

K ods. 7

ZoONZ priamo ustanovuje kategórie zamestnancov, ktoré nemusia spĺňať kvalifikačný predpoklad na výkon svojej činnosti. Medzi tieto kategórie zamestnancov patria samostatní divadelní umelci, ktorými sú najmä herec, bábkoherec, mím, tanečný sólista, vokálny sólista, inštrumentálny sólista, dirigent a fyzická osoba inej umeleckej profesie, pričom za fyzickú osobu inej umeleckej profesie sa považuje najmä režisér, zbormajster, choreograf, baletný majster, korepetítor, autor hudobného diela, dramatického diela alebo hudobnodramatického diela, dramaturg, scénický výtvarník, kostýmový výtvarník, svetelný dizajnér, recitátor, zvukový režisér a zvukovoobrazový režisér.

Ďalej sú to divadelní umelci v zbere, v orchestri alebo v inom umeleckom zoskupení, ktorými sú najmä orchestrálny hudobník, zborový spevák a zborový tanečník, ktorý hrá, spieva, predvádza, prednáša alebo iným spôsobom interpretuje divadelné dielo len v osobitnej umeleckej skupine tvoriacej orchester, spevácky zbor, baletný zbor alebo tanečné zoskupenie, a ďalší umeleckí zamestnanci divadla, ktorými sú fyzická osoba v umeleckej profesii návrhárskeho alebo spracovateľského a technického charakteru, najmä umelecký stolár, vlásenkár, krajčír, maskér, inšpicient, šepkár, manažér notového materiálu, nástrojár, ladič, zvukový a zvukovoobrazový technik a iní umelecko-technickí a umelecko-remeselní zamestnanci.

Do tejto kategórie zamestnancov sú zahrnutí aj umeleckí zamestnanci a zamestnanci inej umeleckej ustanovizne, ktorej predmetom činnosti je interpretovať hudobné diela. Sem patria samostatní hudobní umelci, ktorými sú najmä inštrumentálny sólista, dirigent, vokálny sólista a fyzická osoba inej umeleckej profesie, hudobní umelci v zbere, orchestri alebo v inom umeleckom zoskupení, ktorými sú najmä orchestrálny hudobník alebo zborový spevák, ktorý hrá, spieva, predvádza, alebo iným spôsobom interpretuje umelecké dielo len v osobitnej umeleckej skupine tvoriacej orchester, spevácky zbor, iné komorné inštrumentálne, vokálne alebo inštrumentálno-vokálne zoskupenie.

K ods. 8

ZoONZ vo svojich ustanoveniach určuje na vykonávanie jednotlivých pracovných činností len stanovený stupeň vzdelania bez bližšieho určenia konkrétneho učebného odboru, študijného odboru alebo študijného programu. ZoONZ tak v ods. 8 zamestnávateľovi umožňuje, aby si v prípade, keď to považuje za potrebné, určil pre zamestnancov kvalifikačné požiadavky na vykonávanie niektorých pracovných činností. Kvôli zachovaniu právnej istoty ZoONZ požaduje, aby boli kvalifikačné požiadavky stanovené v pracovnom poriadku zamestnávateľa. Uvedené znamená, že zamestnávateľ môže určiť, že pracovné činnosti vymenované v pracovnom poriadku môžu vykonávať len tí zamestnanci, ktorí okrem kvalifikačných predpokladov (čiže požadovaného stupňa vzdelania ustanoveného právnym predpisom) získali aj zamestnávateľom ustanovené kvalifikačné požiadavky, ako je napríklad určité zameranie alebo odbor vzdelania, špeciálny kurz, vykonanie špeciálnej skúšky a podobne. Pri vymedzení kvalifikačných požiadaviek by mal zamestnávateľ postupovať tak, aby tieto požiadavky boli v súlade so zásadou primeranosti a boli pre konkrétne pracovné činnosti odôvodniteľné a oprávnené.

Ak si zamestnávateľ takéto kvalifikačné požiadavky v pracovnom poriadku určí, stávajú sa pre neho záväznú a na takto určené pracovné činnosti môže prijať len zamestnanca, ktorý jeho kvalifikačné požiadavky spĺňa (zamestnanec si ich nemôže doplniť počas trvania pracovného pomeru, no musí ich spĺňať už v čase prijatia do pracovného pomeru).

Príklad:

Zamestnávateľ si v pracovnom poriadku určí, že:

- Pracovné činnosti súvisiace s poskytovaním knižnično-informačných služieb môže vykonávať len zamestnanec, ktorý má ukončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore knihovníctvo.
- Pracovné činnosti na úseku útvaru hlavného kontrolóra môže vykonávať len zamestnanec, ktorý má ukončené vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa ekonomického alebo právnického zamerania.
- Zamestnanec vykonávajúci práce ako údržbár musí vlastniť osvedčenie o odbornej spôsobilosti na obsluhu vyhradených technických zariadení podľa vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 508/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami tlakovými, zdvíhacími, elektrickými a plynovými a ktorou sa ustanovujú technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené technické zariadenia v znení neskorších predpisov.
- Vedúca školskej jedálne musí mať ukončené úplné stredné odborné vzdelanie v študijnom odbore kuchár a podobne.

Judikatúra

■ Uznesenie Ústavného súdu SR z 26. mája 1993, sp. zn. II. ÚS 9/9

Právo každého na príležitosť zarobiť si na živobytie prácou, ktorú si slobodne vyberie alebo prijme, nezakladá nárok na prijatie do práce alebo na vykonávanie funkcie, pre ktorú zákon ustanovuje osobitnú podmienku, ktorú občan nespĺňa. Ustanovenie podmienky na zastávanie funkcie v zamestnaní nemožno zásadne považovať za diskrimináciu.

■ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 28. júla 2008, sp. zn. 1 M Cdo 2/2008

Vo výpovedi z pracovného pomeru je potrebné nielen citáciou právneho predpisu, ale aj skutkovo konkretizovať (vymedziť) výpovedný dôvod tak, aby nebol zameniteľný, inak je výpoveď podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce neplatná. Dôvod výpovede z pracovného pomeru je skutkovo vymedzený nezameniteľným spôsobom vtedy, ak sú vo výpovedi okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že opísaný skutok je nezameniteľný s inými skutkami. Je treba mať tiež na pamäti, že súd právnu kvalifikáciu (citáciu právneho predpisu), ktorú účastník vo výpovedi uvedie, nie je viazaný. Dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce je nutné uviesť nielen tak, aby bolo zrejmé, ktorý z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce bol uplatnený, ale súčasne takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v čom (skutkovo) spočíva. Bez tejto konkretizácie použitého výpovedného dôvodu zo skutkovej stránky nie je zabezpečené, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom pracovný pomer skončený, a že výpovedný dôvod nebude možné dodatočne meniť dopĺňaním skutkových údajov, ktoré výpoveď neobsahuje. Skutočnosť, ktoré boli dôvodom výpovede, pritom nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností (detailov), lebo pre neurčitosť alebo

K ods. 1 a 2

V ods. 1 tohto paragrafu sú taxatívne vymenované jednotlivé zložky, ktoré môžu tvoriť plat zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme, ak zamestnanec splní podmienky na priznanie týchto zložiek platu. Zložky platu možno podľa ich charakteristiky uvedenej v ZoONZ rozdeliť na:

- a) **Nárokové zložky platu** sú tie, ktoré zamestnancovi patria zo zákona za vykonávanú prácu na základe uzatvoreného pracovného pomeru, ak splní podmienky na ich priznanie, tzn. že zamestnávateľ je povinný ich zamestnancovi priznať a vyplácať. Medzi nárokové zložky platu patrí: tarifný plat, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, platová kompenzácia za sťažený výkon práce, príplatok za prácu v krízovej oblasti, príplatok za zmenu, príplatok za výkon špecializovanej činnosti, kreditový príplatok, príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla, príplatok za praktickú prípravu, príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok, plat za prácu nadčas, plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi, príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia, rozdiel podľa § 32f ods. 13 ZoONZ. Nárokovateľnosť týchto zložiek platu/príplatku je v ZoONZ zadefinovaná aj slovným vyjadrením: príslušná zložka platu/príplatku „*patri*“ alebo „*zamestnávateľ poskytnie*“.
- b) **Nenárokové zložky platu** sú tie, ktorých priznanie zamestnancovi je na rozhodnutí/vôli zamestnávateľa, ktorý takúto zložku platu môže zamestnancovi poskytnúť v prípade, keď zamestnanec splní podmienky na ich priznanie tzn., že majú špecifický charakter, pretože nárok na ne vzniká len za určitých objektívne splnených predpokladov spojených s rozhodnutím zamestnávateľa a výkonom práce. Často ich priznanie závisí aj od ekonomickej situácie zamestnávateľa. Nenárokovými zložkami platu, ktoré upravuje ZoONZ, sú osobný plat, osobný príplatok, výkonnostný príplatok, odmena a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla. Nenárokovateľnosť týchto zložiek je platu/príplatku je v ZoONZ vyjadrená aj slovným vyjadrením: príslušnú zložku platu/príplatku „*možno alebo môže priznať, poskytnúť*“. Nenárokové zložky platu sú len možnosťou zamestnávateľa ich zamestnancovi poskytnúť, nie jeho povinnosťou, tzn., že pre nenárokovú zložku platu je charakteristická jej fakultatívna (dobrovoľná) povaha. Fakultatívnu povahu táto zložka platu stráca v prípade, ak zamestnávateľ rozhodne o jej priznaní zamestnancovi. Rozhodnutie zamestnávateľa o priznaní takejto zložky platu má konštitutívny charakter (tzn., že zakladá právny nárok na túto zložku platu až do momentu, kedy zamestnávateľ nerozhodne o jej odobratí).

Poznámka:

Pre posúdenie dôvodnosti právneho nároku o vyplatení akejkoľvek zložky platu podľa ZoONZ je rozhodujúce, či boli naplnené predpoklady pre vznik nároku na zložku platu.

úväzku ustanovenú mesačnú minimálnu mzdu v príslušnom kalendárnom roku, je zamestnávateľ povinný poskytnúť mu doplatok k minimálnej mzde, ktorý tvorí rozdiel medzi mesačnou minimálnou mzdou a funkčným platom zamestnanca.

Príklad:

Zamestnanec je zaradený v 1. platovej triede a v 1. platovom stupni podľa prílohy č. 3 ZoONZ. Jeho tarifný plat v roku 2020 je vo výške 572 eur. Zamestnávateľ mu poskytuje mesačne osobný príplatok vo výške 6 eur. Funkčný plat zamestnanca (súčet tarifného platu a osobného príplatku) je tak 578 eur pri plnom pracovnom úväzku. Ak zamestnanec odpracoval celý mesiac, poskytnite mu zamestnávateľ doplatok k minimálnej mzde vo výške 2 eur.

U zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou (platom) sa uplatňuje mesačná minimálna mzda. Mesačná minimálna mzda v plnej výške sa poskytne zamestnancovi len v prípade, ak zamestnanec pracuje na plný úväzok a súčasne v príslušnom mesiaci odpracuje všetky pracovné dni, resp. hodiny. V prípade, ak zamestnanec neodpracuje v danom mesiaci všetky pracovné dni, resp. hodiny, a to napr. z dôvodu čerpania dovolenky, suma mesačnej minimálnej mzdy sa úmerne zníži. Sumou mesačnej mzdy, ku ktorej sa porovnáva dosiahnutý funkčný plat zamestnanca, je v tomto prípade pomerná časť mesačnej minimálnej mzdy zodpovedajúca odpracovanému času.

Na účely doplatku k minimálnej mzde sa do funkčného platu zamestnanca nezapočítavajú: plat za prácu, príplatky za prácu v noci, za prácu v sobotu a v nedeľu, za prácu vo sviatok, plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (poskytujú sa zamestnancovi nad sumu minimálnej mzdy).

Ak sa zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu, tá sa do platu na účely poskytovania minimálnej mzdy započíta, a to v danom mesiaci, v ktorom bola zamestnancovi odmena poskytnutá.

ZoONZ v § 4 upravuje aj povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnanca o výške a zložení jeho funkčného platu. Podľa § 29 ods. 4 ZoONZ sa zamestnancovi plat neuvádza do pracovnej zmluvy (zamestnávateľ tak v pracovnej zmluve v časti mzda môže napríklad uviesť, že: „*Plat bude určený osobitným oznámením, ktoré tvorí prílohu pracovnej zmluvy*“). Zamestnávateľ je teda povinný zamestnancovi písomne oznámiť výšku a zloženie funkčného platu (ďalej pozri vzor č. 1). Túto povinnosť má zamestnávateľ nielen pri uzatvorení pracovnej zmluvy, ale aj pri zmene dohodnutého druhu práce, a to aj v prípade, ak sa zmenou nemení výška funkčného platu zamestnanca, ako aj pri každej úprave ktorejkoľvek zložky funkčného platu. Žiadny iný spôsob určenia platu ZoONZ neumožňuje vydať. ZoONZ neurčuje formálnu stránku tohto oznámenia. Odporúča sa, aby bol v oznámení okrem jednotlivých zložiek platu a celkovej výšky funkčného platu (v oznámení treba uviesť aj doplatok k minimálnej mzde) uvedený aj odkaz na ZoONZ, dátum, od ktorého sa priznáva funkčný plat, platová trieda a platový stupeň, do ktorých je zamestnanec zaradený. Ďalej je vhodné uviesť odkaz na prílohu príslušnej platovej stupnice, podľa ktorej bol plat určený (príloha podľa ZoONZ alebo podľa osobitného nariadenia). Ak bola zamestnancovi udelená zákonná

Ďalšia výnimka zo splnenia kvalifikačného predpokladu, ktorým je ukončené úplné stredné vzdelanie, je upravená v ods. 10 tohto paragrafu a týka sa zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce. Takýto zamestnanec sa zaradí do 4. platovej triedy (do 31. decembra 2018 bolo možné zamestnanca výnimočne zaradiť do 6. platovej triedy alebo do 7. platovej triedy) podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť zaradenú v tejto platovej triede, pričom na jej vykonávanie stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore na základe rozhodnutia zamestnávateľa a získanie najmenej päť rokov odbornej praxe. Okruh takýchto pracovných činností musí mať zamestnávateľ určený vo svojom pracovnom poriadku. Takémuto zamestnancovi zamestnávateľ súčasne odpočíta dva roky zo započítanej praxe pri zaradení do platového stupňa (bližšie pozri komentár k § 6 ods. 6 ZoONZ).

Zamestnávateľ zaraduje zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú bude zamestnanec vykonávať alebo v priebehu pracovného pomeru vykonáva, a to podľa splnenia kvalifikačných predpokladov a nie podľa dosiahnutého stupňa vzdelania. Získanie vyššieho stupňa vzdelania, ako sa vyžaduje podľa katalógu pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme na vykonávanú pracovnú činnosť nie je dôvodom zaradenia alebo preradenia zamestnanca do vyššej platovej triedy.

Príklad:

Zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa pracovnú činnosť v platovej triede 6, pričom jeho najnáročnejšou pracovnou činnosťou je *samostatné zabezpečenie rozpočtovania*, kde sa ako kvalifikačný predpoklad vyžaduje vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa. Počas pracovného pomeru úspešne ukončí vysokoškolské štúdium druhého stupňa, ale u zamestnávateľa bude stále vykonávať ako najnáročnejšiu pracovnú činnosť samostatné zabezpečenie rozpočtovania, ktorá je zaradená v 6. platovej triede. Zamestnávateľ ho napriek dosiahnutému vyššiemu vzdelaniu nepreradí do vyššej platovej triedy, a to z dôvodu, že jeho najnáročnejšou pracovnou činnosťou zostala činnosť, ktorá je zaradená v 6. platovej triede a vyžaduje sa na ňu ako kvalifikačný predpoklad ukončené vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa.

Toto ustanovenie však neplatí pre pedagogického a odborného zamestnanca a pre vedúceho pedagogického a vedúceho odborného zamestnanca, ktorí sú zaradovaní do platovej triedy podľa dosiahnutého kariérového stupňa podľa zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch v nadväznosti na získaný stupeň vzdelania (u pedagogických a odborných zamestnancoch sa prihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania tým, že keď si pedagogický a odborný zamestnanec zvýši stupeň vzdelania, zaradí sa spravidla do vyššej platovej triedy). Kariérové stupne a postup pri zaradovaní pedagogických a odborných zamestnancov do kariérových stupňov upravuje § 28 až § 30 zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch, pričom tento zákon rozlišuje štyri kariérové stupne v príslušnom stupni vzdelania, a to:

- a) začínajúci pedagogický alebo začínajúci odborný zamestnanec;
- b) samostatný pedagogický alebo samostatný odborný zamestnanec;

Zaradenie do platového stupňa sa nevzťahuje na zamestnanca zamestnávateľa, ktorým je Rada pre vysielanie a retransmisiu (zamestnancom tohto zamestnávateľa sa určuje tarifný plat bez ohľadu na dĺžku započítanej praxe), a pedagogického a odborného zamestnanca, ktorým sa v závislosti od dĺžky započítanej praxe zvyšuje platová tarifa. Na nepedagogických zamestnancov sa však ustanovenie ods. 1 tohto paragrafu vzťahuje a títo zamestnanci sa do platových stupňov zaradujú v závislosti od dĺžky započítanej praxe. U pedagogických a odborných zamestnancov sa započítaná prax zohľadňuje zvýšením platovej triedy (bližšie pozri komentár k § 7 ods. 11 ZoONZ).

Do vyššieho platového stupňa sa zamestnanec zaradí už od prvého dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov praxe potrebných na zaradenie do vyššieho platového stupňa, a to v súlade s ustanovením § 27 ods. 6 ZoONZ.

Príklad:

Zamestnanec je zaradený v 6. platovom stupni. Dňa 23. júla 2020 dosiahol 15 rokov započítanej praxe. Do 7. platového stupňa sa zamestnanec zaradil už od 1. júla 2020. V tejto súvislosti má zamestnávateľ povinnosť od 1. júla 2020 vydať zamestnancovi písomné oznámenie o výške a zložení funkčného platu s uvedením preradenia do 7. platového stupňa.

K ods. 2 až 5

ZoONZ priamo definuje, čo sa rozumie započítanou praxou, a čo a v akom rozsahu sa do započítanej praxe môže zahrnúť. Dĺžka započítanej praxe je v plnej kompetencii zamestnávateľa s podmienkou, že musí dodržať príslušné ustanovenia tohto paragrafu, ktoré sa vzťahujú na započítanie praxe.

Započítaná prax je odborná prax a prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa. Túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovných činností, a to najviac v rozsahu dvoch tretín. To znamená, že zamestnávateľ je povinný krátiť prax získanú vykonávaním iných pracovných činností, ako sú tie, ktoré bude zamestnanec u zamestnávateľa, ktorý rozhoduje o započítanej praxi, vykonávať. Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, že do započítanej praxe zamestnancovi započíta prax v rozsahu od nuly do maximálne dvoch tretín, a to podľa toho, ako túto získanú prax zamestnanec využije pri vykonávaní pracovných činností u zamestnávateľa (ďalej pozri vzor č. 3).

Odbornou praxou sa na účely ZoONZ rozumie súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo podobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa. Táto prax sa započítava v plnom rozsahu.

U pedagogických a odborných zamestnancov sa za odbornú prax vždy považuje aj pedagogická prax (pedagogická činnosť). Pedagogickým zamestnancom sa pedagogická prax započítava v plnom rozsahu, a to bez ohľadu na to, v akej kategórii (podkategórii) bola vykonávaná. Aj odbornému zamestnancovi sa do započítanej praxe ako odborná prax v plnom rozsahu započítava tiež vykonávaná pedagogická činnosť.

sahu poverenia oprávnený ukladať pracovné úlohy, kontrolovať ich prácu a dávať im za tým účelom záväzné pokyny. Keďže vzťah nadriadenosti a podriadenosti zamestnanca nie je otázkou faktického stavu, ale otázkou právnou, je pre posúdenie postavenia zamestnanca z tohto hľadiska určujúce, či nadriadenosť funkcie vykonávanej zamestnancom voči iným (podriadeným) zamestnancom vyplýva z právneho predpisu alebo z vnútorného organizačného predpisu upravujúceho štruktúru zamestnávateľa. Takýmto predpisom zamestnávateľa, ktorý upravuje jeho vnútornú organizačnú štruktúru, je aj organizačný poriadok.

§ 9

Príplatok za zastupovanie

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Súvisiace ustanovenia:

§ 4 ods. 4 a ods. 7, § 8, § 27 ods. 1 až 3 a ods. 7

Súvisiace právne predpisy:

§ 9 ods. 3 a § 81 a § 82 Zákonníka práce; § 5 ods. 9 zákona o výkone práce vo verejnom záujme; § 39 zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch

K ods. 1

ZoONZ upravuje podmienky priznania príplatku za zastupovanie, pričom rozlišuje zastupovanie vedúceho zamestnanca zamestnancom, ktorý nie je vedúcim zamestnancom (ods. 1) a zastupovanie vedúceho zamestnanca, ktorý zastupuje iného vedúceho zamestnanca (ods. 2). Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie za splnenia týchto podmienok:

- a) zastupovanie vedúceho zamestnanca trvá nepretržite dlhšie ako štyri týždne bez akéhokoľvek prerušenia a
- b) zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu jeho pracovných činností, pričom toto zastupovanie nie je súčasťou pracovných povinností zamestnanca, ktoré mu vyplývajú priamo z pracovnej zmluvy (zastupovanie nemá upravené v pracovnej zmluve, ani v pracovnej náplni, resp. nie je určené organizačným poriadkom zamestnávateľa).

Aby mohol byť príplatok za riadenie zamestnancovi priznaný, musia byť splnené obidve podmienky súčasne.

Príklad:

Zamestnanec zastupoval vedúceho zamestnanca v celom rozsahu jeho pracovných činností v čase od 1. marca do 31. marca príslušného kalendárneho roka. Zamestnanec počas zastupovania v dňoch 7. marca až 14. marca čerpal riadnu dovolenku. Príplatok za zastupovanie mu v tomto prípade nepatrí, keďže nezastupoval vedúceho zamestnanca nepretržite dlhšie ako štyri týždne (počas čerpania dovolenky nevykonával pracovné činnosti za zastupovaného vedúceho zamestnanca).

V prípade čerpania dovolenky zastupujúceho zamestnanca počas zastupovania dochádza k prerušeniu nepretržitého zastupovania, a preto dobu čerpania dovolenky nemožno započítať do času nepretržitého trvania zastupovania vedúceho zamestnanca potrebného na poskytnutie príplatku za zastupovanie (do obdobia štyroch týždňov).

Príklad:

Zamestnanec je poverený na zastupovanie vedúceho zamestnanca na účely podpisovania dovoleniek, cestovných príkazov a ostatných priepustiek zamestnancov a na zastupovanie vedúceho zamestnanca na pracovných poradách počas jeho neprítomnosti v práci. V tomto prípade zamestnancovi príplatok za zastupovanie nepatrí, keďže nezastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu jeho pracovných činností a zastupuje ho len pri niektorých činnostiach.

Na vznik nároku na príplatok za zastupovanie je potrebné, aby zastupovanie vedúceho zamestnanca zahŕňalo zastupovanie vo všetkých jeho pracovných činnostiach. Na naplnenie podmienky zastupovania vedúceho zamestnanca v celom rozsahu jeho pracovných činností sa vychádza z ustanovenia § 9 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý rozsah činností vedúcich zamestnancov definuje ako oprávnenie určovať a ukladať podriadeným pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny. Základné povinnosti vedúcich zamestnancov sú ďalej upravené aj v § 82 Zákonníka práce.

Pri splnení zákonných podmienok sa zastupujúcemu zamestnancovi poskytne príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca. Počas zastupovania vedúceho zamestnanca sa príplatok za riadenie zastupovanému vedúcemu zamestnancovi neodoberá. Zastupujúcemu zamestnancovi patrí príplatok spätne od prvého dňa zastupovania. Zamestnávateľ vyhotoví oznámenie o výške a zložení funkčného platu zastupujúcemu zamestnancovi po uplynutí štyroch týždňov zastupovania so spätnou účinnosťou od prvého dňa zastupovania.

ZoONZ neobmedzuje čas poberania príplatku za zastupovanie počas neprítomnosti vedúceho zamestnanca, tzn. že príplatok za zastupovanie sa bude zamestnancovi poskytovať po celý čas zastupovania neprítomného vedúceho zamestnanca. Pri

Súvisiace ustanovenia:

§ 4 ods. 1 písm. a) až c) a e)

Súvisiace predpisy:

nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 122/2009 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma zahraničného príspevku, kategórie operácie v závislosti od miery rizík a ďalšie podrobnosti súvisiace s poskytovaním zahraničného príspevku

K § 24

Podľa ustanovení zákona č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov možno zamestnanca, ktorý sa podieľa na plnení úloh ozbrojených síl, vyslať s jeho súhlasom mimo územia Slovenskej republiky na účely humanitárnej pomoci, mierovej pozorovateľskej misie, vojenskej operácie alebo na účely plnenia záväzku z medzinárodnej zmluvy o spoločnej obrane proti napadnutiu.

ZoONZ upravuje poskytnutie zahraničného príspevku v rámci ustanoveného rozpätia zamestnancovi, ktorý pôsobí v zahraničí podľa zákona č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, na účely humanitárnej pomoci, mierovej pozorovateľskej misie, vojenskej operácie alebo v rámci plnenia záväzku z medzinárodnej zmluvy o spoločnej obrane proti napadnutiu. Týmto zamestnancom sa poskytuje zahraničný príspevok podobne ako profesionálnym vojakom ozbrojených síl Slovenskej republiky poslaným mimo územia Slovenskej republiky na rovnaké účely. Zahraničný príspevok sa poskytuje vo výške 200 až 4 000 eur mesačne, a to počas celej doby, keď je zamestnanec poslaný mimo územia Slovenskej republiky. Zamestnancovi popri zahraničnom príspevku patrí aj tarifný plat, príplatok za riadenie, osobný príplatok, resp. osobný plat, pokiaľ ho má určený namiesto funkčného platu. U zamestnanca sa neuplatňuje § 22 a § 23 ZoONZ. Ustanovenie vymedzuje aj okolnosti, ktoré keď nastanú, majú za následok nepriznanie nároku na zahraničný príspevok, resp. jeho alikvotnej časti. Ide o prípady neospravedlnenej zameškanej pracovnej zmeny, dni pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz strávené mimo miesta vyslania a dni čerpania dovolenky za kalendárny rok mimo miesta vyslania. Podrobnejšie podmienky poskytovania zahraničného príspevku upravuje nariadenie vlády č. 122/2009 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma zahraničného príspevku, kategórie operácie v závislosti od miery rizík a ďalšie podrobnosti súvisiace s poskytovaním zahraničného príspevku.

[Spoločné ustanovenia]**§ 25**

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach zamestnanca; tým nie je dotknutá povinnosť poskytnúť údaje o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach, ak tak ustanoví osobitný zákon.

Súvisiace ustanovenia:

§ 4

VZOR č. 5
Nariadenie práce nadčas zamestnávateľom

Hlavička zamestnávateľa

N a r i a d e n i e / Súhlas
na vykonávanie práce nad stanovený fond pracovného času
práce nadčas

Podľa § 97 Zákonníka práce nariad'ujem vykonávať prácu nadčas /súhlasím s vykonávaním práce nadčas* v mesiaci/mesiacoch zamestnancovi:

Zamestnanec bude vykonávať nasledovné práce:

Práca nadčas			Práca nadčas		
dátum	od - do	počet hodín	dátum	od - do	počet hodín

SPOLU: ... hod.

Za prácu nadčas bude poskytnuté náhradné voľno v počte hodín:

Za prácu nadčas bude vyplatený plat zvýšený o prácu nadčas v počte hodín:

.....
dátum a podpis zamestnanca

.....
dátum a podpis nadriadeného

2. Práca bola skutočne vykonaná v dňoch:

v celkovom počte hodín:

- a) za prácu nadčas bude poskytnuté náhradné voľno podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v počte: hodín
- b) bude podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov plat zvýšený o prácu nadčas z toho:
- sobota /nedeľa: hodín
- sviatok: hodín
- pracovné dni: hodín

.....
dátum a podpis zamestnanca