 1, kde jednou z podmienkou platnosti každého právneho úkonu je požiadavka určitosti právneho úkonu).

Nebude preto dostačujúca taká dohoda, predmetom ktorej bude neurčité dohodnutie konkrétnej zrážky zo mzdy (bez možnosti určenia výšky, resp. sumy takejto zrážky alebo zrážok), pričom podľa súdnej praxe by predmetom takejto dohody mal byť aj zabezpečovaný záväzok výslovne dohodnutý čo do dôvodu a jeho výšky.

Tiež chcem upozorniť na to, že tu v súčasnosti existuje pomerne slušne spracovaná ustálená súdna prax, z ktorej je možné čerpať jednotlivé

podmienky, aké je potrebné splniť už pri uzatváraní takejto dohody (bez ohľadu na to, či ju účastníci dohodnú priamo v pracovnej zmluve alebo formou samostatnej dohody, aj keď z praktického hľadiska je najčastejšie premietnutá v samostatnej dohode). Na jedno takéto súdne rozhodnutie v tomto článku chcem upozorniť a ktoré bližšie upravuje časový okamih, od ktorého je možné takúto dohodou najskôr uzatvoriť.

Tým je rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 26.03.2015, sp. zn. 5Sžo/57/2013, v ktorom súd skonštatoval, že :

„Dohoda o zrážkach zo mzdy je jedným z prostriedkov na zabezpečenie práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, ktoré upravuje ustanovenie § 20 Zákonníka práce. Predmetné zabezpečenie podľa platnej právnej úpravy slúži na zabezpečenie majetkových práv zamestnávateľa a možno ho využiť len na zaistenie nároku, ktorý už vznikol. Zabezpečenie práv vznikne teda iba za predpokladu, že existuje záväzok zamestnanca voči zamestnávateľovi. Nedodržanie písomnej formy dohody je sankcionované jej neplatnosťou. Z uvedeného vyplýva, že bez dohody o ďalších zrážkach zo mzdy nie je dané zamestnávateľovi oprávnenie vykonať zrážky zo mzdy zamestnanca. V zmysle uvedeného je irelevantné tvrdenie žalobcu, že súd prvého stupňa sa mal zaoberať otázkou platnosti dohôd, keďže dohody nespĺňali náležitosti potrebné k uplatneniu nároku na náhradu škody. Najvyšší súd sa stotožňuje so záverom vysloveným v odôvodnení krajského súdu, že zamestnanci nemohli uznať záväzok nahradiť škodu v určenej sume, pokiaľ im nebola známa výška škody. Námietku žalobcu o nesprávnom právnom posúdení krajským súdom považuje.“



V závere problematiky venovanej dohodám o zrážkach zo mzdy chcem ešte upozorniť na to, že aj v ustanovení § 551 Občianskeho zákonníka je upravený inštitút dohody o zrážkach zo mzdy, alebo iných príjmom, avšak ide o inštitút celkom odlišný od dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 20 Zákonníka práce. **Občianskoprávny inštitút je preto v pracovnom práve absolútne nepoužiteľný a to z dvoch dôvodov.**

Prvým je ten, že je upravený v ôsmej časti Občianskeho zákonníka (ktorý sa na pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom nepoužije).

Druhým je ten, že občianskoprávnym režim tohto inštitútu sa použije len na záväzok resp. pohľadávku, ktorá nevznikla z pracovného pomeru, ale z iného právneho vzťahu, než je ten pracovnoprávny (najčastejšie ide o spotrebiteľské vzťahy). Veriteľom tu nie je zamestnávateľ ale tretia osoba (napr. banka alebo nebankový subjekt).

Zamestnávateľ nie je v pozícii veriteľa a teda ani v pozícii zmluvnej strany, ale len v pozícii platiteľa mzdy, ktorý po predložení takejto dohody vykoná zrážky, ktoré sú predmetom dohody.

Druhým zabezpečovacím prostriedkom je ručenie.

Na rozdiel do dohody o zrážkach zo mzdy, je možné týmto zabezpečovacím prostriedkom zabezpečiť aj záväzok zamestnávateľa voči zamestnancovi (napr. nevyplatenú mzdu). Ručenie nemá povahu dohody ale jednostranného právneho úkonu, kde v pozícii ručiteľa je vždy tretia osoba, ktorá nie je subjektom pracovnoprávneho vzťahu, t. j. nie je v postavení zamestnanca alebo zamestnávateľa (iná fyzická alebo dokonca aj právnická osoba). Ručenie prichádza do úvahy len v prípade peňažných pohľadávok, pričom vzniká jednostranným právnym úkonom, ktorým je písomné vyhlásenie. S takýmto vyhlásením nemusí ručiteľ súhlasiť (ktorý má neuspokojenú pohľadávku). Predmetom ručenia a takéhoto písomného vyhlásenia môže byť len pohľadávka, ktorá vznikla z existujúceho pracovnoprávneho vzťahu. Najčastejšie pôjde o prípady nevyplatenej mzdy alebo prípady, kedy zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu alebo o prípady zodpovednosti zamestnanca za zverené hodnoty, aj keď je potrebné podotknúť, že tento zabezpečovací prostriedok sa v aplikačnej praxi vyskytuje v podstatne menšej miere, než dohoda o zrážkach zo mzdy. Ručiteľ sa dostáva do pozície ručiteľa nie samotným prejavom vôle (t. j. kedy je toto písomné vyhlásenie „na svete“) ale až okamihom, kedy je druhej strane (ktorá je v pozícii veriteľa) reálne doručené. Vyhlásenie veriteľa musí tiež spĺňať požiadavku určitosti právneho úkonu čo do dôvodu a jeho výšky.

Ručenie prichádza do úvahy až po tom, čo dlžník nemôže plniť alebo plniť odmietne. Ručiteľ preto prichádza do úvahy až ako druhý v poradí. Pokiaľ by odmietol plniť, veriteľ má možnosť zažalovať ručiteľa a svoj nárok uplatňovať aj súdnou cestou. Môže si v takomto prípade vybrať, či bude svoj záväzok vymáhať od dlžníka alebo prostredníctvom civilnej žaloby zažaluje ručiteľa. Ručenie má ale akcesorickú povahu, čo znamená, že trvá len dovtedy, dokedy existuje hlavný záväzok, t. j. záväzok, ktorý je predmetom ručenia. Riadnym splnením tohto záväzku preto zaniká aj ručiteľský záväzok. Ručiť možno celý záväzok alebo aj jeho časť a podobne ako pri dohode o zrážkach zo mzdy len taký záväzok, ktorý už reálne vznikol.

Ak už ale ručiteľ plnil, stáva sa fakticky novým veriteľom a svoj záväzok si môže od doterajšieho dlžníka vymáhať mimosúdne alebo aj prostredníctvom civilnej žaloby (tzv. regresný nárok). V takomto prípade ale zaniká doterajší pracovnoprávny charakter tohto záväzku a ten sa dostáva do roviny občianskoprávnej.

Aj keď podľa § 20 ods. 3 Zákonníka práce má byť takéto vyhlásenie v písomnej forme, tak jej nedodržanie nie je spojené s neplatnosťou takéhoto vyhlásenia (porovnaj § 17 ods. 2 Zákonníka práce). Preto aj ústne vyhlásenie (pokiaľ je možné ho preukázať) by bolo platné.



Tretím zabezpečovacím prostriedkom je záložné právo k nehnuteľnosti.

V závere tohto článku chcem upozorniť, že aj keď Zákonník práce výslovne upravuje ako tretí zabezpečovací prostriedok záložné právo k nehnuteľnosti, tak tento inštitút je pri súčasnej právnej úprave v pracovnom práve neaplikovateľný z dvoch dôvodov.

Prvým dôvodom je, že chýba akákoľvek bližšia konkretizácia záložného práva, resp. jeho použitia (napr. forma, zápis, zriadenie, vznik a podobne). V predošlom zákone a to ustanovení § 248 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov bol tento inštitút bližšie upravený, ale v súčasnosti to už neplatí.

Druhým dôvodom je, že komplexná úprava záložného práva sa v súčasnosti nachádza síce v Občianskom zákonníku, avšak v jeho druhej časti (ktorú s ohľadom na už vyššie citované znenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce nemožno použiť).

PREKÁŽKY V PRÁCI PRI SPREVÁDZANÍ RODINNÉHO PRÍSLUŠNÍKA



NÁRODNÝ
INŠPEKTORÁT
PRÁCE

Mgr. Iveta **MIKSOVÁ**, MBA
zástupkyňa generálnej riaditeľky NIP

Od 1. januára 2026 vstúpili do platnosti viaceré úpravy Zákonníka práce, ktoré sa dotýkajú zamestnaných rodičov. Novinky sa týkajú najmä nároku na platené pracovné voľno pri sprevádzaní dieťaťa na vyšetrenia či odborné úkony. Zmeny reagujú na potrebu posilniť podporu rodičov pri zabezpečovaní zdravotnej a odbornej starostlivosti pre ich deti.

Rozšírený nárok naplatené voľno

Doterajší nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia sa rozširuje. Zamestnaný rodič má aj naďalej nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia.

Novinkou však je, že ak ide o neplnoleté dieťa, nárok sa rozširuje aj na sprevádzanie do zariadení poradenstva a prevencie.

Ide o Centrá poradenstva a prevencie a Špecializované centrá poradenstva a prevencie, ktoré poskytujú psychologické, špeciálnopedagogické a diagnostické služby. Tieto zariadenia sú definované v ustanovení § 130 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a vo vyhláske Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR č. 24/2022 Z. z. o zariadeniach poradenstva a prevencie.

Rodičia tak už nemusia čerpať dovolenku napríklad pri testoch školskej zrelosti či iných odborných úkonoch v poradniach.

Voľno sa v takomto prípade poskytuje jednému rodinnému príslušníkovi, a to na nevyhnutný čas, najviac 7 dní v kalendárnom roku. Podmienkou je, že tieto úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.



Významná zmena sa týka tzv. jednorodičov. Do tejto kategórie spadá osoba, ktorá je osamelá, žije sama s dieťaťom alebo deťmi, pričom druhý rodič buď nie je známy, nežije, je nezvestný alebo nevykonáva rodičovské práva a povinnosti k tomuto dieťaťu (§ 28 zákona o rodine), alebo v prípade rozvodu manželov bolo dieťa zverené do osobnej starostlivosti len tomuto rodičovi (§ 24 zákona o rodine).

V prípade, ak rodičia dieťaťa síce spolu nežijú, avšak bez súdneho rozhodnutia, nemá takýto rodič nárok na rozšírené voľno.

Praktické dopady v praxi

Zmeny prinášajú aj potrebu jasného preukazovania nároku. Zákonník práce **neustanovuje formu preukazovania**, preto platí všeobecná zásada, a to, že zamestnanec preukazuje skutočnosti **hodnoverným spôsobom**.

”

Osamelý zamestnanec, ktorý sprevádza dieťa do 15 rokov, má po novom nárok na ďalších 7 dní plateného voľna. Spolu tak môže využiť až 14 dní ročne.

”



Zamestnávateľa môžu zväžiť prijatie interného predpisu, ktorý určí spôsob dokladovania splnenia podmienok. Môže ísť napríklad o :

- *rozsudok o zverení dieťaťa do osobnej starostlivosti,*
- *rozhodnutie o výkone rodičovských práv a povinností,*
- *čestné vyhlásenie o tom, že zamestnanec žije sám,*
- *doklady o bývaní (list vlastníctva, nájomná zmluva),*
- *doklady o úhrade nákladov domácnosti (energie, nájomné, poplatky).*

Z dokladov by malo byť zrejmé, že zamestnanec žije v domácnosti ako jediná dospelá osoba, ktorá sama financuje chod domácnosti. Nárok nevzniká, ak zamestnanec žije v domácnosti s ďalšími dospelými osobami, ktoré sa podieľajú na úhrade nákladov. V prípade striedavej alebo spoločnej starostlivosti nárok na rozšírené voľno nevzniká.

Porovnávací tabuľka

Oblasť	Stav do roku 2025 (do 31.12.2025)	Stav od roku 2026 (od 01.01.2026)
Sprevádzanie dieťaťa	Len zdravotnícke zariadenia	Zdravotnícke zariadenia +CPP a ŠCPP
Maximálny počet dní	7 dní ročne	7 dní ročne
Osamelý zamestnanec počet dní	7 dní (rovnaké ako ostatní)	14 dní ročne (7 + 7 navyše)
Podmienky pre osamelého rodiča	Neboli zvýhodnení	Musí mať dieťa vo výlučnej starostlivosti, alebo sám vykonávať rodičovské práva

Vekové hranice

Označenie	Veková definícia	Právny dôsledok
Dieťa do 15 rokov	Osoba, ktorá nedovršila 15 rokov	Nárok na „osamelých“ + 7 dní
Dieťa 15 +	Od dňa 15.narodenín	Nárok na + 7 dní zaniká