

Kamerový systém

V zmysle ustanovenia § 13 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) zamestnávateľ **nesmie bez vážnych dôvodov** spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa **narúšať súkromie zamestnanca** na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. **Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.**

Z vyššie uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ je povinný pri zavádzaní kamerového systému túto skutočnosť prerokovať so zástupcami zamestnancov. Zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.

Nevydanie potvrdenia o zamestnaní

V zmysle ustanovenia § 75 ods. 2 Zákonníka práce **pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní** a uviesť v ňom najmä

- a) dobu trvania pracovného pomeru,
- b) druh vykonávaných prác,
- c) či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,
- d) údaje o poskytnutej mzde za vykonanú prácu, o poskytnutej náhrade mzdy a náhrade za čas pracovnej pohotovosti, **o zrazených preddavkoch na daň z príjmov a o ďalších skutočnostiach rozhodujúcich pre ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti** a z funkčných požitkov a pre výpočet podpory v nezamestnanosti,
- e) údaj o záväzku o zotrvaní v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu, po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia, alebo prípravy na povolanie vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí (§ 53 ods. 2),
- f) údaj o poskytnutí odchodného podľa § 76a.

Zamestnávateľ je povinný potvrdenie o zamestnaní vydať **v deň skončenia pracovného pomeru**. Túto povinnosť musí zamestnávateľ splniť bez toho, aby ho zamestnanec o vydanie potvrdenia požiadal, na rozdiel od vydania pracovného posudku v zmysle § 75 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ zároveň zodpovedá za škodu, ktorá by zamestnancovi týmto porušením povinností vznikla.

Čerpanie dovolenky

V zmysle ustanovenia § 111 ods. 1 Zákonníka práce 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. Pri určovaní dovolenky je potrebné

prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Podľa odseku 2 citovaného ustanovenia Zákonníka práce zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

Podľa odseku 3 citovaného ustanovenia Zákonníka práce hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 nesmie byť určené **na viac ako dva týždne**, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.

Podľa odseku 5 citovaného ustanovenia Zákonníka práce ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. **Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred.** Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že **čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ** v súčinnosti so zamestnancami a zástupcami zamestnancami, a to **podľa plánu dovoleníek**. Pri jeho určovaní sa má prihliadať na úlohy zamestnávateľa, ale aj na záujmy zamestnancov. Čerpanie je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom aspoň 14 dní vopred.

Stravovanie

V zmysle ustanovenia § 152 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ **povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti**; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

V zmysle ustanovenia § 152 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 § 152 Zákonníka práce najmä **poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja** zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. **Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.** Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

V zmysle ustanovenia § 152 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

Maximálna suma príspevku, ktorým zamestnávateľ prispieva na stravovanie, je aktuálne 2,48 € (55 % z 4,50 €).

V zmysle ustanovenia § 152 ods. 4 Zákonníka práce pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa **cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.**

Minimálna hodnota stravovacej poukážky pre rok 2018 je 3,38 € (75 % z 4,50 €).

Z vyššie uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ je povinný zabezpečovať stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti. Finančný príspevok poskytuje zamestnávateľ **len** v tom prípade, **ak** povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú zdravotné dôvody na strane zamestnanca potvrdené špecialistom – napr. špeciálna diéta, ktorej nároky **stravovacie zariadenie** zamestnávateľa **nesplňa**. Ak **zamestnávateľ** zabezpečil stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, nie je povinný poskytnúť zamestnancom, ktorí dobrovoľne odmietli stravovanie, žiadnu kompenzáciu.

Nevydanie potvrdenie o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti

V zmysle ustanovenia § 39 ods. 5 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o dani z príjmov“), **zamestnávateľ**, ktorý je platiteľom dane, **je povinný** za obdobie, za ktoré zamestnancovi vyplácal zdaniteľný príjem, **vystaviť potvrdenie o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti** z údajov uvedených na mzdovom liste, prípadne v evidencii podľa odseku 4, ktoré sú rozhodujúce na výpočet základu dane, preddavkov na daň, dane, na priznanie zamestnaneckej prémie a na priznanie daňového bonusu za príslušné zdaňovacie obdobie, ktorého vzor určí finančné riaditeľstvo a uverejní ho na svojom webovom sídle a **doručiť zamestnancovi najneskôr do**

- a) **10. marca zdaňovacieho obdobia**, v ktorom sa podáva daňové priznanie, alebo
- b) **do 10. februára po skončení zdaňovacieho obdobia**, v ktorom alebo za ktoré zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, vyplatil príjem zo závislej činnosti zamestnancovi, ktorý žiada o vykonanie ročného zúčtovania iného zamestnávateľa, ktorý je platiteľom dane, **ak o vystavenie dokladu požiadava najneskôr do 5. februára** po skončení zdaňovacieho obdobia.

Pre bližšie informácie k splneniu Vašich povinností týkajúcich sa podania daňového priznania za príslušné zdaňovacie obdobie Vám odporúčame obrátiť sa na príslušný daňový úrad.

Nelegálne zamestnávanie, nelegálna práca

V zmysle ustanovenia § 2a ods. 1 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní“) **nelegálne zamestnávanie nie je**, ak pre **fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom**, vykonáva prácu jeho **príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku** podľa osobitných predpisov (zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) alebo je **žiakom, alebo študentom do 26 rokov veku**.

V zmysle ustanovenia § 2a ods. 2 Zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní **nelegálna práca nie je** práca, ktorú vykonáva **pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku** podľa osobitných predpisov (zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) alebo je **žiakom, alebo študentom do 26 rokov veku.**

V ustanovení § 2a Zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní sú pojmy „nelegálne zamestnávanie“ a „nelegálna“ práca“ vymedzené negatívne tým, že je v nich ustanovené, kedy nejde o nelegálne zamestnávanie a nelegálnu prácu, hoci by inak boli naplnené znaky nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce podľa ustanovenia § 2 citovaného zákona.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom môže vykonávať závislú prácu bez založenia pracovnoprávneho vzťahu pracovnou zmluvou, resp. niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, iba príbuzný v priamom rade (rodič, prarodič, syn, dcéra, vnuk, vnučka), súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku alebo je žiakom, alebo študentom do 26 rokov veku.