

Je podmienkou na čerpanie dovolenky povinnosť odpracovať aspoň 3 mesiace?

Právo určovať nástup na dovolenku má zamestnávateľ. Toto právo zamestnávateľa sa vzťahuje na celú výmeru dovolenky, na ktorú zamestnancovi vznikol nárok. Pri určovaní čerpania dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca, preto ak úlohy zamestnávateľa nebránia poskytnúť zamestnancovi dovolenku, zamestnávateľ by sa nemal brániť jej čerpaniu. Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky aj keď doposiaľ nesplnil podmienky, ale len vtedy ak je predpoklad, že ich počas trvania pracovného pomeru splní (napr. ak je pracovný pomer dohodnutý na dobu neurčitú). Súčasná právna úprava však neukladá, že nárok na čerpanie dovolenky je podmienený napr. odpracovaním 3 mesiacov.

Zvýšenie základnej náhrady pri pracovných cestách

Dňa 29.5.2019 vyšlo v Zbierke Zákonov Opatrenie MPSVR 143/2019 Z.z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách, ktoré po 10 rokoch zvyšuje sumu základnej náhrady pre zamestnanca, ktorý bol vyslaný na pracovnú cestu a použil osobné motorové vozidlo. Ruší sa tak Opatrenie MPSVR č. 632/2008 Z.z. V súvislosti so zvýšením cien položiek spojených s prevádzkou motorového vozidla sa sumy základnej náhrady zvyšujú :

- pre jednostopové vozidlá a trojkolky z 0,050 € na 0,053 €,
- pre osobné cestné motorové vozidlá z 0,183 € na 0,193 €.

Sumy základnej náhrady sú zaokrúhlené na tri desatinné miesta nahor a patria zamestnancovi od 1.6.2019.

Určenie odmeny zástupcu starostu

Peňažné plnenie za výkon funkcie zástupcu starostu je upravené v zákone o obecnom zriadení. Zástupca starostu zastupuje starostu v rozsahu určenom v písomnom poverení starostu alebo zastupuje starostu obce v plnom rozsahu (ak zanikne mandát starostu), ale vždy je v prvom rade poslancom obecného zastupiteľstva a vzťahuje sa na neho právna regulácia postavenia poslancov obecného zastupiteľstva a práv a povinností poslancov. Výnimkou z tohto pravidla je odmeňovanie zástupcov starostov, nakoľko dňa 1.2.2019 nadobudla účinnosť novela č. 70/2019 Z.z. zákona o obecnom zriadení, v zmysle ktorej patria všetky zásadné otázky určenia platu alebo odmeny zástupcu starostu do výhradnej kompetencie starostu obce. To znamená, že určovanie platu, resp. odmeny zástupcu starostu už do kompetencie obecného zastupiteľstva, ktoré schvaľuje zásady odmeňovania poslancov, nepatrí.

Mzdová akadémia Maxim vás pozýva na odborné školenie "jediné svojho druhu":

"Postavenie starostov obce a poslancov, a odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 Z.z."

Venovať sa budeme témam ako je určovanie platu, odmeny, nárok na dovolenku, ako použiť hodinovú sadzbu funkčného platu. Dozviete sa ako správne určiť rozsah platenia poistného u starostov a poslancov, členov komisií a hlavného kontrolóra a ako postupovať pri registrácii týchto fyzických osôb do zdravotnej a sociálnej poisťovne. Chýbať nebudú ani posledné legislatívne zmeny, na základe ktorých sa upravilo postavenie týchto "zamestnancov".

Termín: 12.09.2019 | Miesto konania: Bratislava, Apores administratívne centrum Ružinov

Člen volebnej komisie a pracovné voľno s náhradou mzdy (príklad z praxe)

Zamestnankyňa bola zvolená za člena komisie na nastávajúcích eurovoľbách a musí ísť na poldňové školenie. Zamestnankyňa volala na okresný úrad ako to má riešiť so zamestnávateľom a bolo jej povedané, že je to ako výkon verejnej funkcie, a preto by ju mal jej zamestnávateľ na školenie uvoľniť a mala by to mať zaplatené akoby bola v práci. Že si to vraj zamestnávateľ môže refundovať ... a potvrdenie o účasti na školení vedľa potom vystaviť. Ako to teda je?

Podľa § 136 ods. 1 ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas aj na výkon iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Za túto činnosť možno považovať aj účasť člena volebnej komisie na školení, na ktorom sa musí zamestnanec ako člen volebnej komisie zúčastniť. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak. Osobitný predpis (zákon č. 180/2014) upravuje, že člen a zapisovateľ volebnej komisie nesmie byť pre výkon svojej

funkcie obmedzený v právach a nárokoch vyplývajúcich z jeho pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu a má nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnávateľ môže následne refundovať v príslušnej obci. Keďže "do výkonu funkcie" nie sú členovia volebnej komisie menovaní len na jeden deň (deň konania volieb), ale skôr, tak činnosti spojené (súvisiace) s výkonom ich funkcie sa považujú za výkon funkcie, a preto im za účasť na školení súvisiacom s voľbami patrí náhrada mzdy, ktorú si zamestnávateľ môže následne refundovať.

Zmena podmienok pri výplate letného a vianočného platu v roku 2019

Dňa 1.5.2018 bol zavedený inštitút letného a vianočného platu. Oslobodenie od platenia odvodov na sociálne, či zdravotné poistenie bude postupne prebiehať vo viacerých fázach až do roku 2021. Od 1.3.2019 sa však jedna z podmienok pri výplate letného platu mení. Po novom pre oslobodenie letného platu od dane platí, že už zamestnávateľ nemusí poskytnúť letný plat vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ale najmenej vo výške 500 €. Čiže ide o paušálne stanovenú sumu. Viac sa o podmienkach pri výplate letného a vianočného platu dozviete na našej webovej stránke v sekcii MZDÁRKE OKIENKO.

Nárok na príplatky počas pracovnej cesty

Nároky zamestnanca v súvislosti s pracovnou cestou upravuje zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. V zmysle ustanovenia § 37 tohto zákona, čas, ktorý na pracovnej ceste spadá do pracovného času zamestnanca, strávený bez jeho zavinenia inak ako plnením pracovných úloh, sa na účely tohto zákona považuje za výkon práce. To znamená, že:

- čas strávený na pracovnej ceste v rámci pracovného času zamestnanca (a to aj čas strávený cestovaním), sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda a príslušné mzdové nároky vrátane mzdových zvýhodnení,
- čas strávený na pracovnej ceste mimo pracovného času zamestnanca, kedy zamestnanec nevykonáva prácu, sa síce považuje za čas trvania pracovnej cesty a zamestnancovi patria za tento čas príslušné cestovné náhrady, ale nepatrí mu mzda, nakoľko v tomto čase zamestnanec prácu nevykonáva. Tento čas je možné považovať za osobné voľno zamestnanca. Ak však zamestnanec vykonáva na služobnej ceste prácu nad rámec ustanoveného pracovného času, ide o prácu nadčas a za tento čas patrí zamestnancovi mzda za prácu nadčas a príslušné mzdové nároky vrátane mzdových zvýhodnení.

Aby bolo možné určiť nároky na mzdu zamestnanca, je potrebné odlišiť čas strávený na pracovnej ceste v rámci pracovného času zamestnanca a čas strávený na pracovnej ceste mimo rámca pracovného času zamestnanca. Následne je potom potrebné postupovať aj pri určovaní príplatkov za prácu v sobotu, v nedeľu, príp. vo sviatok. Ak bude zamestnanec na služobnej ceste vykonávať prácu v sobotu, v nedeľu, príp. vo sviatok, patrí mu okrem mzdy aj príplatok za prácu sobotu, za prácu v nedeľu, príp. za prácu vo sviatok.

Zrážka zo mzdy (otázka z praxe)

Zamestnávateľovi bola doručená Dohoda o zrážkach zo mzdy od spoločnosti poskytujúcej finančné revolvingové pôžičky uzatvorená so zamestnancom. Môže zamestnávateľ vykonávať zrážky zo mzdy na základe uvedenej Dohody bez súhlasu zamestnanca? V akej výške je možné zrážku vykonať?

Zrážky zo mzdy, ktoré je možno zrážať zamestnancovi zo mzdy sú zadefinované v hlavnom pracovnoprávnom predpise – v Zákonníku práce. Zrážky zo mzdy v súlade s § 131 ods. 3 Zákonníka práce vykonáva zamestnávateľ len na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy, ktorá je uzatvorená medzi zamestnancom a zamestnávateľom, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu (kedy ide o zrážky vykonávané na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej s inou právnickou osobou alebo s fyzickou osobou).

Zrážky zo mzdy podľa § 551 Občianskeho zákonníka majú medzi ďalšími zrážkami špecifické postavenie. Východiskom na realizáciu zrážok je písomná dohoda o zrážkach zo mzdy uzatvorená medzi dlžníkom a veriteľom podľa § 551 Občianskeho zákonníka, t.j. nie dohoda o zrážkach zo mzdy uzatvorená medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Osobitosť zabezpečenia pohľadávky na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej medzi dlžníkom a veriteľom podľa § 551 Občianskeho zákonníka spočíva aj v tom, že zamestnávateľ ako platiteľ mzdy (aj keď nie je zúčastnenou stranou v dohode o zrážkach zo mzdy) má povinnosť zrážať dohodnuté mesačné sumy v dohodnutej periodicite v prospech účtu veriteľa. Odvod zrážky zo mzdy nie je v takomto prípade viazaný existenciou osobitnej dohody o zrážke zo mzdy uzatvorenej v zmysle Zákonníka práce medzi zamestnancom a zamestnávateľom.