

DOHODY O PRÁCÍCH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

ZODPOVEDNOSTĚ V PRACOVNÍM PRÁVE

JUDr. Marta Vališová
advokátka
VALIŠ LEGAL, s.r.o.



I. část

Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovního poměru

Pracovnoprávny vzťah

- ▶ Pracovnoprávny vzťah
 - ▶ Pracovný pomer
 - ▶ Obdobný pracovnoprávny vzťah (dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru)

Pracovnoprávny vzťah

Závislá práca (1)

- ▶ výkon závislej práce FO pre zamestnávateľa
- ▶ závislá práca je vykonávaná **vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti** medzi zamestnávateľom a zamestnancom
- ▶ závislá práca je vykonávaná **osobne** zamestnancom, **podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene a určenom čase**
- ▶ práva a povinnosti vyplývajúce zo pracovnoprávnych vzťahov upravuje Zákonník práce
- ▶ individuálne ako aj kolektívne pracovnoprávne vzťahy

Pracovnoprávny vzťah

Závislá práca (2)

- ▶ Závislú prácu možno vykonávať len v pracovnoprávnom vzťahu
- ▶ Ak FO vykonáva závislú prácu pre PO alebo FO – podnikateľa mimo pracovnoprávneho vzťahu, t.j. bez pracovnej zmluvy alebo dohôd o vykonávaní prác mimo pracovného pomeru (dohoda o brigádnickej práci študentov, dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti), ide na strane FO o nelegálnu prácu a na strane PO alebo FO – podnikateľa o nelegálne zamestnávanie.

Obdobný pracovnoprávny vzťah

- ▶ obdobným pracovnoprávnym vzťahom sú dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (ďalej len „dohody“)

Tri druhy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:

- ▶ **Dohoda o brigádnickej práci študentov**
- ▶ **Dohoda o pracovnej činnosti**
- ▶ **Dohoda o vykonaní práce**

Podmienky uzatvárania dohôd

- ▶ dohody môže zamestnávateľ uzatvárať len **výnimočne**, prednosť má vždy pracovný pomer
- ▶ práca musí byť vymedzená výsledkom (platí pre dohody o vykonaní práce) alebo musí ísť o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (platí pre dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov),
- ▶ s mladistvým zamestnancom možno dohody uzatvárať len vtedy, ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie,
- ▶ dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona,
- ▶ pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín (u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín),
- ▶ zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas
- ▶ **písomná forma pod sankciou neplatnosti**

Dohoda o brigádnickej práci študentov (1)

- ▶ §227 a 228 Zákonníka práce
- ▶ zamestnávateľ môže takúto dohodu uzavrieť so študentom strednej školy, vysokej školy alebo s osobou, ktorá nedovršila 26 rokov
- ▶ na základe tejto dohody možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená
- ▶ dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu - najviac na 12 mesiacov
- ▶ odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala
- ▶ neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie o štatúte žiaka strednej alebo vysokej školy

Dohoda o brigádnickej práci študentov (2)

- ▶ dohoda musí byť uzatvorená **písomne**, inak je neplatná
- ▶ v dohode je potrebné uviesť :
 - dohodnutú prácu
 - dohodnutú odmenu za vykonanú prácu
 - rozsah pracovného času
 - doba, na ktorú sa dohoda uzatvára
- ▶ v dohode je možné priamo dohodnúť spôsob skončenia danej dohody
- ▶ ak spôsob nevyplýva priamo z dohody, môže skončiť dohodou účastníkov alebo jednostranne výpoveďou bez uvedenia dôvodu (15 dňová výpovedná doba)

Dohoda o pracovnej činnosti (1)

- ▶ §228a Zákonník práce
- ▶ dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce, najviac na 12 mesiacov
- ▶ **Výnimka – sezónna práca** – dohoda sa uzatvára najviac na 8 mesiacov !
- ▶ na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne alebo 520 hodín v kalendárnom roku ak ide o sezónnu prácu
- ▶ odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala



Dohoda o pracovnej činnosti (2)

► **Dohoda o pracovnej činnosti musí obsahovať :**

- Dohodnutú prácu
- Odmenu za vykonanú prácu
- Rozsah pracovného času
- Dobu, na ktorú sa dohoda uzatvára
- dohoda musí byť uzatvorená písomne inak je neplatná
- v dohode je možné dohodnúť spôsob jej skončenia
- ak spôsob skončenia nevyplýva z dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov alebo jednostrannou výpoveďou bez uvedenia dôvodu (15 dňová výpovedná doba)

Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce

- ▶ Od 1.1.2023
- ▶ Na takýto druh dohody je možné odpracovať 520 hodín v kalendárnom roku, pričom sa výkon sezónnej práce bude sčítavať. Maximálny týždenný pracovný čas je ustanovený na **40 hodín** a najdlhšie počítanie priemeru je za obdobie 4 mesiace.
- ▶ Sezónna práca: je pracovná činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku, v:
 - ▶ Poľnohospodárstve (zber, triedenie a skladovanie vybraných plodín)
 - ▶ Cestovnom ruchu
 - ▶ Potravinárstve (spracovanie vybraných plodín)
 - ▶ Lesnom hospodárstve

Dohoda o vykonaní práce (1)

- ▶ §226 Zákonníka práce
- ▶ dohoda o vykonaní práce sa uzatvára iba pre prácu vymedzenú výsledkom
- ▶ rozsah práce, na ktorý sa dohoda uzatvára, nesmie presiahnuť **350 hodín v kalendárnom roku**
- ▶ do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom na základe inej dohody o vykonaní práce
- ▶ ak pracovná úloha nie je vykonaná v dohodnutej dobe, môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť
- ▶ zamestnanec môže odstúpiť od dohody, ak mu zamestnávateľ nevytvoril dohodnuté pracovné podmienky, a zamestnávateľ je povinný nahradiť vzniknutú škodu

Dohoda o vykonaní práce (2)

► **Dohoda musí obsahovať :**

- Pracovnú úlohu
- Odmenu za vykonanie práce
- Rozsah práce
- Dobu, v ktorej sa má práca vykonať
- odmena za vykonanie pracovnej úlohy je obvykle splatná po dokončení a odovzdaní práce
- Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam



II. časť

Zodpovednosť v pracovnom práve

Predpoklady zodpovednosti za škodu

- ▶ existencia pracovnoprávneho vzťahu
 - ▶ protiprávny úkon /udalosť
 - ▶ škoda
 - ▶ príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom a škodou
 - ▶ plnenie pracovných úloh, priama súvislosť s plnením pracovných úlo
-
- ▶ zavinenie zamestnanca
-
- ▶ delená zodpovednosť (nikdy nie solidárna)

Zodpovednosť v pracovnom práve

Zodpovednosť zamestnanca

Zodpovednosť zamestnávateľa

Právne predpisy :

- ▶ Zákoník práce
- ▶ zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

„Pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním“

- ▶ **Plnenie pracovných úloh** je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.
- ▶ **V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh** sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. **Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť.** Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh

Zodpovednosť zamestnávateľa

Zodpovednosť zamestnávateľa

Zodpovednosť zamestnávateľa:

- ▶ Preventívna zodpovednosť - §147 ZP
- ▶ Všeobecná zodpovednosť - §192 ZP
- ▶ Osobitná zodpovednosť
 - ▶ pri odvracaní škody
 - ▶ na odložených veciach
 - ▶ pri pracovnom úraze a chorobe z povolania

Preventívna zodpovednosť zamestnávateľa (1)

- ▶ **§147 ZP a nasledujúce**
- ▶ „Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti **povinný sústavne zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie**, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.“
- ▶ Iné povinnosti týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú ustanovené v osobitných predpisoch

Preventívna zodpovednosť zamestnávateľa (2)

- ▶ **§6 zákona 124/2006 Z.z. – všeobecné povinnosti zamestnávateľa**
- ▶ **Zamestnanec je v rámci zaistenia bezpečnosti a kontroly povinný :**
 - vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom
 - zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami
 - odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenie, a ak to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vykonať opatrenia na ich obmedzenie a pripravovať opatrenia na ich odstránenie

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa (1)

- ▶ **§192 ZP** – všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu
- ▶ Zamestnávateľ zodpovedá za škodu v troch prípadoch :
 - **1.)** zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi **porušením právnych povinností**
 - **2.) alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh**, alebo v priamej súvislosti s ním
 - **3.)** zodpovedá **aj za škodu, ktorú zamestnancovi spôsobili zamestnanci konajúci v mene zamestnávateľa porušením právnych povinností** v rámci plnenia úloh zamestnávateľa
- ▶ **je objektívna zodpovednosť** (bez ohľadu na zavinenie)

Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody

- ▶ **§194 ZP** - zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody
- ▶ zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu má voči nemu nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam
- ▶ tento nárok má aj zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Ak utrpel škodu na zdraví, posudzuje sa táto škoda ako pracovný úraz

Zodpovednosť zamestnávateľa na odložených veciach

- ▶ **§193 ZP** – zodpovednosť zamestnávateľa za odložené veci
- ▶ „Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú.“
- ▶ zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci **obvykle** nosia do zamestnania
- ▶ **„obvyklé veci“ – zamestnávateľ uhrádza celú škodu**
- ▶ za veci ktoré zamestnanci do zamestnania obvykle nenosia, zodpovedá zamestnávateľ len **do sumy 165,97 eura**
- ▶ ak zamestnanec písomne neupovedomil zamestnávateľa o škode bez zbytočného odkladu najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel, právo na náhradu škody zanikne

Pracovný úraz

- ▶ **Pracovný úraz** je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.
- ▶ k poškodeniu zdravia **musí dôjsť následkom pôsobenia vonkajších vplyvov** (fyzické alebo psychické preťaženie – trauma), ktoré sú svojou povahou krátkodobé, náhle a násilné
- ▶ pracovný úraz **nie je úraz**, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť
- ▶ **závažnosť pracovného úrazu posudzuje zdravotnícke zariadenie**, ktoré poškodenému zamestnancovi po pracovnom úraze poskytlo zdravotnú pomoc a poskytlo zdravotnú starostlivosť

Choroba z povolania

- ▶ §195 ods.4 ZP
- ▶ „za škodu spôsobenú zamestnancovi **chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ**, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý“
- ▶ „choroby z povolania sú choroby uvedené **v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení** (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených“

Zodpovednosť zamestnávateľa pri pracovnom úraze a chorobe z povolania (2)

- ▶ §195 ZP a nasl.
- ▶ „Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním **k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom** (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.“
- ▶ keďže zamestnávateľ v tomto prípade zodpovedá zamestnancovi bez ohľadu na to, či škodu zaviniť alebo nie, ZP zakotvuje možnosť **úplnej alebo čiastočnej liberácie zamestnávateľa** (t.j. zbavenia sa zodpovednosti)

Zodpovednosť pri pracovnom úraze a chorobe z povolania (2)

- ▶ §196 ods.1 ZP
- ▶ **zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom ak preukáže :**
 - škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
 - alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali
 - alebo si škodu spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť

Zodpovednosť pri pracovnom úraze a chorobe z povolania (3)

► §196 ods.2 ZP

► zamestnávateľ sa zodpovednosti zbaví sčasti, ak preukáže :

- postihnutý zamestnanec **porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy**, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody
- jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec **bol pod vplyvom alkoholu**, omamných látok alebo psychotropných látok
- zamestnancovi vznikla škoda preto, **že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak**, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, **konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví**

Zodpovednost' zamestnanca

Zodpovednosť zamestnanca

- ▶ Zákoník práce
- ▶ Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

- ▶ **Predchádzanie škodám - §178 ZP**
- ▶ **Všeobecná zodpovednosť zamestnanca - §179-181 ZP**
- ▶ **Osobitná zodpovednosť zamestnanca**
 - ▶ **Zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách**
 - ▶ **Zodpovednosť za stratu zverených predmetov**

Delená zodpovednosť

- ▶ Pri určení rozsahu zodpovednosti jednotlivých zamestnancov právna úprava vychádza z princípu **delenej zodpovednosti**.
- ▶ solidárna zodpovednosť sa v prípadoch posudzovaných podľa Zákonníka práce nepripúšťa, a to ani ako výnimka.
- ▶ **Každý zo zodpovedných zamestnancov je povinný uhradiť zamestnávateľovi len podiel zodpovedajúci miere svojho zavinenia.**
- ▶ Spoluzodpovední zamestnanci nemajú ani kolektívnu zodpovednosť.
- ▶ U každého zamestnanca zvlášť je potrebné preukázať zavinenie a zodpovednosť. Ak sa zamestnávateľovi nepodará preukázať, že škodu zaviniť zamestnanec, zodpovednosť zamestnanca neprichádza do úvahy.

Predchádzanie škodám

- ▶ §178 ZP
- ▶ „Zamestnanec **je povinný si počínať tak**, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu, ani k bezdôvodnému obohateniu“
- ▶ Ak hrozí škoda, zamestnanec je povinný:
 - na ňu **upozorniť** vedúceho zamestnanca,
 - ak je na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne potrebný zásah, je **povinný zakročiť**.
- ▶ túto povinnosť nemá, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca (1)

- ▶ §179-181 ZP
- ▶ „Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil **zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh** alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ **je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie** okrem prípadov uvedených v **§ 182 a 185.**“ (t.j. pri osobitných prípadoch zodpovednosti)
- ▶ Prezumpcia nevinu zamestnanca - zamestnávateľ musí dokázať, že zamestnanec spôsobil škodu:
 - zavinené (úmysel / nedbanlivosť) porušenie pracovných povinností
 - úmyselné konanie proti dobrým mravom
 - neoznámenie a neodvrátenie škody

Všeobecná zodpovednosť zamestnanca (2)

- ▶ **§186 ZP** - náhrada spôsobnej škody
- ▶ „Zamestnanec, ktorý **zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu**, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu a ak túto škodu zamestnávateľ od zamestnanca požaduje.“
- ▶ **Náhrada škody:**
 - úmyselne zavinenie = **skutočná škoda + ušlý zisk**
 - nedbanlivosť – max. 4-násobok priemerného mesačného zárobku
 - príspevok na úhradu škody - max. 4-násobok priemerného mesačného zárobku

Osobitná zodpovednosť zamestnanca

- ▶ **§182 – 185 ZP**
- ▶ **Zodpovednosť** za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať
- ▶ **Zodpovednosť** zamestnanca za stratu zverených predmetov
- ▶ **Prezumpcia viny zamestnanca :**
 - zamestnávateľ nemusí preukazovať, že zamestnanec spôsobil škodu
 - stačí preukázanie existencie dohody o hmotnej zodpovednosti a schodku alebo existenciu písomného potvrdenia a stratu predmetu
- ▶ Zamestnanec sa môže zbaviť svojej viny – vyviniť sa
- ▶ Náhrada škody – zamestnanec je povinný uhradiť celú škodu

Zodpovednosť za schodok

- ▶ môže vzniknúť len na základe dohody o hmotnej zodpovednosti
- ▶ „Ak zamestnanec **prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť** za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok.“
- ▶ **Schodok** = účtovný rozdiel medzi skutočným stavom a údajmi účtovnej evidencie, ktorý je nižší ako účtovný stav, t.j. zverené predmety chýbajú
- ▶ Delíme :
 - **Individuálna zodpovednosť** - zamestnanec uhrádza celú škodu sám
 - **Spoločná zodpovednosť**: - zamestnanci uhrádzajú škodu podľa pomeru ich priemerných zárobkov; zárobok vedúceho a jeho zástupcu sa započíta v dvojnásobnej sume

Dohoda o hmotnej zodpovednosti

► §182 ods. 2 ZP

- musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná
- musí byť platná počas celej doby trvania pracovného pomeru

► Odstúpenie od dohody - § 183 ods.1 ZP :

- „Zamestnanec môže od nej odstúpiť, ak sa preraduje na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami“
- „pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec **od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec** alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca.“
- Odstúpenie sa musí **oznámiť zamestnávateľovi písomne.**

Inventarizácia

► §184 ZP

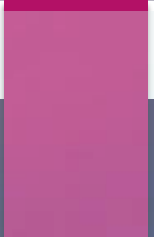
- „Inventarizácia sa musí vykonať pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru.“
- Pri zamestnancoch **so spoločnou hmotnou zodpovednosťou**, musí sa inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami
 - pri skončení všetkých týchto dohôd,
 - pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov
 - pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu,
 - na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve
 - pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov

- ▶ §185 ZP
- ▶ „Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu **zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia.**“
- ▶ „Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti, ak sa preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.“
- ▶ §189 ZP :
- ▶ „zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok alebo za stratu predmetov, je povinný nahradiť schodok alebo stratu **v plnej sume.**“

Dohoda o náhrade škody

- ▶ **§191 ZP**
- ▶ „Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ.“
- ▶ „Zamestnávateľ prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.“
- ▶ „Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody **nepresahujúcej 50 eur** je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.“



Ďakujem za pozornosť!

JUDr. Marta Vališová
VALIŠ LEGAL, s.r.o.

mvalisova@valis.sk