

PRACOVNÝ ČAS

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Za vykonávanú prácu majú zamestnanci právo na mzdu. V Zákonníku práce je jedna výnimka, kedy zamestnanec prácu nevykonáva a tento čas sa považuje za pracovný čas, za ktorý mu patrí peňažné plnenie. Je to deň sviatku, ktorý pripadne na obvyklý pracovný deň zamestnanca, t. j. na deň, kedy má zamestnanec pracovať.

Ak zamestnanec **nepracuje** preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, považuje sa tento deň za odpracovaný a zamestnancovi za tento deň patrí:

- *náhrada mzdy* v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok,
- *mzda*, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou (v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že sa mu namiesto mzdy poskytne náhrada mzdy).

PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

Vymedzenie pojmu pracovný čas

ZP ustanovuje dĺžku pracovného času, ktorú zamestnanec môže „najviac“ odpracovať, tzv. **zákonný pracovný čas**. Ide pritom o čistý pracovný čas, do rozsahu ktorého nie sú zahrnuté prestávky v práci určené na jedenie a odpočinok. Najvyšší rozsah týždenného pracovného času určuje ZP. V rámci príslušného týždňa môže zamestnanec odpracovať najviac 40 hodín týždenne (maximálna dĺžka týždenného pracovného času). V rámci príslušného pracovného dňa môže zamestnanec odpracovať najviac 12 hodín (maximálna dĺžka denného pracovného času).

Príklad č. 42:

V pracovnej zmluve má zamestnanec ustanovený pracovný čas v dĺžke 40 hodín týždenne. Koľko hodín je zamestnanec povinný odpracovať za týždeň – 37,5 hodiny plus 2,5 hodiny na prestávky na obed alebo 40 hodín plus 2,5 hodiny?

V súlade s § 91 ods. 5 ZP sa prestávky na odpočinok a jedenie nezapočítavajú do pracovného času. Uvedené neplatí len v prípade, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanci v zadanom prí-

klade majú povinnosť odpracovať za týždeň 40 hodín a k tomu treba pripočítať dĺžku prestávok na odpočinok a jedenie pol hodiny denne, ktoré sa nepovažujú za pracovný čas zamestnanca.

Pre maximálnu dĺžku zákonného týždenného pracovného času platia pre vybrané skupiny zamestnancov, príp. typy prevádzok nasledujúce výnimky:

- zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac **38 a 3/4 hodiny týždenne**,
- zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, má pracovný čas najviac **37 a 1/2 hodiny týždenne**,
- mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac **30 hodín týždenne**, a to aj v prípade, že pracuje pre viacerých zamestnávateľov,
- mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac **37 a 1/2 hodiny týždenne**, a to aj v prípade, že pracuje pre viacerých zamestnávateľov,
- zamestnanec, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity, má pracovný čas najviac **33 a 1/2 hodiny týždenne**.

ZP nevymedzuje najnižší rozsah zákonného pracovného času. O jeho nižšom rozsahu možno kolektívne vyjednávať alebo ho ustanoviť v pracovnom poriadku zamestnávateľa.

Pracovný čas, ktorý zamestnávateľ ustanoví v medziach zákonného týždenného pracovného času pre celý podnik alebo pre jednotlivé organizačné zložky v rámci zákonného týždenného pracovného času, sa považuje za **ustanovený týždenný pracovný čas**.

Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom v pracovnej zmluve, že prácu bude vykonávať v pracovnom čase, ktorý je kratší ako zamestnávateľom ustanovený týždenný pracovný čas v organizácii, pôjde o *kratší pracovný čas*. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky dni v týždni. Pri individuálnej dohode zamestnanca a zamestnávateľa na kratšom pracovnom čase patrí zamestnancovi mzda, ktorá zodpovedá dohodnutému kratšiemu pracovnému času. *Priemerný týždenný pracovný čas* zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť **48 hodín**. Hodiny práce nadčas vstupujú do celkového počtu zamestnancom odpracovaných hodín. Z uvedeného pravidla existuje *jedna výnimka*, podľa ktorej priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca môže prekročiť 48 hodín týždenne v priemere za obdobie najviac 4 mesiacov po sebe nasledujúcich, ale len v prípade zdravotníckeho zamestnanca a ak zamestnanec s takýmto rozsahom súhlasí (nesmie pritom prekročiť 56 hodín týždenne).

 **Príklad č. 168:**

Pán Novák bol vymenovaný 12. 3. 2018 do funkcie konateľa spoločnosti, s. r. o. Za výkon funkcie má v mandátnej zmluve dohodnutú pravidelnú mesačnú odmenu vo výške 1 200 €. Ako bude zamestnávateľ postupovať pri plnení oznamovacích povinností?

Vzhľadom na to, že pán Novák bude vykonávať zárobkovú činnosť v právnom vzťahu, ktorý mu zakladá nárok na príjem zo závislej činnosti (odmena za výkon funkcie konateľa) a z ktorého je povinnosť platiť preddavky na poisťné na zdravotné poistenie, nadobúda postavenie zamestnanca na účely zdravotného poistenia.

Zamestnávateľ je povinný oznámiť vznik platiteľa poisťného „zamestnanec“ do 8 pracovných dní, t. j. najneskôr do 22. 3. 2018.

Kód zmeny: 2	Platnosť zmeny: Z	Dátum: 12. 3. 2018
--------------	-------------------	--------------------

Kód → **2D** Zamestnávateľ použije tento kód na nahlasovanie vzniku alebo zániku kategórie platiteľa poisťného „zamestnanec – dohodár“, ktorá vzniká pri vzniku alebo skončení právneho vzťahu založeného dohodou o vykonaní práce alebo dohodou o pracovnej činnosti. To znamená, že ak bude zamestnávateľ zamestnávať fyzickú osobu na základe dohody o vykonaní práce, príp. dohody o pracovnej činnosti, ktorá zakladá zamestnancovi postavenie zamestnanca na účely zdravotného poistenia, použije pri oznámení platiteľa poisťného kód 2D, v ktorom „2“ vypovedá o tom, že ide o zamestnanca a „D“ o skutočnosti, že takýto poistenec nadobudol postavenie zamestnanca na účely zdravotného poistenia z dôvodu výkonu zárobkovej činnosti na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti.

 **Príklad č. 169:**

Zamestnanec Peter má uzatvorenú dohodu o vykonaní práce na obdobie od 1. 3. 2018 do 30. 4. 2018 a prácu vykonáva každý deň (okrem soboty a nedele) 2 hodiny. Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná až po dokončení a odovzdaní práce, t. j. v zúčtovaní výplat za mesiac apríl 2018. Ako bude zamestnávateľ postupovať pri plnení oznamovacích povinností?

Zamestnávateľ je povinný oznámiť vznik platiteľa poisťného „zamestnanec – dohodár“ do 8 pracovných dní odo dňa vzniku dohody o vykonaní práce, t. j. najneskôr do 13. 3. 2018, a pri skončení dohody o vykonaní práce oznámiť zánik platiteľa poisťného „zamestnanec – dohodár“ do 8 pracovných dní odo dňa skončenia dohody, t. j. najneskôr do 14. 5. 2018.

V oboch prípadoch zamestnávateľ oznamuje zmenu platiteľa poistného pod kódom „2D“, a to týmto spôsobom:

<i>Kód zmeny: 2D</i>	<i>Platnosť zmeny: Z</i>	<i>Dátum: 1. 3. 2018</i>
<i>Kód zmeny: 2D</i>	<i>Platnosť zmeny: K</i>	<i>Dátum: 30. 4. 2018</i>

Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec Peter bude poistený ako zamestnanec na účely zdravotného poistenia počas celej doby trvania dohody o vykonaní práce (vrátane sobôt a nedeľ).

Počas dní, kedy dohodár nepracuje (nemá príjem), sa nepovažuje na účely zdravotného poistenia za zamestnanca, a preto počas týchto dní pod kategóriou poistného „zamestnanec – dohodár“ registrovaný nebude. V praxi ide o tzv. *nepravidelnú dohodu na účely zdravotného poistenia*. Naopak, ak bude dohodár pracovať pravidelne každý deň a vykonávať zárobkovú činnosť nebude len v prípade, ak bude *čerpať nepretržitý odpočinok v týždni (Poznámka: Za tieto dni sa pokladajú presne 2 po sebe idúce dni zo 7 dní.)* alebo *ak bude dohodár (zúčastnený na nemocenskom poistení) práceneschopný, ošetrovať člena rodiny, čerpať materskú dovolenku*, tak v takomto prípade bude registrovaný pod kategóriou poistného „zamestnanec – dohodár“ počas celej doby trvania dohody.

Príklad č. 170:

Ako by sa postupovalo pri registrácii dohodára z predošlého príkladu, ak by zamestnanec Peter mal dohodnutý výkon práce tak, že by vykonával prácu počas obdobia od 1. 3. 2018 do 30. 4. 2018 len v piatok príslušného týždňa, príp. podľa potreby zamestnávateľa aj v iný deň v týždni?

Vzhľadom na to, že dohodár nebude pracovať pravidelne vo všetky pracovné dni príslušného kalendárneho mesiaca a dôvodom nebude čerpanie nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, ale skutočnosť, že dohodár pracuje nepravidelne, zamestnávateľ je povinný oznámiť zmenu platiteľa poistného „zamestnanec – dohodár“ pod kódom 2D len na tie dni, počas ktorých bude reálne aj pracovať. Oznamovaciu povinnosť je zamestnávateľ povinný splniť do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, t. j. zmenu platiteľa poistného za mesiac marec je povinný splniť najneskôr do konca apríla a zmenu platiteľa poistného za mesiac apríl je povinný splniť najneskôr do konca mája. Zamestnanec Peter by v takomto prípade nebol poistený ako zamestnanec na účely zdravotného poistenia počas celej doby trvania dohody o vykonaní práce, ale len počas tých dní, počas ktorých reálne ako dohodár aj pracoval.

Ak zamestnávateľ poskytne zamestnankyni v súvislosti s tehotenstvom a starostlivosťou o narodené dieťa **materskú dovolenku**, bez ohľadu na to, či žene vznikne nárok na materské alebo nie, je povinný oznámiť Sociálnej poisťovni prostredníctvom RLFO – typ Zmena:

- nástup na materskú dovolenku (oddiel č. 9, Dátum začiatku MD),
- ukončenie materskej dovolenky (oddiel č. 9, Dátum skončenia MD),
- v prípade, že zamestnankyňa nastupuje po ukončení materskej dovolenky na rodičovskú dovolenku, tak zamestnávateľ na tom istom RLFO – typ Zmena oznámi nástup na rodičovskú dovolenku (oddiel č. 9, Dátum začiatku RD) a v prípade jej skončenia oznamuje prostredníctvom RLFO – typ Zmena aj ukončenie rodičovskej dovolenky (oddiel č. 9, Dátum skončenia RD).

V prípade čerpania **rodičovskej dovolenky** je zamestnávateľ povinný oznámiť Sociálnej poisťovni aj prerušenie povinného dôchodkového poistenia, a to prostredníctvom RLFO – typ Prerušenie, v ktorom uvedie ako dôvod prerušenia poistenia „čerpanie rodičovskej dovolenky“ (oddiel č. 9, v kolónke Dôvod prerušenia uvedie 6) a oznámi:

- začiatok prerušenia dôchodkového poistenia (oddiel č. 9, Dátum vzniku prerušenia),
- ukončenie prerušenia dôchodkového poistenia (oddiel č. 9, Dátum zániku prerušenia).

Počas poskytovania materského má zamestnankyňa vylúčenú povinnosť platiť poisťné (s výnimkou úrazového poistenia), čo znamená, že poistenie jej trvá, ale poisťné neplatí. Počas rodičovskej dovolenky má poistenie prerušené.

Príklad č. 241:

Zamestnankyňa bola do 20. 5. 2018 na materskej dovolenke (poberala materské). Od 21. 5. 2018 nastupuje na rodičovskú dovolenku, počas ktorej bude poberať rodičovský príspevok. Aké oznamovacie povinnosti má zamestnávateľ zamestnankyne voči Sociálnej poisťovni?

Zamestnávateľ je povinný oznámiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne zmeny na tlačive RLFO – typ Zmena a typ Prerušenie. Na základe RLFO – typ Zmena oznámi zamestnávateľ dátum skončenia materskej dovolenky a dátum začiatku rodičovskej dovolenky a na základe RLFO – Prerušenie oznámi dátum vzniku prerušenia povinného poistenia z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky a súčasne uvedie dôvod vzniku prerušenia „6“:

Typ RLFO: zmena	Dátum skončenia MD: 20. 5. 2018	Typ zamestnanca: 1
Typ RLFO: zmena	Dátum začiatku RD: 21. 5. 2018	Typ zamestnanca: 1
Typ RLFO: prerušenie	Dátum vzniku prerušenia: 21. 5. 2018	Dôvod: 6

V prípade, že by zamestnankyňa po skončení materskej dovolenky nenastúpila na rodičovskú dovolenku, ale vrátila sa späť do práce, nedošlo by k prerušeniu povinného sociálneho poistenia. V takomto prípade by zamestnávateľ dátum začiatku rodičovskej dovolenky a dátum vzniku prerušenia Sociálnej poisťovni neoznamoval. Zamestnankyňa by pracovala a poberala príjem a súčasne aj rodičovský príspevok (najdlhšie do 3, resp. 6 rokov veku dieťaťa), keďže vykonávanie zárobkovej činnosti nárok na rodičovský príspevok neovplyvňuje.

Iná oznamovacia povinnosť je v prípade zamestnancov – otcov. Pojem **materská dovolenka pre mužov** **Zákonník práce nepozná**, a preto ju zamestnávateľ nemôže otcovi dieťaťa poskytnúť, a to ani v prípade, ak otec dieťaťa poberať dávku materské (v praxi sa nemocenská dávka „materské“ označuje u otcov ako „otcovské“). Keďže muž materskú dovolenku nečerpá, tak oznamovanie čerpania materskej dovolenky u muža na príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne neprichádza do úvahy. Otcovi patrí odo dňa narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka. Ak otec poberať počas rodičovskej dovolenky dávku materské, zamestnávateľ neoznamuje Sociálnej poisťovni nástup na materskú dovolenku, ale nástup na rodičovskú dovolenku. Oznamovacia povinnosť plní prostredníctvom RLFO – typ Zmena (oddiel č. 9, Dátum začiatku RD), pričom počas poberania dávky materské má rovnako ako matka vylúčenú povinnosť platiť poistenie. Ak otec dieťaťa pokračuje po ukončení poberania „materského“ ďalej v čerpaní rodičovskej dovolenky, zamestnávateľ obdobne ako u matky povinné poistenie preruší od nasledujúceho dňa po ukončení poberania dávky „materské“ (oddiel č. 9, Dôvod prerušenia 6). Skončenie rodičovskej dovolenky oznamuje rovnako ako u zamestnankyne.

Príklad č. 242:

Zamestnanec (otec dieťaťa) bude na rodičovskej dovolenke od 1. 4. 2017 do 31. 12. 2019. Ako bude zamestnávateľ postupovať pri plnení oznamovacích povinností voči Sociálnej poisťovni, ak zamestnancovi počas rodičovskej dovolenky vznikne nárok na „materské“ od 1. 4. 2017 do 13. 10. 2017 [variant a)]? Ako by postupoval zamestnávateľ v prípade, ak mu nárok na „materské“ nevznikol [variant b)]? Po ukončení poberania dávky „materské“ bude otec dieťaťa ďalej pokračovať?

Príklad č. 291:

Zamestnávateľ zamestnal na základe pracovného pomeru na dobu určitú dlhodobu nezamestnanú fyzickú osobu od 1. 11. 2017 do 31. 10. 2018. Za mesiace november 2017 až apríl 2018 bol jeho mesačný príjem 550 €. Za mesiac máj 2018 bol jeho príjem 600 € (z dôvodu vyplatenia prémie) a za mesiace jún až október 2018 znova vo výške 550 €. Aký bude zápis na evidenčnom liste?

Odvodová úľava sa na zamestnanca uplatní poslednýkrát za mesiac apríl 2018, keďže za mesiac máj 2018 príjem zamestnanca prekročil zákonom stanovenú hranicu 591,61 € (ak pracovný pomer zamestnanca s odvodovou úľavou vznikol v roku 2017, mesačný príjem zamestnanca môže byť najviac vo výške 591,61 €). Aj keď v nasledujúcich mesiacoch zamestnanec dosiahol príjem znova pod hraničnou sumou, „odvodová úľava“ sa už neuplatní a dôchodkové poistenie zamestnanca, ktoré vzniklo od 1. 5. 2018, už nezanikne. Z tohto dôvodu bude zamestnávateľ povinný vyhotoviť po skončení pracovného pomeru evidenčný list, kde v rubrike „Dátum vzniku pracovného pomeru“ uvedie 01112017 a v rubrike „Dátum zániku pracovného pomeru“ uvedie 31102018. Za rok 2018 uvedie zamestnávateľ v rubrike „Obdobie dôchodkového poistenia“ formou zápisu „od – do“ obdobie účasti na povinnom dôchodkovom poistení, t. j. obdobie „od 0105 do 3110“. Obdobie roku 2017 „od 0111 do 3112“ a obdobie roku 2018 „od 0101 do 3004“ sa za obdobie dôchodkového poistenia nepovažuje, a preto sa v evidenčnom liste neuvedie. Do rubriky „VZ“ sa uvedie vymeriavací základ, z ktorého bolo zaplatené poistné na dôchodkové poistenie, t. j. suma 3 350 € [600 + (5 x 550)].

Zápis na evidenčnom liste:

Pracovný pomer (iný pracovný vzťah):		Dátum vzniku:		Dátum zániku:					
		01112017		31102018					
Kalendárny rok	Znak poistenia	od	do	VZ	VZ počas vylúč. dób	Kal. dni vylúč. dób			
2018	A	01	05	31	10	3 350,00			

Forma a spôsob predloženia evidencie dôchodkového poistenia

Počnúc 4. 1. 2016 Sociálna poisťovňa zaviedla novú elektronickú službu, ktorá umožnila zamestnávateľom zasielať elektronické evidenčné listy, tzv. eELDP, prostredníctvom systému elektronických služieb Sociálnej poisťovne (ďalej len

Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ určí **počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých má povinnosť zamestnávať**, v troch krokoch:

- vypočíta priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok a tento údaj v zmysle metodiky k výkazu „Práca 2-04“ zaokrúhli na 1 desatinné miesto; údaj uvedie v ročnom výkaze na riadku A1,
- upraví (zníži) takto vypočítaný priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok o osoby, ktoré sa do tohto počtu zamestnancov nezapočítajú, t. j. o počet zamestnancov plniacich úlohy v zahraničí, o policajtov, o hasičov a pod.; údaj „Počet zamestnancov, ktorí plnia úlohy v zahraničí“ uvedie v ročnom výkaze na riadku A2,
- vypočíta počet zamestnancov – občanov so zdravotným postihnutím, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať, ako 3,2 % podiel z priemerného evidenčného počtu zamestnancov; zistený počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať, sa zaokrúhli na celé číslo od 0,5 vrátane smerom nahor a uvedie sa v ročnom výkaze na riadku A3.

Nielen zistený počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať, ale aj skutočný počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnávateľ zamestnával, sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor.

Príklad č. 407:

Aký počet občanov so zdravotným postihnutím boli organizácie A, B, C povinné zamestnávať? Celkový počet zamestnancov za kalendárny rok je uvedený v tabuľke.

Počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých bol zamestnávateľ povinný zamestnávať, sa určí ako 3,2 % podiel z celkového počtu zamestnancov a vypočítaná hodnota sa zaokrúhli na celé číslo od 0,5 vrátane smerom nahor.

Celkový počet zamestnancov za rok 2018		Počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorý sa mal zamestnávať (3,2 % podiel)	
		pred zaokrúhľením	po zaokrúhľení
Firma A	70,5 zamestnanca	2,256	2
Firma B	207 zamestnancov	6,624	7
Firma C	235,4 zamestnanca	7,532	8