

PM
a

Práce a Mzdy

bez chýb, pokút a penále

Živnosť - prerušenie



Práca vo sviatok - príplatky



Inšpekcia práce

Absolventská prax

Daňová exekúcia zrážkami zo mzdy

Hmotná zodpovednosť zamestnanca

Spracovávanie životopisov - GDPR

Verejná správa

Súkromné VŠ • Pričlenenie obce

Konanie o dodatočnom povolení stavby

Odmeňovanie starostov obce

7-8/2019
XIV. ročník

Vážení čitatelia!

Určite sa začínate pripravovať na dovolenku. Skôr ako si vychutnáte zaslúžený odpočinok, vám prinášame aktuálne informácie. Oboznámte sa s novými zmenami v oblasti odmeňovania a personalistiky.

V rámci postupu zamestnávateľa pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu dochádza k spracováaniu osobných údajov uchádzačov o zamestnanie. Viac k tejto téme v príspevku **Spracovávanie životopisov**.

Aká je povolená minimálna a maximálna doba prerušenia živnosti? Aké sú dopady prerušenia živnosti z pohľadu účtovníctva? Poradíme vám v rubrike aktuálne **Živnosť, pozastavenie a obnovenie**.

Čerpanie dovolenky je významným právnym a skutkovým inštitútom zabezpečujúcim regeneráciu pracovnej sily a tým jej stabilný pracovný výkon. Má zamestnávateľ možnosť pridať zamestnancovi výmeru dovolenky nad Zákoníkom práce ustanovený rozsah? Dočítate sa v príspevku **Osobitná úprava dovolenky**.

Ďalšie zaujímavé témy nájdete v mesačníkoch. Poradca 13-14 obsahuje **Zákon o odpadoch** s komentárom, **v platnom znení od 1. 7. 2019**. Upozorňujeme vás, že **mesačník PORADCA** vstupuje do jubilejného **25. ročníka**. Už v auguste vyjde prvé číslo a bude obsahovať **Zákon o sociálnom poistení** s komentárom. Ak ste si ešte nepredplatili jubilejný 25. ročník, môžete tak urobiť prostredníctvom e-mailu alebo telefonicky na našom zákazníckom oddelení, kde vás pracovníci ochotne poinformujú o **predplatiteľských výhodách**.

V mesačníku DUO je hlavnou témou **Overenie účtovnej závierky audítorom** a v mesačníku 1000 Riešení sa venujeme témam **Daňový poriadok a zmeny v Obchodnom zákonníku**.

Práve vyšli nové odborné publikácie **Optimalizácia dane, 100 otázok ZP a BOZP a Ústava SR** po ostatnej novele. Môžete si ich objednať prostredníctvom www.poradca.sk alebo telefonicky na našom zákazníckom oddelení.

Pripravujeme aj tematické balíčky. Tento mesiac sú to **Dane, odvody, mzdy, Balíček manažéra, Inšpekcia práce po novele a zamestnávateľa, Optimalizácia základu dane**.

Toto je len zlomok toho, čo všetko pre vás pripravujeme v našej redakčnej kuchyni. Budeme radi, ak nám aj naďalej zachováte priazeň a my vám budeme môcť, aj na základe vašich námetov a pripomienok, prinášať pre vás dôležité informácie.

redakcia

PORADCA 25 ROKOV RADÍ PODNIKATEĽOM A ŽIVNOSTNÍKOM



Objednávajte telefonicky: **041/56 62 871, 879, 0915 033 300**
mailom: **abos@poradca.sk, www.poradca.sk**

OBSAH 7-8 / 2019

AKTUÁLNA TÉMA		A	<i>Dohoda o hmotnej zodpovednosti za hodnoty zverené na vyúčtovanie (1) (§ 182 a nasl. ZP)</i>	62
<i>Práca vo sviatok príplatky pre zamestnancov (3)</i>		3		
Ing. Iveta Matlovičová				
<i>Živnosť – pozastavenie a obnovenie</i>		7	<i>Odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti (§ 183 ods. 1 ZP)</i>	63
Ing. Ján Mintál				
PRACOVNÉ PRÁVO		PP	<i>Dohoda o hmotnej zodpovednosti za hodnoty zverené na vyúčtovanie (2) (§ 182 a nasl. ZP)</i>	64
<i>Spracovávanie životopisov</i>		13		
JUDr. Jana Žuľová, PhD.				
<i>Inšpekcia práce</i>		16	<i>Dokumentácia ochrany pred požiarimi</i>	65
JUDr. Sandra Mrukviová-Tomiová			PhDr. Petra Martončíková	
<i>Závislá práca a pracovné právo – aktuálny stav</i>		21	<i>Hygienické požiadavky na pracovisko</i>	68
JUDr. Lucia Petříková, PhD.			Ing. Ján Jaško	
<i>Čerpanie dovolenky – platné pravidlá</i>		26	<i>Lekárska zdravotná prehliadka vo vzťahu k práci</i>	71
Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.			Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.	
MZDY A ODVODY		MO	<i>Organizácia pracovného času v cestnej doprave</i>	76
<i>Dovolenka – osobitná právna úprava</i>		31	PhDr. Petra Martončíková	
JUDr. Sandra Mrukviová Tomiová				
<i>Absolventská prax</i>		36	VEREJNÁ SPRÁVA	
Ing. Ján Jaško			<i>Proces pričlenenia obce, aktuálna právna úprava</i>	80
<i>Letný plat – zmeny pri výplate</i>		39	Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.	
Ing. Iveta Matlovičová			<i>Odmeňovanie starostov obcí a poslancov obecného zastupiteľstva</i>	84
<i>Úradné doklady zamestnanca – kopírovanie a skenovanie</i>		42	Ing. Iveta Matlovičová	
JUDr. Jana Žuľová, PhD.			<i>Súkromné vysoké školy</i>	88
<i>Daňová exekúcia zrážkami zo mzdy a z iných príjmov</i>		44	JUDr. Miroslav Tichý	
Ing. Ján Mintál			<i>Postavenie poslancov obecného zastupiteľstva v mzdovej učtárni</i>	92
CHYBY, OMYLY, POKUTY		CH	Ing. Iveta Matlovičová	
<i>Hmotná zodpovednosť zamestnanca</i>		49	<i>Dodatočné povolenie stavby</i>	96
JUDr. Sandra Mrukviová Tomiová			JUDr. Lucia Boráková	
<i>Činnosť inšpektorátov práce - vplyv na pracovné prostredie</i>		53	VEDÚCÍ PRACOVNÍK	
Mgr. Mariana Matulková			<i>Polyfenolové prírodné látky a ich účinky</i>	99
<i>Vrátenie daňového preplatku</i>		56	MUDr. Matej Fulop	
Ing. Marta Boráková			<i>Grafológia a personalistika (1.)</i>	100
<i>Vysporiadanie preplatku a nedoplatku z ročného zúčtovania</i>		58	Doc. PhDr. Ján Scholtz, CSc.	
Ing. Marta Boráková			<i>Lietat', či nelietat'</i>	103
VZORY		VZ	MUDr. Pavel Malovič	
<i>Vykonanie inštrukcie o bezpečnosti pri práci (§ 146 ZP)</i>		60	<i>Riadenie kariéry zamestnancov podniku</i>	105
<i>Dohoda o spoločnej hmotnej zodpovednosti (§ 182 a nasl. ZP)</i>		61	Ing. Viera Šukalová, EUR ING, PhD.	

Práca vo sviatok príplatky pre zamestnancov (3)

A

Dni sviatkov ustanovuje zákon o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a o pamätných dňoch. Tento zákon rozlišuje štátne sviatky, ostatné sviatky a pamätné dni. Z hľadiska mzdových nárokov sa za prácu vo sviatok považuje práca počas štátnych a ostatných sviatkov, kedy ide o 15 dní v kalendárnom roku. V roku 2018 išlo výnimočne o 16 dní v kalendárnom roku, nakoľko sa deň 30. október – výročie Deklarácie slovenského národa považoval v roku 2018 za štátny sviatok.

SVIATKY SÚ OSOBITNÉ DNI PRA-COVNÉHO POKOJA, ktoré nemožno zamieňať s kalendárnymi nedeľami. Napríklad Veľkonočná nedeľa sa síce považuje za cirkevný sviatok, ale nie za štátny sviatok, preto za prácu v tento deň zamestnancovi právny nárok na príplatok za prácu vo sviatok nevzniká a tento deň sa na pracovnoprávne účely za sviatok nepovažuje.

Sviatok sa považuje za deň pracovného pokoja, a teda zamestnanec by počas neho pracovať nemal. Niektoré práce si však vyžadujú výkon práce aj počas týchto dní. V súlade s § 94 ods. 2 a 4 Zákonníka práce (ďalej aj „ZP“) prácu v **dňoch pracovného pokoja** (ide o dni nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni a sviatky) možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. V súlade s § 12 ZP zamestnávateľ, u ktorého zástupcovia zamestnancov nepôsobia, môže konať samostatne, t.j. nariadi výkon práce vo sviatok jednostranne. Zamestnancovi možno nariadiť v deň nepretržitého odpočinku v týždni **len nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch**, a ktoré sú vymedzené v ust. § 94 ods. 3 ZP:

- naliehavé opravárske práce,
- nakladacie a vykladacie práce,
- inventúrne a uzávierkové práce,
- práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,
- práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život,

zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach,

- práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,
- kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat,
- naliehavé práce v poľnohospodárstve v rastlinnej výrobe pri zakladaní, ošetrovaní a zbere pestovaných plodín a pri spracovaní potravinárskych surovín.

Dohodnúť v tento deň možno všetky práce. Obmedzenie sa týka len nariadených prác.

Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len:

- práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni (§ 94 ods. 3 ZP),
- práce v nepretržitej prevádzke,
- práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

Príklad

Schválením novely Zákonníka práce sa s platnosťou od 1. 6. 2017 obmedzil maloobchodný predaj počas sviatkov.

Môže mať počas sviatkov otvorenú prevádzku zamestnávateľ, pričom by v prevádzke poskytovali služby len rodinní príslušníci zamestnávateľa (živnostníka)? Je správne tvrdenie, že zamestnanci počas

týchto sviatkov môžu v otvorenej prevádzke len nalievať nápoje, obsluhovať hostí, no nemôžu vykonávať predaj tovaru spotrebiteľom (maloobchod)?

V súlade s § 94 ods. 5 ZP v dňoch 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočnú nedeľu, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra nemožno zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác (ďalej len „maloobchodný predaj“) okrem maloobchodného predaja podľa prílohy č. 1a ZP; ustanovenia odseku 3 písm. f) a odseku 4 sa v týchto prípadoch nepoužijú.

Uvedený zákaz sa vzťahuje iba na zamestnanecké vzťahy, t.j. pracovnoprávne vzťahy upravené Zákonníkom práce. To znamená, že na podnikateľov – fyzické osoby, ktorí si predaj tovaru zabezpečujú sami, príp. prostredníctvom rodinných príslušníkov (ktorí sú už dôchodkovo poistení), t.j. bez využitia zamestnancov, môžu vykonávať prácu aj v tieto dni sviatku. Najčastejšie ide v praxi o malé prevádzky vedené živnostníkmi. Zákazu maloobchodného predaja počas sviatkov by mali živnostníci venovať pozornosť len vtedy, ak v rámci prevádzky svojho obchodu zamestnávajú ďalšie osoby ako zamestnancov, s ktorými majú uzatvorené pracovné zmluvy, príp. dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Pre úplnosť uvádzame, že zákaz predaja počas sviatkov sa uplatňuje iba na predaj tovaru. Ak teda podnikateľ ponúka služby (napr. služby v pohostinstve, reštauračné služby, cestovné kancelárie, požičovne, kozmetické salóny), v spomínaných dňoch je možné zamestnancom nariadiť alebo si s nimi dohodnúť výkon práce vo sviatok a prevádzky zatvorené byť nemusia.

AK ZAMESTNANEC VYKONÁVA PRÁCU VO SVIATOK, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, má nárok na mzdu a zároveň na mzdové zvýhodnenie **najmenej vo výške 100% jeho priemerného zárobku**. Ak by zamestnanec pracoval v deň sviatku, ktorý:

- nie je inak jeho obvyklým pracovným dňom, napr. v sobotu, ktorá je dňom jeho nepretržitého odpočinku v týždni, a súčasne sviatkom, alebo
- pripadol na obvyklý pracovný deň dlhšie, než by mu pripadalo v tento deň odpracovať v riadnej pracovnej zmene, patrilo by mu nielen mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ale aj mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu.

Náhradné voľno za prácu vo sviatok (obdobne ako za prácu nadčas) môže zamestnanec čerpať, len ak sa na tomto postupe dohodol so zamestnávateľom. Rozsah doby čerpania náhradného voľna zodpovedá rozsahu doby vykonávanej práce, t. j. **za 1 hodinu výkonu práce vo sviatok môže zamestnanec čerpať 1 hodinu náhradného voľna**. Čerpaním náhradného voľna za prácu vo sviatok zamestnanec stratí nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ale nárok na mzdu za dobu práce vo sviatok zostáva zamestnancovi zachovaný. Na rozdiel od nárokov pri čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas má zamestnanec za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok právny nárok na peňažné plnenie vo forme:

- **náhrady mzdy vo výške 100% priemerného hodinového zárobku**, alebo

- **nekrátenej (pomornej) mesačnej mzdy**, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj tomuto zamest-

vatela oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

Zamestnancovi možno nariadiť v deň nepretržitého odpočinku v týždni len nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch.

nancovi sa bude za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok poskytovať náhrada mzdy v sume 100% priemerného hodinového zárobku.

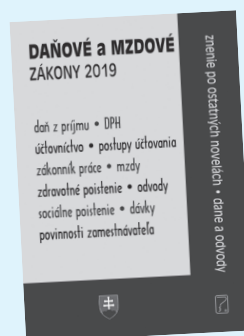
Od 1. 5. 2018 platí, že ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v dohodnutom termíne, najneskôr však do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná, patrí zamestnancovi „zadržané“ mzdové zvýhodnenie za prácu za sviatok.

Aj naďalej platí, že **s vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok**. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria. Vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestná-

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

- **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 namiesto mzdy sa mu poskytne náhrada mzdy).

Pod pojmom „obvyklý pracovný deň“ sa rozumie deň, v ktorý by zamestnanec pracoval, keby na tento deň neprípadol sviatok. V prípade zamestnancov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom, napr. od pondelka do piatka, je obvyklým pracovným dňom každý z týchto dní. U zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je obvyklým pracovným dňom ten deň, v ktorý mal zamestnanec podľa zmenového harmonogramu pracovať.



DAŇOVÉ A MZDOVÉ ZÁKONY 2019 úplné znenie právnych predpisov pre mzdárov, mzdových účtovníkov a personalistov

- daň z príjmu
- daň z pridanej hodnoty
- účtovníctvo a postupy účtovania
- Zákonník práce, mzdy, odvody zdravotné poistenie

Objednávajúte telefonicky: 041/56 52 871, 879, 0915 033 300, mailom: abos@poradca.sk, www.poradca.sk