

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Materiál na rokovanie Rady predsedov
OZ KOZ SR 15. 4. 2015, prerokované
Predstavenstvom KOZ SR 8.4.2015 bez
pripomienok

Situačná správa o stave zamestnaneckého prostredia

Predkladá:

Jozef **K o l l á r**
prezident KOZ SR

Návrh uznesenia:

Rada predsedov OZ KOZ SR
b e r i e n a v e d o m i e
predložený materiál
- bez pripomienok
- s pripomienkami

Spracoval:

zamestnanci KOZ SR

Bratislava apríl 2015

**SITUAČNÁ SPRÁVA O STAVE ZAMESTNANECKÉHO
PROSTREDIA**

predkladaná

Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky

Bratislava, apríl 2015

OBSAH

ÚVOD	4
ZHRNUTIE SITUAČNÉHO RÁMCA	5
KRITÉRIA ZAMESTNANECKÉHO PROSTREDIA	9
1. Základné ukazovatele	9
2. Zmluvné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami.....	11
2.1 Typy pracovných pomerov	11
2.2 Pôsobnosť zástupcov zamestnancov	15
3. Odmeňovanie zamestnancov	16
3.1 Mzdy	16
3.2 Štruktúra miezd	20
3.3 Daňovo – odvodové zaťaženie.....	25
4. Pracovný čas a čas odpočinku	28
4.1 Pracovný čas – zmennosť, pružnosť	28
4.2 Čas odpočinku – prestávky v práci, dovolenka	29
4.3 Prekážky v práci.....	31
5. Podniková sociálna politika	33
6. Rodová rovnosť	36
7. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	38
7.1 Pracovná úrazovosť.....	39
7.2 Choroby z povolania	40
7.3 Základný fond úrazového poistenia	42
8. Dôstojná práca.....	45
8.1 Diskriminácia na pracovisku.....	46
8.2 Šikanovanie na pracovisku, Mobbing/Bossing.....	46
8.3 Právna úprava.....	48
9. Strata zamestnania.....	53
9.1 Odstupné, odchodné.....	55
9.2 Podpora v nezamestnanosti.....	58
10. Hľadanie zamestnania	61
11. Hlavné zmeny prijaté na rok 2015.....	67
ZÁVER.....	69

Úvod

Z pohľadu pracujúceho človeka (zamestnanca) sa venuje neadekvátne pozornosť jeho pracovnému prostrediu, a s tým spojených skutočností. Na Slovensku dlhodobo chýbajú ucelené štúdie, ktoré by objektívnym spôsobom popisovali celkový stav a vývoj zamestnaneckého prostredia, pričom sa jedná o celý komplex faktorov, ktoré ovplyvňujú jeho kvalitu. Pri posudzovaní stavu ekonomiky a hospodárskeho vývoja sa zjednodušene prihliada na základné makroekonomické ukazovatele, ktoré však nevyjadrujú skutočnú životnú úroveň pracujúceho. Taktiež, pri prijímaní právnych úprav sa prihliada predovšetkým na dopady na verejné financie, na podnikateľské prostredie a vplyvy na zamestnávateľov, prípadne na znižujúcu sa konkurencieschopnosť krajiny. Sociálne dopady, resp. vplyvy na zamestnancov sa často posudzujú len okrajovo, bez hlbších súvislostí.

Predložený materiál – Situačná správa o stave zamestnaneckého prostredia (ďalej len „Správa“) – má ambíciu vytvoriť základ a akúsi protiváhu k súčasnému jednostrannému trendu v posudzovaní konkurencieschopnosti a napredovaní hospodárstva výlučne na základe makroekonomických údajov a rôznych hodnotení stavu podnikateľského prostredia v SR. Zabezpečenie udržateľného a rovnovážneho rastu je práve naopak čoraz viac závislé na práci kvalifikovaných a motivovaných zamestnancov, ktorí sú ochotní a schopní aktívne pristupovať k technickým, technologickým a organizačným inováciám v prospech produkcie tovarov a služieb. Zamestnanci pracujúci v primeraných podmienkach sú dôležitým predpokladom produktívnej činnosti podnikov, organizácií a odvetví národného hospodárstva.

Ekonomické ciele nemôžu byť v konflikte s cieľmi v oblasti pracovných podmienok, pretože zdravotné ohrozenia, neadekvátne pracovná záťaž, časová tieseň a ďalšie pracovné riziká zvyšujú zdravotné ťažkosti, absentérstvo, nežiaducu fluktuáciu a „vyhorenie“ zamestnancov, čím znižujú ich výkon, ktorý sa v konečnom dôsledku prejaví na trvalom poklese produktivity¹.

Cieľom Správy je poskytnúť ucelený obraz o pracovných podmienkach, odmeňovaní, spolupráci medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, formách podnikovej sociálnej politiky, ako aj oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Správa poskytuje informácie o dohodnutých podmienkach pre zamestnancov za rok 2014, tam kde to bolo možné v komparácii rokov 2007 až 2014, nad rámec Zákonníka práce, zakotvených v podnikových kolektívnych zmluvách, resp. v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa. Správa obsahuje aj ďalšie dôležité finančno-ekonomické údaje týkajúce sa zamestnaneckého prostredia.

Pri vypracovaní Správy sme sa snažili o poskytnutie objektívnej a komplexnej štúdie vývoja zamestnaneckého prostredia, popisom charakteristík jeho kvality, ako aj dopadov legislatívnych zmien na jeho stav.

¹ <http://www.trexima.sk/new/statisticke-zistovanie-o-pracovnych-podmienkach.php>; cit-online [10.03.2015]

Trexima: Informačný systém o pracovných podmienkach. Pravidelné ročné výberové zisťovanie. MPSVR SR. 2007 – 2014

ZHRNUTIE SITUAČNÉHO RÁMCA

Ako sme uviedli, cieľom Správy je poskytnúť jednak ucelený obraz stave zamestnaneckého prostredia, ale aj poukázať na jeho zásadné nedostatky a potreby zmien. V tomto zmysle prinášame komplexné zhrnutie a zhodnotenie jednotlivých oblastí analyzovaných v Správe v bodoch a z pohľadu roku 2014.

1. Vyprodukované „bohatstvo“ krajiny pohlcujú zisky firiem!

Slovensko má nízky podiel miezd na hrubom domácom produkte (HDP), ktorý nepredstavuje ani 1/3 HDP (presnejšie povedané hrubé odmeny zamestnancov na HDP sú 31,5%). Tento podiel je 5. najnižší z krajín EÚ, ktoré majú v priemere podiel miezd nad 45%. Oproti tomu sú zisky firiem vysoké - 2. najvyššie v únii a na HDP dosahujú takmer 53%.

2. Šetrenie nákladov na úkor zamestnancov

Firmy presúvajú zamestnancov z plného pracovného času na kratší a ich počet do roku 2014 narástol až o 200%. Zatiaľ čo časť zamestnancov môže vyhľadávať takúto formu pracovného času, časť zamestnancov má problém nájsť si dodatočný úväzok, nakoľko vyplatená mzda z takéhoto úväzku nepokrýva ich životné náklady.

Ďalšou deformáciou trhu práce je práca na dohody, kedy sa pomocou dohôd obchádzalo platenie odvodov. Zamestnanci sa dostávali do situácie, kedy nemali zdravotné a sociálne poistenie, ale len úrazové a garančné poistenie, ktoré musel zamestnávateľ platiť.

Zlepšenie sa dosiahlo tým, že po novom, sú takýto zamestnanci považovaní za zamestnancov aj na účely nemocenského a dôchodkového poistenia, ako aj poistenia v nezamestnanosti, či zdravotného poistenia – teda všetkých zamestnancov, okrem študentov a poberateľov starobných, invalidných a výsluhových dôchodkov. Z povinného poistenia im plynú nároky – napríklad na dávky nemocenského poistenia, vrátane nároku na náhradu príjmu počas prvých 10 dní práceneschopnosti, na dávky v nezamestnanosti a samozrejme i na dávky z dôchodkového poistenia. Toto opatrenie sa prejavilo vo výraznom poklese počtu pracujúcich na dohody o vykonaní práce a pracovnej činnosti.

3. Mzdové náklady = „zát'až pre slovenských zamestnávateľov“?

Slovensko má 7. najnižšie priemerné náklady na zamestnanca v rámci EÚ, vo výške 8,50 € na hodinu, čo je aktuálna výška minimálnej mzdy v Nemecku. Argumenty, že každé zvýšenie platu, alebo minimálnej mzdy zníži konkurencieschopnosť slovenských podnikov a bude likvidačné neobstojí.

V porovnaní s priemerom EÚ tvoria slovenské mzdové náklady 1/3 európskych. Slovensko má relatívne vysokú produktivitu práce, ktorá je najvyššia spomedzi krajín V4, ale má 7. najnižšiu minimálnu a priemernú mzdu v EÚ.

4. Mzda ako motivačný faktor

Aj keď sa štruktúra miezd v zásade vyvíja pozitívne, každoročne narastá podiel základnej mzdy, ktorú má zamestnanec garantovanú, môže aj tento vývoj predstavovať určité riziko. A síce, že zamestnávatelia v rámci optimalizácie nákladov presúvajú pohyblivé zložky mzdy do základnej časti, ale v nižšej výške, ktorá nezodpovedá zákonnému nároku, prípadne skutočnému výkonu zamestnanca, ktorý je takto ukrátený o spravodlivé ohodnotenie, čo v konečnom dôsledku pôsobí demotivujúco.

5. Príplatky nad rámec zákona

Rozsah zákonom garantovaných rôznych foriem príplatkov je nepomerne väčší pre verejný sektor oproti súkromnému, ktorý upravuje Zákonník práce, kde sa ponecháva väčšia zmluvná sloboda a voľnosť a je možné dohodnúť priaznivejšie podmienky v kolektívnych zmluvách (KZ).

Podniky poskytujú plnenia aj nad rámec toho čo im ukladá zákon. Jednak poskytujú plnenia vo vyššej sadzbe ako im ukladá zákon a poskytujú plnenia, ktoré nie sú v zákone vymedzené. Ide napríklad o mzdové zvýhodnenia za prácu v sobotu alebo nedeľu, kde sadzba dosahuje 41,6% priemerného zárobku. Z uvedeného vyplýva, že zákonná úprava, ktorá by nariaďovala príplatky pre zamestnancov pracujúcich v sobotu alebo nedeľu by mohla byť určená minimálne vo výške 50% priemerného zárobku a firmám, ktoré ju už poskytujú by nevytvárala dodatočný náklad. Firmy, ktoré nechcú, alebo nemajú možnosť takúto náhradu poskytovať by prerušili na víkend činnosť a zamestnanci by mali nárok na odpočinok.

6. Pohľad na „neúmerné“ daňovo-odvodové zaťaženie

Slovensko má síce 3. najnižšie daňové zaťaženie v rámci EÚ, ale 12. najvyššie odvodové zaťaženie k hrubému príjmu. Napriek tomu má Slovensko stále 7. najnižšie priemerné náklady práce v EÚ (vo V4 má vyššie náklady len Česko). Odmena za vykonanú prácu, ktorú nakoniec zamestnanec dostane je na Slovensku veľmi nízka. Slovensko má stále 7. najnižší čistý príjem *(od 1.1.2015 začala platiť odvodová odpočítateľná položka, ale týka sa len zamestnancov s hrubým príjmom do 570 €/mesačne)*.

7. Forma pracovného času ako benefit

Konto pracovného času začali využívať asi štyri percentá podnikov, v roku 2014 - 4,3%. Zavedený pružný pracovný čas, ktorý je považovaný za jeden z benefitov, ktorý zamestnávateľia svojim zamestnancom poskytujú, má takmer 30% podnikov. Dáva zamestnancom možnosť rozvrhnúť si prácu podľa svojich potrieb.

8. Dovolenka – čas na regeneráciu často supluje PN-ku

Dovolenka je významným faktorom ovplyvňujúcim zdravie a výkonnosť zamestnanca. Takmer 26% firiem poskytuje svojim zamestnancom dovolenku nad rámec ZP vo výmere 5 dní.

Osoby, ktoré dovŕšili 33 rokov majú automaticky nárok na ďalších 5 dní dovolenky. Táto úprava síce spôsobila, že niektoré firmy prestali poskytovať ďalšiu dovolenku nad rámec ZP, ale zároveň majú zamestnanci garantované zvýšenie dovolenky v produktívnom veku a zvyšuje sa súlad pracovného a rodinného života.

9. Štrajk – ústavný nástroj na presadzovanie práv si zamestnanec „zaplatí“

Právo na štrajk zamestnancovi zaručuje Ústava SR. Ide o nástroj na ochranu ekonomických a sociálnych záujmov zamestnancov v spojení s riešením ekonomických otázok a otázok sociálnej politiky.

Štrajk predstavuje poslednú možnosť zamestnanca presadiť svoje práva. Zamestnanci sa častokrát obávajú ísť do nátlakových akcií z dôvodu strachu zo straty zamestnania. Za účasť na štrajku neprislúcha zamestnancovi ani náhrada mzdy, a navyše je povinný platiť zdravotný odvod, čo zamestnancom môže spôsobiť až existenčné problémy. Zamestnanec je v podstate povinný „zaplatiť si účasť na štrajku“, čo by vyriešila právna úprava.

10. Sociálny fond ako „fond závodného stravovania“?

Základný nástroj realizácie sociálnej politiky sa z veľkej časti mení na fond stravovania. Spôsobené je to povinnosťou započítavať všetky zdaniteľné plnenia, teda aj plnenia poskytované zo Sociálneho fondu, do vymeriavacieho základu na platenie daní a odvodov. Sociálne pomoci, ktoré by mohol zamestnávateľ poskytovať svojmu zamestnancovi a pomôcť mu v ťažkej životnej situácii, sa tak mňajú účinku. Pomohla by právna úprava, ktorá by zabezpečila „oslobodenie“ niektorých ďalších plnení od daní a odvodov. Názov „sociálny“ by tak dostal opodstatnenie.

11. Rovnoprávnosť žien na trhu práce

Podiel pracujúcich žien na celkovej zamestnanosti klesá a zvyšuje sa počet nezamestnaných žien. Ženy sú znevýhodňované už pri pracovných pohovoroch z dôvodu ich starostlivosti o deti. Ženy pracujú prevažne v službách a obchode. Na riadiacich pozíciách je žien len niečo cez 1% a tento podiel dokonca každoročne klesá.

Zamestnané ženy v sumáre nezarábajú ani priemernú mzdu v národnom hospodárstve a ich priemerná mzda je len necelých 78% mzdy muža.

12. Pracovné úrazy a choroby z povolania

Vývoj celkovej pracovnej úrazovosti má v SR, následkom prijatých opatrení, ale aj následkom krízového znižovania zamestnanosti, klesajúci trend.

Za rok 2014 bolo celkovo 8.195 registrovaných pracovných úrazov a bola šetrená jedna závažná priemyselná havária v Košickom kraji.

Čo sa týka chorôb z povolania, tie vznikajú v príčinnej súvislosti s pracovnou činnosťou, pričom sa skúma prítomnosť rizikových faktorov na pracovisku, ktoré zapríčinili vznik choroby z povolania. Tieto faktory musia byť aj objektívne potvrdené. Až vtedy sa z bežného ochorenia stáva choroba z povolania.

Častým fenoménom v mnohých podnikoch je presúvanie vysoko rizikových činností na živnostníkov a samostatne zárobkovo činné osoby. Tu je aj najväčší problém v tvorbe zdravých pracovných podmienok, lebo zdravotné hľadiská sa u týchto osôb často z existenčných dôvodov neriešia a odsúvajú.

V roku 2014 bolo evidovaných 289 hlásení chorôb z povolania a 44 ohrození chorobou z povolania. Z tohto počtu sa vyšetrilo 170 chorôb a 24 ohrození.

13. Fond úrazového poistenia alebo fond starobného poistenia?

Fond úrazového poistenia v Sociálnej poisťovni je výrazne prebytkový a už od začiatku poistenia sa mnoho rokov využíva na čiastočné krytie deficitu ostatných poisťných fondov. Až 60% z vytvorených prostriedkov fondu sa používa na krytie deficitu Sociálnej poisťovne, len 28% sa použije na vyplatenie dávok a 12% sa ponechá ako zostatok na nasledujúci rok.

Na Slovensku je v súčasnosti nesystémové a prevažne „administratívne riešenie“ odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania. V budúcnosti by sa mala presadzovať myšlienka zriadenia úplne nového, jednotného, samostatného úrazového poistenia pracovných úrazov a chorôb z povolania, ktoré by na bipartitnom princípe spravovala jedna štandardná úrazová poisťovňa. Táto požiadavka sa presadzuje dlhodobo, ale zatiaľ nebol takýto zákon prijatý.

Zákon o úrazovom poistení by mal motivovať zamestnávateľov vytvárať podmienky pre prácu bez pracovných úrazov.

14. Dôstojná práca v slovenských podmienkach

Zabezpečenie dôstojnej práce patrí medzi priority odborov aj Medzinárodnej organizácie práce, či Európskej únie. Dôstojná práca je jedným z nástrojov podpory zamestnanosti. Zamestnanec pri výkone svojej práce má nárok okrem základných merateľných ukazovateľov aj právo na primerané pracovné podmienky.

Pri analyzovaní zamestnaneckého prostredia je nevyhnutné sledovať aj diskrimináciu na pracovisku a nové aspekty práce, akými sú mobbing a bossing, ktoré sa čoraz častejšie stávajú jeho súčasťou.

Právna úprava problematiky šikanovania na pracovisku (mobbing/bossing) neexistuje. Z dôvodu závažnosti tohto problému je potrebné prijať príslušnú právnu úpravu. Ako nevyhnutné sa javí zakotvenie efektívnych preventívnych opatrení zo strany štátu a zamestnávateľov, postupov vysporiadania sa s už existujúcim šikanovaním, ako aj úpravu primeranej kompenzácie poškodenému zamestnancovi.

Mobbing sa často objavuje na pracoviskách, ktoré sú typicky hierarchické - armáda, polícia, štátna správa, ale aj v oblasti školstva či zdravotníctva. V týchto prostrediach je totiž súčasťou hierarchie aj silná neoficiálna hierarchia.

Je možné uvažovať o návrhoch doplnenia slovenskej právnej úpravy, a to najmä v ZP a v zákone o BOZP.

15. Skončenie pracovného pomeru – chýbajúca vyváženosť solidárnosti a zásluhovosti

V súkromnom sektore len 8,4% firiem dojednálo zvýšené odstupné nad rámec ZP, v priemernej výške 2,5 násobku priemerného zárobku. Zvýšené odchodné nad rámec ZP malo 8,8% firiem, v priemere 2,3 násobku priemerného zárobku.

Vo verejnom sektore je zvýšenie odstupného a odchodného riešené prevažne v KZVS pre zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme a v štátnej službe. V roku 2014 bola v prípade odstupného vyjednaná iba možnosť dohodnúť priaznivejšie podmienky v podnikovej kolektívnej zmluve (PKZ). V prípade odchodného patrí zamestnancovi nad rámec zákona odchodné v sume jedného funkčného platu a v PKZ možno dohodnúť priaznivejšie podmienky. V KZVS pre zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme a v štátnej službe sa dlhodobo nedarí dojednať priaznivejšie podmienky v oblasti odchodného a odstupného. Dojednanie odkazujúce na PKZ je nedostatočné, nakoľko je na podnikovej úrovni takmer nemožné vyjednať priaznivejšiu úpravu.

Po skončení pracovného pomeru zostáva zamestnancovi len dávka v nezamestnanosti, ktorá je základným podporným prvkom na preklopenie obdobia, kedy sa ocitol bez zamestnania. Dávka nie je plnohodnotnou náhradou príjmu a poskytuje sa len na obmedzené obdobie, na pokrytie základných životných potrieb.

KRITÉRIA ZAMESTNANECKÉHO PROSTREDIA

V nasledujúcich kapitolách sú rozpracované základné kritéria, ktoré zásadným spôsobom ovplyvňujú kvalitu zamestnaneckého prostredia, ich analýza a zhodnotenie vývoja.

1. ZÁKLADNÉ UKAZOVATELE

Základné ukazovatele predstavujú makroekonomické údaje za Slovensko, ktoré sa týkajú zamestnancov. Vybrali sme zamestnanosť, mieru nezamestnanosti, produktivitu práce a hrubý domáci produkt (HDP) tak v bežných, ako aj stálych cenách, keďže predstavuje základný údaj o ekonomickom vývoji.

Z uvedenej tabuľky je zrejmé, že síce nastáva mierne zlepšenie situácie na trhu práce, najmä klesajúcou mierou nezamestnanosti a rastúcou zamestnanosťou, avšak tento „krehký“ vývoj neodráža „silu“ a reálny rast ekonomiky. Za problematický v tejto súvislosti, považujeme fakt, že naša ekonomika pri priemernom ročnom raste viac ako 2 % za posledné obdobie nedokáže vytvárať dostatočné množstvo nových pracovných miest.

Ďalším negatívnym javom na trhu práce zostáva vysoký podiel znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (UoZ), tzn.:

- Mladí do 29 rokov
- UoZ 50+
- a v slovenských podmienkach takmer chronicky - Dlhodobo nezamestnaní

Zároveň, aj v kontexte príčin neadekvátne „slabého“ rastu zamestnanosti, je nutné poukázať na pozitívny vývoj produktivity práce na Slovensku, ktorá je v európskom porovnaní vysoká a neustále rastie. Prerozdelenie vyprodukovaného bohatstva je však výrazne v neprospech zamestnancov - podiel miezd na HDP stagnuje a pohybuje sa len okolo 30%.

Tab. 1: Základné ukazovatele SR

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Miera nezamestnanosti (%)	11	9,6	12,1	14,4	13,6	14	14,2	13,2
Zamestnanosť (tis. osôb)	2 357,3	2 433,8	2 365,8	2 317,5	2 315,3	2 329,0	2 329,3	2 363
Produktivita práce ($\Delta\%$)	9,26	5,04	-3,71	7,52	4,50	2,27	1,94	0,74
HDP s.c.10 ($\Delta\%$)	10,67	5,54	-5,29	4,82	2,71	1,61	1,43	2,40
Podiel miezd na HDP b.c. (%)	30,07	29,57	31,19	30,45	30,40	30,46	30,37	31,46

Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky (ŠÚ SR), vlastné prepočty

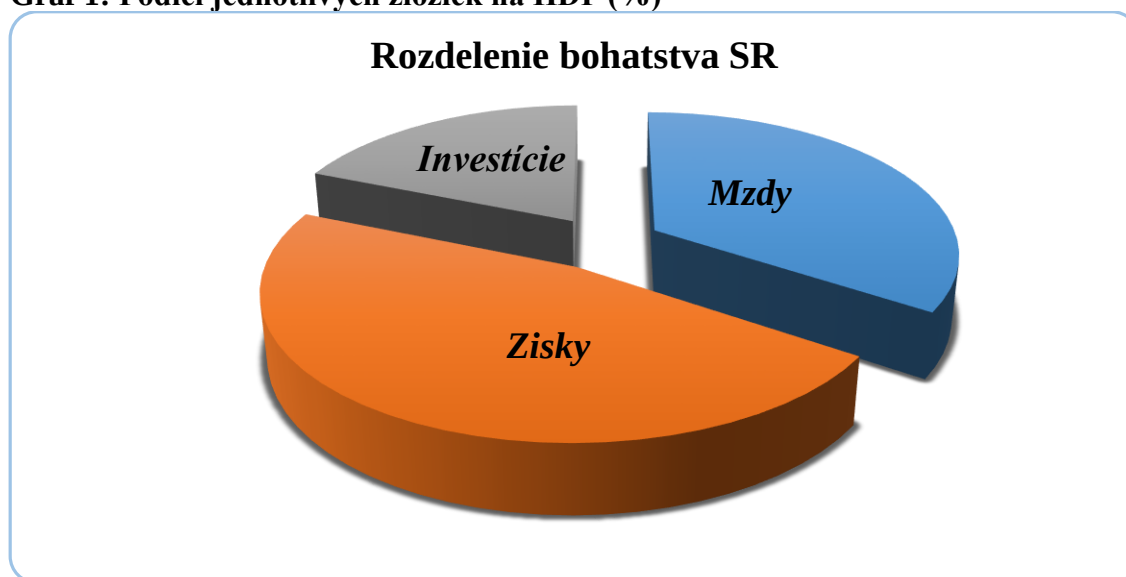
Miera nezamestnanosti: Z tabuľky vidíme, že miera nezamestnanosti s nástupom krízy koncom roka 2008 v nasledujúcich dvoch rokoch explodovala. Spomalenie ekonomiky v roku 2009 malo za následok nárast nezamestnanosti takmer o 5 percentuálnych bodov (p. b.). Tento trend pokračoval aj v nasledujúcich rokoch a pretrváva dodnes. Miera nezamestnanosti v roku 2013 bola 14,2%. Najnovšie údaje za rok 2014 hovoria o miernom optimizme a miera nezamestnanosti začína pozvoľne klesať.

Zamestnanosť: Údaj o zamestnanosti, uvedený v tabuľke predstavuje celkovú zamestnanosť na Slovensku vrátane samostatne zárobkovo činných osôb (tých je okolo 400 tisíc). V súčasnosti vidíme opäť mierne zlepšovanie situácie, avšak na predkrízovú úroveň sa zamestnanosť zatiaľ nedostala a v hospodárstve chýba takmer 100 tis. pracovných miest.

Produktivita práce: Produktivita práce je jedným z kľúčových ukazovateľov výkonnosti zamestnaneckého prostredia. Produktivita práce na Slovensku je dlhodobo vysoká a každým rokom rastie. Jediným rokom, kedy zaznamenala pokles, bol rok 2009, kedy sa hodnota HDP prepadla, ale zamestnanosť zostávala relatívne vysoká. Výrazný pokles zamestnanosti nastal až v roku 2010. Z tabuľky vidíme, že produktivita práce rastie každoročne a tento trend predpokladáme aj v ďalších rokoch.

Podiel miezd na HDP: Ďalším veľmi dôležitým ukazovateľom je podiel miezd na HDP. Ide o pomer všetkých vyplatených hrubých miezd domácnostiam na HDP v bežných cenách. Tento podiel na Slovensku stagnuje a pohybuje sa len okolo 30%. Ide o jeden z najnižších podielov v rámci krajín Európskej únie a najnižší podiel z krajín V4. Aj keď z tabuľky vidíme, že podiel v roku 2014 je o niečo vyšší (+1 p. b.), ale predpokladáme skôr jeho ďalšiu stagnáciu okolo 30%, než výraznejší nárast.

Graf 1: Podiel jednotlivých zložiek na HDP (%)



Zdroj: Eurostat

Poznámka: Investície = Spotreba hrubého fixného kapitálu; Mzdy = hrubé odmeny zamestnancov; Zisky = Hrubý prevádzkový prebytok a hrubý zmiešaný dôchodok

Z hľadiska zamestnaneckého prostredia a životnej úrovne pracujúcich je kľúčovým ukazovateľom podiel miezd na HDP. Vyjadruje totiž, akú časť z hospodárskeho rastu dostanú zamestnanci v podobe mzdy. Na Slovensku je HDP „táhaný“ ziskami firiem, to znamená, že z „bohatstva krajiny“ si najviac berú firmy v podobe ziskov. Podiel miezd na HDP je na Slovensku 5. najnižší z krajín EÚ a spomedzi krajín V4 má nižší podiel len Poľsko. V slovenských podmienkach je veľmi nízke ohodnotenie zamestnancov, ktoré nejde na úkor investícií, ale rastúcich ziskov firiem, ktoré sú spojené s „pohlcaním“ vysokej produktivity práce a na úkor zamestnanosti.

Väčšina krajín EÚ má podiel miezd na HDP nad 45%. Naopak podiel ziskov firiem na HDP je na Slovensku 2. najvyšší v EÚ a najvyšší vo V4.



2.1 Typy pracovných pomerov

V zmysle **zákona č. 311/2001 Zákonník práce** (ďalej „ZP“) sa uzatvára **pracovný pomer**:

- na určitú dobu

Novelou zákona č. 361/2012 s účinnou od 1.1.2013 možno pracovný pomer dohodnúť najdlhšie na dva roky a možno ho predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Uvedené obmedzenie sa nevzťahuje na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnávania (ADZ). *Do februára 2010 bola možnosť dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na tri roky. V roku 2011, novelou ZP, bola znovuzavedená možnosť dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na tri roky, resp. predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát.*

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru je možné len z dôvodu:

- *zastupovania počas materskej, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti, výkonu verejnej alebo odborovej funkcie zamestnanca;*
- *zvýšenia počtu zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku;*
- *sezónnej práce nepresahujúcej osem mesiacov v kalendárnom roku;*
- *vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve (zavedené novelou zákona č.574/2009 s účinnou od 1.3.2010).*

- na neurčitú dobu

Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

- na kratší pracovný čas

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni a jeho mzda zodpovedá dohodnutému kratšiemu pracovnému času.

- delené pracovné miesto

Delené pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto.

- domácka práca a telepráca

Zamestnanec, ktorý vykonáva pracovný čas doma alebo na inom dohodnutom mieste (domácka práca) alebo s použitím informačných technológií (telepráca) má pracovný čas, ktorý si sám rozvrhuje a:

- *nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch;*
- *pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka;*
- *nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.*

V zmysle ZP možno uzatvárať **dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:**

- **dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**

Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Na základe novely č. 183/2014 účinnej od 1.7.2014 je možné dohodu uzavrieť najviac na 12 mesiacov.:

- **dohody o vykonaní práce**

Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku.

- **dohody o brigádnickej práci študentov**

Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovršila 26 rokov veku. Prácu možno vykonávať najviac v rozsahu 20 hodín týždenne v priemere. Uzatvára sa na určitú dobu, prípadne na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia.

- **dohody o pracovnej činnosti**

Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne. Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu alebo na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia.

Podľa zisťovania o pracovných podmienkach² (ďalej len „ISPP“), ktoré pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR) zabezpečuje spoločnosť Trexima, sa **počet osôb zamestnaných na dohodu** sleduje až od roku 2011. Počet osôb pracujúcich na dohodu o vykonaní práce a o pracovnej činnosti v roku 2013 poklesol takmer o 60 tisíc. Spôsobil to opatrenie, ktoré zaviedlo povinnosť platiť odvody aj z dohôd od 1.1.2013. Do roku 2013 zamestnávatelia využívali túto možnosť na obchádzanie platieb odvodov.

Vzhľadom na výnimku z platenia odvodov pre študentov, počet pracujúcich študentov z roka na rok stúpa a v roku 2014 ich bolo niečo cez 30 tisíc. Oproti roku 2013 mierne stúpol aj počet osôb pracujúcich na dohodu o vykonaní práce.

Tab. 2: Počet osôb pracujúcich na dohodu

	osoby zamestnané na dohodu			
	Spolu	o vykonaní práce	o pracovnej činnosti	o brigádnickej práci študentov
2011	111 857	52 438	42 928	16 491
2012	150 245	65 353	60 718	24 174
2013	96 937	33 641	36 028	27 268
2014	99 559	34 307	34 223	31 029

Zdroj: ISPP

V zmysle **zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti** sa môže **zamestnávateľ alebo ADZ** so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho **dočasne prideli na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe** („užívateľský zamestnávateľ“).

² <http://www.trexima.sk/new/statisticke-zistovanie-o-pracovnych-podmienkach.php>; cit-online [10.03.2015]

Trexima: Informačný systém o pracovných podmienkach. Pravidelné ročné výberové zisťovanie. MPSVR SR. 2007 – 2014

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo ADZ počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Počas dočasného pridelenia robí právne úkony a poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo ADZ. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

Dňa 28.1.2015 bola NR SR opätovne schválená novela ZP, ktorá **od 1.3.2015** mení a **sprísňuje podmienky agentúrneho zamestnávania v prospech zamestnancov**. Cieľom novely je riešenie problémov vyskytujúcich sa v aplikačnej praxi pri dočasnom prideľovaní zamestnancov, a to najmä:

- zavedením spoločnej zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa za vyplatenie porovnateľnej mzdy ADZ alebo zamestnávateľom,
- riešením zastretého dočasného prideľovania zamestnanca právnickými alebo fyzickými osobami,
- obmedzením dočasného pridelenia zamestnanca na výkon rizikovej práce zaradenej do 4. kategórie,
- obmedzením užívateľského zamestnávateľa prideliť zamestnanca počas trvania dočasného pridelenia k inému subjektu,
- obmedzením maximálnej dĺžky dočasného pridelenia a počtu opätovných dočasných pridelení,
- ustanovením spôsobu dojednávania doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu u dočasného pridelenia a zavedením dôvodu skončenia pracovného pomeru v prípade skončenia dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú sa dohodlo,
- obmedzením možnosti zamestnávateľa dočasne prideliť zamestnanca počas prvých troch mesiacov od vzniku pracovného pomeru.

Zároveň sa novelizuje zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti **vo väzbe** na prenesenie ustanovení z tohto zákona do ZP a osobitne sa upravuje výška pokuty pri vykonávaní činnosti ADZ bez povolenia.

Novelizuje sa aj **zákon č. 283/2002 o cestovných náhradách** s cieľom riešiť otázku obchádzania poskytovania porovnateľnej mzdy cez poskytovanie cestovných náhrad počas dočasného pridelenia zamestnanca.

Vzhľadom nato, že sa takmer nesledujú štatistiky podľa typov pracovných pomerov, tak ako ich definuje ZP, vybrali sme na doplnenie štatistiky ŠÚ SR, ktoré sledujú údaje za zamestnancov pracujúcich na plný pracovný čas a kratší pracovný čas, bez rozlíšenia typu pracovného pomeru.

Tab. 3: Zamestnanci podľa typu pracovného času v tis. osobách

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Zamestnanci	2 043,6	2 094,2	1 994,7	1 947,1	1 946,4	1 968,9	1 967,1	1 999,3
- na plný prac. čas	1 988,0	2 034,7	1 915,4	1 861,1	1 854,6	1 880,1	1 867,2	1 885,5
- na kratší prac. čas	55,6	59,5	79,3	86,0	91,6	88,6	99,8	113,7

Zdroj: ŠÚ SR

Z tabuľky vyššie môžeme vidieť, že počet zamestnancov pracujúcich **na plný pracovný čas** kopíruje trend celkového počtu zamestnancov. Najväčší pokles nastal v roku 2009, kedy sa aj

na Slovensku plne prejavila kríza. Klesajúci trend pokračoval až do roku 2012, kedy nastal mierny nárast počtu zamestnancov. Zatiaľ čo ekonomika Slovenska od roku 2010 začala opäť rásť, na zamestnanosti sa to neprejavilo. V súčasnosti počet zamestnancov pracujúcich na plný pracovný čas rastie, avšak predkrízové hodnoty zatiaľ nedosiahol. V roku 2014 počet zamestnancov predstavoval takmer dva milióny ľudí.

Počet zamestnancov pracujúcich **na kratší pracovný čas** narastal nepretržite až po rok 2011. Najmä v krízovom období sa mohla časť zamestnancov pracujúcich na plný pracovný čas presunúť medzi zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas, aby firmy šetrili náklady. Mierny pokles nastal v roku 2012 a od roku 2013 počet opäť narastá. V roku 2014 ich počet narástol až o takmer 14%. Z uvedeného vyplýva, že časť zamestnancov prešla z plného úväzku na čiastočný. Firmám sa oplatí zamestnávať ľudí aj na kratší pracovný čas, keďže im to výrazne šetrí náklady.



Z dôvodov tzv. optimalizácie a flexibility, presnejšie, aby si firmy šetrili mzdové náklady, bola najmä v krízovom období veľká časť zamestnancov pracujúcich na plný pracovný čas presunutá na iné formy práce. Do roku 2014 ich počet narástol až o vyše 200%.

Keďže od 1.1.2013 vstúpila do platnosti povinnosť platiť odvody aj z dohôd, výrazne poklesol počet osôb pracujúcich na dohody o vykonaní práce a pracovnej činnosti. Zamestnávateľa tak čiastočne stratili možnosť obchádzať platenie odvodov.

Osobitosťou v úprave vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom je **zamestnávanie zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme** v zmysle zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme, na ktorých v zásade platia ustanovenia ZP s odchýlkami uvedenými v zákone č. 552/2003 a zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktoré majú prednosť pred ustanoveniami ZP. Takisto je upravené **zamestnávanie zamestnancov v štátnej službe**, na ktorých sa vzťahuje komplexná úprava obsiahnutá v zákone č. 400/2009 o štátnej službe so subsidiárnym použitím vybraných ustanovení ZP.

Tab. 4: Rozdelenie zamestnaných podľa verejného a súkromného sektora

v tis. osôb	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Zamestnanci spolu	2 043,6	2 094,2	1 994,7	1 947,1	1 946,4	1 968,9	1 967,1	1 999,3
vo verejnom sektore	643,8	639,6	618,1	607,6	611,9	633,8	633,3	635,3
zamestnanci z rozpočtu	367,5	360,4	348,3	350,1	345,5	338,9	337,7	343,3
v súkromnom sektore	1 399,8	1 454,6	1 376,7	1 339,5	1 334,5	1 335,1	1 333,8	1 363,9

Zdroj: ŠÚ SR, rozpočet³

Počet zamestnancov vo verejnom sektore (cca 1/3 zamestnaných) zahŕňa všetkých zamestnancov pracujúcich v štátnej správe, územnej samospráve a v podnikoch vlastnených štátom, alebo územnou samosprávou. Dve tretiny všetkých zamestnancov sú zamestnané v súkromnom sektore. Do roku 2011 bolo zo zamestnancov pracujúcich vo verejnom sektore napojených na rozpočet verejnej správy okolo 57%. Od roku 2012 tento podiel mierne poklesol a v roku 2014 bolo zo zamestnancov pracujúcich vo verejnom sektore na rozpočet verejnej správy napojených 54% zamestnancov.

³ <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=6958>; cit-online [10.03.2015]

2.2 Pôsobnosť zástupcov zamestnancov

Zástupcovia zamestnancov sú príslušný **odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník**. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Kompetencie a interakciu medzi zástupcami zamestnancov, ak pôsobia u zamestnávateľa viacerí zástupcovia zamestnancov, upravujú príslušné ustanovenia ZP.

Odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa je právnická osoba v zmysle **zákona č. 83/1990 o združovaní občanov** platnom znení. Iba odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa je v zmysle zákona oprávnená so zamestnávateľom kolektívne vyjednávať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu.

Proces kolektívneho vyjednávania a reprezentatívnosť odborových organizácií upravuje zákon č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení. *Novela č. 257/2011 zaviedla povinnosť odborovej organizácie, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov preukázať, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada. Ďalšia novela č. 361/2012 účinná od 1.1.2013 tento právny stav zrušila a navrátila do predošlého stavu.*

Novela č. 48/2011 účinná od 6.6.2011 upravila v ustanoveniach §241 – 250 ZP právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie a podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady.

Podľa ISPP bolo v roku 2014 **1.928** zamestnávateľov, u ktorých pôsobí odborová organizácia. Z tohto počtu, pôsobí u **1.612** zamestnávateľov odborová organizácia, ktorá je členom niektorého z odborových zväzov združených v KOZ SR. Zisťovanie dlhodobu pokrýva významnú vzorku zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú viac ako 1/3 zamestnancov v národnom hospodárstve, v roku 2014 to bola takmer polovica zamestnancov.

Uzavretá PKZ bola uzatvorená u **1.878** zamestnávateľov, čo predstavovalo nárast o 14,7%.

Priemerná doba platnosti PKZ vrátane prijatých dodatkov v roku 2014 je **2 roky**, v roku 2013 to bolo **1,8 roka**. Najdlhšia doba platnosti kolektívnej zmluvy bola zistená v SOZ zamestnancov obrany, a to **4,9 roka**.

Tab. 5: Zmluvné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami

Pôsobí:	Počet organizácií							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
odborová organizácia	1 324	1 528	1 534	1 630	1 642	1 800	1 664	1 928
integrované v KOZ SR	1 302	1 454	1 465	1 480	1 320	1 464	1 495	1 612
zamestnanecká rada, resp. dôverník	496	671	849	852	882	678	853	626
európska zamestnanecká rada	29	41	33	39	32	59	49	54
Uzavretá podniková kolektívna zmluva	1 112	1 254	1 239	1 559	1 736	1 801	1 637	1 878
Priemerná účinnosť kolektívnych zmlúv (rok)	-	1,8	1,9	1,9	1,8	1,8	1,8	2
% pokrytia zamestnancov zisťovaním	28%	31%	28%	39%	40,7%	42,7%	37,6%	42,6%

Zdroj: ISPP

Spolupráca zamestnávateľov so zástupcami zamestnancov je relatívne ústretová. U väčšiny zamestnávateľov odborová organizácia (ZO) sídli v objekte zamestnávateľa. Tento počet sa z roka na rok zvyšuje. Stále viac zamestnávateľov si pravdepodobne uvedomuje, že dobrou

spolupracou oboch strán je možné predchádzať sociálnemu napätiu, ktoré by v konečnom dôsledku mohlo vyústiť do ostrého štrajku a narušiť chod celej firmy.

V roku 2014 mierne poklesol počet organizácií, kde činnosť predsedu ZO a prenájom priestorov pre ZO platí práve zamestnávateľ.

Tab. 6: Spolupráca zmluvných strán v % organizácií

Ukazovateľ	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
odborová organizácia sídli v objekte zamestnávateľa	78,47	75,07	73,16	86,55	82,40	82,32	86,19	89,39
prenájom hradí zamestnávateľ	40,26	38,55	34,53	37,68	31,98	31,45	36,63	33,79
činnosť predsedu je platená zamestnávateľom	13,52	12,83	11,92	11,24	10,08	8,78	10,19	9,89
činnosť predsedu je platená odborovou organizáciou	17,45	17,21	16,09	17,40	15,74	16,66	18,00	16,09
činnosť predsedu dobrovoľná	67,15	68,46	70,75	70,28	73,15	100,00	70,69	-
zrážky zo mzdy zabezpečuje zamestnávateľ	-	-	-	-	-	83,28	89,69	88,68

Zdroj: ISPP

3. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Odmeňovanie zamestnancov je jedným zo základných nástrojov motivácie zamestnancov. Spravodlivá a adekvátne odmena za vykonanú prácu je základným predpokladom spokojného zamestnanca, zvyšovania jeho životnej úrovne a v konečnom dôsledku vytvára silné puto zamestnanca k danému zamestnávateľovi a zvyšuje jeho výkonnosť.

3.1 Mzdy

Mzdy predstavujú **základnú zložku odmeňovania zamestnancov**. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnancovi za prácu.

Za mzdu sa však nepovažuje náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtýrok predchádzajúci štvrtému roku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtého roka.

Minimálna mzda (MM) zamestnanca v SR je definovaná **zákonom č. 663/2007 o minimálnej mzde** a vykonávacím nariadením vlády, ktorým sa ustanovuje suma MM na príslušný rok. Zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou, ktorý má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas, alebo zamestnancovi, ktorý neodpracoval v mesiaci všetky pracovné dni, patrí MM vyjadrená v eurách za mesiac v sume zodpovedajúcej odpracovanému času. Zamestnancovi patrí MM, ak jeho ustanovený týždenný pracovný čas je 40 hodín. Ak je

ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca nižší ako 40 hodín, suma MM vyjadrená v eurách za hodinu sa úmerne zvýši.

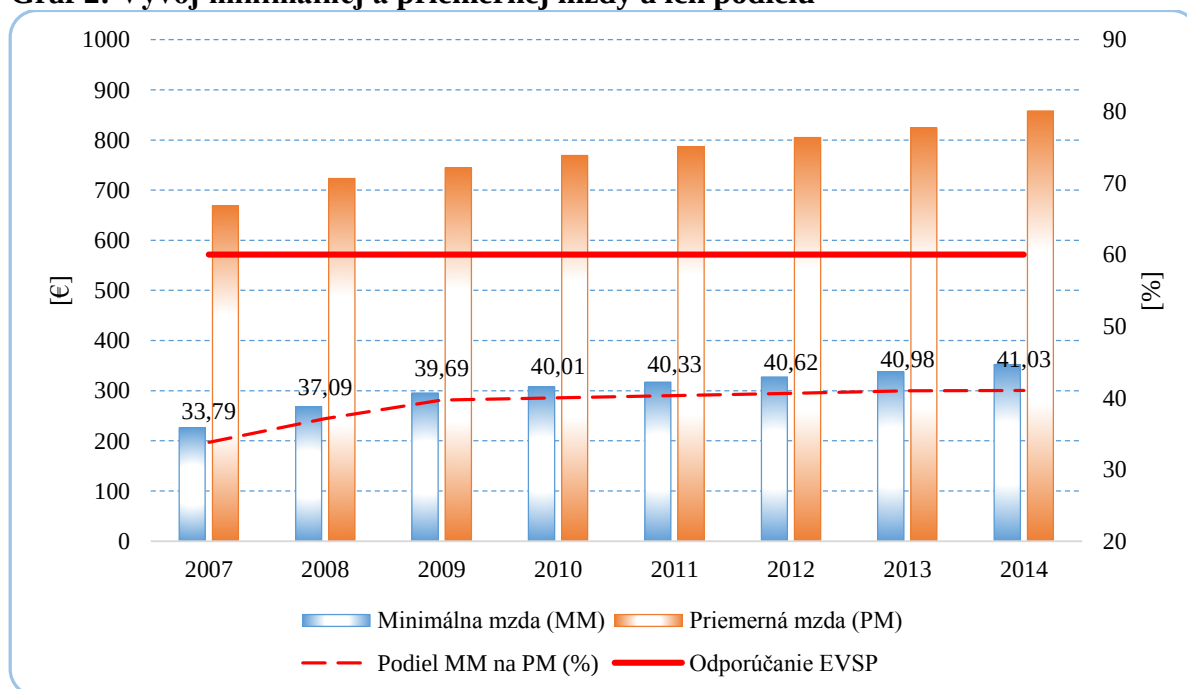
Ak mzda zamestnanca za vykonanú prácu nedosiahne v kalendárnom mesiaci sumu MM, aj keď zamestnanec odpracoval plný pracovný čas v mesiaci ustanovený zamestnávateľom, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok, ktorý predstavuje rozdiel medzi sumou MM ustanovenou na príslušný kalendárny rok a dosiahnutou mzdou.

Pozor: pri výpočte doplatku sa do dosiahnutej mzdy zamestnanca nezahŕňa mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce; do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Pri úprave sumy mesačnej MM sa prihliada na celkovú ekonomickú a sociálnu situáciu v SR za dva predchádzajúce kalendárne roky, najmä na vývoj spotrebiteľských cien, zamestnanosti, priemerných mesačných miezd v hospodárstve SR a životného minima.

Podiel MM na priemernej je dlhodobý na úrovni okolo 41%, pričom podľa odporúčaní Európskeho výboru sociálnych práv (ďalej len „EVSP“) by mala byť na úrovni **60%**. Tento podiel v ostatných rokoch medziročne narastal len veľmi mierne, v priemere len o 0,8 p. b..

Graf 2: Vývoj minimálnej a priemernej mzdy a ich podielu



Zdroj: ŠÚ SR, nariadenia o MM

Z tabuľky ďalej vidíme, že **priemerné mzdy** medziročne rastú a vďaka nízkej inflácii rastú aj **reálne mzdy**. V rokoch 2011 a 2012 sa reálne mzdy zamestnancov znížili, pretože priemerné mzdy nerástli dostatočne rýchlo v porovnaní s infláciou. V roku 2014 bola inflácia rekordne nízka (dokonca s deflačnými vplyvmi), čo spôsobilo, že reálne mzdy vzrástli až o + 4,2%.

Tab. 7: Základné ukazovatele o mzdách v SR

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Minimálna mzda (MM)	225,96	268,17	295,5	307,7	317	327	337,7	352
MM hodinová	1,298	1,541	1,698	1,768	1,822	1,880	1,941	2,023
Priemerná mzda (PM)	668,72	723,03	744,5	769	786	805	824	858
Index reálnej mzdy ($\Delta\%$)	4,3	3,3	1,4	2,2	-1,6	-1,2	1	4,2
Podiel MM na PM (%)	33,79	37,09	39,69	40,01	40,33	40,62	40,98	41,03

Zdroj: ŠÚ SR, nariadenia o MM, IFP

Poznámka: V rokoch 2007 a 2008 sa minimálna mzda stanovovala polročne, preto sme použili údaje z konca roka.

Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve (KZ), je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume **minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta** (platí pre súkromný sektor). Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

Obdobne: do mzdy sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce. Do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú hodiny práce nadčas a čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň je násobkom hodinovej MM pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo MM v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a koeficienta MM. Pri ustanovení týždenného pracovného času na menej ako 40 hodín sa sadzby minimálnych mzdových nárokov ustanovené v eurách za hodinu úmerne zvýšia.

Tab. 8: Minimálne mzdové nároky podľa Zákonníka práce

Stupeň	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálny mzdový nárok v roku 2014	Minimálny mzdový nárok v roku 2015
1	1,0	352 €	380 €
2	1,2	422,40 €	456 €
3	1,4	492,80 €	532 €
4	1,6	563,20 €	608 €
5	1,8	633,60 €	684 €
6	2,0	704 €	760 €

Najčastejším argumentom zamestnávateľov, prečo nezvyšovať minimálnu mzdu je, že sa firmám neúmerne zvyšujú mzdové náklady, najmä nízko kvalifikovanej pracovnej sily, čo znevýhodňuje ich zamestnávanie. Ďalším ich argumentom je, že sa im zvyšujú náklady aj na ostatné kategórie zamestnancov, keďže minimálne mzdové nároky sú rozdelené do min. 6 stupňov náročnosti pracovných miest, ktoré sa zvýšením MM takisto zvýšia. Často sa ako argument používajú aj negatívne **multiplikačné efekty** zvýšenia MM.

Infobox 1: MULTIPLIKAČNÉ EFEKTY ZVÝŠENIA MINIMÁLNEJ MZDY <i>Efekt sa prejavuje v nasledujúcich prípadoch, pričom zvýšený náklad pre zamestnávateľa predstavujú len body 1. až 4.:</i>	
1.	Minimálne mzdové nároky zamestnancov podľa §120 určené Zákonníkom práce
2.	Mzdové zvýhodnenia určené Zákonníkom práce §121 – za prácu nadčas; §122 – za prácu vo sviatok; §123 – za nočnú prácu; §124 – mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností
3.	Náhrada za pracovnú pohotovosť podľa §96 Zákonníka práce <i>Obdobne v doprave podľa §4 zákona č. 462/2007 o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 patrí zamestnancovi za každú hodinu pracovnej pohotovosti náhrada.</i>
4.	Priemerný zárobok zamestnanca na pracovnoprávne účely <i>(pokiaľ je nižší ako MM musí sa dorovnávať do výšky MM)</i>
5.	Uplatňovanie daňového bonusu podľa zákona č. 595/2003 o dani z príjmov
6.	Posudzovanie hmotnej núdze podľa zákona č. 417/2013 o pomoci v hmotnej núdzi
7.	Povinnosť zverejňovania informácií verejnoprávnymi orgánmi podľa zákona č. 211/2000 o slobodnom prístupe k informáciám
8.	Prípustnosť napadnúť rozhodnutie odvolacieho súdu podľa §238 zákona č. 99/1963 Občiansky súdny poriadok
9.	Na podmienky poskytnutia právnej pomoci podľa §6 a §17 zákona č. 327/2005 o poskytovaní právnej pomoci osobám v materiálnej núdzi

Slovensko má 7. najnižšie priemerné mzdové náklady na zamestnanca spomedzi 29 krajín EÚ, a to vo výške 8,50 € na hodinu (čo je pre porovnanie aktuálna minimálna mzda v Nemecku). Z krajín V4 má vyššie náklady len ČR. V porovnaní s priemerom EÚ tvoria slovenské mzdové náklady len 1/3 európskych. Najvyššie mzdové náklady majú v Škandinávii, ktoré sú dvojnásobné oproti priemeru EÚ a štvornásobne vyššie ako na Slovensku.

Z európskeho porovnania ďalej vieme, že Slovensko má relatívne vysokú produktivitu práce, dokonca najvyššiu spomedzi krajín V4, ale má 7. najnižšiu minimálnu aj priemernú mzdu spomedzi 29 krajín Európy. Estónsko, Chorvátsko a Poľsko majú nižšiu produktivitu práce ako Slovensko, ale vyššiu minimálnu aj priemernú mzdu. Slovensko, Portugalsko a Malta majú len o málo vyššiu produktivitu práce, napriek tomu majú minimálnu aj priemernú mzdu takmer dvojnásobnú.

Osobitný systém odmeňovania platí pre zamestnancov pracúcich vo verejnom záujme, alebo v štátnej službe. Právna úprava je daná zákonom č. 533/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, resp. zákonom č. 409/2009 o štátnej službe. Neuplatňuje sa inštitút priemernej mzdy zo Zákonníka práce, ale vychádza sa z funkčného platu zamestnanca.

Zamestnancovi pracujúcemu vo verejnom záujme odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 patrí za podmienok a v rozsahu ustanovenom týmto zákonom plat, ktorým je tarifný plat, osobný plat, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, osobný príplatok, platová kompenzácia za sťažený výkon práce, príplatok za prácu v krízovej oblasti, príplatok za



zmennosť, príplatok za výkon špecializovanej činnosti, kreditový príplatok, výkonnostný príplatok, príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla, príplatok za praktickú prípravu, príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok, plat za prácu nadčas, plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, odmena, príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi, príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia.

Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf. To neplatí pre zamestnanca Rady pre vysielanie a retransmisíu, pedagogického zamestnanca, odborného zamestnanca a zamestnanca iného zamestnávateľa, ak tak ustanoví osobitný predpis. Zákon stanovuje základnú stupnicu platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitnú stupnicu platových taríf vybraných skupín zamestnancov, osobitnú stupnicu platových taríf zamestnancov, ktorí pôsobia vo verejnej vysokej škole alebo v štátnej vysokej škole ako učitelia, zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorí vykonávajú výskumno-pedagogickú činnosť alebo výskumnú a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku a zdravotníckych zamestnancov, ktorí nie sú odmeňovaní podľa osobitného predpisu. V prípade, že „tabuľkový plat“ je nižší ako výška MM, dopláca sa rozdiel do uvedenej výšky.

Tarifné (tabuľkové) platy sa väčšinou **upravujú/zvyšujú ako výsledok kolektívneho vyjednávania ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa (KZVS)** na príslušný rok a následne sa premietajú do vládneho nariadenia, ktorým sa zvyšujú tarifné platy zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003.

V prípade **štátneho zamestnanca**, tomuto patrí za podmienok ustanovených zákonom č. 400/2009 o štátnej službe plat, ktorý tvorí funkčný plat, plat za štátnu službu nadčas, plat za neaktívnu časť služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby, príplatok za štátnu službu v noci, príplatok za štátnu službu v sobotu a v nedeľu, príplatok za štátnu službu vo sviatok, odmena. Štátnemu zamestnancovi za podmienok ustanovených zákonom okrem platu patrí aj náhrada za neaktívnu časť služobnej pohotovosti mimo miesta vykonávania štátnej služby, náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie, náhrada za sťažené životné podmienky.

Funkčný plat štátneho zamestnanca tvorí mesačne súčet tarifného platu a príplatku za riadenie, príplatku za zastupovanie, osobného príplatku, príplatku za zmennosť, príplatku za štátnu službu v krízovej oblasti, platovej kompenzácie za sťažené vykonávanie štátnej služby, príplatku za vedenie služobného motorového vozidla a za starostlivosť o služobné motorové vozidlo, rozdielového príplatku, osobitného príplatku, doplatku a vyrovnanie.

Tarifný plat tvorí platová tarifa v príslušnej platovej triede. Obdobne: tarifné (tabuľkové) platy sa upravujú/zvyšujú ako výsledok kolektívneho vyjednávania ku KZVS na príslušný rok a následne sa premietajú do vládneho nariadenia.

3.2 Štruktúra miezd

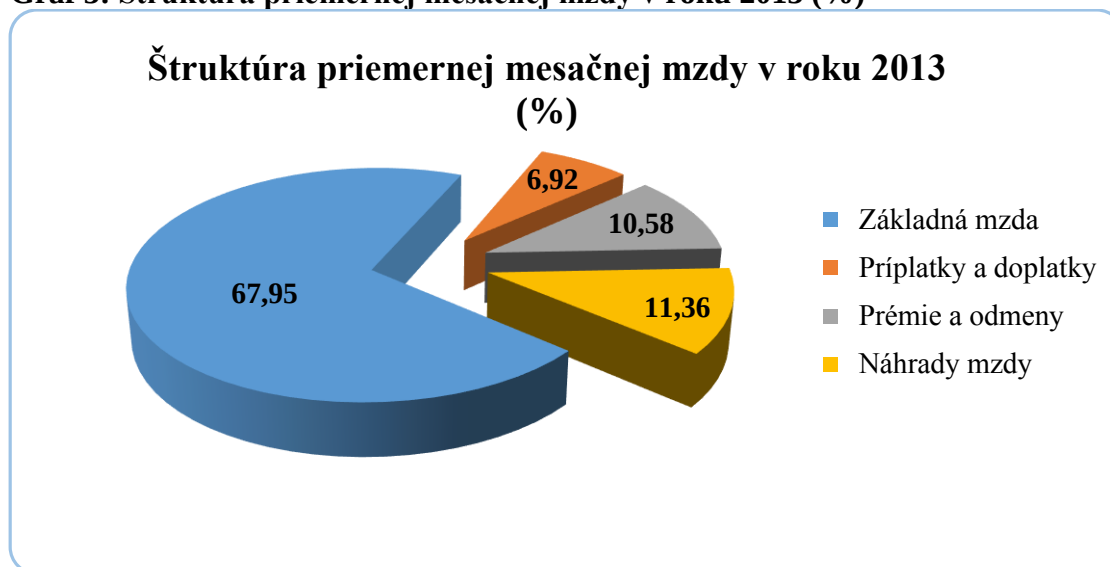
Každá mzda zamestnanca má určitú štruktúru. Výšku celkovej mzdy, popri základnej mzde, ovplyvňujú jej jednotlivé zložky.

V rámci rôznorodosti štruktúry mzdy možno zamestnancovi poskytovať časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy, formou **naturálnej mzdy**. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých. Ako naturálnu mzdu možno

poskytovať výrobky, výkony, práce a služby. Poskytovanie naturálnej mzdy vo forme liehovín alebo iných návykových látok nie je dovolené. Zľava na cestovnom pre zamestnanca dopravcu sa nepovažuje za naturálnu mzdu. Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy.

Mzda môže byť tvorená **základnou mzdou, príplatkami a doplatkami, prémiami a odmenami a náhradami mzdy**. Základná mzda zamestnanca tvorí takmer 68% hrubej mzdy. Príplatky a doplatky mzdy predstavujú necelých 7%, prémie a odmeny tvoria 10,6% a náhrady mzdy niečo cez 11% hrubej mzdy.

Graf 3: Štruktúra priemernej mesačnej mzdy v roku 2013 (%)



Zdroj: ŠÚ SR

Od roku 2007 sa štruktúra mzdy zamestnanca výraznejšie nemenila. Posledné údaje o štruktúre mzdy sú k dispozícii za rok 2013. Vzhľadom na stálosť štruktúry v časovom rade, nepredpokladáme zásadnú zmenu ani v roku 2014.

Mierne sa zvýšil podiel základnej mzdy na hrubej z cca 64% na takmer 68%. Príplatky a doplatky, keďže väčšinou vychádzajú zo zákona, klesli mierne (mínus 0,74 p. b.) a náhrady mzdy medziročne rástli len nepatrne. Prémie a odmeny naopak kontinuálne klesajú a z tabuľky vidíme, že takmer dvojpercentný pokles spôsobila kríza. Časť prémie a odmien sa zjavne presunula do fixnej časti mzdy, čo však v konečnom dôsledku síce zamestnancovi môže zabezpečiť vyšší garantovaný príjem, ale neohodnocuje jeho snahu, resp. zvýšený pracovný výkon.

Tab. 9: Štruktúra priemernej mzdy zamestnanca (%)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Základná mzda	64,11	64,83	66,86	67,43	67,6	67,37	67,95
Príplatky a doplatky	7,66	7,33	7	7,59	7,07	7,12	6,92
Prémie a odmeny	12,44	12,43	10,51	10,62	10,8	10,87	10,58
Náhrady mzdy	11,19	11,53	11,86	10,99	11,13	11,31	11,36

Zdroj: ŠÚ SR



Narastajúci podiel základnej mzdy je pozitívny ukazovateľ, keďže základná mzda nie je ovplyvnená žiadnymi kritériami a ide o tú časť mzdy, ktorú má zamestnanec garantovanú. Rôzne príplatky, náhrady mzdy a odmeny sú ovplyvnené zákonnými nárokmi, nárokmi vyplývajúcimi z kolektívnych zmlúv, alebo sú podmienené výkonnosťnými, prípadne subjektívnymi faktormi.

Zvýšenie základnej mzdy by však nemalo ísť na úkor znižovania ostatných príplatkov, ako prémie, odmeny a náhrady mzdy. Ide najmä o prípady, keď sa náhrady stávajú súčasťou základnej mzdy, ale nezodpovedajú skutočnému výkonu zamestnanca.

Jednotlivé zložky mzdy buď vyplývajú priamo zo ZP alebo môžu byť dohodnuté v zmluve v zmysle pracovnoprávných predpisov, alebo v KZ.

V zmysle ZP sú definované nasledujúce mzdy a náhrady ako sadzby z priemerného zárobku (PZ), alebo minimálnej mzdy (MM):

		Rizikové práce
za prácu nadčas	najmenej 25% PZ	najmenej 35% PZ
za sviatok	najmenej 50% PZ	
za nočnú prácu	najmenej 20% MM	
za sťažený výkon práce		najmenej 20% MM

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho PZ. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho PZ (*právny stav daný novelou zákona č. 257/2011 účinnou od 1.9.2011*). V kolektívnej zmluve možno vyjednať vyššie percento mzdového zvýhodnenia.

Podľa novely zákona č. 361/2012 môže zamestnávateľ vo vymedzených prípadoch písomne dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, **najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku.**

Zamestnancovi pracujúcemu vo verejnom záujme patrí za hodinu práce nadčas hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky za prácu v noci, resp. v sobotu/nedeľu. Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

Zamestnancovi v štátnej službe patrí za nadčas náhradné voľno. Služobný úrad poskytne štátnemu zamestnancovi náhradné voľno, ak tomu nebráni naliehavý záujem služobného úradu v súvislosti s vykonávaním štátnej služby. Ak služobný úrad štátnemu zamestnancovi za štátnu službu nadčas neposkytne náhradné voľno, patrí zamestnancovi náhrada obdobne ako zamestnancovi pracujúcemu vo verejnom záujme.

Ak štátny zamestnanec štátnu službu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok, patria mu aj príplatky za prácu v noci/sobotu/nedeľu/sviatok, a to aj vtedy, ak mu za štátnu službu nadčas bolo poskytnuté náhradné voľno. Funkčný plat vedúceho úradu a štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii je určený s prihliadnutím na prípadnú štátnu službu nadčas.

V oboch prípadoch nie je možné dojednať priaznivejšiu úpravu v kolektívnej zmluve.

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50% jeho PZ. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na

deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Možno vyjednať v kolektívnej zmluve vyššie percento mzdového zvýhodnenia.

Zamestnancovi pracujúcemu vo verejnom záujme patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa dohodli na čerpaní náhradného voľna, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade mu príplatok nepatrí. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat. Nie je však možné dojednať priaznivejšiu úpravu v kolektívnej zmluve.

Zamestnancovi v štátnej službe patrí za štátnu službu vo sviatok náhradné voľno. Služobný úrad poskytne štátnemu zamestnancovi náhradné voľno, ak tomu nebráni naliehavý záujem služobného úradu v súvislosti s vykonávaním štátnej služby. Za čas čerpania náhradného voľna patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat. Ak služobný úrad štátnemu zamestnancovi za štátnu službu vo sviatok neposkytne náhradné voľno, patrí mu náhrada obdobne ako zamestnancovi pracujúcemu vo verejnom záujme.

Zamestnancovi patrí **za nočnú prácu** popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20% minimálnej mzdy (*do nadobudnutia účinnosti novely zákona č. 257/2011 - 1.9.2012 sa vychádzalo z minimálneho mzdového nároku*) v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Možno kolektívne vyjednať priaznivejšiu úpravu v kolektívnej zmluve.

Zamestnancovi pracujúcemu vo verejnom záujme a **zamestnancovi v štátnej službe** patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% z príslušnej časti funkčného platu. Nie je však možné dojednať priaznivejšiu úpravu v kolektívnej zmluve.

Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia **za sťažený výkon práce** pri vykonávaní pracovných činností uvedených v zákone, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu. Za každú takúto hodinu práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 20% minimálnej mzdy (*do nadobudnutia účinnosti novely zákona č. 257/2011 - 1.9.2012 sa vychádzalo z minimálneho mzdového nároku*) v eurách za hodinu.

Zamestnancovi pracujúcemu vo verejnom záujme patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v zákone, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu:

- tretia kategória – zamestnancovi patrí mesačne náhrada v rámci rozpätia 20% až 35,2% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf;
- štvrtá kategória – zamestnancovi patrí mesačne náhrada v rámci rozpätia 20% až 42% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať platovú kompenzáciu aj pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 10% až 23% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Zamestnancovi v štátnej službe patrí platová kompenzácia za sťažené vykonávanie štátnej služby pri vykonávaní činností uvedených v zákone, ak tieto činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu:

- tretia kategória – zamestnancovi patrí kompenzácia v rámci rozpätia 1,6% až 16,2% z platovej tarify 1. platovej triedy;
- štvrtá kategória – zamestnancovi patrí kompenzácia v rámci rozpätia 4,6% až 29,8% z platovej tarify 1. platovej.

V oboch prípadoch je možné dojednať priaznivejšie podmienky iba v rámci stanoveného percentuálneho rozpätia.



Zásadný rozdiel v jednotlivých zložkách mzdy prípadne platu, poskytovaných príplatkov, ich zákonom garantovaného rozsahu je v možnosti dojednať priaznivejšiu úpravu formou benefitov v kolektívnych zmluvách pre súkromný sektor. Rozsah zákonom garantovaných rôznych foriem príplatkov je nepomerne väčší pre verejný sektor oproti súkromnému upravovanému ZP, kde sa ponecháva väčšia zmluvná sloboda a voľnosť. Rozsah poskytovaných príplatkov a ich porovnanie je iba príkladný vzhl'adom na celkový rozsah.

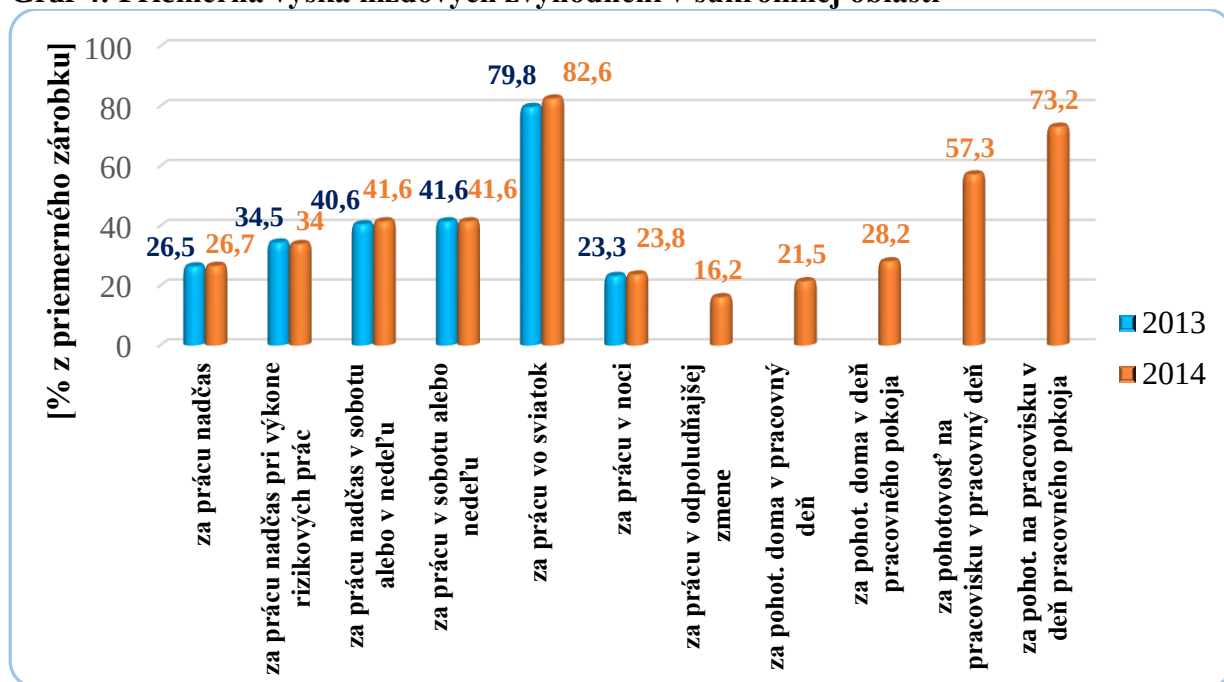
Podľa zisťovania ISPP **organizácie poskytujú zamestnancom mzdové zvýhodnenia, náhrady mzdy a ďalšie plnenia v rozsahu, alebo nad rámec zákonných povinností.** Jednotlivé kompenzácie sa vyčísľujú z priemerného zárobku zamestnanca, prípadne pevnou hodinovou sadzbou v eurách.

Vzhl'adom nato, že priaznivejší rozsah kompenzácií je možné dojednať len v súkromnej oblasti, porovnávame ich výšky ako percento priemerného zárobku. Z nasledujúceho grafu vidíme, že väčšina organizácií poskytla v roku 2014 vyššie percentá mzdových kompenzácií ako v roku 2013. **Najvyššie** kompenzácie sú poskytované za **prácu vo sviatok**, a to vo výške 82,6% priemerného zárobku v roku 2014. Pre porovnanie, ZP hovorí o 50% priemerného zárobku.

Nížšie priemerné kompenzácie, ako ukladá zákon, poskytovali zamestnávateľia za **prácu nadčas** pri výkone rizikových prác.

Až **1/3 zamestnávateľov poskytuje kompenzáciu za prácu v sobotu alebo nedeľu**, vo výške 41,6% priemerného zárobku, napriek tomu, že v súčasnosti nie je táto povinnosť zákonom upravená.

Graf 4: Priemerná výška mzdových zvýhodnení v súkromnej oblasti



Zdroj: ISPP



Zo zisťovania ISPP vidíme, že podniky poskytujú plnenia aj nad rámec toho čo im ukladá zákon. Jednak poskytujú plnenia vo vyššej sadzbe ako im ukladá zákon a poskytujú plnenia, ktoré nie sú v zákone vymedzené. Ide najmä o mzdové zvýhodnenia za prácu v sobotu alebo nedeľu, kde sadzba dosahuje 41,6% priemerného zárobku.

3.3 Daňovo – odvodové zaťaženie

V roku 2014 boli celkové hrubé príjmy zamestnanca v priemere vo výške 13.569€, čo je 1.131€ mesačne. V roku 2014 bola priemerná mzda zamestnanca na Slovensku bola 858€. Čistý príjem zamestnanca s priemernou mzdou bol 665€ mesačne (resp. 7.977€ ročne). Zamestnancovi tak zostalo v čistom vyjadrení 77,13% jeho hrubého príjmu (toto percento vďaka progresii klesá s rastúcim príjmom).

Tab. 10: Príjmy zamestnanca v SR (ročne) – priemer

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Celkové príjmy	10 092,21	11 130,84	11 412,27	11 767,87	12 105,10	12 544,05	13 121,31	13 568,84
Hrubé príjmy	7 997,00	8 820,00	9 043,00	9 324,78	9 592,00	9 810,00	10 001,00	10 342,10
Dane	712,79	830,04	723,05	769,42	902	921,64	935,74	979,06
Odvody	1 071,60	1 181,88	1 211,76	1 249,52	1 285,33	1 314,54	1 340,13	1 385,84
Čisté príjmy	6 212,61	6 808,08	7 108,19	7 305,84	7 404,67	7 573,82	7 725,13	7 977,20

Zdroj: Eurostat

Z tabuľky navyše vidíme, že od roku 2011 výrazne vzrástli dane platené z hrubého príjmu, čo malo za následok, že čistý príjem zamestnanca rástol pomalšie ako predchádzajúce roky. Daňové zaťaženie je síce oproti odvodovému zaťaženiu nižšie a v komparácii s krajinami EÚ nepatrí k najvyšším, avšak vidíme, že v ostatných rokoch malo významný vplyv na výšku čistých príjmov. Odvody rastú v celom časovom rade konzistentne, nakoľko sadzby odvodov sú percentuálne dlhodobo rovnaké.



Všeobecne môžeme povedať, že máme vysoké daňovo-odvodové zaťaženie faktoru práce. Slovensko má síce 3. najnižšie daňové zaťaženie v EÚ, ale 12. najvyššie odvodové zaťaženie k hrubému príjmu. Napriek tomu má Slovensko stále 7. najnižšie priemerné náklady práce z krajín EÚ (vo V4 má vyššie náklady len Česko). Odmena za vykonanú prácu, ktorú nakoniec zamestnanec dostane, zostáva na Slovensku veľmi nízka.

Dane z príjmov sú upravené zákonom č. 595/2003 o dani z príjmov. V súčasnosti, pri dani z príjmov fyzických osôb zo závislej činnosti existujú dve rôzne sadzby:

- sadzba dane je **19%**, ak základ dane **nepresiahne 176,8-násobok sumy platného životného minima** vrátane (35 022,31€ ročne; tzn. 2 918,53€ mesačne),
- sadzba dane je **25%**, ak základ dane **presiahne 176,8-násobok platného životného minima**.

Sadzba dane 25% (tzv. „milionárska daň“) nadobudla platnosť od roku 2013, dovtedy bola od roku 2004 v platnosti tzv. rovná daň 19%. Progresivita bola zabezpečená nezdaniteľnými časťami základu dane.

Základ dane, a teda aj výsledná daň, môžu byť aj v súčasnosti znížené prostredníctvom nezdaniteľnej časti základu dane. Nezdaniteľné časti základu dane platné v roku 2014 sú uvedené v Infoboxe.

Infobox 2: NEZDANITELNÉ ČASTI ZÁKLADU DANE 2014	
Daňovník	19,2-násobok sumy životného minima (3.803,33 € ročne; tzn. 316,94 € mesačne) na daňovníka, ak základ dane ≤ 100-násoboku sumy platného životného minima (menší alebo rovný ako 19.809,00 € ročne; tzn. 1.650,75 € mesačne) suma zodpovedajúca rozdielu 44,2-násobku platného životného minima (8.755,58 €/rok; 729,63 €/mes.) a jednej štvrtiny základu dane na daňovníka ak základ dane > 100-násoboku sumy platného životného minima (väčší ako 19.809,00 €/rok; 1.650,75 €/mes.)
Manžel/ Manželka	rozdiel medzi sumou zodpovedajúcou 19,2-násobku platného životného minima a vlastným príjmom manželky/manžela (jej/jeho príjmy nepresahujú 19,2-násobku platného životného minima) ak základ dane ≤ 176,8-násoboku platného životného minima suma zodpovedajúca rozdielu 63,4-násobku platného životného minima (12.558,91 €/rok; 1.046,58 €/mes.) a jednej štvrtiny základu dane daňovníka (znížená o vlastný príjem manželky/manžela) ak základ dane > 176,8-násoboku platného životného minima
II. pilier	suma preukázateľne zaplatených dobrovoľných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie do výšky 2 % zo základu dane (max. 2 % zo 60-násobku priemernej mesačnej mzdy = 988,80 € ročne, resp. 82,40 € mesačne)
III. pilier	príspevky daňovníka na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške v akej boli v zdaňovacom období preukázateľne zaplatené (max. 180,00 €)
Dieťa	daňový bonus na dieťa sa odpočítava od vyčíslenej dane mínus 21,41 € mesačne

Sadzby jednotlivých poistení sú stanovené zvlášť pre zamestnancov a zvlášť pre zamestnávateľov. Celkovo sa do systému „odvádza“ až 48,6% vymeriavacieho základu zamestnanca.

Tab. 11: Sadzby zákonného poistenia na Slovensku

	2014		
	<i>Zamestnanec</i> %	<i>Zamestnávateľ</i> %	<i>Spolu</i> %
Zdravotné poistenie spolu	4	10	14
Sociálne poistenie spolu	9,4	25,2	34,6
Nemocenské poistenie	1,4	1,4	2,8
Starobné poistenie	4	14	18
Invalidné poistenie	3	3	6
Poistenie v nezamestnanosti	1	1	2
Garančný fond	0	0,25	0,25
Rezervný fond	0	4,75	4,75
Úrazové poistenie	0	0,8	0,80
Odvody spolu	13,4	35,2	48,6

Sadzby odvodov na **sociálne poistenie** sú stanovené zákonom č. 461/2003 o sociálnom poistení. V zákone sú určené sadzby poistného na nemocenské, starobné, invalidné, úrazové a garančné poistenie, ako aj poistenie v nezamestnanosti, či čiastka do rezervného fondu solidarity, ktoré tvoria jednotlivé fondy v rámci Sociálnej poisťovne (ďalej len „SP“). Sadzba poistného na starobné poistenie je vo výške 18% vymeriavacieho základu. Celá suma bola odvádzaná do SP, ktorá z prostriedkov vyplácala dôchodky. So zavedením II. piliera sa vybrané poistené prerozdeľuje medzi SP a Dôchodkové správcovské spoločnosti (ďalej len „DSS“) podľa toho, s ktorou zamestnanec podpísal zmluvu.

Percentuálne rozdelenie odvodu na starobné poistenie medzi SP a DSS je uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Tab. 12: Rozdelenie starobného poistenia

Rozdelenie starobného poistenia	
do 01.09.2012	od 01.09.2012
9% - SP; 9% - DSS	14% - SP; 4% - DSS

Sadzby odvodov na *zdravotné poistenie* sú stanovené *zákonom č. 580/2004 o zdravotnom poistení*.

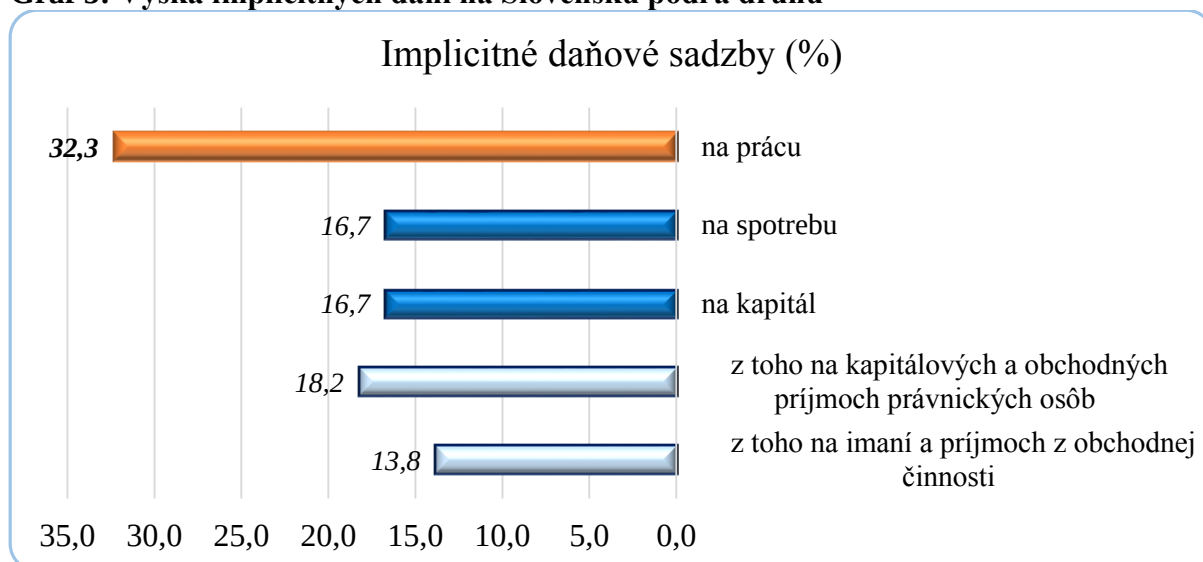
Sadzby poistného sú diferencované. Základná sadzba poistného pre zamestnanca je 4% z vymeriavacieho základu, pre zamestnávateľa je 10%, pre samostatne zárobkovo činnú osobu je 14%. Zvýhodnené sadzby sa poskytujú osobám so zdravotným postihnutím a zamestnávateľom, ak zamestnávajú osoby so zdravotným postihnutím. *Sadzba poistného pre štát za svojich poistencov je 4% z vymeriavacieho základu.*



V európskom porovnaní má slovenský zamestnanec 7. najnižší čistý príjem a odvodové zaťaženie k priemernému hrubému príjmu je 12. najvyššie v rámci EÚ. Od 1.1.2015 síce začala platiť odvodová odpočítateľná položka, ktorej cieľom je zvýšiť čisté príjmy, ale týka sa len zamestnancov s hrubým príjmom do 570 €/mesačne.

Dôležitým ukazovateľom daňového a odvodového zaťaženia sú **implicitné dane**, ktoré hovoria o efektívite výberu daní. Implicitné daňové sadzby charakterizujú vývoj dane vo forme *skutočného výberu voči daňovej základni* a sú vhodné aj na medzinárodné porovnanie daňového zaťaženia. Vyjadrujú, aká vysoká sadzba (koľko) sa v skutočnosti vyberie na jednotlivých daniach. V grafe sú uvedené implicitné daňové sadzby Slovenska podľa ich druhu v percentuálnom vyjadrení.

Graf 5: Výška implicitných daní na Slovensku podľa druhu



Zdroj: Eurostat

Implicitná daňová sadzba na prácu predstavuje podiel daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie na celkových náhradách zamestnancov, teda *podiel vybratých daní a odvodov k hrubému príjmu zamestnanca*.

Implicitná daňová sadzba na spotrebu predstavuje **podiel spotrebných daní**.

Implicitná daňová sadzba na kapitál predstavuje **podiel daní platených právnickými osobami**.

Z grafu vidíme, že pri porovnaní jednotlivých sadzieb a skutočného výberu je **efektivita výberu nízka**. **Najvyššia sadzba je platená práve z hrubých miezd**, teda faktor práce má oproti ostatným druhom daní aj najvyššie daňovo-odvodové zaťaženie. Ak prirátame zaplatené spotrebné dane, dosiahneme 50% hodnotu, ktorú pracujúci „zaplatí“ štátu.

4. PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU

4.1 Pracovný čas – zmennosť, pružnosť

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Pracovný čas zamestnanca je **najviac 40 hodín týždenne**. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne. V kolektívnej zmluve možno dohodnúť priaznivejšie podmienky (skrátene pracovného času).

Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín (*zavedené novelou zákona č. 257/2011 od 1.9.2012*).

ZP umožňuje rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času. Pri **rovnomernom rozvrhnutí pracovného času** na jednotlivé týždne, rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni.

Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas **nerovnomerne** na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce (*zavedené novelou zákona č. 361/2012 od 1.1.2013*).

Konto pracovného času bolo zavedené novelou zákona č. 257/2011 od 1.9.2012 a menené novelou zákona č. 362/2012 od 1.1.2013. Ide o spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca pričom vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.

Zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času).

Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas. Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť.

Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas. Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.

Na zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme sa vzťahujú ustanovenia ZP. Pre zamestnancov pracujúcich v štátnej službe platí zákon č. 400/2009 o štátnej službe so subsidiárnym použitím ustanovení ZP (§120 zákona o štátnej službe, ktorý presne definuje, ktoré ustanovenia ZP sa použijú na štátnozamestnanecké vzťahy).



Po zavedení konta pracovného času, ho začali využívať asi štyri percentá podnikov, v roku 2014 to bolo 4,3%.

Zavedený pružný pracovný čas má takmer 30% podnikov, v roku 2014 tento podiel mierne poklesol. Pružný pracovný čas je považovaný za jeden z benefitov, ktorý zamestnávateľia svojim zamestnancom poskytujú. Dáva zamestnancom možnosť rozvrhnúť si prácu podľa svojich potrieb.

4.2 Čas odpočinku – prestávky v práci, dovolenka

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, **prestávku na odpočinok** a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. To neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.

Prestávka poskytovaná **z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov** pri práci sa započítava do pracovného času (zavedené novelou zákona č.361/2012 od 1.1.2013).

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.

Podľa §103 Zákonníka práce je základná výmera **dovolenky** je **najmenej štyri týždne**. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku. Od 1.3.2015 platí dovolenka najmenej osem týždňov aj pre odborného zamestnanca. V kolektívnej zmluve je možné dohodnúť priaznivejšiu úpravu.

Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť **hromadné čerpanie dovolenky**, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť určené na viac ako dva týždne. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne. *Do 31.8.2011 platil právny stav, keď hromadné čerpanie dovolenky nesmelo byť viac ako dva týždne.*

Podľa §106 ZP má zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, nárok na **dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa**.

Na zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme sa vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce. Pre zamestnancov pracujúcich v štátnej službe platí zákon č. 400/2009 o štátnej službe so subsidiárnym použitím ustanovení Zákonníka práce (§120 zákona o štátnej službe, ktorý presne definuje, ktoré ustanovenia Zákonníka práce sa použijú na štátnozamestnanecké vzťahy; napr. §103 ZP neplatí na štátnych zamestnancov a zákon o štátnej službe má vlastnú úpravu).

Všeobecne môžeme konštatovať, že viac ako 20% firiem poskytuje svojim zamestnancom **dovolenku nad rámec zákonnej úpravy**.

Tab. 13: Dovolenka poskytnutá nad rámec Zákonníka práce a dodatková dovolenka

	Dovolenka nad § 103 ZP		Dodatková dovolenka § 106 ZP	
	% organizácií	počet dní	% organizácií	počet dní
2007	22,1	-	-	-
2008	23,6	-	-	-
2009	22,7	-	-	-
2010	22,3	5,1	-	-
2011	23,4	5,0	-	-
2012	21,6	5,4	6,9	5,0
2013	20,1	5,1	6,8	4,9
2014	25,7	5,0	7,6	5,0

Zdroj: ISPP

V roku 2014 sa počet organizácií, ktoré poskytujú dovolenku nad rámec zákona vyšplhal na 25,7%. V priemere firmy poskytujú svojim zamestnancom 5 dní navyše. Dodatková dovolenka v zmysle §106 ZP sa sledovala až od roku 2012. V priemere ju poskytujú 7,1% organizácií vo výške 5 dní.



Dovolenka je významným faktorom regenerácie, ktorý ovplyvňuje zdravie a výkonnosť zamestnanca. Takmer 26% firiem poskytlo v roku 2014 svojim zamestnancom dovolenku nad rámec Zákonníka práce vo výmere 5 dní.

Od 1.1.2011 začala platiť právna úprava, ktorá automaticky priznáva 5 dní dovolenky osobám, ktoré dovŕšili 33 rokov. To malo za následok, že niektoré firmy prestali poskytovať ďalšiu dovolenku nad rámec Zákonníka práce.

4.3 Prekážky v práci

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme**, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno** na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť **na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní**.

Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho **dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov**, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na :

- **vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení** najviac sedem dní v kalendárnom roku s náhradou mzdy; ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času; pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom;
- **narodenie dieťaťa zamestnancovi**; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť (do 31.8.2011 platilo, že muselo ísť o narodenie dieťaťa manželke zamestnanca);
- **sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie** s náhradou mzdy najviac na sedem dní v kalendárnom roku; zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy s náhradou mzdy najviac na desať dní v kalendárnom roku;
- **úmrtie rodinného príslušníka**; pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb; jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb; jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb;

- **svadba**; pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytnie na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca;
 - **znemožnenie cesty do zamestnania** z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím pracovné voľno s náhradou mzdy najviac na jeden deň;
 - **nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy**;
 - **presťahovanie zamestnanca**, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy;
 - **vyhlásenie nového miesta pred skončením pracovného pomeru**; pracovné voľno bez náhrady mzdy najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z organizačných dôvodov.
- S účinnosťou od 1.9.2011 zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno z vyššie uvedených dôvodov s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, pracovné voľno aj z iných dôvodov s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy a pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho **účasti na štrajku** v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv. **Mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí.** Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

Štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ako jeden z možných druhov štrajku) je upravený v zákone o kolektívnom vyjednávaní. Vyhláseniu štrajku musí predchádzať konanie pred sprostredkovateľom. Právo vyhlásiť štrajk a rozhodnúť o jeho začatí v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy prislúcha príslušnému odborovému orgánu. So štrajkom musí súhlasiť nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má táto kolektívna zmluva týkať. Na hlasovaní sa však musí zúčastniť aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov.

Právo na štrajk zamestnancovi zaručuje Ústava SR. Ide o nástroj zamestnancov na ochranu svojich ekonomických a sociálnych záujmov v spojení s riešením ekonomických otázok a otázok sociálnej politiky.

Štrajk predstavuje poslednú možnosť zamestnanca presadiť svoje práva. Zamestnanci sa často obávajú ísť do nátlakových akcií z dôvodu strachu zo straty zamestnania. Za účasť na štrajku neprislúcha zamestnancovi mzda ani náhrada mzdy, a navyše je povinný platiť zdravotný odvod, čo zamestnancom môže spôsobiť až existenčné problémy. Zamestnanec je v podstate povinný zaplatiť si účasť na štrajku, čo je taktiež jedným z rozhodujúcich dôvodov neúčasti na štrajku.



Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z dôvodu **prekážok a strane zamestnávateľa**, ako pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50% jeho priemerného zárobku. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, tento mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% jeho priemerného zárobku.

Od 1.1.2013 platí právny stav „Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ uplatniť konto pracovného času“.

5. PODNIKOVÁ SOCIÁLNA POLITIKA

Zákon č. 152/1994 o sociálnom fonde je významným nástrojom realizácie podnikovej sociálnej politiky. Prostredníctvom neho dochádza k zabezpečeniu rôznych plnení predovšetkým sociálneho charakteru určených pre zamestnancov. Sociálny fond (ďalej len „SF“) môžeme označiť za fond zamestnávateľa určený pre zamestnancov, ktorí sú u neho v pracovnom pomere.

SF tvorí zamestnávateľ podľa §3 uvedeného zákona z povinného prídeltu, ďalšieho prídeltu a ďalších zdrojov.

Povinný prídelt sa tvorí **vo výške 0,6% až 1%** z hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok (*podľa ISPP je priemerná výška povinného prídeltu 0,8%*).

Povinný minimálny prídelt vo výške 0,6% vytvára zamestnávateľ povinne, bez rozdieltu toho, či je tvorba a použitie SF dohodnutá v KZ. Ak ale zamestnávateľ za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol zisk a splnil si všetky daňové a odvodové povinnosti, môže tvoriť povinný prídelt do SF **až do výšky 1%**.

Ďalší prídelt je:

- a) vo výške dohodnutej v KZ alebo vnútornom predpise, ak u zamestnávateľa nemôže pôsobiť odborová organizácia, **najviac vo výške 0,5%** z hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok (*prídelt dohodnutý v KZ, vytvára cca 35-36% zamestnávateľov*),
- b) vo výške sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí dochádzajú do práce verejnou dopravou a ich priemerný mesačný zárobok nedosahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za kalendárny rok, ktorý predchádza dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond (*podľa ISPP príspevok na dopravu do zamestnania vytvára cca 8-9% zamestnávateľov*).

Zamestnávateľ môže podľa §7 zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde **v rámci svojej sociálnej politiky poskytovať zamestnancom príspevky na:**

- stravovanie,
- dopravu do zamestnania a späť,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- zdravotnú starostlivosť,
- sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení,
- ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Príspevok zo SF môže zamestnávateľ poskytnúť nielen zamestnancovi, ale aj rodinnému príslušníkovi, za ktorého sa považuje manžel, manželka a nezaopatrené dieťa, poberateľovi

starobného, predčasného starobného, alebo invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.

Tvorbu, výšku, použitie, podmienky poskytovania príspevkov SF a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve, resp. vo vnútornom predpise, ak v organizácii nepôsobí odborová organizácia. V KZ je možné dohodnúť z fondu príspevkov na úhradu ***nákladov odborovej organizácie spojených s kolektívnym vyjednávaním*** (na spracovanie rôznych analýz, expertíz a iných služieb). Takýto príspevok je možné dohodnúť len v KZ, ktorú nie je možné nahradiť iným predpisom. Maximálna výška príspevku určeného na takýto účel nesmie prekročiť ***0,05% zo základu***. Taktiež je dôležité upozorniť na to, že uvedená výška príspevku sa netvorí navyše, ale vyčleňuje sa z celkovej tvorby SF. Ak sa tieto prostriedky v danom roku nevyčerpajú, môžu sa previesť do ďalšieho kalendárneho roku.

V tabuľke nižšie sú uvedené príspevky zo Sociálneho fondu v členení vymedzenom v zákone a ich podiely na celkovom objeme použitých prostriedkov Sociálneho fondu.

Tab. 14: Štruktúra použitia Sociálneho fondu v %

Členenie podľa podielu na celkovom objeme	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Stravovanie	30,31	32,52	30,90	34,89	38,32	42,65	44,68	40,73
Ostatné	25,14	19,10	23,30	21,80	19,09	17,36	16,57	23,09
Služby na regeneráciu pracovnej sily	17,19	19,17	19,73	17,14	14,34	12,08	13,85	14,49
Doprava do zamestnania	6,19	6,74	7,27	7,08	7,13	6,66	6,13	5,36
Rekreácie	5,90	6,93	5,61	4,46	5,47	5,40	5,43	3,50
Odmeny pri pracovných a životných jubileách	3,71	4,91	4,17	4,24	4,43	5,04	4,34	3,88
Sociálne výpomoci	3,25	3,49	3,31	3,86	3,59	3,39	3,58	2,86
Doplňkové dôchodkové sporenie	2,20	2,58	2,33	2,26	3,58	2,95	1,67	2,62
Pôžičky	4,46	5,14	3,19	3,16	3,05	2,86	3,01	2,57
Podpora vzdelávania	-	-	-	0,13	0,15	0,12	0,19	0,50
Podpora kolektívneho vyjednávania	-	-	0,16	0,98	0,85	1,48	0,54	0,39

Zdroj: ISPP

Štruktúra použitia SF sa v rokoch veľmi nemení a vidno, že zamestnávatelia využívajú prostriedky SF najmä na vyplácanie položiek daňovo a odvodovo oslobodených.

Zo zisťovania vyplýva, že zamestnávatelia ***využívajú sociálny fond najmä na vyplácanie stravného***, tento podiel sa v ostatných rokoch medzioročne zvyšoval. V roku 2014 nastal výraznejší, takmer štvorpercentný pokles v podiely vyplatených prostriedkov zo SF na stravovanie zamestnancov. Ďalšiu významnú položku tvoria platby bližšie nešpecifikované, tie tvoria v priemere okolo 20% všetkých prostriedkov SF. Treťou najvyššou položkou sú platby na regeneráciu pracovnej sily, v priemere 15%. Ostatné položky čerpania SF sú veľmi nízke. Nad 5% sa tvoria prostriedky na dopravu do zamestnania a zvyšné nedosahujú ani 5%.

Z údajov za rok 2014 vyplýva, že ***prepočítaný SF na zamestnanca a rok je 143 €,*** čo predstavuje zvýšenie oproti roku 2013 o 11,72%. U ***zamestnávateľov s odborovou organizáciou*** bol SF/zamestnanec/rok ***241,84 €, bez odborovej organizácie 129,53€.***

Plnenia zo SF sú na daňové účely rovnocenné s ostatnými príjmami zo závislej činnosti. Zamestnancom sa teda zdaniteľné peňažné i nepeňažné príjmy z prostriedkov Sociálneho fondu zdaňujú preddavkovo, štandardnou sadzbou dane 19%. Od 1.1.2011 sa všetky zdaniteľné

plnenia, teda aj plnenia poskytované zo SF, započítavajú do vymeriavacieho základu na platenie odvodov.



Základný nástroj realizácie sociálnej politiky sa z veľkej časti mení na fond stravovania. Spôsobené je to povinnosťou započítať všetky zdaniteľné plnenia, teda aj plnenia poskytované zo Sociálneho fondu do vymeriavacieho základu na platenie daní a odvodov. Sociálne pomoci, ktoré by mohol zamestnávateľ poskytovať svojmu zamestnancovi ako benefit a pomôcť mu v ťažkej životnej situácii sa tak mňajú účinku.

Okrem povinnosti tvoriť sociálny fond, organizácie často poskytujú svojim zamestnancom aj **iné formy benefitov**.

Podľa zisťovanie ISPP až takmer 60% firiem poskytuje zamestnancom **lekárske prehliadky**. Ďalším poskytovaným benefitom je **firemý mobilný telefón**, ktorý do roku 2009 uviedlo takmer 56% organizácií. Následne bol nahradený poskytnutím **firemého notebooku**, nakoľko telefóny začali byť každodennou súčasťou pracovného života. Firemný notebook poskytuje takmer 32% organizácií. Za veľmi pozitívny považujeme trend u zamestnávateľov, ktorí umožňujú **zvyšovať kvalifikáciu svojim zamestnancom**. V roku 2014 takýto benefit poskytlo 28,4% organizácií. Pomerne častým benefitom je poskytnutie **firemého vozidla**, ktorý v roku 2014 uviedlo 25,9% organizácií.

Medzi benefity, ktoré poskytlo viac ako 10% firiem patrí predaj vlastných výrobkov zamestnancom a zapožičanie techniky na súkromné účely. Ostatné benefity poskytuje menej ako 10% podnikov.

Tab. 15: Ďalšie formy podnikovej sociálnej politiky vyjadrené ako percento organizácií, ktoré ich poskytujú

%	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Jasle	0,26	0,06	0,08	0,18	0,14	0,11	0,18	-
Škôlka	0,73	0,29	0,38	0,60	0,43	0,36	0,41	-
Byty	4,40	4,80	4,28	3,22	3,50	3,40	3,46	2,50
Predaj vlastných výrobkov	14,29	14,79	14,47	14,57	13,56	13,06	13,37	12,80
Ubytovanie v podnikovom zariadení	-	9,97	9,81	8,35	7,74	7,39	7,88	6,00
Lekárske prehliadky	53,67	62,08	61,40	62,88	58,61	55,64	57,10	47,30
Príspevok na kúpeľnú liečbu	6,42	8,28	6,85	5,64	4,83	4,49	4,27	3,30
Odklad finančného záväzku	1,36	1,48	1,54	1,38	0,96	0,89	0,61	-
Firemné vozidlo	24,14	26,58	25,44	24,92	22,84	23,42	25,48	25,90
Firemný mobilný telefón	50,20	56,34	55,89	-	-	-	-	-
Firemný notebook	-	-	-	30,39	29,95	31,02	32,69	31,60
Finančné pôžičky	11,61	11,36	11,07	10,11	9,02	8,46	9,58	8,50
Nákup do tašky	-	0,46	0,41	0,44	0,31	0,15	0,30	-
Príspevok na služby v domácnosti	-	0,17	0,14	0,16	0,10	0,06	0,04	-
Príspevok na liečenie detí	-	1,26	1,07	0,96	0,94	0,76	0,69	-
Príspevok na detské tábory	-	7,25	5,92	4,93	3,97	3,35	3,18	3,50
Zapožičanie techniky na súkromné účely	-	13,62	13,79	12,88	12,01	11,08	11,91	11,40
Dohody o zvyšovaní kvalifikácie	-	-	-	19,90	19,77	19,24	32,29	28,40
Osobitné výhody ženám	6,25	5,28	4,28	3,75	3,07	3,02	3,32	4,40
Výhody ženám na materskej dovolenke	-	-	-	-	-	-	0,99	-

Zdroj: ISPP

6. RODOVÁ ROVNOSŤ

Napriek zákazu diskriminácie vyplývajúceho z Ústavy SR a základnej zásade ZP – práva na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky – zo štatistík vyplýva, že čo sa týka pracovného života, ženy sú stále v nevýhodnejšom postavení ako muži.

Podiel pracujúcich žien je stále nižší ako mužov. Od roku 2007 síce ich počet mierne narastá, ale všeobecne môžeme konštatovať, že skôr stagnuje. Najväčší vplyv má určite tradične zaužívaná „rola ženy v rodine“ ako matky na prvom mieste.

V súčasnosti z celkového počtu pracujúcich len okolo **44% tvoria ženy**. Je to spôsobené aj tým, že zamestnávateľia uprednostnia iných uchádzačov pred ženami s deťmi, keďže pri tých je vyšší predpoklad, že nemôžu zostávať dlhšie v práci a budú častejšie vymeškávať v práci z dôvodu starostlivosti o dieťa.

Tab. 16: Pracujúci podľa pohlavia v tis. osobách

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Muži a ženy spolu	2 357,3	2 433,8	2 365,8	2 317,5	2 315,3	2 329,0	2 329,3	2 363,0
z toho ženy	1 035,6	1 070,0	1 039,4	1 033,0	1 023,1	1 025,5	1 034,0	1 046,7
Podiel žien (%)	43,93	43,96	43,93	44,57	44,19	44,03	44,39	44,30

Zdroj: ŠÚ SR⁴

Z klasifikácie zamestnaní vidíme, že najviac žien pracuje v **službách a obchode** a nasledujú zamestnania **technici a odborní pracovníci**. Relatívne vysoký počet žien pracuje aj ako **špecialisti, administratívni pracovníci a pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci**.

Čo sa týka riadiacich pozícií, tak z celkového počtu pracujúcich na **vedúcich pozíciách je len niečo nad 1% žien**. Tento podiel navyše z roka na rok klesá. Najvyšší podiel žien na vedúcich pozíciách z celkového počtu pracujúcich bol v roku 2010 vo výške 2,08%. Z celkového počtu pracujúcich žien len 2,96% žien je na riadiacich pozíciách. Jedna štvrtina pracujúcich žien robí v službách a obchode.

Tab. 17: Podiel pracujúcich žien na celkovom počte pracujúcich podľa klasifikácie zamestnaní (SK ISCO-08) (%)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	1,68	1,64	1,87	2,08	1,61	1,43	1,33	1,31
2 Špecialisti	6,11	5,96	6,10	6,69	6,75	6,63	6,72	6,95
3 Technici a odborní pracovníci	10,95	11,25	11,64	12,07	10,84	9,54	8,39	8,21
4 Administratívni pracovníci	4,32	4,24	4,35	4,25	4,67	5,76	6,17	5,90
5 Pracovníci v službách a v obchode	9,89	9,88	9,98	10,02	10,85	11,12	12,33	11,94
6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	0,26	0,36	0,32	0,19	0,16	0,24	0,27	0,23
7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	2,56	2,42	2,20	1,84	1,86	1,76	1,81	1,99
8 Operátori a montéri strojov a zariadení	3,38	3,32	3,23	3,40	3,18	3,36	3,30	3,44
9 Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci	4,77	4,86	4,20	4,01	4,23	4,13	4,04	4,30
0 Príslušníci ozbrojených síl	-	-	-	-	0,04	0,06	0,02	0,03

Zdroj: ŠÚ SR⁵

^{4, 5} Poznámka: Do roku 2010 sa používala klasifikácia zamestnaní (KZAM), od roku 2011 sa používa klasifikácia zamestnaní (SK ISCO-08)

Miera nezamestnanosti žien, podobne ako celková miera nezamestnanosti síce pozvoľne klesá, ale stále **neklesla pod 13%** a je vyššia ako miera nezamestnanosti mužov. Zo všetkých nezamestnaných tvoria **ženy 46,03%**, pričom tento podiel medziročne narastá.

Tab. 18: Vývoj nezamestnanosti žien

%	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Miera nezamestnanosti	11	9,6	12,1	14,4	13,6	14	14,2	13,2
Miera nezamestnanosti žien	12,5	11,1	12,9	14,6	13,6	14,5	14,5	13,6
Podiel žien na všetkých nezamestnaných	50,84	51,57	47,35	45,30	44,19	46,04	45,49	46,03

Zdroj: ŠÚ SR

Ženy sú znevýhodnené aj v **mzdovej otázke**. Na Slovensku dlhodobo pretrváva trend nižšieho ohodnocovania žien oproti mužom. Aj keď „rola ženy“ sa v priebehu rokov menila a žena sa stala rovnocenným živiteľom rodiny, odmena za vykonanú prácu zaostáva viac než o 1/3.

Posledný údaj za priemernú mzdu v členení podľa pohlavia máme k dispozícii za rok 2013, podobný vývoj očakávame aj v roku 2014. **Muži** zarábajú o takmer **12% viac ako je priemerná mzda**. Vo všetkých krajoch SR je priemerná mzda muža vyššia ako priemerná mzda v danom kraji. Naopak **ženy** majú mzdy takmer o **14% nižšie ako je priemerná mzda**, či už v danom kraji, alebo SR.

Navyše **ženy dosahujú len 77,47% mzdy mužov**, čo predstavuje mierne zlepšenie. Tento podiel je rovnaký takmer vo všetkých krajoch SR. Najnižšie mzdy v porovnaní s mužmi dosahujú ženy v Žilinskom kraji. Naopak najviac sa približujú mzdy žien a mužov v Prešovskom kraji, kde je to pravdepodobne spôsobené celkovo najnižšou mzdovou úrovňou v rámci Slovenska.

Tab. 19: Štruktúra priemernej hrubej mzdy v SR podľa pohlavia a kraju

2013	Podiel miezd na priemernej mzde		Podiel miezd žien na mzdách mužov
(%)	Muži	Ženy	
Slovenská republika	111,95	86,73	77,47
Bratislavský	111,78	86,64	77,51
Trnavský	111,86	86,16	77,03
Trenčiansky	113,64	84,77	74,60
Nitriansky	111,53	87,07	78,07
Žilinský	114,42	84,98	74,27
Banskobystrický	109,77	89,97	81,96
Prešovský	108,70	91,17	83,88
Košický	111,44	86,86	77,95

Zdroj: ŠÚ SR



Veľmi nepriaznivým faktom je stagnujúci až klesajúci podiel pracujúcich žien a zároveň sa zvyšujúci počet nezamestnaných žien. Ženy sú znevýhodňované už pri pracovných pohovoroch, kedy zamestnávateľia skôr uprednostnia iných uchádzačov pred ženami s deťmi, keďže pri tých je vyšší predpoklad, že nemôžu zostávať dlhšie v práci a budú častejšie vymieškať v práci z dôvodu starostlivosti o dieťa. Ženy navyše prevažne zastávajú pozície v službách a v obchode. Na riadiacich pozíciách je len niečo cez 1% žien a ich podiel neustále klesá. Zamestnané ženy nedosahujú ani priemernú mzdu v národnom hospodárstve a ich mzda je vo výške necelých 78% mzdy muža.

Pracovné aktivity a činnosť zamestnancov prinášajú množstvo neočakávaných udalostí, ktoré môžu viesť k **poškodeniu zdravia pri práci**. Pri výrobnej činnosti sú používané rôzne náradia, stroje, prístroje, zariadenia, materiály, rôzne chemické látky a prípravky. Práca je vykonávaná v rozmanitých pracovných podmienkach, pod vplyvom rôznych fyzikálnych, chemických, biologických, psychosociálnych a iných **nebezpečných faktorov práce a pracovného prostredia**, čo všetko môže byť potenciálnym **zdrojom vzniku pracovného úrazu, choroby z povolania resp. iného poškodenia zdravia z práce**.

Je preto nevyhnutné, aby na utváranie vhodných pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť, hygienu práce a pracovného prostredia, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca, ale aj pre vytvorenie pracovnej pohody zamestnancov boli na pracovisku prijímané nevyhnutné opatrenia, ktoré zabezpečia tieto základné požiadavky.

Starostlivosť o **bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci** (ďalej len „BOZP“), zlepšovanie pracovných podmienok a pracovného prostredia je **rovnocenná a neoddeliteľná súčasť plánovania a riadenia pracovných úloh v zamestnávateľských organizáciách**. Vztahuje sa na všetkých zamestnancov a zamestnávateľov vo všetkých odvetviach výrobnej a nevýrobnej sféry, ale aj na fyzické osoby, ktoré sa s vedomím zamestnávateľa nachádzajú v jeho priestoroch.

Podľa ústavy SR, zamestnanci majú právo na BOZP. Povinnosťou **zamestnávateľov** je teda zaisťovať BOZP, vykonávať účinné opatrenia a prevenciu, zabezpečovať ochranné prostriedky a systém na riadenie ochrany práce svojich zamestnancov. Taktiež **zamestnanci** majú povinnosť dbať pri práci o svoju bezpečnosť a zdravie. Každý zamestnávateľ by mal teda vytvárať pre svojich zamestnancov vhodné pracovné podmienky, ktoré zabezpečia nielen BOZP, ale vytvoria aj adekvátne pracovné prostredie, vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu zamestnancov.

BOZP, vhodná hygiena práce a pracovného prostredia je taký stav práce a pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo aspoň minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých faktorov práce, pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov. Pod pojmom **hygiena práce** v širších súvislostiach rozumieme najmä zachovanie zdravia pri práci vylúčením všetkých nebezpečenstiev, ktoré by mohli mať negatívny dopad na zdravie zamestnancov.

Zamestnávateľ je zodpovedný za bezpečné pracovné podmienky a za život a zdravie svojich zamestnancov. Zákonník práce počíta so situáciou, kedy zamestnanec môže utpieť pracovný úraz alebo ochoriť v súvislosti s vykonávanou prácou. Osobitná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania je upravená v **§ 195 – 198 ZP**.

Základným zákonom ošetrojúcim problematiku BOZP je zákon č. **124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci**. V zákone sa definujú povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov, ako aj pracovné úrazy a choroby z povolania.

Ďalšia legislatívna úprava týkajúca sa problematiky je v nasledujúcich predpisoch:

- Zákon č. 311/2013 **Zákonník práce** v znení neskorších predpisov;
- Vyhláška Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR č. 500/2006, **ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze**;
- Zákon č. 355/2007 **o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov;
- Zákon č. 437/2004 **o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia** a doplnení zákona č. 273/1994 o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní

- rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov;
- Vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 504/2006 **o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie chorôb z povolania a ohrozenia chorobou z povolania** v znení neskorších predpisov;
 - Zákon č. 461/2003 **o sociálnom poistení** v znení neskorších predpisov. (Zoznam chorôb z povolania /CHzP/ tvorí prílohu č. 1 tohto zákona.);
 - Príslušné Oznámenie Ministerstva zdravotníctva SR **o vydaní opatrenia o ustanovení výšky náhrady za bolesť a výšky náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia** na príslušný rok (v súčasnosti platí Opatrenie č. S03594-OL-2014, /zákon č. 133/2014/), ktoré ustanovuje výšku náhrady jedného bodu na 16,48 €).

7.1 Pracovná úrazovosť

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 podľa § 195 ods. 1 ZP. Následne Zákonník práce upravuje, čo je a čo nie je pracovným úrazom. Pracovný úraz podľa § 195 ods. 2 ZP je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Pracovným úrazom podľa § 195 ods. 3 ZP nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

Pracovný úraz, podľa § 17 ods. 1 písm. a) a b) zákona o BOZP, je zamestnanec povinný oznámiť bezodkladne zamestnávateľovi vznik pracovného úrazu, ktorý utrpel, ak mu to dovoľuje jeho zdravotný stav ako aj iného úrazu ako pracovného úrazu alebo smrti, ku ktorej nedošlo následkom pracovného úrazu, ak vznikli na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa. Preukázanie, že skutočne došlo k pracovnému úrazu je možné na základe lekárskeho posudku, ktorý sa vydáva v zmysle § 16 zákona č. 576/2004 o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

Zákon ďalej v § 17 ods. 7 písm. a) bod 1 ukladá zamestnávateľom **základnú povinnosť zaslať** príslušnému Inšpektorátu práce, alebo príslušnému orgánu dozoru **záznam o registrovanom pracovnom úraze** (na stanovenom tlačive v zmysle vyhlášky MPSVR SR č. 500/2006, ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze (ďalej „RPÚ“) najneskôr do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel.

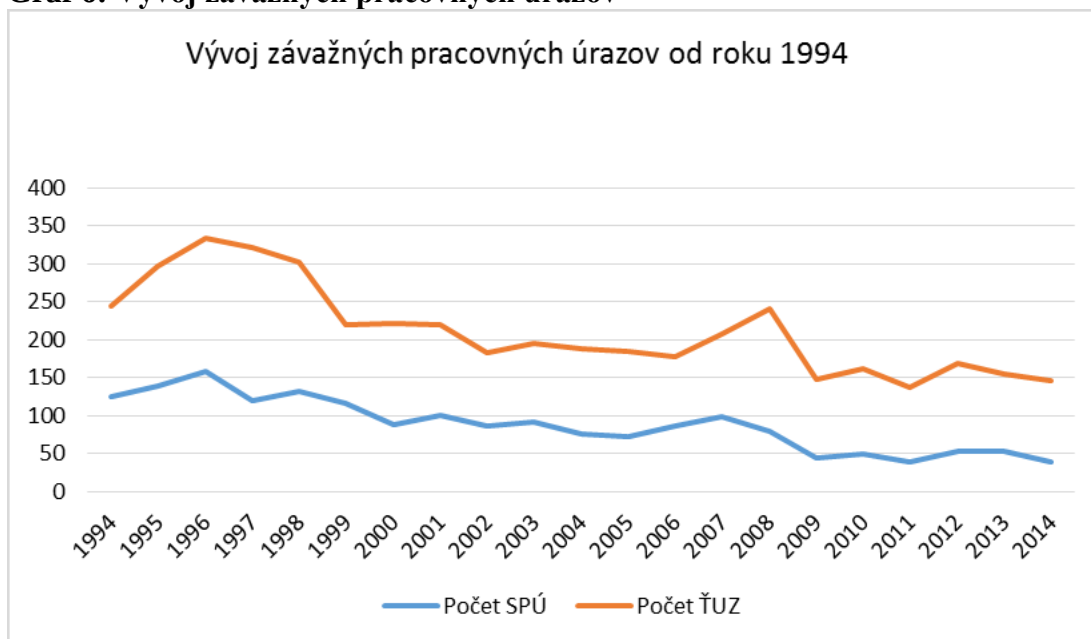
Vývoj celkovej pracovnej úrazovosti má v SR, následkom prijatých opatrení, ale aj následkom krízového znižovania zamestnanosti, **klesajúci trend**. To sa týka jednak počtu registrovanej závažnej pracovnej úrazovosti (v minulosti boli tieto úrazy označované aj ako ťažké pracovné úrazy „TÚZ“), ako aj smrteľnej pracovnej úrazovosti („SPÚ“).

Na druhej strane sa **mierne zvyšuje celkový počet pracovných úrazov**, a to ostatných pracovných úrazov, u ktorých je dočasná pracovná neschopnosť obyčajne nižšia ako 42 dní.

Mierne sa zvyšujú aj náklady na odškodnenie pracovných úrazov. Čiastočne na to vyplýva aj pravidelná každoročná valorizácia hodnoty jedného bodu výšky náhrady za bolesť a výšky náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia. Valorizácia odškodnenia je teraz stanovená na 2 % z priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok v predchádzajúcom roku, v ktorom vznikol nárok. Konkrétnu valorizáciu jedného bodu odškodnenia za pracovný úraz (ďalej len „PÚ“) a chorobu z povolania (ďalej len

„CHZP“) vyhlasuje vo vestníku Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky a oznámenie je uverejnené aj v zbierke zákonov.

Graf 6: Vývoj závažných pracovných úrazov⁵



Zdroj: Národný inšpektorát práce

Za rok 2014 bolo z organizácií zaslaných orgánom dozoru inšpekcie práce celkove **8.195 RPÚ**. Z uvedeného počtu išlo v 2.616 prípadoch o úrazy žien (t. j. 31,92 %) a v 24 prípadoch o úrazy mladistvých zamestnancov (t. j. 0,28 %). Najviac registrovaných pracovných úrazov sa v roku 2014 vyskytlo u zamestnancov patriacich do vekovej kategórie od 18 do 30 rokov (2.097 úrazov, 25,59%). Druhú najpočetnejšiu skupinu tvorili poškodení patriaci do vekovej kategórie od 50 do 60 rokov (1.997 úrazov, 23,37%), najmenej zastúpené boli vekové kategórie najmladších a najstarších zamestnancov.⁶

V roku 2014 bola v organizáciách spadajúcich do pôsobnosti orgánov inšpekcie práce šetrená **jedna závažná priemyselná havária** v Košickom kraji, pri ktorej došlo k úniku nebezpečnej látky fenolu. V hodnotenom roku nebola evidovaná žiadna bezprostredná hrozba závažnej priemyselnej havárie.⁷

7.2 Choroby z povolania

Pojem **choroba z povolania** Zákonník práce neupravuje, v § 195 ods. 4 ZP len ustanovuje, že 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. Týmto osobitným predpisom je **zákon č. 461/2003 o sociálnom poistení**.

Podľa § 17 ods. 9 zákona o BOZP pri **chorobe z povolania**, ohrození chorobou z povolania je zamestnávateľ povinný zistiť príčiny a všetky okolnosti (za účasti zamestnanca, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre

⁵ http://www.safework.gov.sk/?id_af=431&ins=nip; cit-online [01.04.2015]

⁶ http://www.safework.gov.sk/?id_af=431&ins=nip; cit-online [01.04.2015]

⁷ http://www.safework.gov.sk/?id_af=431&ins=nip; cit-online [01.04.2015]

bezpečnosť). Zamestnávateľ je povinný po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik choroby z povolania zástupcom zamestnancov, vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.

Postup nahlasovania pracovného úrazu a choroby z povolania príslušným inštitúciám upravuje **vyhláška MPSVR SR č. 500/2006**, resp. **vyhláška MZ SR č. 504/2006**.

Choroby z povolania nie sú obvyčajným ochorením, ale ide o ochorenia, ktoré vznikajú v príčinnej súvislosti s pracovnou činnosťou, pričom sa skúma prítomnosť rizikových faktorov na pracovisku, ktoré zapríčinili vznik choroby z povolania. Tieto faktory musia byť aj objektívne potvrdené. Až vtedy sa z bežného ochorenia stáva choroba z povolania.⁸

Pri tvorbe zdravých pracovných podmienok na Slovensku sú pomerne veľké rozdiely medzi zamestnávateľskými subjektmi na trhu práce. Inovácie v technológiách týkajúcich sa skvalitnenia pracovných podmienok a pracovného prostredia, rozširovanie výroby a tvorba nových pracovných miest je viditeľná obvyčajne iba v stabilných podnikoch, dobre zorientovaných v trhovom hospodárstve. Takéto veľké podniky majú záujem aj o pracovné zdravotné služby a zriaďujú si ich vlastnými zdravotníckymi zamestnancami.

Častým fenoménom v mnohých subjektoch je aj presúvanie vysoko rizikových činností na živnostníkov a samostatne zárobkovo činné osoby. Tu je aj najväčší problém v tvorbe zdravých pracovných podmienok, lebo zdravotné hľadiská sa u týchto osôb často z existenčných dôvodov neriešia a odsúvajú. Pozitívne trendy vidno obvyčajne iba v niektorých podnikoch, kde pomáhajú k zlepšeniu materiálno-technického vybavenia a pracovných podmienok podporné fondy z EÚ.⁹

V roku 2014 bolo na Slovensku v organizáciách spadajúcich do pôsobnosti orgánov inšpekcie práce evidovaných **289 hlásení chorôb z povolania** a **44 ohrození chorobou z povolania**. Z tohto počtu v sledovanom roku inšpektoráty práce vyšetrili 170 chorôb z povolania a 24 ohrození chorobou z povolania.

Najčastejšie hlásenou chorobou z povolania za rok 2014 bola **choroba kostí, kĺbov, šliach a nervov končatín z dlhodobého, nadmerného, jednostranného zaťaženia horných končatín**. **Druhou najčastejšie** hlásenou chorobou z povolania bolo **ochorenie kostí, kĺbov, svalov, ciev a nervov končatín spôsobené pri práci s vibrujúcimi nástrojmi**.¹⁰ Nasledujú prípady **porúch sluchu z hluku**.

Chorobami z povolania u nás najčastejšie trpia ľudia pracujúci v priemyselnej výrobe, v ťažbe a dobývaní, v poľnohospodárstve a lesníctve, ale aj v stavebníctve a v zdravotníctve. S klesajúcim počtom podozrení na chorobu z povolania klesá aj počet ich prešetrení pracovníkmi preventívneho pracovného lekárstva. Z hľadiska územného zastúpenia dlhodobo najviac prešetrení CHZP je prezentované v troch krajoch Košickom, Banskobystrickom a Trenčianskom.¹¹

Štruktúra **rizikových činností**¹² sa začína postupne meniť. Zmeny na trhu práce sa odzrkadľujú aj na počte a štruktúre rizikových prác. Potvrdzuje sa dlhodobo sledovaný postupný **pokles počtu vyhlásených rizikových prác**. Za 22 rokov sa zaznamenal pokles z 9% na 4,75% zamestnancov vykonávajúcich rizikovú prácu.

⁸ <http://primar.sme.sk/c/7040916/choroby-z-povolania-nie-su-beznymi-ochoreniami.html#ixzz3VsGm0uHM>; cit-online [01.04.2015]

⁹ http://www.vzbb.sk/sk/tlacove_spravy/2014/ts691.php; cit-online [01.04.2015]

¹⁰ http://www.safework.gov.sk/?id_af=431&ins=nip; cit-online [01.04.2015]

¹¹ http://www.vzbb.sk/sk/tlacove_spravy/2014/ts691.php; cit-online [01.04.2015]

¹² http://www.vzbb.sk/sk/tlacove_spravy/2014/ts691.php; cit-online [01.04.2015]

Postupne sa darí **znižovať** aj mieru zaťaženia zo zdravotných rizík najmä u **hluku a chemických faktorov**. Avšak začínajú **pribúdať** riziká z **fyzickej a psychickej záťaže**. Nárast lokálnej svalovej záťaže súvisí aj s nárastom montážnych prác najmä v automobilovom, elektrotechnickom, ale je pozorovateľná aj a u subdodávateľov tohto priemyslu. Psychická záťaž neraz so sebou nesie aj bremeno z časového tlaku na výkon práce, z častých inovácií, ale neraz aj zo všeobecnej neistoty na trhu práce, z častých reorganizácií výroby a technológií, zo stresu najmä pri znižovaní stavu zamestnancov, ako aj z finančných dôvodov – nízkej cene práce.

Dôležitým indikátorom vplyvu pracovných podmienok na zdravie sú choroby z povolania a iného poškodenia zdravia z práce. Ich výskyt sa považuje obyčajne iba za vrchol ľadovca, lebo mnohé ochorenia zostávajú nerozpoznané, neprejdú procesom posudzovania profesionality ochorenia. Na Slovensku sa ročne priznáva **odškodní iba okolo 300 prípadov chorôb z povolania**.

7.3 Základný fond úrazového poistenia

V súčasnosti spravuje poistenie PÚ a CHZP pomerne komplikovaný zákon, ktorým sa spoločne vykonáva dôchodkové poistenie, nemocenské, garančné, nezamestnanecké poistenie a poistenie pracovných úrazov a chorôb z povolania. Takéto riešenie povinného úrazového poistenia, napriek mnohým novelizáciám predmetného zákona stále nezodpovedá dostatočne svojmu účelu.

Podľa údajov Sociálnej poisťovne¹³ sa **počet poberateľov úrazových dávok** v časovom rade zvyšuje. Mierny pokles nastal v roku 2014, pričom sa na tom najviac podieľal pokles poberateľov úrazových príplatkov a náhrad za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia. Najviac sa poberajú úrazové renty, v roku 2014 to bolo 6.749 poberateľov.

Najvyššia **priemerná vyplatená dávka** bola jednorazové odškodnenie, ktoré bolo v roku 2014 v priemere 13.857 € mesačne, potom nasleduje jednorazové vyrovnanie.

Tab. 20: Priemerný mesačný počet poberateľov úrazových dávok a ich priemerná mesačná výška

Druh dávky:	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Ø mes. výška dávky 2014 (€)
úrazový príplatok	2 671	2 628	2 369	2 156	2 264	2 306	2 327	2 252	130
úrazová renta	5 077	5 524	5 826	6 124	6 425	6 589	6 698	6 749	295
jednorazové vyrovnanie	6	9	7	8	8	9	6	7	2 055
pozostalostná úrazová renta	268	258	255	251	234	223	213	202	134
jednorazové odškodnenie	9	9	9	4	4	5	3	5	13 857
pracovná rehabilitácia a rehabilitačné	0	0	0	0	0	0	0	0	0
rekvalifikácia a rekvalifikačné	0	0	0	0	0	0	0	0	0
náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia	1 141	1 128	912	846	872	856	860	816	1 329
náhrada nákladov spojených s liečením	85	71	67	74	81	87	82	86	107

¹³ <http://www.socpoist.sk/priemerny-pocet-poberatelov-urazovych-davok/1646s>; cit-online [01.04.2015]

Druh dávky:	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Ø mes. výška dávky 2014 (€)
náhrada nákladov spojených s pohrebom	8	7	8	7	4	5	4	4	1 445
výplata poistných plnení minulých rokov	61	52	19	43	26	4	5	9	1 553
Celkový počet poberateľov	9 326	9 686	9 472	9 513	9 918	10 084	10 198	10 130	-

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Celkové výdavky na vyplatenie úrazových dávok sa medziročne zvyšujú, v roku 2014 narástli o 0,5% na 42,1 mil.€. Najvyššie kumulatívne výdavky boli na úrazovú rentu a na náhradu za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia. Nulové výdavky boli na pracovnú rehabilitáciu a rehabilitačné a na rekvalifikáciu a rekvalifikačné.

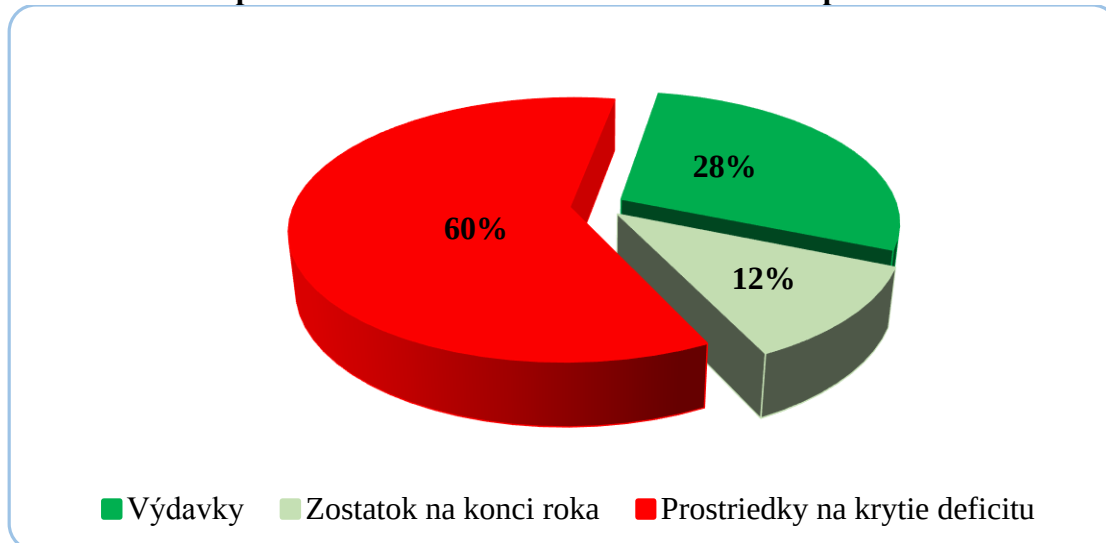
Tab. 21: Kumulatívne výdavky na úrazové dávky podľa druhu (€)

Druh dávky:	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
úrazový príplatok	3 120 826	3 120 394	3 188 866	3 043 971	3 121 239	3 377 716	3 514 812	3 509 260
úrazová renta	14 244 241	15 813 782	18 883 054	20 471 644	21 891 200	22 277 422	23 141 026	23 861 765
jednorazové vyrovnanie	154 518	242 581	220 226	228 790	271 253	242 487	140 303	172 618
pozostalostná úrazová renta	296 521	292 671	367 968	314 260	318 845	328 438	326 669	324 486
jednorazové odškodnenie	1 148 277	1 038 439	1 550 864	710 735	616 836	690 015	479 278	900 701
pracovná rehabilitácia a rehabilitačné	0	0	0	0	0	0	0	0
rekvalifikácia a rekvalifikačné	0	0	0	0	0	0	0	0
náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia	14 950 773	13 661 289	14 080 237	13 285 432	13 353 358	13 535 522	13 898 189	13 004 689
náhrada nákladov spojených s liečením	89 225	75 749	68 576	63 728	100 930	105 608	96 924	110 767
náhrada nákladov spojených s pohrebom	99 847	110 237	121 172	104 080	72 056	80 148	59 263	73 680
výplata poistných plnení minulých rokov	560 911	466 839	113 822	1 045 421	1 119 444	398 045	239 468	158 447
Výdavky spolu	34 665 140	34 821 981	38 594 785	39 268 061	40 865 161	41 035 401	41 895 932	42 116 413

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Napriek uvedenému je v súčasnosti **fond úrazového poistenia** v Sociálnej poisťovni výrazne prebytkový a už od začiatku poistenia sa mnoho rokov využíva na krytie deficitu ostatných poistných fondov. Z grafu nižšie vidíme, že až 60% z vytvorených prostriedkov fondu úrazového poistenia sa používa na krytie deficitu Sociálnej poisťovne, 28% sa použije na vyplatenie dávok a 12% sa ponechá ako zostatok na nasledujúci rok.

Graf 7: Použitie prostriedkov základného fondu úrazového poistenia v roku 2014¹⁴



Zdroj: Sociálna poisťovňa

Poistenie poškodenia zdravia, alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu, alebo choroby z povolania, ktoré je spojené s dôchodkovým, nemocenským, garančným a nezamestnaneckým poistením **je neprehľadné, komplikované, nezrozumiteľné a veľmi náročné pre uplatňovanie v praxi**. Nesplňa ani požiadavky pre adekvátnu a rýchlu náhradu za stratu života, alebo poškodenia zdravia pri práci. A čo je najzávažnejšie, v súčasnom úrazovom poistení vykonávanom na základe zákona o sociálnom poistení úplne **absentuje prevencia**.

Na Slovensku je v súčasnosti nesystémové a prevažne „administratívne riešenie“ odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania. V budúcnosti by sa mala presadzovať myšlienka zriadenia úplne nového, jednotného, samostatného úrazového poistenia pracovných úrazov a chorôb z povolania, ktoré by spravovala na bipartitnom základe jedna štandardná úrazová poisťovňa, teda poistenie by vykonávali spoločne iba odbory a zamestnávateľia. Táto požiadavka sa presadzuje dlhodobo, ale zatiaľ nebol takýto zákon prijatý.

Zákon o úrazovom poistení by mal motivovať zamestnávateľov vytvárať podmienky pre prácu bez pracovných úrazov, a to znižovaním úrazového poistenia tým zamestnávateľom, ktorí pracujú bez pracovných úrazov, alebo znižujú ich počet a závažnosť. Na druhej strane by mal zvyšovať výšky úrazového poistenia tým, ktorí zvyšujú počet pracovných úrazov a tým odčerpávajú finančné prostriedky z fondov úrazového poistenia.

Riešením absencie preventívnych opatrení, by bolo využiť časť prebytku z prostriedkov poistenia PÚ a CHZP a zaviesť „Osobitný fond pre zábrannú a preventívnu činnosť“, ktorý by bol preventívne zameraný na predchádzanie vzniku PÚ a CHZP.



¹⁴ <http://www.socpoist.sk/hospodarenie-sp/1598s>; cit-online [01.04.2015]

8. DÔSTOJNÁ PRÁCA

„Najefektívnejšou cestou z chudoby je vysoká a produktívna zamestnanosť a dôstojná práca pre všetkých.“

Medzinárodná organizácia práce¹⁵

Zabezpečenie **dôstojnej práce** patrí medzi priority Medzinárodnej organizácie práce, ktorá sa vo svojej normotvornej činnosti snaží jej jednotlivé atribúty začleniť do národných hospodárskych, sociálnych a environmentálnych politík členských štátov. Svetová finančná a hospodárska kríza ešte zdôraznila potrebu presadzovania dôstojnej práce.

Dôstojná práca je jedným z nástrojom podpory zamestnanosti. Zamestnanec pri výkone svojej práce má nárok okrem základných merateľných ukazovateľov aj právo na primerané pracovné podmienky.

Za ukazovatele¹⁶, ktoré môžu slúžiť na meranie dôstojnej práce a kvality pracovných miest OECD považuje:

- **kvalita zárobkov:**
 - a. výška zárobkov;
- **istota na trhu práce:**
 - a. riziko nezamestnanosti;
 - b. očakávaná dĺžka nezamestnanosti;
 - c. nárok na dávky v nezamestnanosti;
 - d. výška dávok v nezamestnanosti;
- **kvalita pracovného prostredia:**
 - a. časový nátlak v práci;
 - b. vystavenie rizikovým zdravotným faktorom;
 - c. zastrašovanie na pracovisku;
 - d. samostatnosť pri práci a možnosti vzdelávania;
 - e. dobré riadenie;
 - f. dobré vzťahy na pracovisku.

Slovensko sa v sledovanom rebríčku OECD umiestnilo na 27. mieste z 32 krajín sveta. V oblasti kvality zárobkov skončilo na 28. mieste, v oblasti istoty na trhu práce sa umiestnilo na 29. mieste a v oblasti kvality pracovného prostredia na 24. mieste.

Pri analyzovaní zamestnaneckého prostredia je nevyhnutné sledovať aj psychosociálne aspekty a riziká práce, akými sú bezpečnosť práce, dodržiavanie pracovnoprávných dojednaní, primerané pracovné podmienky, rodová rovnosť, **diskriminácia na pracovisku**, aj nové aspekty akými sú **mobbing** a **bossing**, ktoré sa čoraz častejšie stávajú jeho súčasťou.

V Správe sme sa kvantitatívnymi ukazovateľmi dôstojnej práce venovali v predchádzajúcom texte. Na doplnenie celkového obrazu je potrebné zhodnotiť diskrimináciu na pracovisku, šikanovanie, či morálne obťažovanie - mobbing a bossing.

¹⁵ http://www.ilo.org/integration/themes/dw_mainstreaming/lang--en/index.htm; cit-online [25.03.2015]

¹⁶ http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en#page89; cit-online [25.03.2015]

8.1 Diskriminácia na pracovisku

Diskriminácia¹⁷ znamená rozlišovanie, znevýhodnenie či rozdielny prístup k rôznym skupinám. Ide o také konanie, keď sa v tej istej situácii zaobchádza s jedným človekom inak než s iným človekom na základe jeho odlišnosti (rasového, etnického pôvodu, veku, vierovyznania, rodu, pohlavia, sexuálnej orientácie), pričom rozhodovanie o tom, či došlo alebo nedošlo k diskriminácii, sa uskutočňuje na základe toho, či existuje príčinná súvislosť medzi znevýhodnením a použitím kritéria pre rozlišovanie.

S určitou formou diskriminácie sa stretávame takmer dennodenne a všade. Ľudské myslenie a konanie totiž ovplyvňuje niekoľko faktorov:

- predsudky, s ktorými sa rodíme, vyrastáme a žijeme;
- zaužívané stereotypy, ktoré nás ovplyvňujú, či si to uvedomujeme alebo nie;
- kultúra, v ktorej žijeme;
- rôzne názory, ktorými sme ovplyvnení;
- ľudia, s ktorými žijeme, pracujeme, stretávame sa, zdieľame spoločné záujmy, čas;
- problémy nás samých;
- naše komplexy, traumy, naše ego, pocit dôležitosti, naša dravosť, ambicióznosť, menejcennosť.

Všetky tieto subjektívne hodnoty spájajúce sa s osobnosťou ktoréhokoľvek človeka majú vplyv na konanie, myslenie a správanie sa jednotlivca v jeho bežnom živote, aj na pracovisku.

Takáto diskriminácia (správanie sa), s ktorou sa stretávame a je bežným javom nielen u nás, ale takmer všade vo vyspelých krajinách, je zakázaná, nedovoľovaná a jej nevhodnosť a nepripustnosť je upravená v právnych predpisoch, medzinárodných zmluvách, dohodách či dohovoroch tak, aby k nej nedochádzalo, resp. aby sa jej predchádzalo, alebo v prípade, ak nastane, aby sa dospelo k náprave takéhoto stavu (viac v časti "Právna úprava").

8.2 Šikanovanie na pracovisku, Mobbing/Bossing¹⁸

V posledných rokoch sa čoraz častejšie stretávame so šikanovaním aj na pracoviskách. V dôsledku znižovania počtov zamestnancov, otvorenosti pracovného trhu, ktorá prináša strety rôzneho druhu a stupňujúceho sa konkurenčného boja, sa aj pracovný život stáva miestom „boja o prežitie“. Prejavmi sú utláčanie, morálne obťažovanie a šikanovanie – ako napr. mobbing, bossing, zasadnutie si na niekoho, fyzické násilie, ale aj sexuálne obťažovanie.

Mobbing (šikanovanie) je jednou z foriem násillia na pracovisku. V súčasnosti, násillie na pracovisku máva málokedy charakter fyzického ublíženllia a častejšie sa objavuje psychologické.

Mobbing a bossing spolu úzko súvisia. Základný rozdiel je v tom, že v prípade, ak je šikanovaný zamestnanec zo strany jednotlivca (kolegu, spolupracovníka) alebo skupiny zamestnancov ide tzv. mobbing a v prípade šikanovania zo strany vedúceho zamestnanca (či už bezprostredne nadriadeného alebo ďalších vedúcich, či zamestnávateľa samotného) sa jedná o **bossing**.

Skutočnosť, že sa doposiaľ na medzinárodnej úrovni nepodarilo dohodnúť na žiadnej jednotnej definícii šikanovania pri práci, potvrdzuje aj Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Podľa agentúry sa šikanovanie/obťažovanie vzťahuje na opakované, nevhodné správanie namierené proti zamestnancovi alebo skupine zamestnancov s cieľom

¹⁷ http://www.epi.sk/366/Diskriminacia-na-pracovisku_52661.aspx; cit-online [25.03.2015]

¹⁸ http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162_mobbing.pdf; cit-online [25.03.2015]

prenasledovať, ponížiť, podryvať autoritu obťažovanej osoby alebo ju ohrozovať. Agentúra následne uvádza viacero definícií šikanovania.

Mobbing (šikanovanie na pracovisku) sú opakované verbálne, najčastejšie psychické nátlaky a útoky zamerané proti niektorému jednotlivcovi. Ich podstatou je vôľa ublížiť, ponížiť, zničiť. Preto sa mobujúce útoky sústreďujú na zničenie dobrej povesti danej osoby (väčšinou poza chrbát), sabotovanie jej práce či znepríjemnenie pracovných podmienok do tej miery, aby sabotovaný nedokázal odvieť dobrú robotu.

Zovšeobecnením poznatkov o danej problematike sme v nasledujúcom Infoboxe zhrnuli základné znaky a následky vo vzťahu k mobbovanej osobe zamestnanca (obete), ako aj najčastejšie príčiny, ktoré podporujú mobbing, resp. jeho vznik na pracovisku.

Infobox 3: NAJZÁVAŽNEJŠIE CHYBY SPÔSOBUJÚCE MOBBING NA PRACOVISKU A JEHO ZÁKLADNÉ ZNAKY A NÁSLEDKY		
PRÍČINY	ZNAKY	NÁSLEDKY
• chaotické rozhodovanie, vydávanie stále nových pokynov a smerníc • autoritatívny štýl vedenia, vysoká miera kritiky • tlak na zvyšovanie výkonu a znižovanie nákladov, nezaujem o potreby zamestnancov • nejasné kompetencie, absencia pravidiel • nepriehľadná politika vedenia, neriešenie konfliktov • zadávanie nezmyselných úloh, nudná a jednotvárná práca • časová tieseň a prehnané požiadavky • zvyhodňovanie niektorých zamestnancov • neobjektívny systém hodnotenia • strach pred stratou zamestnania • nedostatok empatie a tolerancie	○ vyskytuje sa aspoň jedenkrát týždenne po dobu minimálne pol roka ○ ide o nepretržité útoky väčšinou na jednu osobu ○ násilie je pravidelné, systematické a cielené ○ prejavy sú skryté, ťažko rozpoznateľné ○ charakteristická je zákernosť, bezcitnosť ○ osoba sa cíti byť pod trvalým tlakom ○ cieľom je postupná izolácia a vylúčenie z pracoviska ○ zníženie možnosti spolupráce ○ obmedzenie až znemožnenie medziľudskej komunikácie a sociálnych vzťahov danej osoby na pracovisku	1. následok na schopnosti obete adekvátne komunikovať 2. následok na schopnosť obete udržiavať sociálne kontakty 3. následok na schopnosti obete udržiavať osobnú reputáciu 4. následok na profesijnú situáciu obete 5. v konečnom dôsledku ako následok na fyzické zdravie obete

Zdroj: Inštitút pre výskum práce a rodiny

Zdravie možno aj v súčasnosti považovať za najvyššiu hodnotu. Šikanovanie na pracovisku (mobbing/bossing) negatívne vplyva tak na zdravie obete, ako aj na zdravie nepriamych účastníkov šikanovania. Svetová zdravotnícka organizácia (ďalej len „WHO“) definuje zdravie ako stav úplnej telesnej, duševnej a sociálnej pohody, a nielen neprítomnosť choroby alebo postihnutia. Podľa WHO zdravie patrí medzi základné ľudské práva. *Podľa názoru odborníkov dôsledkom mobbingu je „psychosociálny pracovný úraz, ktorý treba hodnotiť rovnako vážne ako iné poškodenia zdravia na pracovisku“.*

Treba dodať, že slovenská právna úprava takúto formu pracovného úrazu nepozná a choroby spôsobené mobbingom neupravuje ako choroby z povolania.

Ochorenia súvisiace s mobbingom sa vyvíjajú pomaly, ale ich príznaky sú postupom času zjavnejšie a následky závažnejšie. Spravidla ide o psychické alebo psychosomatické príznaky a následky:

- **celkovú nevoľnosť** (napr. poruchy spánku, bolesti hlavy, záchvaty migrény, búšenie srdca, žalúdočné problémy, bolesti krčnej chrbtice a v oblasti ramien),
- **poruchy duševnej rovnováhy** (napr. pocity neistoty vedúce až k strate sebahodnotenia, poruchy koncentrácie a pamäti, depresívne nálady),
- **stavy úzkosti** (napr. rezignácia vedúca až k zúfalstvu, obava zo straty postavenia, myšlienky na samovraždu a nakoniec dokonaná samovražda),
- **prejavy závislosti** (napr. zvýšené pitie kávy, gamblerstvo, zneužívanie liekov a alkoholu, poruchy príjmu potravy),
- **ťažkosti trvale sa prejavujúce v klinických obrazoch** (napr. žalúdočné a črevné ochorenia, kardiovaskulárne poruchy a poruchy krvného obehu, nádorové ochorenia).

Je nutné podotknúť, že obeťou mobbingu nie je len daný jednotlivец, mobbing totiž ovplyvňuje aj jeho blízkych kolegov, ako aj celkovú atmosféru organizácie. Vzniknutá negatívna situácia sa odráža vo výkonnosti, motivácii a celkovej klíme na pracovisku. Preto by malo byť v záujme každého zamestnávateľa zabraňovať vzniku mobbingu.



Vo všeobecnosti možno povedať, že na pracovisku, kde panuje „nezdravá“ konkurencia (zamestnanci z dôvodu strachu o stratu zamestnania využívajú rôzne „nekalé“ praktiky s cieľom udržať si miesto, resp. zabezpečiť si kariérny postup, a to „za každú cenu“), alebo je nastavená zlá organizácia práce, resp. nie sú jasne vymedzené kompetencie a úlohy jednotlivých zamestnancov, sa mobbingu darí najviac. Tam, kde sa ľudia nemusia obávať straty zamestnania, kde je minimálny konkurenčný boj, kde sú optimálne nastavené pracovné procesy, sa mobbing vyskytuje veľmi málo.

Mobbing sa často objavuje na pracoviskách, ktoré sú typicky hierarchické - armáda, polícia, štátna správa, ale aj v oblasti školstva či zdravotníctva. V týchto prostrediach je totiž súčasťou hierarchie aj silná neoficiálna hierarchia.

8.3 Právna úprava

Najskôr je potrebné uviesť, že mobbing/bossing na medzinárodnej, resp. európskej úrovni **nie je explicitne právne upravený**, aj keď na pôde Medzinárodnej organizácie práce aj na úrovni Európskej únie sú prezentované názory, že problematika šikanovania na pracovisku je závažným problémom, ktorý si vyžaduje zvýšenú pozornosť. Pri definovaní základných aspektov tejto problematiky je preto nutné vychádzať zo všeobecných právnych noriem, ktoré primárne garantujú základné ľudské práva a následne z pracovnoprávných noriem

(predovšetkým ZP a BOZP) a v neposlednom rade aj z tých noriem, ktoré sa tejto problematiky okrajovo dotýkajú.

Stručne vyberáme niektoré podstatné ustanovenia medzinárodného a európskeho práva, ktoré súvisia s problematikou šikanovania na pracovisku, resp. ochranou zamestnanca, jeho dôstojnosti v súvislosti s bezpečnými a zdravými pracovnými podmienkami.

Medzinárodná úprava (OSN, MOP):

Dohovor MOP o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci č. 187 z roku 2006, ktorým je viazaná aj SR, ktorý apeluje na členské štáty, aby prijali efektívne nástroje v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Podľa čl. 2 ods. 1 Dohovoru 187 každý člen, ktorý ratifikuje tento dohovor, podporí neustále zlepšovanie bezpečnosti a zdravia pri práci na predchádzanie pracovným úrazom, chorobám z povolania a úmrtiam rozvojom vnútroštátnej politiky, vnútroštátneho systému a vnútroštátneho programu pri konzultácii s reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov (*pozn. – MOP síce v dohovoroch explicitne neupravuje mobbing/bossing, tejto problematike sa však venuje prostredníctvom odborných štúdií a prízvukovaním dôležitosti tohto fenoménu*).

Európska úprava (Rada Európy, Európska únia, Európsky parlament):

Revidovaná Európska sociálna charta z roku 1996 v čl. 26 (Právo na dôstojnosť pri práci) reflektuje na problematiku šikanovania. Požaduje, aby štáty zabezpečili, aby nedochádzalo k škodlivým útokom na zamestnancov. Na zabezpečenie tohto záväzku sa zmluvné strany zaväzujú (v spolupráci s organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov): „...presadzovať vedomie, informácie a prevenciu, pokiaľ ide o opakované trestuhodné alebo výrazne škodlivé a útočné skutky namierené proti jednotlivému pracovníkovi na pracovisku alebo majúce vzťah k práci, a prijať všetky príslušné opatrenia na ochranu pracovníkov pred takýmto správaním. Keďže mobbing/bossing nie je na úrovni EÚ upravený, vychádza sa v rámci ochrany zamestnancov z predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Základnú ochranu práv zakotvuje **Charta základných práv Európskej únie**. Ďalším dôležitým dokumentom upravujúcim pracovné podmienky s ohľadom na mobbing/bossing a stres, ktorý možno považovať za významný následok šikanovania na pracovisku, je **Smernica Rady 89/391/EHS** o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci a nadväzujúca **Smernica Rady 90/270/EHS** o minimálnych požiadavkách na BOZP. Problematika obťažovania a násilia na pracovisku je agendou Európskeho parlamentu aj sociálnych partnerov, ktorí jej venujú pozornosť. Došlo aj k uzatvoreniu dohody sociálnych partnerov na európskej úrovni - **Európska rámcová dohoda o obťažovaní a násilí na pracovisku**, ktorá bola 26.4.2007 podpísaná sociálnymi partnermi ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME a CEEP (ďalej len „Dohoda o obťažovaní a násilí“). Cieľom dohody o obťažovaní a násilí je predchádzať a riešiť problémy šikanovania, sexuálneho obťažovania a fyzického násilia na pracovisku. V dohode sú odsúdené všetky formy obťažovania a násilia a potvrdzuje sa povinnosť zamestnávateľa zamestnancov pred nimi chrániť. Čl. 1 dohody o obťažovaní a násilí uvádza, že na pracoviskách môže dôjsť k rôznym podobám obťažovania a násilia. Môžu:

- byť fyzické, psychologické a/alebo sexuálne,
- byť jednorazové alebo mať podobu systematického správania,
- sa odohrávať medzi kolegami, medzi nadriadenými a podriadenými alebo z tretích strán, ako sú klienti, zákazníci, pacienti, žiaci atď.,
- mať podobu od menších prejavov neúcty až po vážnejšie činy vrátane trestných činov, ktoré vyžadujú zásah verejných orgánov.

Podľa čl. 2 tejto dohody, obťažovanie a násilie sú spôsobené neprijateľným správaním jednotlivca alebo viacerých osôb a môžu mať veľa rozličných podôb, z ktorých niektoré môžu byť identifikovateľné ľahšie ako iné. Pracovné prostredie môže mať vplyv na vystavenie ľudí obťažovaniu a násiliu.

Problematike šikanovania na pracovisku (mobbing/bossing) sa zaoberal aj Európsky parlament. V roku 2001 prijal **uznesenie o obťažovaní na pracovisku (2001/2339 (INI))**. Parlament zdôrazňuje, že je potrebné prijať tak právnu úpravu, ako aj vhodný pojem pre oblasť šikanovania na pracovisku, keďže tento negatívny jav ovplyvňuje telesné a duševné zdravie zamestnancov.

Slovenská právna úprava:

Slovenské právo **explicitne neupravuje** mobbing/bossing. Preto je potrebné vychádzať z právnych predpisov, ktoré sa problematiky šikanovania na pracovisku dotýkajú. Pre zjednodušenie budeme rozlišovať verejnoprávnu úpravu, kedy by ochrana mala byť garantovaná zo strany štátu prijatím efektívnych opatrení (ide najmä o ústavnoprávnu rovinu ochrany) a súkromnoprávnu úpravu zabezpečujúcu ochranu v rámci pracovnoprávnych, resp. občianskoprávnych vzťahov.

Ústava Slovenskej republiky (zbierka zákonov č. 460/1992) garantuje základné ľudské práva a slobody, neupravuje však priamo vzťahy medzi osobami v rámci súkromnoprávnych vzťahov, resp. medzi subjektami súkromného práva. Pozitívny záväzok štátu pri ochrane ľudských práv a základných slobôd spočíva v tom, že štát nemá len povinnosť základné práva a slobody sám neporušovať, ale má povinnosť aj efektívne predchádzať ich porušovaniu (napr. tvorbou právnych predpisov, zakladaním inštitúcií, ktoré sa podieľajú na prevencii porušovania, či priamo na ochrane základných práv a slobôd). Zjednodušene povedané, štát má predchádzať porušovaniu základných práv napríklad formou prijatia príslušnej právnej úpravy chrániacej zamestnanca pred šikanovaním na pracovisku, či zakotvením efektívnych nástrojov nápravy a následne účinnú kontrolnú činnosť s príslušnými sankciami.

Vo vzťahu k pracovným podmienkam **Ústava SR v čl. 36 (v spojení s čl. 51 ods. 1)** garantuje ako základné práva aj hospodárske, sociálne a kultúrne práva. **„Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky“**. Následne stanovuje, že zákon zabezpečuje zamestnancom najmä (pozn. – *jedná sa o demonštratívny výpočet pracovných podmienok*):

- a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- e) primeraný odpočinok po práci,
- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie.

V rámci problému šikanovania na pracovisku a jeho nepriaznivých dopadov na zdravie zamestnancov, ako aj na celkovú bezpečnosť na pracovisku, by sme mohli uvažovať o zaradení priaznivého pracovného prostredia a zákazu šikanovania zamestnancov pod právo na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci. Keďže podľa čl. 51 ods. 1 Ústavy SR sa možno domáhať práv uvedených v čl. 36 (pozn. – *okrem iných práv*) len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú, na vymožitelnosť daného práva je potrebné zákonné ustanovenie. Vzhľadom na to, že pre mobbing/bossing zatiaľ neexistuje osobitná zákonná úprava je potrebné vychádzať z ustanovení právnych predpisov dotýkajúcich sa tejto problematiky aspoň vo všeobecnej rovine, napríklad tých, ktoré upravujú problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Zákonník práce (zákon č. 311/2001) podľa **čl. 1 Základných zásad** majú fyzické osoby právo (pozn. – okrem iných) na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Ďalšou zásadou súvisiacou s touto problematikou zakotvenou v **čl. 2 Základných zásad** je zásada, podľa ktorej výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Vyššie uvedené zásady sú následne zakotvené v normatívnom texte § 13 ZP. **Podľa § 13 ods. 1** je zamestnávateľ v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným **Zákomom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon č. 365/2004 – ďalej aj „antidiskriminačný zákon“)**. Zákaz diskriminácie je uvedený v tomto ustanovení v ods. 2 s nasledovnými diskriminačnými dôvodmi: pohlavie, manželský stav a rodinný stav, sexuálna orientácia, rasa, farba pleti, jazyk, vek, nepriaznivý zdravotný stav alebo zdravotné postihnutie, genetické vlastnosti, viera, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, odborová činnosť, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie.

Pre mobbing, ako konania, ktoré nie je v súlade s dobrými mravmi, možno ako všeobecný základ úpravy uviesť **ustanovenie § 13 ods. 3 ZP**, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. V prípade, ak dôjde k porušeniu zásad uvedených vyššie, zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť a zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky (**§ 13 ods. 5 ZP**). Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním vyššie uvedených zásad sa môže obrátiť aj na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom (**§ 13 ods. 6 ZP**).

Ochrana súdnou cestou je upravená v **čl. 9 Základných zásad ZP**. Podľa tohto ustanovenia zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. Následne **§ 14 ZP (Riešenie sporov)** ustanovuje, že spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy. Nakoľko slovenský právny systém nepozná osobitné súdne konania pre oblasť pracovnoprávných vzťahov, preto sa vychádza zo všeobecnej úpravy občianskeho práva procesného.

V rámci všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa by mohlo dôjsť k porušeniu povinností, napr. základných povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Podľa **§ 192 ods. 1 ZP** zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene (**§ 192 ods. 2 ZP**). Nakoľko mobbing/bossing môže mať negatívne zdravotné následky prichádza v prípade poškodenia zdravia, ktoré vzniklo v súvislosti so škodlivým pracovným prostredím do úvahy aj ustanovenie **§ 195 ZP**. Zamestnávateľ je povinný podľa **§ 217 ods. 1 ZP** nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Ak ide o

inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.

Antidiskriminačná legislatíva - v rámci pracovnoprávných predpisov diskrimináciu upravuje „Zákonník práce“ v troch hlavných oblastiach:

1. všeobecný zákaz diskriminácie zakotvený v **čl. 1 ZP v spojitosti s ustanovením § 13**,
2. osobitne zdôraznený zákaz diskriminácie na základe pohlavia v **čl. 6 ZP a ustanovenia § 119a**,
3. odlišné zaobchádzanie s osobitnými kategóriami znevýhodnených osôb podľa **čl. 6 ZP** a predovšetkým ustanovenia **siedmej časti Zákonníka práce - Sociálna politika zamestnávateľa**.

Osobitným právnym predpisom, na ktorý sa odvoláva aj článok 1 a § 13 Zákonníka práce je zákon **č. 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou - antidiskriminačný zákon**, ktorý komplexne upravuje zásady rovnakého zaobchádzania.

Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – ako už bolo spomenuté, mobbing je často spájaný s ochranou bezpečných pracovných podmienok. Mobbing ohrozuje pracovný výkon a sústredenosť šikanovanej osoby, avšak ohrozené môžu byť aj ďalšie osoby na pracovisku. V podmienkach SR je ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci primárne garantovaná v **čl. 36 Ústavy SR aj v nadväznosti na jej čl. 51** a podľa **čl. 8 základných zásad ZP** sú zamestnávateľia povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci. Základná úprava bezpečnosti práce je zakotvená v **šiestej časti Zákonníka práce - Ochrana práce (§ 146-150)**. V uvedenej súvislosti je významným aj ustanovenie **§ 133 ods. 1 ZP**, ktoré v rámci úpravy normovania práce zakotvuje, že zamestnávateľ pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam.

Pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je základným predpisom **zákon č. 124/2006 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci** (ďalej len „zákon o BOZP“). Slovenské pracovno-bezpečnostné predpisy neupravujú mobbing/bossing, preto je potrebné vychádzať zo všeobecných ustanovení základného predpisu zakotvujúceho povinnosti zamestnávateľa. Základy pre mobbing a právnu úpravu jeho prevencie, resp. eliminácie možno vyvodiť napr. z **§ 5 ods. 1 zákona o BOZP**. Zamestnávateľ by mal prijať také postupy a zabezpečiť vzdelávanie zamestnancov tak, aby nastavil systém riešenia a nástroje eliminácie šikanovania na pracovisku. V rámci všeobecných povinností zamestnávateľa sa ako významná javí povinnosť v zmysle **§ 6 ods.1 písm. e) zákona o BOZP** zabezpečovať, aby „...faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov“. Keďže mobbing a jeho následky majú vplyv aj na zdravie zamestnanca, dalo by sa aplikovať aj právo zamestnanca vyplývajúce z **§ 12 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP**.

Pre pracovnoprávnu oblasť je dôležitý aj **zákon č. 355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia**, ktorý okrem iného upravuje povinnosti zamestnávateľov v rámci ochrany zamestnancov pred negatívnymi faktormi práce (aj pred psychickou záťažou), hodnotenie zdravotných rizík a kategorizáciu prác, posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov a povinnosť preventívnych lekárskech prehliadok vo vzťahu k práci.



Právna úprava problematiky šikanovania na pracovisku je nedostatočná, priamo povedané explicitná úprava pre mobbing/bossing nie je žiadna. Z dôvodu závažnosti tohto problému je potrebné prijať príslušnú právnu úpravu. Ako nevyhnutné sa javí zakotvenie efektívnych preventívnych opatrení zo strany štátu a zamestnávateľov, postupov vysporiadania sa s už existujúcim šikanovaním, ako aj úpravu primeranej kompenzácie poškodenému zamestnancovi.

Z porovnání právnej úpravy v iných krajinách je potrebné uvažovať o návrhoch doplnenia slovenskej právnej úpravy, a to najmä v Zákonníku práce a v zákone o BOZP. Súčasne je možné uvažovať aj o zmenách súvisiacich s možnosťami riešenia šikanovania na pracovisku prostredníctvom mediácie a súdnych sporov v rámci špecializovaného pracovnoprávneho súdnictva a následkov tohto negatívneho javu prostredníctvom trestného konania (možno uvažovať o zakotvení novej skutkovej podstaty trestného činu). Keďže ide o oblasť, ktorá nebola doteraz upravená, možno uvažovať najskôr o zakotvení nových ustanovení upravujúcich obťažovanie na pracovisku do existujúcich a s danou problematikou súvisiacich právnych predpisov. O osobitnom zákone, ktorý by komplexne a podrobne upravoval problematiku obťažovania/šikanovania by bolo možné uvažovať následne, kedy by po skúsenostiach z aplikačnej praxe bolo možné takýto predpis pripraviť.

Súčinnosť zástupcov zamestnancov:

Problematike šikanovania na pracovisku venujú zvýšenú pozornosť aj sociálni partneri. V rámci povinnosti zamestnávateľa prijať interný predpis upravujúci postupy riešenia obťažovania na pracovisku sa ako vhodné javí zakotviť súčinnosť zástupcov zamestnancov pri jeho prijímaní a aplikovaní (podobne ako v prípade zavedenia mechanizmu monitorovania zamestnancov stanoveného v § 13 ods. 4 ZP). V tomto zmysle by tak bolo možné stanoviť, že „**zamestnávateľ je povinný prijať interný predpis upravujúci postupy riešenia obťažovania na pracovisku, a to na základe dohody/prerokovania so zástupcami zamestnancov**“. Okrem súčinnosti zástupcov zamestnancov pri prijímaní interného predpisu s prihliadnutím na skutočnosť, že šikanovaní zamestnanci sa s riešením svojich problémov najčastejšie obracajú najmä na odbory, by bolo možné uvažovať aj o ďalších formách aktivít odborových organizácií pri riešení šikanovania na pracovisku. Zástupca zamestnancov by mohol byť napríklad súčasťou tímu, ktorý u zamestnávateľa rieši konkrétne prípady šikanovania, prípadne by mal možnosť prejsť názor, ako riešiť konflikt medzi zamestnancami a pod.

9. STRATA ZAMESTNANIA

Skončenie pracovného pomeru definuje **Zákonník práce v §59 - §75** a zákon č. 400/2009 o štátnej službe v §47 - §52.

Pracovný pomer možno skončiť:

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

Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

Dohoda o skončení pracovného pomeru dáva možnosť zamestnávateľovi a zamestnancovi možnosť dohodnúť sa na skončení pracovného pomeru a pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Dohoda sa uzatvára písomne.

Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Výpovedné dôvody, pre ktoré možno pracovný pomer skončiť sú definované v zákone.

Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa, alebo jeho časti, zamestnanec sa stane nadbytočný alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej:

- dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.

Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

Výpovedná doba štátneho zamestnanca je dva mesiace.

Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

V zákonom špecifikovaných prípadoch nesmie zamestnávateľ dať výpoveď zamestnancovi v ochrannnej dobe, jedná sa o **zákaz výpovede**. Ide najmä o prípady keď je zamestnanec práce neschopný, keď je zamestnankyňa tehotná, na materskej dovolenke, keď je zamestnanec uvoľnený na výkon verejnej funkcie a ďalšie.

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Zamestnávateľ môže **okamžite skončiť pracovný pomer** výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec:

- bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- porušil závažne pracovnú disciplínu.

Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak:

- podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,
- zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,
- je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie,
- mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov, že sa zrušuje alebo jeho časť, premiestňuje alebo sa zamestnanec stane nadbytočný alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní:

- a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
- b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
- c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.

S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania Národnému úradu práce a zástupcom zamestnancov.

Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi **pracovný posudok** do 15 dní od jeho požiadania, avšak nie je povinný vydať ho skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Ide o všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce a zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.

Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi **potvrdenie o zamestnaní**, v ktorom sa uvádzajú doba trvania pracovného pomeru, druh vykonávaných prác, či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v či prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať, údaje o poskytnutej mzde za vykonanú prácu, o poskytnutej náhrade mzdy a náhrade za čas pracovnej pohotovosti, o zrazených preddavkoch na daň z príjmov a o ďalších skutočnostiach rozhodujúcich pre ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti a z funkčných požitkov a pre výpočet podpory v nezamestnanosti, údaj o dohode o zotrvaní v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu, po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia, alebo prípravy na povolanie vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí a údaj o poskytnutí odchodného.

9.1 Odstupné, odchodné

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ **skončí pracovný pomer výpoveďou** v zmysle Zákonníka práce, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov;

- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov;
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi patrí pri **skončení pracovného pomeru dohodou, *odstupné*** najmenej v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec **nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva**, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy 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 pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa.

Zamestnancovi patrí **pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, **odchodné** najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

V **kolektívnej zmluve** možno dohodnúť **priaznivejšie podmienky** poskytovania **odstupného** a **odchodného**. V zmysle zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme platí pre verejných zamestnancov obmedzenie, v zmysle ktorého v KZ možno dohodnúť zvýšenie **odstupného** a **odchodného** nad rozsah Zákonníka práce najviac o dva funkčné platy.

Pre **zamestnancov v štátnej službe** platí §53 a §54 zákona č. 400/2009 o štátnej službe. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru **výpoved'ou** z dôvodu uvedeného v zákone o štátnej službe alebo **dohodou** z toho istého dôvodu patrí odstupné v sume:

a) dvojnásobku funkčného platu,

b) pri štátnozamestnaneckom pomere dlhšom ako dva roky – trojnásobku funkčného platu.

Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, ktorý bol **odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca** a ktorého štátnozamestnanecký pomer sa skončil **výpoved'ou** z dôvodu uvedeného v zákone o štátnej službe alebo **dohodou** z toho istého dôvodu, patrí odstupné v sume:

a) dvojnásobku funkčného platu,

b) pri štátnozamestnaneckom pomere dlhšom ako dva roky – trojnásobku funkčného platu.

Štátnemu zamestnancovi **vo verejnej funkcii**, ktorý je v **dočasnej štátnej službe**, patrí pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru odvolaním z funkcie alebo uplynutím funkčného obdobia podľa osobitného predpisu odstupné v sume:

a) dvojnásobku jeho funkčného platu,

b) pri štátnozamestnaneckom pomere dlhšom ako dva roky – trojnásobku funkčného platu.

Pri **prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok** patrí štátnemu zamestnancovi odchodné v sume funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

Do 31.12.2012 platil právny stav daný Zákonníkom práce, v zmysle ktorého zamestnancovi patrilo odstupné najmenej v sume, ktorá bola násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z uvedených dôvodov, zamestnanec mal právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti bol zamestnávateľ povinný vyhovieť (zamedzenie kumulácie odstupného a plynutia výpovednej doby). Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodol, že zamestnanec zotrúva v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrila pomerná časť odstupného.

V prípade odchodného platilo, že zamestnávateľ bol povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť bol viac ako 70 %, predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok, ak zamestnanec požiadal o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Do 31.08.2011 platil právny stav daný Zákonníkom práce, v zmysle ktorého zamestnancovi patrilo odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku a ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (bola možná kumulácia odstupného a výpovednej doby).

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť bol viac ako 70 %, patrilo zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiadal o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.



V súkromnom sektore malo v roku 2014 len 8,4% firiem dojednané zvýšené odstupné nad rámec ZP, v priemernej výške 2,5 násobku priemerného zárobku. Zvýšené odchodné nad rámec ZP malo 8,8% firiem, v priemernej výške 2,3 násobku priemerného zárobku.

Vo verejnom sektore je zvýšenie odstupného a odchodného riešené prevažne v KZVS pre zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme a v štátnej službe. V roku 2014 bola v prípade odstupného vyjednaná iba možnosť dohodnúť priaznivejšie podmienky v podnikovej kolektívnej zmluve. V prípade odchodného patrí zamestnancovi nad rámec zákona odchodné v sume jedného funkčného platu a v podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť priaznivejšie podmienky.

9.2 Podpora v nezamestnanosti

Povinne **poistený v nezamestnanosti** je zamestnanec, ktorý je povinne nemocensky poistený. Dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti môže byť fyzická osoba, ktorá je súčasne dobrovoľne nemocensky poistená a dobrovoľne dôchodkovo poistená, samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá má na území SR trvalý pobyt, povolenie na prechodný pobyt alebo povolenie na trvalý pobyt a zároveň je povinne nemocensky poistená a povinne dôchodkovo poistená alebo má prerušené povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie samostatne zárobkovo činnnej osoby z dôvodu uvedeného v zákone.

Poistenec má nárok na **dávku v nezamestnanosti**, ak splnil zákonom stanovené podmienky, na podporné obdobie:

- **šesť mesiacov** (ak nárok na dávku v nezamestnanosti vznikol splnením podmienky poistenia v nezamestnanosti najmenej 730 dní v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie),
- **štyri mesiace** (ak nárok vznikol splnením podmienky poistenia v nezamestnanosti najmenej 730 dní v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie).

V roku 2009 platil právny stav, ktorý požadoval za posledné 4 roky pred zaradením do evidencie nezamestnaných poistenie v nezamestnanosti najmenej 3 roky.

Poistencovi, ktorý splnil podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti, nárok na dávku v nezamestnanosti vzniká odo dňa zaradenia do evidencie nezamestnaných a zaniká uplynutím podporného obdobia v nezamestnanosti.

Do **podporného obdobia** sa nezapočítava obdobie, počas ktorého poistenec nemá nárok na výplatu dávky v nezamestnanosti, t. j. za dni, počas ktorých má nárok na výplatu nemocenského, ošetrovného, materského alebo sa mu vypláca rodičovský príspevok.

Do **obdobia poistenia v nezamestnanosti** na nárok na dávku v nezamestnanosti sa nezapočítava obdobie poistenia v nezamestnanosti, ktoré bolo získané ku dňu vzniku predchádzajúceho nároku na dávku v nezamestnanosti. Obdobie dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti sa započítava na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti len vtedy, ak za toto obdobie poistenec zaplatil poistné na poistenie v nezamestnanosti najneskôr v posledný deň splatnosti poistného na poistenie v nezamestnanosti. Rok poistenia v nezamestnanosti je 365 dní poistenia v nezamestnanosti.

Poistencovi, ktorý **bol vyradený z evidencie** počas poberania dávky a v období kratšom ako dva roky a bol opätovne zaradený do evidencie nezamestnaných občanov, vznikne nárok na výplatu dávky v nezamestnanosti odo dňa opätovného zaradenia do tejto evidencie, a to v sume,

v akej mu bola vyplácaná predchádzajúca dávka v nezamestnanosti. Nárok na dávku zaniká uplynutím zostávajúcej časti podporného obdobia.

Poistenec, ktorý bol vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie počas poberania dávky v nezamestnanosti, a obdobie poberania dávky v nezamestnanosti trvalo najmenej tri mesiace, má nárok na jednorazové vyplatenie 50% dávky v nezamestnanosti za zostávajúcu časť podporného obdobia, ak o jej vyplatenie písomne požiada.

Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje za kalendárne dni vo výške 50% denného vymeriavacieho základu.

Denný vymeriavací základ je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na poistenie v nezamestnanosti dosiahnutých v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je obdobie dvoch rokov predchádzajúcich dňu, v ktorom vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti.

Denný vymeriavací základ na určenie výšky dávky v nezamestnanosti je najviac vo výške určenej ako podiel 2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu a čísla 365.

V roku 2010 platil právny stav 3- násobku všeobecného vymeriavacieho základu a čísla 365.

Všeobecný vymeriavací základ je 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR zistenej štatistickým úradom za príslušný kalendárny rok.

Maximálna výška mesačnej dávky v nezamestnanosti v mesiaci, ktorý má 31 kalendárnych dní obdobia od 1. júla 2014 do 30. júna 2015 je **839,90€** a v mesiaci, ktorý má 30 dní je **812,80€**.

Nárok na dávku v nezamestnanosti **zaniká** vždy:

- dňom vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie;
- dňom priznania starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%;
- uplynutím podporného obdobia v nezamestnanosti (6, resp. 4 mesiace);
- dňom smrti;
- jednorazovým vyplatením 50% dávky v nezamestnanosti za zostávajúcu časť podporného obdobia.

Dávka v nezamestnanosti¹⁹ je dávka vyplácaná po splnení zákonných podmienok zo základného **fondy poistenia v nezamestnanosti**, slúžiaca na zabezpečenie príjmu poistenca v dôsledku nezamestnanosti.

Nárok na dávku v nezamestnanosti má uchádzač o zamestnanie (povinne poistená osoba v nezamestnanosti – zamestnanec alebo dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti).

Od 1.1.2013 povinné poistenie v nezamestnanosti vzniká **aj na základe dohôd** o vykonaní práce a dohôd o pracovnej činnosti s pravidelným mesačným príjmom.

Priemerná výška dávky v nezamestnanosti dosahuje takmer výšku minimálnej mzdy a v roku 2014 bola v sume **332 €**. Keďže výška dávky sa odvíja od vymeriavacieho základu poberateľa, možno predpokladať, že rast bol spôsobený rastom hrubej mzdy poberateľa. Najvýraznejšie rástla v roku 2011.

¹⁹ <http://www.socpoist.sk/davka-v-nezamestnanosti>; cit-online [10.03.2015]

Tab. 22: Priemerná výška dávky v nezamestnanosti

€	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
dávka v nezamestnanosti	223	239	248	257	289	312	321	332
index (%)	-	107,17	103,77	103,63	112,45	107,96	102,88	103,43

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Vývoj počtu poberateľov dávky sa odvíja aj od nezamestnanosti. Najväčší nárast poberateľov dávok bol v roku 2009, kedy aj najvýraznejšie stúpala miera nezamestnanosti o 2,5 p. b.. Počet poberateľov od roku 2009 pozvoľne klesá. V roku 2014 poklesol počet poberateľov o 12,6% pričom počet nezamestnaných sa znížil o 7,07%.

Tab. 23: Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Spolu (osoby)	263 806	277 186	607 218	516 019	505 839	510 251	487 117	425 756
Priemer za mesiac (osoby)	21 984	23 099	50 602	43 002	42 153	42 521	40 593	35 480
Nezamestnaní (tis. osôb)	291,9	257,5	324,2	389	364,6	377,5	386	358,7

Zdroj: Sociálna poisťovňa, ŠÚ SR

V roku 2009 neúmerne vzrástli aj celkové výdavky na dávky v nezamestnanosti a explodovali cez 2½-násobne na viac ako 175 mil. € v roku 2012. Najvyššie výdavky na dávky boli v rokoch 2012 a 2013. Aj keď počet poberateľov z roka na rok pozvoľne klesal, priemerná výška dávky stúpala a tým aj celkové náklady.

V roku 2014 celkové výdavky na dávky v nezamestnanosti výrazne poklesli o 10,79%. Napriek tomu, že priemerná výška dávky rástla, pokles poberateľov dávky bol natoľko výrazný, že znížil celkové náklady.

Tab. 24: Kumulatívne výdavky na dávky v nezamestnanosti

€	dávka v nezamestnanosti
2007	59 653 721
2008	66 273 418
2009	172 578 558
2010	150 681 940
2011	163 513 250
2012	175 827 583
2013	174 406 909
2014	155 596 796

Zdroj: Sociálna poisťovňa



Dávka v nezamestnanosti je dôležitým podporným prvkom pre zamestnanca, aby preklenul obdobie, kedy sa ocitol bez zamestnania. Vidíme, že jej vyplácanie vytvára tlak na verejné financie, a že napriek postupnému znižovaniu miery nezamestnanosti sa objemy vyplatených dávok v ostatných rokoch zvyšovali. V roku 2014 bol pokles poberateľov natoľko výrazný, že znížil celkové náklady štátu na vyplácanie dávok.

10. HĽADANIE ZAMESTNANIA

Služby zamestnanosti je systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri hľadaní zamestnania, zmene zamestnania, obsadzovaní voľných pracovných miest a uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce (ďalej len „AOTP“) s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Občan má právo na prístup k zamestnaniu ako vyjadrenie práva občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce, vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (UoZ) na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.

Sprostredkovanie zamestnania za úhradu môže vykonávať právnická alebo fyzická osoba za podmienok ustanovených zákonom o službách zamestnanosti, ak má na túto činnosť oprávnenie.

ADZ - Agentúra dočasného zamestnávania je právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere (dočasný agentúrny zamestnanec) na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území SR na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu.

Z tabuľky ďalej vidíme, že štatistiky za **agentúrnych zamestnancov** sa sledovali až od roku 2010 a odvtedy ich počet každoročne narastá. V roku 2014 tvorili agentúrny zamestnanci necelé 3% zamestnancov. Medzi agentúrnymi zamestnancami je vyšší podiel mužov ako žien, čo kopíruje trend celkovej zamestnanosti.

Tab. 25: Podiel agentúrnych zamestnancov z celkového počtu zamestnancov

%	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agentúrny zamestnanci	-	-	-	1,46	2,07	2,08	2,55	2,77
z toho muži	-	-	-	0,79	1,24	1,34	1,54	1,68
z toho ženy	-	-	-	0,68	0,83	0,75	1,01	1,09

Zdroj: ISPP

Aktívne opatrenia na trhu práce sú (najmä):

- **Sprostredkovanie zamestnania** – činnosť zameraná na vyhľadávanie pracovného miesta a ponúkание vhodného zamestnania UoZ, záujemcovi o zamestnanie a občanovi a vyhľadávanie a ponúkание vhodných zamestnancov zamestnávateľovi. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „ÚP“) zabezpečuje občanom, UoZ, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom informačné a poradenské služby pri voľbe povolania, výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania, výbere zamestnanca a adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní.
- **Informačné a poradenské služby** – služby pri poskytovaní informácií a odborných rád o požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce podľa národnej sústavy povolaní, možnostiach zamestnania na území SR a v zahraničí, predpokladoch na výkon povolania, možnostiach a podmienkach účasti na programoch AOTP a na aktívnej činnosti, podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti a podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu.

ÚP môže zabezpečiť UoZ a záujemcovi o zamestnanie odborné poradenské služby, ktoré sú zamerané na ovplyvňovanie rozhodovania a správania, vytváranie súladu medzi osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, sociálnu a pracovnú adaptáciu, a to zisťovaním osobnostných predpokladov, schopností a zhodnotením kompetencií vypracovaním individuálneho akčného plánu na podporu pracovného uplatnenia znevýhodneného UoZ, diagnostikovaním a rozpoznávaním prekážok vstupu na trh práce a vytvorením osobnostného profilu UoZ na určenie aktivít, opatrení a služieb potrebných na jeho začlenenie na trh práce.

- ÚP zabezpečuje **vzdelávanie a prípravu pre trh práce** pre UoZ – teoretická príprava alebo praktická príprava, ktorú si vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce a ktorá mu umožňuje získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti na účel pracovného uplatnenia vo vhodnom zamestnaní. Pri určovaní obsahu a rozsahu vzdelávania a prípravy pre trh práce sa vychádza z doterajšej úrovne odborných vedomostí, zručností a schopností UoZ. Na základe uzatvorenej písomnej dohody môže ÚP poskytnúť zamestnávateľovi **príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce** jeho zamestnanca ak po ich skončení bude zamestnávateľ zamestnávať zamestnanca najmenej počas dvanástich mesiacov alebo ak sa vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca uskutočňujú ako súčasť opatrení, ktoré umožňujú predísť hromadnému prepúšťaniu alebo obmedziť hromadné prepúšťanie.
- ÚP môže poskytnúť **príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť** na čiastočnú úhradu nákladov súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti UoZ, ktorý bol vedený v evidencii najmenej tri mesiace, a ktorý bude samostatne zárobkovo činnou osobou, ak o príspevok písomne požiada. UoZ, ktorému bol poskytnutý príspevok, je povinný samostatnú zárobkovú činnosť prevádzkovať nepretržite najmenej tri roky. Výška príspevku je určená z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, a to vo výške:
 - a. Bratislavský kraj – najviac 2,5-násobok;
 - b. Ostatné kraje a okresy s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje – najviac 3-násobok;
 - c. Okresy s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje – najviac 4-násobok.
- ÚP môže poskytnúť **príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ** zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru znevýhodneného UoZ vedeného v evidencii najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času. Príspevok sa poskytuje na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca. Mesačná výška príspevku:
 - a. Bratislavský kraj – 25% z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 25% z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje (ďalej len „cena práce zamestnanca v hospodárstve SR“);
 - b. Ostatné kraje a okresy s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje – 30% z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 30% ceny práce zamestnanca v hospodárstve SR;

- c. Okresy s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje – 40% z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 40% ceny práce zamestnanca v hospodárstve SR.
- Znevýhodnení UoZ môžu byť integrovaní v **sociálnom podniku**, ktorým je právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými UoZ v počte, ktorý predstavuje najmenej 30% z celkového počtu jeho zamestnancov, poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými UoZ, nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce, najmenej 30% z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok a je zapísaná v registri sociálnych podnikov.
 - ÚP môže poskytnúť **príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti** zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru na určitú dobu znevýhodneného UoZ vedeného v evidencii najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času a ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada. Mesačná výška príspevku je 80% z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 60% z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. Príspevok sa poskytuje najviac počas deviatich kalendárnych mesiacov bez možnosti jeho opakovaného poskytovania na zamestnávanie toho istého zamestnanca počas obdobia dvoch rokov bezprostredne nasledujúcich po skončení pracovného pomeru.
 - ÚP môže poskytnúť **príspevok na podporu udržania pracovných miest** zamestnávateľovi, ktorý najmenej tri mesiace pred podaním žiadosti o poskytnutie príspevku udržal pracovné miesta aj v prípade pretrvávajúcich vážnych prevádzkových dôvodov vymedzených v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov, na základe ktorých po dohode s úradom na prechodné obdobie obmedzí svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom pridelať prácu v rozsahu najmenej 6% a najviac 20% ustanoveného týždenného pracovného času. Mesačná výška príspevku je 50% z náhrady mzdy poskytnutej zamestnancovi, najviac 50% z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.
 - Na základe uzatvorenej písomnej dohody o absolventskej praxi medzi absolventom školy vedeným v evidencii UoZ najmenej jeden mesiac a ÚP a na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi úradom a zamestnávateľom sa poskytuje príspevok na **absolventskú prax**, ktorou sa umožňuje získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy v príslušnej skupine učebných alebo študijných odborov.
 - ÚP môže poskytnúť **príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní** zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru UoZ mladším ako 25 rokov vedeným v evidencii najmenej tri mesiace, alebo UoZ mladším ako 29 rokov vedeným v evidencii najmenej šesť mesiacov, a ktorí pred prijatím na vytvorené pracovné miesto nemali pravidelne platené zamestnanie, ak pracovný pomer je dohodnutý v rozsahu najmenej polovice ustanoveného

týždenného pracovného času a ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada. Mesačná výška príspevku je:

- a. Bratislavský kraj – v sume preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom mesačne zo mzdy zamestnanca, najviac 30% priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje;
 - b. Ostatné kraje a okresy s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje - 70% z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 50% priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve;
 - c. Okresy s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje – 80% z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 60% priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR.
- **Príspevok na aktivačnú činnosť** formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj – podpora udržiavania pracovných návykov dlhodobo nezamestnaného občana, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi. Príspevok na aktivačnú činnosť môže byť poskytnutý formou dobrovoľníckej služby, ktorou je forma aktivácie UoZ vykonávaním dobrovoľníckej činnosti, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce. Počas vykonávania dobrovoľníckej činnosti UoZ poskytuje pomoc pri starostlivosti o nezamestnané osoby, občanov so zdravotným postihnutím, imigrantov, osoby po návrate z výkonu trestu odňatia slobody, drogovu a inak závislé osoby, nezaopatrené deti a ostatné osoby odkázané na starostlivosť iných osôb, rodinu alebo pri poskytovaní verejnoprospešných služieb a ďalších služieb v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva, vzdelávania, kultúry, športu, pri tvorbe, ochrane, udržiavaní alebo zlepšovaní životného prostredia, pri starostlivosti o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva, pri uskutočňovaní kultúrnych alebo zbierkových charitatívnych akcií pre osoby podľa tohto ustanovenia, pri ochrane spotrebiteľa a v oblasti styku s verejnosťou, pri prírodných katastrofách, ekologických katastrofách, humanitárnej pomoci a v civilnej ochrane.
 - ÚP poskytuje mesačne **príspevok na dochádzku za prácou na úhradu časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu do miesta výkonu zamestnania** uvedeného v pracovnej zmluve a späť zamestnancovi, ktorý bol UoZ vedeným v evidencii najmenej tri mesiace, ak o príspevok písomne požiada najneskôr do jedného mesiaca od nástupu do zamestnania. Príspevok sa môže opätovne poskytnúť po uplynutí dvoch rokov od ukončenia obdobia jeho poskytovania. Príspevok sa poskytuje zamestnancovi najviac počas šiestich mesiacov od jeho nástupu do zamestnania.
 - **Príspevok na presťahovanie za prácou** je náhrada časti preukázaných výdavkov súvisiacich s presťahovaním UoZ z miesta jeho trvalého pobytu v súvislosti so získaním zamestnania vo výške najviac 1.327,76 €, ak miesto jeho nového trvalého pobytu na území SR, do ktorého sa presťahoval v súvislosti so získaním zamestnania, je vzdialené od miesta pôvodného trvalého pobytu najmenej 50 km.
 - **Príspevok na dopravu do zamestnania** môže ÚP poskytnúť zamestnávateľovi na základe uzatvorenej písomnej dohody, ak zamestnávateľ zabezpečuje každodenne dopravu

zamestnancov do zamestnania a späť z dôvodu, že hromadnými dopravnými prostriedkami nie je doprava preukázateľne vykonávaná vôbec alebo v rozsahu zodpovedajúcom potrebám zamestnávateľa. Príspevok sa poskytuje vo výške najviac 50% nákladov vynaložených na dopravu zamestnancov do zamestnania a späť.

- **Investičná pomoc na podporu počiatočnej investície** formou príspevku na vytvorenie nového pracovného miesta, na ktorú bolo vydané rozhodnutie o poskytnutí investičnej pomoci podľa osobitného predpisu.
- **Národné projekty** – schvaľuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR SR“) a realizuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ÚPSVaR“) alebo ÚP. Ide o projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, ktoré schvaľuje MPSVR SR a realizuje ÚPSVaR, projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, ktoré schvaľuje ÚPSVaR a realizuje ÚP, projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, ktoré schvaľuje MPSVR SR alebo ÚPSVaR a realizuje ÚP alebo právnická osoba, alebo fyzická osoba, pilotné projekty na overenie nových aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré schvaľuje MPSVR SR a realizuje ÚPSVaR, pilotné projekty alebo pilotné programy na podporu rozvoja regionálnej alebo miestnej zamestnanosti, ktoré schvaľuje ÚPSVaR a realizuje ÚP.
- ÚP môže poskytnúť **príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska** (ChD alebo ChP) zamestnávateľovi, ktorý na zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku prijme do pracovného pomeru UoZ, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, vedeného v evidencii najmenej jeden mesiac, ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada.
- ÚP môže poskytnúť **príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní** zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac ako 25% občanov so zdravotným postihnutím z priemerného evidenčného počtu zamestnancov a ktorý nemá priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, ak o príspevok písomne požiada. Príspevok sa poskytuje na občana so zdravotným postihnutím, ak pracovný pomer je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času.
- ÚP môže poskytnúť **príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť** na čiastočnú úhradu nákladov súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím vedeným v evidencii najmenej tri mesiace, a ktorý bude samostatne zárobkovo činnou osobou prevádzkujúcou samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, ak o príspevok písomne požiada. Uchádzač o zamestnanie, ktorému bol poskytnutý príspevok, je povinný samostatnú zárobkovú činnosť prevádzkovať na chránenom pracovisku nepretržite najmenej dva roky. Príspevok sa neposkytuje na úhradu preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených samostatne zárobkovo činnou osobou, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, a na úhradu nájomného.
- ÚP poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, alebo samostatne zárobkovo činnú osobu, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, **príspevok na činnosť pracovného asistenta**, ak z druhu zdravotného postihnutia a z vykonávanej pracovnej činnosti zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činné osoby vyplýva potreba pracovného asistenta.

- Právnickej alebo fyzickej osobe sa poskytuje **príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov**, ak o tento príspevok písomne požiada najneskôr do konca prvého kalendárneho mesiaca štvrtroka nasledujúceho po štvrtroku, za ktorý príspevok žiada.

V rámci rozpočtu verejnej správy, v kapitole MPSVR SR dosiahli **výdavky na Politiku zamestnanosti** v roku 2014 **174,7 mil.€**.

Podľa štatistik ÚPSVR SR bolo spolu podporených 120 513 pracovných miest (resp. uchádzačov – podľa typu podporného opatrenia) a celkový objem výdavkov na jednotlivé opatrenia dosiahol takmer 104,5 mil.€.

V roku 2014 **nebol poskytnutý ani jeden príspevok na dopravu do zamestnania**, ktorý sa poskytuje zamestnávateľovi, ak zabezpečuje každodenne dopravu zamestnancov do zamestnania a späť.

Najviac podporených pracovných miest bolo prostredníctvom **príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov**, čo predstavovalo aj najväčší objem poskytnutých prostriedkov.

Ďalším opatrením s vysokým počtom podporených pracovných miest bol **príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec**.

Tab. 26: Počet podporených pracovných miest prostredníctvom AOTP a celkové náklady²⁰

	2014	
	Počet podporených pracovných miest	Celková výška poskytnutých príspevkov v €
§ 32 - Poskytnutie náhrady častí cestovných výdavkov UoZ , ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo VK u zamestnávateľa	5 103	67 394,93
§ 43_ods.8 - Náhrada cestovných výdavkov, výdavkov na ubytovanie a stravné	140	912,19
§ 43_ods.9 -príspevok na služby pre rodinu s deťmi	7	118,24
§ 46 - vzdelávanie a príprava pre trh práce UoZ	6 032	1 592 955,90
§ 46_ods.5 - Náhrada cestovných výdavkov, výdavkov na ubytovanie a stravné	5 794	538 150,58
§ 46_7 - príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce	609	165 375,92
§ 46_ods.10 -príspevok na služby pre rodinu s deťmi	268	6 323,75
§ 47 - vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca	9	5 665,49
§ 49 - príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť	2 760	10 314 496,55
§ 50 - Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ	2 767	11 566 327,87
§50j- Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti	3 939	15 300 029,80

²⁰

http://www.upsvar.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2013.html?page_id=481208; cit-online [30.03.2015]

	2014	
	Počet podporených pracovných miest	Celková výška poskytnutých príspevkov v €
§ 50k - Príspevok na podporu udržiavania pracovných miest	147	7 532,07
§ 51 - príspevok na vykonávanie absolventskej praxe	9 675	6 835 529,95
§ 52 - Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec	26 669	7 238 422,34
§ 52a - Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby	6 284	8 281 359,41
§ 53 - Príspevok na dochádzku za prácou	16 007	1 548 210,15
§ 53a - Príspevok na presťahovanie za prácou	80	66 193,34
§ 53b - Príspevok na dopravu do zamestnania	0	0,00
§ 54 - Projekty a programy	3 678	15 363 277,34
§ 56 - príspevok na zriadenie ChD a ChP a na ich zachovanie	278	1 140 255,74
§ 56a - Príspevok na udržiavanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní	37	38 786,15
§ 57 - Príspevok občanovi so ZP na SZČ	91	515 697,04
§ 59 - Príspevok na činnosť pracovného asistenta	585	3 675 025,25
§ 60 - Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov ChD alebo ChP a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov	29 554	20 201 548,87

Zdroj: ÚPSVR SR

11. HLAVNÉ ZMENY PRIJATÉ NA ROK 2015

Informatívne vyberáme niektoré hlavné legislatívne zmeny:

- **Minimálna mzda** sa pre rok 2015 zvýšila na 380 € (v čistom 339 €), čo má motivovať ľudí, aby sa im oplatilo pracovať a zároveň neboli vystavení riziku chudoby.
- **Odvodová odpočítateľná položka pre nízkoprijemných zamestnancov.** Ľudia, ktorí zarobia do 570 € mesačne majú nárok na odvodovú odpočítateľnú položku (OOP) na zdravotné odvody. Odpočítateľná položka je maximálne vo výške 380 € mesačne, respektíve 4.560 € ročne. S rastom príjmu o 1 € klesá suma odpočítateľnej položky o 2 €. Odvody klesajú aj zamestnávateľovi.
- **Odvodové úľavy pre brigádujúcich študentov,** ktorí pracujú na dohodu o brigádnickej práci. Zvyšuje sa hranica zárobku, do ktorej nemusia platiť odvody, a to na jednotnú sumu 200 €, vrátane zrušenia diferencovania tejto hranice na základe veku.
- **Súbeh pomoci v hmotnej núdzi a mzdy.** Ľudia, ktorí sú nezamestnaní viac ako rok majú byť lepšie motivovaní nájsť si zamestnanie. Nárok na pomoc v hmotnej núdzi majú tí, ktorí si našli prácu, ich zárobok nie je vyšší ako dvojnásobok sumy minimálnej mzdy a boli členom domácnosti, ktorej sa poskytovala pomoc v hmotnej núdzi. V 1. polroku dostanú osobitný príspevok vo výške 126,14 € mesačne a v 2. polroku dostanú príspevok vo výške 63,07 €.

- ***Zákon o sociálnej práci.*** Cieľom návrhu zákona je podporiť profesionalizáciu sociálnej práce v praxi utvorením štandardných podmienok pre existenciu profesie. Upravuje sa odborná spôsobilosť, ako aj výkon samostatnej praxe sociálnych pracovníkov.
- ***Štátny príspevok na pracovné miesta pre mladých.*** Cieľom je vytvoriť legislatívny rámec špecificky určený na podporu zamestnávania tých mladých ľudí, ktorí po ukončení školy, jej predčasnom opustení alebo po ukončení povinnej školskej dochádzky nikdy nezískali pravidelne platené zamestnanie. Podmienkou poskytnutia príspevku je, že mladý nezamestnaný človek do 25 rokov musí byť v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace a UoZ do 29 rokov musí byť evidovaný na ÚP najmenej šesť mesiacov. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi ÚP a zamestnávateľom najmenej počas šiestich a najviac počas 12 kalendárnych mesiacov. Zamestnávatelia však musia toto pracovné miesto udržať počas obdobia zodpovedajúceho polovici podporovaného obdobia. Výška finančnej podpory závisí aj od toho, aká je evidovaná miera nezamestnanosti v príslušnom okrese vo vzťahu k priemernej evidovanej nezamestnanosti na Slovensku. Najvyšší príspevok tak môžu získať firmy v okresoch, kde je nezamestnanosť vyššia ako celoslovenský priemer.

ZÁVER

*„Ľudia dnes hľadajú viac, než výplatnú pásku.
Chcú, aby sa s nimi zaobchádzalo ako s ľudskými bytosťami. Môže to znieť ako samozrejmosť,
ale mnohým zamestnávateľom to ešte nedošlo.“*

Mitchell Thall

Ako už bolo uvedené, kvalitné zamestnanecké prostredie je základným predpokladom „zdravého“ rastu ekonomiky. Pre Slovensko, ako krajinu nachádzajúcu sa v procese sústavného dobiehania úrovne najrozvinutejších ekonomík, má zlepšovanie pracovných podmienok nenahraditeľný význam a predstavuje zásadný faktor rastu životnej úrovne.

V situačnej správe o stave zamestnaneckého prostredia sme sa snažili poskytnúť ucelený obraz o životnom cykle zamestnanca. Správa pokrýva celú problematiku pracovného prostredia, vrátane väzieb medzi pracovnými podmienkami, makroekonomickým prostredím a stavom a vývojom na trhu práce za rok 2014 v komparácii rokov 2007 až 2014. Vzhľadom na celkovú komplexnosť prístupu sme zamestnanecké prostredie posudzovali v niekoľkých rovinách: mzdových, pracovnoprávných a sociálnych podmienkach.

Napriek tomu, že Správa pokrýva všetky základné roviny hodnotenia, v budúcnosti existuje priestor na zlepšovanie kvality hodnotenia. Z hľadiska zdrojových údajov bude potrebné naďalej skvalitňovať údajovú základňu, ktorá limituje možnosti hodnotenia. Analytické časti Správy budú aktualizované na ročnej báze a Správa bude doplnená aj o zhodnotenie vývoja jednotlivých sledovaných ukazovateľov.

Hlbšiu analýzu a presadenie právnych úprav si budú vyžadovať tiež oblasti:

- tvorba a použitie Sociálneho fondu,
- zmena nastavenia Fondu úrazového poistenia,
- zdravotné poistenie počas štrajku,
- daňovo-odvodové zaťaženie faktoru práce s cieľom zvyšovať čisté príjmy,
- problematika postavenia žien na trhu práce,
- nové právne parametre „dôstojnej práce“.