

PM
a

Práce a Mzdy

bez chýb, pŕškút a penále®

Vznik dočasnej PN – ochranná lehota

Skončenie PP – zdravotné dôvody

Rekondičný pobyt – pravidlá

Zmena pracovnej zmluvy

Neplatené voľno zamestnanca

Sťažený výkon práce

Nájom a nájomná zmluva

Verejná správa

Povoľovanie odkladu splátok dane obcou

Platba školného a poskytovanie štipendií

Príspevok na športovú činnosť

Daň za užívanie verejného priestranstva

Práce a Mzdy

bez chýb, pokút a penále

č. 9 / 2024 • mesačník • ročník XIX.



Poradca, s. r. o.
Pri Celulóžke 40, 010 01 Žilina
IČO: 36 371 271
www.poradca.sk

ZODPOVEDNÁ REDAKTORKA

Zuzana Brezaniová

SPOLUPRACOVNÍCI

Ing. Ján Mintál, JUDr. Jozef Jaško,
Ing. Iveta Matlovičová, JUDr. Miroslav
Tichý, Ing. Zuzana Cingelová,
Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.

ZÁKAZNÍCKY SERVIS

PO-PIA – 9:00-15:00 hod.

☎ 0915 033 300, 0911 193 135

☎ 041/565 28 71, 565 28 77, 565 28 79

✉ abos@poradca.sk

🌐 www.poradca.sk – E-SHOP

SADZBA / TLAČ

Tvorivec, s.r.o., Martin / jún 2024

Doporučená cena výtlačku 11,20 €

Za správnosť údajov v príspevkoch

zodpovedajú autori

ISSN

1337-060X (tlačová verzia)

EV 3904/09EV 3904/09

Vážení čitatelia!

Po skončení pracovnoprávného vzťahu **trvá „ochranný“ časový úsek**, v ktorom bývalému zamestnancovi, ak ochorie po skončení pracovného pomeru, môže vzniknúť nárok na nemocenskú dávku. Zákon o sociálnom poistení označuje tento časový úsek pojmom **ochranná lehota**. O tejto téme sa dozviete viac v rubrike Aktuálne.

Výkon práce môže spôsobiť ohrozenie života alebo zdravia zamestnanca. Aké sú možné riešenia takejto situácie prostredníctvom **skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca pre zdravotné dôvody**?

Nebezpečenstvá číhajúce na zamestnancov na pracovisku sú škodlivé a nebezpečné faktory pracovného procesu, ktorých účinky ohrozujú život zamestnancov alebo ich zdravie. Zamestnávateľ je preto v záujme predchádzania vzniku takéhoto druhu chorôb povinný zabezpečovať **rekondičný pobyt** zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie.

Na mladistvých zamestnancov sa v zmysle Zákonníka práce vzťahuje osobitná ochrana. Kedy môže zamestnávateľ uzatvoriť pracovnú zmluvu s fyzickou osobou?

Dôvodov na **zmenu pracovnej zmluvy môže byť viacero**. Najčastejšími sú zmena dĺžky pracovného pomeru, zmena dĺžky pracovného času, zvýšenie vyplácanej mzdy. Je zamestnávateľ povinný pri zmene pracovnej zmluvy jedno vyhotovenie zmeny pracovnej zmluvy vydať zamestnancovi? Prečítajte si v príspevku **Zmena pracovnej zmluvy – dôvody**.

V daňovom procese má obec právne postavenie správcu dane s rozhodovacou právomocou. **O povolení odkladu alebo splátok dane** vydáva obec rozhodnutie. Čo musí uvedené rozhodnutie obsahovať? Viac v rubrike Verejná správa.

Školné patrí medzi vlastné príjmy vysokej školy. Najmenej pätinu z tohto príjmu musia verejné a štátne vysoké školy použiť na **financovanie štipendií**. Čo je hlavným zdrojom financovania verejnej vysokej školy?

Mnohé zaujímavé témy nájdete aj v ďalších mesačníkoch nášho vydavateľstva.

Do mesačníka Poradca 2 pripravujeme **Zákon o verejnom obstarávaní s komentárom**. DUO 9/2024 sa venuje **Novele zákona o DPH a Dovolenkám**.

Aktuálnu ponuku všetkých našich produktov nájdete na **www.poradca.sk** a môžete si ich objednať prostredníctvom e-shopu.

Mesačník **PORADCA** vstupuje do **30. ročníka**. Prvé číslo obsahuje **Zákon o DPH s komentárom**. Predplatením mesačníka **Poradca 2025** získate mnoho výhod, napríklad **Zákony 2025, Odvody poistného, Daňové priznanie, bezplatný on-line prístup** na **www.poradca.sk** a ďalšie.

Aj tento mesiac sme pripravili tematické balíčky **Občiansky zákonník po novele, Verejné obstarávanie po novele, DPH po novele, Balíček stavebníka, ZDP po novele, Súdne spory po novele** nielen pre podnikateľov.

Zuzana Brezaniová
zodpovedná redaktorka

Letné novinky:



rubriky

A

PP

MO

CH

VS

VP

OBSAH 9 / 2024

AKTUÁLNA TÉMA	A
Vznik dočasnej pracovnej neschopnosti v ochrannnej lehote	3
Ing. Iveta Matlovičová	
Skončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov	7
Ing. Ján Mintál	
Rekondičný pobyt	12
JUDr. Miroslav Tichý	
PRACOVNÉ PRÁVO	PP
Mladiství zamestnanci – pracovné podmienky	16
JUDr. Sandra Mrukvičová-Tomiová	
Zmena pracovnej zmluvy – dôvody	20
Ing. Zuzana Cingelová	
Neplatené voľno zamestnanca	23
Mgr. Katarína Fenciková, PhD.	
Rozdiely medzi pracovnou zmluvou a dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	25
Ing. Iveta Matlovičová	
Prestávky a odpočinok v práci u dohodárov	29
Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.	
MZDY A ODVODY	MO
Sťažený výkon práce – mzdová a platová kompenzácia	33
Ing. Ján Mintál	
Rezervy v oblasti miezd – tvorba a účtovanie	36
Ing. Zuzana Cingelová	
Pravidelný a nepravidelný príjem	39
JUDr. Jozef Jaško	
Garančné poistenie	42
JUDr. Sandra Mrukvičová-Tomiová	
Zdaňovanie cien a výhier u zamestnancov	45
Ing. Ivana Valterová	
CHYBY, OMYLY, POKUTY	CH
Účtovanie inventarizačných rozdielov	48
Ing. Ľudmila Novotná	
Nájom a nájomná zmluva u daňovníkov nezaložených a nezriadených na podnikanie	51
Ing. Marta Boráková	
Úkony zabezpečujúce priebeh a účel správy daní	53
Ing. Daniela Ivanáková	
Smernica o evidovaní zásob – vzor	57
Dr. Jozef Sýkora, MBA, DSc.	
VEREJNÁ SPRÁVA	VS
Povoľovanie odkladu alebo splátok dane obcou	60
Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.	
Platba školného a poskytovanie štipendií	64
JUDr. Miroslav Tichý	
Príspevok na športovú činnosť	69
Dr. Jozef Sýkora, MBA, DSc.	
Zdravé pracoviská vo verejnej správe	71
Doc. Ing. Dagmar Hrašková, PhD.	
Daň za užívanie verejného priestranstva	74
Ing. Daniela Ivanáková	
VEDÚCI PRACOVNÍK	VP
Opálenie ale nie popálenie	77
MUDr. Pavel Malovič	
Športovanie v horúcom prostredí	79
MUDr. Matej Fülöp	

VZNIK DOČASNEJ PRACOVNEJ NESCHOPNOSTI V OCHRANNEJ LEHOTE

Ak skončí pracovný pomer zamestnanca, zanikne mu aj účasť na nemocenskom poistení. Po skončení pracovnoprávneho vzťahu trvá „ochranný“ časový úsek, v ktorom bývalému zamestnancovi, ak ochorie po skončení pracovného pomeru, môže mu vzniknúť nárok na nemocenskú dávku. Zákon o sociálnom poistení označuje tento časový úsek pojmom ochranná lehota, o ktorej vás oboznámime v príspevku.

SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU ZO ZDRAVOTNÝCH DÔVODOV

V rámci výkonu pracovného pomeru môže dôjsť ku vzniku stavu, keď sa pre svoj nepriaznivý zdravotný stav zamestnanec stane zdravotne nespôsobilým na výkon svojej práce. Výkon práce by totiž mohol spôsobiť ohrozenie života alebo zdravia takéhoto zamestnanca. Aké sú možné riešenia takejto situácie prostredníctvom skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca pre zdravotné dôvody?

REKONDIČNÝ POBYT

Nebezpečenstvá číhajúce na zamestnancov na pracovisku sú škodlivé a nebezpečné faktory pracovného procesu a pracovného prostredia, ktorých účinky ohrozujú život zamestnancov alebo ich zdravie a môžu ich poškodiť. Sú nimi napríklad elektrický prúd, výška alebo hĺbka, nadmerná hmotnosť manipulovaného bremena.

ZMENA PRACOVNEJ ZMLUVY – DÔVODY

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Pri zmene pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný jedno vyhotovenie zmeny pracovnej zmluvy vydať zamestnancovi.

NEPLATENÉ VOĽNO ZAMESTNANCA

Čas, ktorý nie je pracovným časom jednotlivca sa v aplikačnej praxi označuje pojmom „voľno“. Voľno má v pracovnom práve mnoho podob. Môže sa jednať o voľno, ktoré nasleduje po odpracovaní pracovnej zmeny, o voľno ktoré spočíva v čerpaní dovolenky, či o voľno, ktoré súvisí s prekážkami v práci. Aké je pracovné voľno zamestnanca, za ktoré mu nepatrí náhrada mzdy, či hmotné zabezpečenie?

SŤAŽENÝ VÝKON PRÁCE – MZDOVÁ A PLATOVÁ KOMPENZÁCIA

V zmysle § 146 Zákonníka práce predstavuje ochrana práce systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Ochrana práce je pritom neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávnych vzťahov.

ÚKONY ZABEZPEČUJÚCE PRIEBEH A ÚČEL SPRÁVY DANÍ

Zápisnica a úradný záznam a ich spísanie patrí k povinným náležitostiť správdy daní v priebehu správdy daní počas ústneho pojednávania. Týmto úkonom sa zabezpečuje priebeh a účel správdy daní, respektíve zápisnica obsahuje určitý priebeh skutočností v rámci daňového konania, daňovej kontroly, či vyrubovacieho konania. Všetky úradné záznamy a zápisnice sa z priebehu správdy daní musia uchovávať.

Vznik dočasnej pracovnej neschopnosti v ochrannnej lehote

Ak skončí pracovný pomer zamestnanca, zanikne mu aj účasť na nemocenskom poistení. Po skončení pracovnoprávného vzťahu trvá „ochranný“ časový úsek, v ktorom bývalému zamestnancovi, ak ochorie po skončení pracovného pomeru, môže mu vzniknúť nárok na nemocenskú dávku. Zákon o sociálnom poistení označuje tento časový úsek pojmom ochranná lehota, o ktorej vás oboznámime v nasledovnom článku.

Nemocenské poistenie možno považovať za jednu z najdôležitejších súčastí systému sociálneho poistenia, nakoľko ide o poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva. Z hľadiska nemocenského poistenia rozlišujeme **časovo krátkodobú a časovo dlhodobú dočasnú pracovnú neschopnosť**.

Jednou zo základných podmienok pre vznik hmotného zabezpečenia počas dočasnej pracovnej neschopnosti (krátkodobej alebo dlhodobej) je existencia pracovnoprávného vzťahu, ktorý zakladá zamestnancovi účasť na nemocenskom poistení. Počas krátkodobej dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej aj „DPN“), trvajúcej do 10 dní (vrátane), poskytuje náhradu príjmu zamestnancom ich zamestnávateľ a pri dlhodobej DPN, trvajúcej od 11. dňa (vrátane), je hmotné zabezpečenie poistencov poskytované prostredníctvom nemocenskej dávky s názvom nemocenské. Ak zanikne nemocenské poistenie, t. j. skončí pracovnoprávny vzťah (napr. pracovný pomer), zanikne zamestnancovi aj účasť na nemocenskom poistení. **Po skončení účasti na nemocenskom poistení z dôvodu skončenia pracovnoprávného vzťahu trvá „ochranný“ časový úsek**, v ktorom bývalému zamestnancovi môže mu vzniknúť nárok na nemo-

censkú dávku, ak ochorie po skončení pracovného pomeru.

Zákon o sociálnom poistení označuje tento časový úsek pojmom ochranná lehota. Jej účelom je chrániť zamestnanca určité obdobie po skončení zamestnania, ktoré mu zakladalo účasť na nemocenskom poistení, a to do doby, kým nastúpi do nového zamestnania (t. j. do vzniku nového nemocenského poistenia).

Od 1. januára 2011 je ochranná lehota v rozsahu sedem kalendárnych dní po zániku povinného nemocenského poistenia, a začína plynúť od prvého dňa, ktorý nasleduje po zániku povinného nemocenského



Príklad 1

Zamestnanec pracoval u zamestnávateľa na základe pracovného pomeru na dobu určitú od 1. 1. 2024 do 30. 6. 2024. Tomuto zamestnancovi vznikla 4. 7. 2024 dočasná pracovná neschopnosť. Vznikne „už bývalému“ zamestnancovi nárok na nemocenské?

Nakoľko pracovný pomer skončil 30. 6. 2024, k tomuto dátumu zanikla zamestnancovi aj povinná účasť na nemocenskom poistení. Ochranná lehota trvá sedem dní po zániku nemocenského poistenia, t. j. v tomto prípade od 1. 7. 2024 a do 7. 7. 2024 (vrátane). Nakoľko DPN vznikla „bývalému“ zamestnancovi v ochrannnej lehote, vznikne mu nárok na nemo-

Z hľadiska nemocenského poistenia rozlišujeme časovo krátkodobú a časovo dlhodobú dočasnú pracovnú neschopnosť.

poistenia. V prípade, že nemocenské poistenie (napr. pracovný pomer) trvalo menej ako sedem dní, ochranná lehota je toľko dní, koľko trvalo nemocenské poistenie (koľko dní trval pracovný pomer). Ochranná lehota nemôže byť viac ako sedem kalendárnych dní. Ak bude zamestnanec počas ochrannnej lehoty uznaný sa práceneschopného, môže si uplatniť nárok na nemocenskú dávku.

censké z ochrannnej lehoty, a to po celú dobu trvania DPN najdlhšie do uplynutia 52 týždňov od jej vzniku, za predpokladu, že sa podporné obdobie neschopnosti skončí skôr. Nárok na nemocenské si poistenec uplatní na príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne predložením dielu II. Potvrdenia o DPN; toto neplatí, ak dočasná pracovná neschopnosť bola ošetrovujúcim lekárom zaznamenaná v systéme elektronického zdravotníctva (tzv. elektronická PN-ka).

Užitočná informácia: Elektronická práceneschopnosť – ePN je zavedená od 1. júna 2022. Lekár môže uznať zamestnanca práceneschopným aj novým spôsobom – elektronicky. Hlavným predpokladom je, že lekár je zapojený do systému elektronického zdravotníctva – systém ePN. Ak lekár uzná zamestnanca dočasne práceneschopným elektronicky, nevystavuje *Potvrdenia o DPN* v listinnej podobe (papierové potvrdenie). Údaje o elektronickej dočasnej pracovnej neschopnosti sa prenášajú z ambulantného softvéru poskytovateľa zdravotnej starostlivosti do aplikácie eZdravia, odkiaľ sú prostredníctvom NCZI prenesené do informačných systémov Sociálnej poisťovne. Ak ide o zamestnanca, údaje ePN sprístupní Sociálna poisťovňa elektronicky aj zamestnávateľovi. Zamestnanec pri vystavení ePN nedoručuje potvrdenie o DPN ani zamestnávateľovi (nemá aké), avšak oznamovacia povinnosť mu trvá, t. j. v nadväznosti na § 144 ods. 1 ZP je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci (v tomto prípade je prekážkou v práci jeho práceneschopnosť) a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

Ak DPN vznikne zamestnancovi v ochrannnej lehote, vzniká „už bývalému“ zamestnancovi nárok na nemocenské od prvého dňa DPN. V prípade, že zamestnancovi zaniklo nemocenské poistenie v období dočasnej pracovnej neschopnosti, v ktorom má nárok na náhradu príjmu pri DPN, vznikne mu nárok na nemocenské odo dňa nasledujúceho po dni zániku nemocenského poistenia. Ide o situácie, ak zamestnancovi skončí pracovný pomer počas trvania jeho dočasnej pracovnej neschopnosti [napr. skončenie pracovného pomeru dohodou, v skúšobnej dobe, príp. uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer uzatvorený (doba určitá)].

Nakoľko sa vznik prerušenia povinného nemocenského poistenia na účely zákona o sociálnom poistení posudzuje rovnako ako zánik povinného nemocenského poistenia,

a skončenie prerušenia tohto poistenia sa posudzuje rovnako ako vznik tohto poistenia, ochranná lehota v dĺžke sedem dní plynie aj odo dňa vzniku prerušenia povinného nemocenského poistenia. Napríklad, ak je zamestnanec, toho času na rodičovskej dovolenke, uznaný za dočasne práceneschopného, nemá nárok na nemocenské, a to z dôvodu, že nemocenské poistenie zamestnanca je prerušené – v tomto prípade došlo k prerušeniu povinného poistenia z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky.

Výnimkou je situácia, ak dočas-

nia rodičovskej dovolenky poberá štátnu sociálnu dávku rodičovský príspevok?

Súčasná právna úprava ustanovuje, že v období, v ktorom zamestnanec čerpá rodičovskú dovolenku, dochádza k vzniku prerušenia povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti. Vznik prerušenia povinného poistenia zamestnanca sa v tomto prípade posudzuje rovnako ako zánik povinného poistenia. Nemocenské poistenie sa poistenkyni prerušilo (zaniklo) 1. 5. 2024, a preto jej ochranná leho-

Zamestnanec pri vystavení ePN nedoručuje potvrdenie o DPN ani zamestnávateľovi (nemá aké), avšak oznamovacia povinnosť mu trvá.

ná pracovná neschopnosť vznikla v ochrannnej lehote zamestnanca. V takomto prípade nárok na nemocenské poistencovi vznikne, a keďže podľa súčasne platného zákona o rodičovskom príspevku, poberateľ/ka rodičovského príspevku počas poberania nemocenského má naďalej nárok na výplatu rodičovského príspevku, bude popri dávke nemocenské poberať aj rodičovský príspevok.

Ak by sa zamestnanec, ktorý čerpá rodičovskú dovolenku, stal dočasne práceneschopným v období, kedy mu už neplyní ochranná lehota, a chcel by si uplatniť nárok na nemocenské, musel by požiadať zamestnávateľa o ukončenie prerušenia povinného nemocenského poistenia z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky. Uvedená zmena registrácie poistenia je však výlučne medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Príklad 2
Zamestnankyňa dňa 2. 5. 2024 nastúpila na rodičovskú dovolenku. Dňa 5. 5. 2024 ochorela. Vznikne zamestnankyni nárok na nemocenské, keď počas čerpa-

ta plyní od 2. 5. 2024 do 8. 5. 2024 (vrátane). Nakoľko DPN vznikla zamestnankyni v ochrannnej lehote, t. j. 5. 5. 2024, vznikne jej z ochrannnej lehoty nárok na nemocenské, a to po celú dobu trvania DPN, najdlhšie do uplynutia 52 týždňov od jej vzniku, za predpokladu, že sa podporné obdobie neskončí skôr. Popri poberaní dávky nemocenské bude zamestnankyňa poberať aj štátnu sociálnu dávku rodičovský príspevok.

Pre úplnosť uvádzame, že súčasná právna úprava vylučuje súbežný nárok na náhradu príjmu počas obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti a nárok na rodičovský príspevok. Súbeh týchto dvoch plnení sa pripúšťa len v prípade, ak zamestnanec bude počas poberania rodičovského príspevku súčasne vykonávať činnosť zamestnanca (§ 5 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z.), a v tomto prípade zamestnankyňa počas poberania rodičovského príspevku zárobkovú činnosť nevykonáva.

Ak bol poistenec poistený menej ako 7 dní, ochranná lehota je toľko dní, koľko trvalo nemocenské poistenie; napr. koľko dní zamestnancovi trval pracovný pomer, resp. iný pracovnoprávny

vzťah, ktorý mu zakladal povinnú účasť na nemocenskom poistení. Z uvedeného vyplýva, že **kratšiu ochrannú lehotu** (t. j. menej ako 7 dní) majú „bývalí“ zamestnanci, ktorí vykonávali zamestnanie v právnom vzťahu, ktorý im zakladal účasť na nemocenskom poistení menej ako 7 dní (ide o krátkodobé doby trvania zamestnania).

Príklad 3
Dňa 1. 6. 2024 zamestnanec uzatvoril pracovný pomer so skúšobnou dobou 3 mesiace. Po štyroch dňoch, t. j. k 4. 6. 2024, sa zamestnanec rozhodol pracovný pomer v skúšobnej dobe skončiť. Tomuto zamestnancovi vznikla 9. 6. 2024 dočasná pracovná neschopnosť. Vznikne „už bývalému“ zamestnancovi nárok na nemocenské?

Nakoľko pracovný pomer skončil 4. 6. 2024, k tomuto dátumu zanikla zamestnancovi aj povinná účasť na nemocenskom poistení. Ochranná lehota poistenca, ktorý bol nemocensky poistený menej ako sedem dní, je toľko dní, koľko trvalo nemocenské poistenie. Keďže zamestnanec bol na základe pracovného pomeru povinne nemocensky poistený len 4 dni, ochranná lehota trvá po zániku nemocenského poistenia len štyri dni, t. j. v tomto prípade od 5. 6. 2024 do 8. 6. 2024 (vrátane). Nakoľko „bývalému“ zamestnancovi nevznikla DPN v ochrannej lehote, ale až po jej skončení (jeden deň po jej uplynutí), nárok na nemocenské poistencovi z ochrannej lehoty nevznikne.

Ak poistencovi vznikne nemocenské poistenie v ochrannej lehote, počet dní ochrannej lehoty získaný z nového nemocenského poistenia sa pripočíta k nevyčerpanému počtu dní ochrannej lehoty z predchádzajúceho nemocenského poistenia.

Z uvedeného vyplýva, že pri vzniku nového zamestnania, ktoré zakladá zamestnancovi účasť na nemocenskom poistení (napr. zamestnanec sa zamestná počas plynutia jeho ochrannej lehoty u nového zamestnávateľa), sa nevyčerpaný počet dní

ochrannej lehoty z predchádzajúceho nemocenského poistenia pripočíta k počtu dní ochrannej lehoty získaný z nového nemocenského poistenia. **Aj v tomto prípade však platí, že ochranná lehota nemôže byť viac ako sedem dní.**

Príklad 4
Zamestnanec pracoval u zamestnávateľa v pracovnom pomere od 1. 1. 2010 do 4. 4. 2024. Dňa 11. 4. 2024 uzatvoril nový pracovný pomer, t. j. vzniklo mu nové povinné nemocenské poistenie, ktoré však 13. 4. 2024 zaniklo (ukončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe). Aká bude ochranná lehota zamestnanca?

Ochranná lehota z predchádzajúceho právneho vzťahu je 7 kalendárnych dní, z ktorej si zamestnanec v skutočnosti vyčerpal 6 dní (za dobu od 5. 4. 2024 do 10. 4. 2024). Vzhľadom na to, že nový pracovný pomer (nové nemocenské poistenie) vzniklo zamestnancovi 11. 4. 2024, zostal z predchádzajúceho právneho vzťahu nevyčerpaný zostatok z ochrannej lehoty 1 deň (7 – 6). Nevyčerpaný zostatok z ochrannej lehoty v rozsahu 1 deň sa pripočíta k počtu dní ochrannej lehoty získaný z nového nemocenského poistenia, ktorý je 3 dni (za dobu od 11. 4. 2024 do 13. 4. 2024), t. j. spolu je ochranná lehota 4 dni. Z uvedeného vyplýva, že ochranná lehota začne plynúť tomuto zamestnancovi po skončení druhého pracovného pomeru od 14. 4. 2024 a trvať bude do 17. 4. 2024 (vrátane). Ak v tomto čase „bývalý zamestnanec“ ochorie, z ochrannej lehoty mu vznikne nárok na nemocenské.

Príklad 5
Zamestnanec pracoval u zamestnávateľa v právnom vzťahu dohody o pracovnej činnosti, ktorá mu zakladala účasť na nemocenskom poistení. Dohoda o pracovnej činnosti trvala od 1. 1. 2024 do 16. 7. 2024. Dňa 21. 7. 2024 zamestnanec nastúpil do nového zamestnania, ale tento pracovný pomer 31. 8. 2024 v skúšobnej lehote skončil. Aká bude ochranná lehota zamestnanca?

Ochranná lehota z predchádzajúceho právneho vzťahu je 7 kalendárnych dní, z ktorej si zamestnanec v skutočnosti vyčerpal 4 dni (za dobu od 17. 7. 2024 do 20. 7. 2024). Nevyčerpaný zostatok ochrannej lehoty z predchádzajúceho právneho vzťahu sú 3 dni (7 – 4). Ochranná lehota z posledného zamestnania je 7 kalendárnych dní a ak k tomu pripočítame 3 dni (nevyčerpaný zostatok ochrannej lehoty z predchádzajúceho právneho vzťahu), ide o 10 kalendárnych dní. Vzhľadom na to, že zákonná ochranná lehota nemôže byť viac ako sedem dní, ochranná lehota bude 7-dňová a začne plynúť od 1. 9. 2024 a trvať bude do 7. 9. 2024 (vrátane). Ak v tomto čase „bývalý zamestnanec“ ochorie, vznikne mu z ochrannej lehoty nárok na nemocenské.

Plynutie ochrannej lehoty sa skončí dňom, ak neuplynula skôr, v ktorom poistencovi:

- vzniklo nemocenské poistenie, napr. nastúpil do nového zamestnania v pracovnom pomere alebo do iného pracovno-právneho vzťahu založeného dohodou o vykonaní práce alebo dohodou o pracovnej činnosti, ktorá mu zakladá účasť na povinnom nemocenskom poistení,
- vznikol nárok na výplatu starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, kedy je poistencovi už zabezpečený priznanou dôchodkovou dávkou (ďalej len „dôchodca“).

V zmysle § 32 ods. 4 písm. b) zákona o sociálnom poistení teda plynutie ochrannej lehoty sa skončí, ak neuplynula skôr, dňom, v ktorom poistencovi vznikol nárok na výplatu starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku. Nárok na dôchodkovú dávku vzniká v zmysle § 109 zákona o sociálnom poistení odo dňa splnenia podmienok.

Z uvedeného vyplýva, že nárok na nemocenskú dávku má dôchodca rovnako ako ostatní zamestnan-

ci, t. j. aj vtedy, ak mu po zániku pracovného pomeru v ochrannnej 7-dňovej lehote vznikne dočasná PN. Musí však ísť o poistenca, ktorý v čase ukončenia pracovného pomeru už bol poberateľom vyššie uvedeného dôchodku, t. j. nárok na výplatu dôchodku mu nevznikol počas plynutia ochrannnej lehoty, a ani nemohol vzniknúť, nakoľko dôchodok sa mu už vypláca.

Ale ak vznikne „už bývalému“ zamestnancovi nárok na výplatu dôchodku bezprostredne po skončení pracovného pomeru, ochranná lehota mu podľa zákona o sociálnom poistení plynúť nezačne, a preto mu nárok na výplatu nemocenskej dávky nevznikne.

Príklad 6
Poberateľ starobného dôchodku vykonával zárobkovú činnosť v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú do 31. 5. 2024. Zamestnanec bol uznaný za dočasne práceneschopného od 30. 5. 2024 do 8. 6. 2024. Vznikne „už bývalému“ zamestnancovi nárok na náhradu príjmu a počnúc 1. 6. 2024 nárok na nemocenské?

Zamestnancovi za prvé dva dni trvania dočasnej pracovnej neschopnosti patrí náhrada príjmu pri DPN, ktorú mu poskytne zamestnávateľ. Keďže bol v čase ukončenia pracovného pomeru poberateľom starobného dôchodku, vznikne mu od 1. 6. 2024 aj nárok na nemocenské. Rozhodujúce je, že nárok na výplatu starobného dôchodku uvedenému poistencovi vznikol pred skončením pracovného pomeru.

Pre úplnosť uvádzam, že ak by nárok na výplatu starobného dôchodku vznikol uvedenému poistencovi po skončení pracovného pomeru, nárok na nemocenské by mu nevznikol, nakoľko plynutie ochrannnej lehoty by skončilo dňom, kedy poistencovi vznikol nárok na starobný dôchodok.

Zamestnanec, ktorý si chce uplatniť nárok na nemocenské z ochrannnej lehoty, má nárok na nemocenskú dávku od prvého dňa

DPN. V prípade, že zamestnancovi vznikne DPN v ochrannnej lehote, je povinný predložiť diel II. Potvrdenia o DPN (vystavený jeho ošetrojúcim lekárom) príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne, ktorá vykonáva, resp. naposledy vykonávala jeho povinné nemocenské poistenie.

Pri uplatnení nároku na nemocenské z ochrannnej lehoty zamestnanec **nepredkladá tento diel potvrdenia bývalému zamestnávateľovi.** Tento doklad o potvrdení DPN zamestnanec nepredkladá Sociálnej poisťovni v prípade, ak dočasná pracovná neschopnosť bola ošetrojúcim lekárom zaznamenaná v systéme elektronického zdravotníctva.

Príklad 7
Zamestnanec pracoval u zamestnávateľa v právnom vzťahu dohody o pracovnej činnosti, ktorá mu zakladala povinnú účasť na nemocenskom poistení, od 1. 10. 2023 do 30. 9. 2024. Dňa 3. 10. 2024, t. j. v ochrannnej lehote, zamestnanec ochorel. DPN trvala do 31. 10. 2024. Komu je zamestnanec povinný predložiť potvrdenie o vzniku DPN? Vznikne zamestnancovi nárok na nemocenské?

Vzhľadom na to, že „bývalému“ zamestnancovi vznikne nárok na nemocenské z ochrannnej lehoty, je povinný predložiť doklad o vzniku DPN (diel II. Potvrdenia – Žiadosť o nemocenské) a po skončení DPN, doklad o zániku DPN (diel IV. Potvrdenia – Hlásenie o skončení DPN), príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne, a nie bývalému zamestnávateľovi! Ak poistenec doklad o skončení trvania DPN nepredloží, príslušná pobočka Sociálnej poisťovne nevypláti poistencovi nemocenské za posledný kalendárny mesiac trvania DPN a za porušenie povinností podľa § 227 ods. 2 písm. g) zákona o sociálnom poistení môže byť poistencovi v súlade s § 239 cit. zákona uložená pokuta až do výšky 16 596,96 €.

Ing. Iveta Matlovičová

§ 227 zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení

(2) Poistenec a poberateľ dávky sú povinní

- preukázať skutočnosti rozhodujúce na vznik, trvanie, prerušenie a na zánik sociálneho poistenia,
- zúčastniť sa na kontrole posudzovania spôsobilosti na prácu počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti,
- zúčastniť sa na posudzovaní poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť na účely poskytovania dôchodkových dávok a poklesu pracovnej schopnosti na účely poskytovania úrazových dávok,
- zúčastniť sa na posudzovaní predpokladov na opätovné zaradenie do pracovného procesu na účely pracovnej rehabilitácie a rekvalifikácie,
- dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti,
- zdržiavať sa počas dočasnej pracovnej neschopnosti na adrese uvedenej v žiadosti o priznanie nemocenského alebo zaznamenananej pri vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti v systéme elektronického zdravotníctva a bezodkladne oznámiť Sociálnej poisťovni jej zmenu,
- preukázať sa pri kontrole dodržiavania liečebného režimu občianskym preukazom alebo iným dokladom preukazujúcim jeho totožnosť, 100ca)
- oznámiť do troch dní od vzniku prvej dočasnej pracovnej neschopnosti zaznamenananej v systéme elektronického zdravotníctva číslo účtu v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, na ktorý sa mu má poukazovať nemocenské a úrazový príplatok alebo adresu, na ktorú sa mu má poukazovať nemocenské a úrazový príplatok a každú zmenu tohto čísla účtu alebo adresy do troch dní odo dňa tejto zmeny; splnenie tejto povinnosti sa nevyžaduje, ak má zamestnávateľ povinnosť nahlásiť číslo účtu v banke alebo pobočke zahraničnej banky podľa § 231 ods. 1 písm. q) bodu 1a...

Skončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov

V rámci výkonu pracovného pomeru môže dôjsť ku vzniku stavu, keď sa pre svoj nepriaznivý zdravotný stav zamestnanec stane zdravotne nespôsobilým na výkon svojej práce. Výkon práce by totiž mohol spôsobiť ohrozenie života alebo zdravia takeéhoto zamestnanca. Aké sú možné riešenia takejto situácie prostredníctvom skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca pre zdravotné dôvody?

A

Vychádzajúc z ustanovenia § 59 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej iba „Zákonník práce“) je možné pracovný pomer na základe právneho úkonu skončiť nasledujúcimi spôsobmi:

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

Inú formu skončenia pracovného pomeru Zákonník práce neobsahuje. Neexistuje teda žiaden špeciálny spôsob skončenia pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov, preto pre skončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov bude nutné využiť jednu z vyššie uvedených alternatív. **Nie vždy je však možné využiť ktorýkoľvek spôsob skončenia pracovného pomeru.** Voľba konkrétneho spôsobu ukončenia pracovného pomeru závisí od zdravotného dôvodu a jeho dopadu na pracovný pomer, ktorá zmluvná strana chce pracovný pomer ukončiť (či zamestnanec alebo zamestnávateľ) a konkrétnych okolností daného prípadu.

Zákonník práce vymedzuje postup, ktorý je zamestnávateľ povinný dodržať pre jednotlivé dôvody skončenia pracovného pomeru. Nedodržanie formálneho postupu, nedostatočné vymedzenie dôvodu na skončenie pracovného pomeru alebo fingovanie

dôvodov na skončenie pracovného pomeru spravidla spôsobuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

Potrebné je tiež uviesť, že Zákonník práce v rámci problematiky skončenia pracovného pomeru kladie ďaleko nižšie nároky na zamestnanca ako na zamestnávateľa.

Zamestnanec totiž môže skončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez udania dôvodu: dohodou, skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ale aj výpoveďou. Zamestnanec môže vypovedať pracovný pomer bez ohľadu na vážnosť svojho zdravotného stavu a vplyv zdravotného stavu na vykonávanú prácu.

Pri splnení podmienok ustanovených v rámci § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce môže zamestnanec so zdravotných dôvodov dokonca skončiť pracovný pomer okamžite. Zo strany zamestnanca je teda v podstate možné pracovný pomer skončiť z akéhokoľvek zdravotného dôvodu, zo strany zamestnávateľa to tak nie je.

Skončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov dohodou

V prípade dohody zamestnávateľa a zamestnanca je možné uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru z akéhokoľvek zdravotného dôvodu. Pokiaľ by sa však jednalo o taký zdravotný dôvod, pre ktorý je zamestnávateľ oprávnený dať za-

mestnancovi výpoveď [vid' § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce], musí byť dôvod v dohode uvedený.

Skončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov výpoveďou zamestnanca

Ustanovenie § 67 Zákonníka práce umožňuje zamestnancovi dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Zamestnanec tak môže dať zamestnávateľovi výpoveď, do ktorej opísať svoje zdravotné dôvody výpovede môže, alebo môže dať výpoveď bez uvedenia dôvodu (napr. nechce, aby zamestnávateľ o jeho zdravotných problémoch vedel). Pri dodržaní ďalších zákonných náležitostí bude takáto výpoveď platná. Zákonník práce však v takomto prípade zamestnanca žiadnym spôsobom nezvýhodňuje. Ak dochádza k takejto situácii, potom sa postupuje tak ako keby zamestnanec dal výpoveď z akéhokoľvek iného dôvodu (tzn. je potrebné dodržať výpovednú dobu, nevzniká nárok na odstúpenie).

Príklad 1
Musí zamestnanec disponovať lekárskeho posudkom, pokiaľ chce skončiť pracovný pomer výpoveďou zo zdravotných dôvodov?

Ak zamestnanec plánuje skončiť pracovný pomer zo zdravotných dôvodov, lekárskeho posudok by rozhodne potreboval len v prípade, ak mieni