

§ 7 Podriadenosť zamestnancov

Zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami,³⁾ a zamestnancov a fyzické osoby vykonávajúce verejnú funkciu, ktorí sú blízkymi osobami, nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého, okrem zamestnancov zastupiteľských úradov Slovenskej republiky v zahraničí a zamestnancov zamestnávateľa, u ktorého pôsobí len jeden vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom.

³⁾ § 116 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka.

Súvisiace právne predpisy:

Občiansky zákonník; Zákonník práce

K § 7

Zákon č. 552/2003 Z. z. obsahuje zákaz (obmedzenie) ohľadom zamestnancov, ktorí sú tzv. blízkymi osobami. Podľa § 7 cit. zákona zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami, nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti, alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého.

Predmetný zákon však neobsahuje definíciu pojmu blízka osoba. Ten je definovaný v § 116 Občianskeho zákonníka, ktorý ustanovuje, že blízkou osobou je príbuzný v priamom rade, súrodenec a manžel, iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby sebe navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu. Podľa uvedeného sa blízke osoby teda delia do dvoch skupín, a to:

1. Príbuzný v priamom rade, súrodenec, manžel:

Príbuznými v priamom rade sú všetci predkovia a potomkovia (napr. rodičia a deti, vnuci a starí rodičia, pravnuci a prarodičia, a pod.).

Ohľadom pojmu súrodenec/súrodenci môže vzniknúť v praxi otázka, či sa pod týmto pojmom rozumejú iba plnorodí súrodenci (ktorí majú spoločných oboch rodičov) alebo polorodí súrodenci (ktorí majú spoločného len jedného rodiča). Právne, na účely zákona č. 552/2003 Z. z., je bezvýznamné, či ide o polorodého alebo plnorodého súrodencu, obmedzenie podľa § 7 sa totiž vzťahuje na akéhokoľvek súrodencu. Význam nemá ani to, či ide o súrodencu, ktorého si rodičia osvojili. Osvojením totiž vzniká medzi osvojiteľom a osvojencom (rodičom a dieťaťom) rovnaký vzťah, aký je medzi rodičmi a deťmi (biologickými). Medzi osvojencom a príbuznými osvojiteľa vzniká osvojením príbuzenský vzťah (napr. medzi deťmi osvojiteľa a osvojencom súrodenecký vzťah).

Ohľadom blízkej osoby manžela môže zasa otázku vyvolať, či sa manželom na účely § 116 Občianskeho zákonníka chápe aj taký manžel, ktorý s druhým manželom už nežije v jednej domácnosti, prípadne, ak sa títo rozvádzajú, prípadne, ak bolo manželstvo neplatne uzavreté, alebo ak ide o tzv. neexistujúce manželstvo.

Neexistujúcim manželstvom sa rozumie manželstvo, ktoré vôbec nevzniklo (napr., ak bolo vynútené násilím, ak ho uzavrela osoba mladšia ako 16 rokov, a pod.). Ak ide o neexistujúce manželstvo (*non matrimonium*), manžel (domnelý) nemôže byť blízkou osobou.

Neplatným je také manželstvo, kde manželstvo síce vzniklo, ale nie platne (napr. ak v čase uzavretia nového manželstva predchádzajúce manželstvo existovalo).

Manžel je blízkou osobou aj vtedy, keď s druhým manželom nežije v jednej domácnosti, aj vtedy, keď manželstvo nie je platne uzavreté, či sú manželia v rozvodovom konaní.

2. Iné osoby:

Na to, aby sa iná osoba považovala za blízku osobou, musia byť zároveň splnené nasledujúce podmienky:

- musí medzi nimi existovať rodinný pomer (čiže akýkoľvek príbuzenský vzťah, ktorý nemožno zaradiť do prvej skupiny) alebo obdobný pomer (napr. manžel k dieťaťu manžela, ktoré nie je aj jeho dieťaťom, pestún a dieťa a pod.),
- ujmu, ktorú by utrpela jedna z nich, by druhá osoba dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu (spravidla ide o vzťah druh a družka).

Obmedzenie ustanovené v § 7 zákona č. 552/2003 Z. z. sa nevzťahuje na zamestnancov zastupiteľských úradov Slovenskej republiky v zahraničí a na zamestnancov zamestnávateľa, u ktorého pôsobí len jeden vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, t. j. u zamestnávateľa, u ktorého pôsobí len jeden vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, môžu byť blízke osoby zaradené do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti, alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole.

Napríklad v prípade, ak hlavný kontrolór obce a účtovníčka obce sú príbuznými v priamom rade (napr. otec a dcéra). V súlade s § 18f ods. 3 zákona o obecnom zriadení je hlavný kontrolór oprávnený nahliadať do dokladov, ako aj do iných dokumentov v rozsahu kontrolnej činnosti. Takýmito dokladmi sú často aj účtovné a pokladničné doklady či iné dokumenty týkajúce sa pokladničných operácií, vedenia účtovníctva, nakladania s majetkom obce. Účtovníčka obce tak podlieha pokladničnej a účtovnej kontrole hlavného kontrolóra obce.

Zákon č. 552/2003 Z. z. ustanovuje tiež to, že do vzájomnej podriadenosti alebo nadriadenosti, alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého, nemožno zaradiť blízke osoby, ktorými sú zamestnanec a fyzická osoba vykonávajúca verejnú funkciu.

Starosta obce nie je zamestnancom danej obce, jeho funkcia je nezlučiteľná s funkciou zamestnanca obce. Funkcia starostu je v súlade s § 13 ods. 1 zákona o obecnom zriadení verejná funkcia. Podľa uvedeného je vylúčená aj vzájomná podriadenosť a nadriadenosť napríklad medzi starostom obce a účtovníčkou obce.

§ 8

Povinnosti a obmedzenia zamestnanca

(1) Zamestnanec je povinný

- a) **dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva,**
- b) **konať a rozhodovať nestranne a zdržať sa pri výkone práce vo verejnom záujme všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť a objektívnosť konania a rozhodovania,**
- c) **zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným**

osobám, a to aj po skončení pracovného pomeru; to neplatí, ak ho tejto povinnosti zbavil štatutárny orgán alebo ním poverený vedúci zamestnanec, ak osobitný predpis⁷⁾ neustanovuje inak,

- d) zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k rozporu záujmov,
- e) nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti a pri vykonávaní zamestnania vo vlastný prospech alebo v prospech blízkych osôb alebo iných fyzických osôb alebo právnických osôb; táto povinnosť platí aj po skončení pracovného pomeru,
- f) zdržať sa konania, z ktorého vyplývajú neoprávnené prísľuby alebo záväzky zaväzujúce zamestnávateľa,
- g) oznámiť nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, prípadne orgánu činnému v trestnom konaní stratu alebo poškodenie majetku vo vlastníctve alebo v správe zamestnávateľa,
- h) oznámiť zamestnávateľovi, že bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo že bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony, alebo že jeho spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená.

(2) Zamestnanec nesmie

- a) vykonávať činnosť, ktorou by sa významnou mierou znižovala jeho dôstojnosť vo vzťahu k vykonávanej funkcii alebo by sa ohrozovala jeho nestrannosť,
- b) sprostredkovať pre seba alebo inú fyzickú osobu alebo právnickú osobu obchodný styk
 1. so štátom,
 2. s obcou,
 3. s vyšším územným celkom,
 4. so štátnym podnikom, štátnym účelovým fondom a s inou právnickou osobou zriadenou štátom,
 5. s rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, inou právnickou osobou zriadenou obcou,
 6. s rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, inou právnickou osobou zriadenou vyšším územným celkom alebo
 7. s inou právnickou osobou s majetkovou účasťou štátu, Fondu národného majetku Slovenskej republiky, obce alebo vyššieho územného celku; to neplatí, ak takáto činnosť vyplýva zamestnancovi z výkonu práce vo verejnom záujme,
- c) požadovať alebo prijímať dary alebo iné výhody alebo navádzať iného na poskytovanie darov alebo iných výhod v súvislosti a pri výkone práce vo verejnom záujme; to neplatí, ak ide o dary alebo iné výhody poskytované obvykle pri výkone práce vo verejnom záujme alebo na základe zákona alebo zamestnávateľom,
- d) nadobúdať majetok od štátu, obce alebo vyššieho územného celku inak ako vo verejnej súťažii alebo vo verejnej dražbe, ak osobitný predpis neustanovuje inak,¹³⁾ s výnimkou, ak obec alebo vyšší územný celok zverejní podmienky nadobudnutia majetku; to sa vzťahuje aj na osoby blízke zamestnancovi,
- e) používať symboly spojené s výkonom práce vo verejnom záujme na osobný prospech,
- f) zneužívať výhody vyplývajúce z výkonu práce vo verejnom záujme, a to ani po skončení výkonu týchto prác,
- g) poskytovať nepravdivé vyhlásenia súvisiace s vykonávaním práce vo verejnom záujme.

(3) Povinnosť mlčanlivosti podľa odseku 1 písm. c) sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.^{13aa)}

- ⁷⁾ Zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- ¹³⁾ Napríklad zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 182/1993 Z. z. o vlastníctve bytov a nebytových priestorov v znení neskorších predpisov, zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 278/1993 Z. z. o správe majetku štátu v znení neskorších predpisov.
- ^{13aa)} § 3 písm. b) a c) zákona č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Súvisiace právne predpisy:

zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov; zákon č. 182/1993 Z. z. o vlastníctve bytov a nebytových priestorov v znení neskorších predpisov; zákon č. 278/1993 Z. z. o správe majetku štátu v znení neskorších predpisov; Zákonník práce; zákon č. 1/1993 Z. z. o Zbierke zákonov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

K § 8

Z uzavretého pracovného pomeru vznikajú tak zamestnancovi, ako aj zamestnávateľovi určité práva a povinnosti. Súhrn všetkých povinností, ktoré zamestnancovi vyplývajú z uzavretej pracovnej zmluvy, z uzavretej kolektívnej zmluvy, všeobecne záväzných právnych predpisov, pracovného poriadku a interných predpisov zamestnávateľa, tvorí pracovnú disciplínu. V prípade zamestnancov v tzv. verejnej službe, čiže zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme, sú ich práva a povinnosti upravené najmä v zákone č. 552/2003 Z. z. a subsidiárne v Zákonníku práce.

Hlavným cieľom povinností a obmedzení podľa zákona č. 552/2003 Z. z. je zabezpečiť zvýšenú ochranu verejného záujmu pri vykonávaní a zabezpečovaní vecí vo verejnom záujme. Právna úprava povinností a obmedzení zamestnanca verejnej služby zakotvená v zákone č. 552/2003 Z. z. má zabrániť pochybnostiam o nestrannosti zamestnanca, zneužívaniu jeho postavenia a má napomôcť tomu, aby práca týchto zamestnancov nebola ovplyvňovaná nežiaducimi vplyvmi.

Jednou z najdôležitejších a základných povinností pre zamestnanca je dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy. Zamestnanec vo verejnej službe ich musí uplatňovať podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva.

Podľa § 81 písm. c) Zákonníka práce má zamestnanec povinnosť dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy, ktoré sa vzťahujú na ním vykonávanú prácu, ak bol s nimi riadne oboznámený.

Povinnosť zamestnancov verejnej služby dodržiavať právne predpisy ustanovená v zákone č. 552/2003 Z. z. je širšia, než ju koncipuje Zákonník práce, keďže sa vzťahuje na všetky všeobecne záväzné predpisy, nielen na tie, ktoré sa vzťahujú na prácu vykonávanú zamestnancom.

Zamestnávateľ je pritom povinný zamestnanca oboznámiť iba s vnútornými predpismi. S predpismi, ktoré sú všeobecne záväzné, sa oboznamuje zamestnanec sám. Vychádza sa totiž z domnienky ustanovenej v zákone č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov

a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, že neznalosť zákona neospravedlňuje, t. j., že každý má poznať právne predpisy. Táto domnienka je zakotvená v § 15 predmetného zákona, podľa ktorého „O všetkom, čo bolo v zbierke zákonov vyhlásené, sa má za to, že dňom vyhlásenia sa stalo známym každému, koho sa to týka.“ Predtým bola táto domnienka ustanovená v zákone č. 1/1993 Z. z. o Zbierke zákonov v znení neskorších predpisov, a to v § 2.

Konanie a rozhodovanie zamestnanca musí byť vždy nestranné. Pri nestrannosti zamestnanca je dôležité zistiť, či jeho osoba ponúka dostatočné záruky vylúčenia všetkých dôvodných pochybností, ako aj či sa v danom prípade nevyskytli iné overiteľné skutočnosti, ktoré by mohli vyvolať pochybnosti o jeho nestrannosti (napr. vzťah k účastníkom konania, k predmetu veci a pod.). Zamestnanec nemôže pri svojej práci uprednostniť osobný záujem pred verejným záujmom. Pri konflikte osobného a verejného záujmu vzniká rozpor záujmov, ktorý definuje zákon č. 552/2003 Z. z. v § 2 ods. 4 ako „skutočnosť, ak zamestnanec uprednostní osobný záujem pred verejným záujmom.“ Osobným záujmom je v súlade s § 2 ods. 3 zákona č. 552/2003 Z. z. taký „záujem, ktorý prináša majetkový prospech alebo iný prospech zamestnancovi alebo jemu blízkym osobám.“ Zamestnanec je taktiež povinný sa zdržať takého konania, z ktorého by pre zamestnávateľa vyplynuli neoprávnené prísľuby alebo záväzky, ktoré zaväzujú zamestnávateľa. Uvedeným ustanovením sa zamedzuje zamestnancovi, aby sa zainteresoval na rozhodnutí, z ktorého by mal osobný prospech.

Zachovávanie mlčanlivosti sa vzťahuje na všetky skutočnosti, informácie, o ktorých sa zamestnanec dozvedel pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Zachovávanie mlčanlivosti nezávisí od toho, či pracovný pomer zamestnanca ešte trvá, alebo nie. Tejto povinnosti môže byť zamestnanec zbavený zamestnávateľom alebo podľa osobitného zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V praxi sa môžu vyskytnúť situácie, keď je zamestnanec napríklad predvolaný ako svedok na pojednávanie v istej veci (napr. vo veci žaloby o neplatné skončenie pracovného pomeru svojho kolegu) a je otázne, či pri svojej výpovedi na tomto pojednávaní môže uvádzať skutočnosti, o ktorých sa dozvedel a ktoré majú súvis s jeho výkonom práce vo verejnom záujme, a ak áno, či ho zamestnávateľ musí zbaviť tejto povinnosti mlčanlivosti, aby mohol vypovedať.

Odpoveď na túto otázku dáva rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2 Sžo 128/2008, vydaný 11. februára 2009. V tomto rozsudku sa síce Najvyšší súd SR vyjadril k povinnosti mlčanlivosti štátneho zamestnanca, ale keďže je mlčanlivosť zamestnancov štátnej služby a zamestnancov verejnej služby upravená rovnako (len iným predpisom), je rozsudok Najvyššieho súdu SR použiteľný aj v súvislosti s výkonom verejnej služby. Uvedený rozsudok uvádza, že „Podľa § 53 ods. 1 písm. e) zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe štátny zamestnanec je síce povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel v súvislosti s vykonávaním štátnej služby a ktoré v záujme služobného úradu nemožno oznamovať iným osobám, a to aj po skončení štátnozamestnaneckého pomeru, ak nie je tejto povinnosti zbavený vedúcim úradu, ak osobitný predpis neustanovuje inak, ale v danej veci nešlo o oznamovanie daných skutočností iným osobám, ale o svedeckú výpoveď pred súdom, ktorú je možné odmietnuť len pri splnení zákonných podmienok § 126 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku (keby svedeckou výpoveďou spôsobil nebezpečenstvo trestného stíhania seba alebo blízkym osobám).“

§ 13c

Jednorazové mimoriadne odškodnenie

(1) Zamestnancovi, ktorého miesto výkonu práce bolo dohodnuté na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v zahraničí a ktorý bol uznaný invalidným v dôsledku teroristických útokov, vojnových udalostí a živelných udalostí v súvislosti s výkonom práce vo verejnom záujme v zahraničí, sa poskytne jednorazové mimoriadne odškodnenie v sume 3,6-násobku až 7,2-násobku jeho posledne priznaného zahraničného funkčného platu.¹⁵⁾

(2) Ak zamestnanec v dôsledku udalostí uvedených v odseku 1 zomrie, poskytne sa pozostalému manželovi, ktorý s ním žije v domácnosti, jednorazové mimoriadne odškodnenie v sume deväťnásobku posledne priznaného zahraničného funkčného platu zamestnanca. Jednorazové mimoriadne odškodnenie sa poskytne aj každému nezaopatrenému dieťaťu zamestnanca s nárokom na sirotský dôchodok v sume trojnásobku posledne priznaného zahraničného funkčného platu zamestnanca.

(3) Jednorazové mimoriadne odškodnenie podľa odsekov 1 a 2 sa poskytne v eurách.

(4) Podrobnosti o poskytnutí jednorazového mimoriadneho odškodnenia určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

¹⁵⁾ § 22 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Súvisiace právne predpisy:

zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

K § 13c

Prostredníctvom zákona č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bolo s účinnosťou od 1. januára 2011 do zákona č. 552/2003 Z. z. implementované nové ustanovenie, a to § 13c.

Toto ustanovenie zaviedlo jednorazové mimoriadne odškodnenie pre:

1. zamestnanca,
2. pozostalého manžela zamestnanca, ktorého miesto výkonu práce bolo dohodnuté na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v zahraničí,
3. každé nezaopatrené dieťa zamestnanca, ktorého miesto výkonu práce bolo dohodnuté na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v zahraničí.

Zamestnancovi sa jednorazové mimoriadne odškodnenie poskytne za splnenia týchto podmienok:

- musí ísť o zamestnanca, ktorého miesto výkonu práce bolo dohodnuté na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v zahraničí a zároveň
- tento bol uznaný invalidným v dôsledku teroristických útokov, vojnových udalostí a živelných udalostí v súvislosti s výkonom práce vo verejnom záujme v zahraničí.

Príklad:

Zamestnanec, ktorého výkon práce bol dohodnutý na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v Iraku, utrpel v dôsledku teroristického útoku taký úraz, v dôsledku ktorého

bol uznaný za invalidného. Podľa zákona č. 552/2003 Z. z. mu patrí jednorazové mimoriadne odškodnenie v sume 3,6-násobku až 7,2-násobku jeho naposledy priznaného zahraničného funkčného platu.

Pozostalému manželovi možno poskytnúť jednorazové mimoriadne odškodnenie za splnenia týchto podmienok:

- zamestnanec (a teda manžel pozostalého manžela), ktorého miesto výkonu práce bolo dohodnuté na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v zahraničí zomrel v dôsledku teroristických útokov, vojnových udalostí a živelných udalostí v súvislosti s výkonom práce vo verejnom záujme v zahraničí a
- jeho pozostalý manžel žil s ním v domácnosti.

Príklad:

Zamestnanec, ktorého výkon práce bol dohodnutý na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v Iraku, v dôsledku teroristického útoku zomrel. Podľa zákona č. 552/2003 Z. z. patrí jeho pozostalému manželovi, ktorý s ním žije v domácnosti, jednorazové mimoriadne odškodnenie v sume 9-násobku naposledy priznaného zahraničného funkčného platu zamestnanca.

Nezaopatrenému dieťaťu zamestnanca sa jednorazové mimoriadne odškodnenie poskytnie za týchto podmienok:

- zamestnanec (a teda rodič dieťaťa), ktorého miesto výkonu práce bolo dohodnuté na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v zahraničí, zomrel v dôsledku teroristických útokov, vojnových udalostí a živelných udalostí v súvislosti s výkonom práce vo verejnom záujme v zahraničí a zároveň
- toto dieťa má nárok na sirotsky dôchodok.

Ak mal zomrelý zamestnanec detí viac, toto odškodnenie sa poskytne každému dieťaťu, ktoré spĺňa uvedené podmienky.

Jednorazové mimoriadne odškodnenie sa poskytuje zo zákona, t. j., že uvedené osoby oň nemusia žiadať.

Toto odškodnenie sa poskytuje v mene euro v takýchto výškach:

- zamestnancovi, ktorého miesto výkonu práce bolo dohodnuté na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v zahraničí a ktorý bol uznaný invalidným v dôsledku teroristických útokov, vojnových udalostí a živelných udalostí v súvislosti s výkonom práce vo verejnom záujme v zahraničí v sume 3,6-násobku až 7,2-násobku jeho naposledy priznaného funkčného zahraničného platu,
- pozostalému manželovi zamestnanca, ktorého miesto výkonu práce bolo dohodnuté na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v zahraničí a ktorý zomrel v dôsledku teroristických útokov, vojnových udalostí a živelných udalostí v súvislosti s výkonom práce vo verejnom záujme v zahraničí, ak tento manžel s ním žil v domácnosti v sume 9-násobku naposledy priznaného funkčného zahraničného platu zamestnanca,
- každému nezaopatrenému dieťaťu zamestnanca, ktorého miesto výkonu práce bolo dohodnuté na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v zahraničí a ktorý zomrel v dôsledku teroristických útokov, vojnových udalostí a živelných udalostí v súvislosti s výkonom práce vo verejnom záujme v zahraničí a ktoré má zároveň nárok na

dôchodok v sume 3-násobku naposledy priznaného funkčného zahraničného platu zamestnanca.

Zamestnávateľa sú podľa § 13c ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. povinní upraviť podrobnosti o poskytovaní tohto príspevku v pracovnom poriadku.

Cieľom zákona č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je riešiť otázky spojené s dlhodobým pôsobením zamestnancov v cudzine a osobitné požiadavky zahraničnej služby.

Prechodné ustanovenia

§ 14

(1) Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré sa do 31. decembra 2003 spravovali zákonom o verejnej službe. Nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. januárom 2004 sa posudzujú podľa predpisov platných do 31. decembra 2003.

(2) Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme podľa § 3 ods. 1 písm. a), c) až g), ktoré zamestnanec splňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka. Splnenie predpokladu podľa § 3 ods. 1 písm. b) zamestnanec preukáže najneskôr do 31. decembra 2004.

(3) Ak vedúci zamestnanec vykonáva k 1. januáru 2004 funkciu, podniká, vykonáva inú zárobkovú činnosť alebo je členom riadiacich, kontrolných a dozorných orgánov podľa § 9, je povinný do 31. januára 2004 ich skončiť alebo vykonať právne relevantný úkon na ich skončenie.

Súvisiace právne predpisy:

Zákonník práce

K § 14

Prechodné ustanovenia upravujú spôsob uplatňovania novej právnej úpravy a nárokov z právnych úkonov urobených pred 1. januárom 2004. Ak zamestnanec splňal predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré ustanovoval zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov, podľa prechodných ustanovení boli splnené aj na účely zákona č. 552/2003 Z. z. okrem bezúhonnosti.

Splnenie predpokladu na výkon práce vo verejnom záujme ohľadom bezúhonnosti boli zamestnanci povinní preukázať najneskôr do 31. decembra 2004.

Zákon č. 552/2003 Z. z. taktiež ustanovil, že vedúci zamestnanci, ktorí vykonávali podnikateľskú alebo inú zárobkovú činnosť alebo boli členmi riadiacich, kontrolných a dozorných orgánov, boli povinní do 31. januára 2004 tieto činnosti skončiť alebo vykonať právne relevantný úkon na ich skončenie.