

BONUS

kolektív autorov

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Výber príspevkov k dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, vrátane novej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, s praktickými radami podloženými súdnou praxou a výberom vzorov.

A red square icon with a white document symbol and the text 'PDF' in white.

PDF

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Výber príspevkov k dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, vrátane novej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, s praktickými radami podloženými súdnou praxou a výberom vzorov.

Autori: kolektív autorov

Prameň: EPI Odborné články / epi - 2023

Oblasti práva:

Správne právo / Dane a poplatky / Daň z príjmov

Pracovné právo

OBSAH BONUSU

1. Pripravujeme dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
2. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
3. Daňový aspekt štúdia, letných brigád a ukončenia štúdia
4. Vzory

Pripravujeme dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru



OBSAH ČLÁNKU

1. Všeobecná charakteristika dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
2. Právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
3. Dohoda o vykonaní práce
4. Dohoda o brigádnickej práci študentov
5. Dohoda o pracovnej činnosti

V tomto článku podávame prehľad platnej právnej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa Zákonníka práce s dôrazom na odporúčania a usmernenia pre prípravu a uzatváranie týchto dohôd. Uvádzame jednotlivé typy dohôd z hľadiska ich účelu, nevyhnutných, ako aj odporúčaných obsahových náležitostí, práv, povinností a nárokov zmluvných strán a popisujeme najčastejšie chyby pri ich príprave podľa poznatkov z praxe. Výklad je obohatený o aktuálnu judikatúru súdov.

V kapitolách uvádzame jednotlivé typy dohôd z hľadiska ich účelu, nevyhnutných, ako aj odporúčaných obsahových náležitostí, práv, povinností a nárokov zmluvných strán a popisujeme najčastejšie chyby pri

ich príprave podľa poznatkov z praxe. Výklad je obohatený o aktuálnu judikatúru súdov.

1. Všeobecná charakteristika dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (ďalej aj ako „**dohody**“) predstavujú osobitný typ zmlúv, ktorými sa zakladá pracovnoprávny vzťah. Právne vzťahy založené dohodami je potrebné dôsledne odlišovať od iného pracovnoprávneho vzťahu – pracovného pomeru, ktorý sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou (pozri ust. [§ 42 a nasl. Zákonníka práce](#)). Uvedené platí napriek skutočnosti, že z hľadiska právnej charakteristiky pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa v mnohom približuje či prekrýva s právnou úpravou pracovného pomeru. Zásadný rozdiel medzi právnym vzťahom založeným dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a pracovným pomerom spočíva v tom, že v prípade dohôd ide o výnimočnú formu účasti na práci.

Rovnako ako v prípade pracovného pomeru, aj predmetom pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je založený dohodami, je výkon závislej práce zamestnanca pre zamestnávateľa. Zmluvnými stranami pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodami sú rovnako zamestnanec a zamestnávateľ (individuálny pracovnoprávny vzťah).

Právnu úpravu vzťahov vznikajúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru možno hodnotiť ako voľnejšiu v porovnaní s právnou úpravou pracovného pomeru. Možno ďalej konštatovať, že právna ochrana, resp. štandard ochrany práv zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe dohôd je s ohľadom na predmet a účel dohôd v porovnaní so zamestnancom v pracovnom pomere menší.

Poznámka

V súlade s [§ 1 ods. 2 Zákonníka práce](#) je závislá práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. To, či ide o závislú prácu, závisí nie od vôle zmluvných strán, ale od objektívneho (kumulatívneho) naplnenia vyššie uvedených znakov závislej práce. Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v [Zákonníku práce](#) aj v inom pracovnoprávnom vzťahu (na právnom základe dohôd). Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Pre posúdenie otázky, či zamestnanec vykonáva práce na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo či zamestnanec vykonáva prácu v pracovnom pomere, je pritom potrebné vychádzať primárne z obsahu dohody/zmluvy a nemožno vychádzať napr. len z označenia písomnej dohody uzatvorenej medzi zmluvnými stranami.

Výnimočnosť ako podstatný znak dohôd

Sloboda zamestnávateľa voľiť si formu zamestnávania zamestnancov je regulovaná kogentnými ustanoveniami [Zákonníka práce](#), od ktorých sa nemožno odchýliť a je potrebné ich rešpektovať. Na rozdiel od pracovného pomeru, [Zákonník práce](#) v [§ 223 ods. 1](#) výslovne stanovuje, že uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je možné len vo výnimočných prípadoch, ak je to nevyhnutné na plnenie úloh zamestnávateľa alebo na zabezpečenie jeho potrieb (spravidla nie každodenná, dlhodobá a bežná činnosť). Pre dohody je typické, že ich účelom je zabezpečiť zo strany zamestnanca pre zamestnávateľa výkon dočasných a výsledkom vymedzených pracovných úloh, prípadne príležitostných úloh menšieho rozsahu či úloh špecifických, prípadne tiež úloh ojedinelých, alebo z hľadiska ich výskytu menej frekventovaných. Podmienku výnimočnosti uzatvárania dohôd spravidla nebude spĺňať prax uzatvárania dohôd s cieľom pokrytia trvalej potreby opakujúcej sa a pravidelnej činnosti vykonávanej zamestnancom pre zamestnávateľa.

Podmienka výnimočnosti uzatvárania dohôd, ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov), podľa judikatúry súdov nie je

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

naplnená taktiež v prípade, ak objektívny charakter práce vyžaduje prekračovanie pracovného času prípustného pre tieto dohody. V takom prípade totiž z povahy veci nemôže ísť o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce.

Zákonník práce ani rozhodovacia prax súdov výslovne nevyklučuje, aby zamestnávateľ podporne zabezpečil prostredníctvom uzatvárania dohôd so zamestnancami aj výkon takých činností, ktoré tvoria vlastný predmet činnosti zamestnávateľa, avšak zamestnávateľ môže takto postupovať len výnimočne a iba za predpokladu, že splní všetky ďalšie Zákonníkom práce ustanovené kritériá. Uzatváranie dohôd má byť založené na príležitostnej/podpornej báze, prichádza do úvahy spravidla v prípadoch, ak ide o práce ojedinelé, resp. práce malého rozsahu. Rozhodovacia prax súdov jednoznačne nepripúšťa komplexnú realizáciu predmetu činnosti zamestnávateľa prostredníctvom zamestnávania zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru z dôvodu tvrdenej „neúčelnosti“ uzatvárania pracovných zmlúv s týmito zamestnancami (t. j. plošné a systematické nahrádzanie pracovných pomerov dohodami). Prípadná náročnosť či monotónnosť vykonávanej činnosti, nižšia atraktivita ponúkanej práce pre zamestnancov, či iné faktory nemôžu ospravedlňovať systematické nahrádzanie pracovných pomerov so zamestnancami dohodami. Je potrebné v takýchto prípadoch s ohľadom na okolnosti prípadu preferovať dostupné právne inštitúty v rámci pracovného pomeru – napr. dojednanie kratšieho pracovného času, či dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú a podobne.

Zákonník práce preferuje zamestnávanie osôb v pracovnom pomere, ktorý zamestnancovi garantuje vyššiu mieru ochrany, v porovnaní s výkonom pracovných činností na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Menšia miera ochrany práv zamestnanca zamestnávaného na základe dohody v porovnaní s pracovným pomerom predstavuje zvýšené riziko nerovnakého zaobchádzania, znevýhodňovania či obmedzovania zamestnancov pracujúcich na základe dohôd v porovnaní s porovnateľnými zamestnancami v pracovnom pomere. Títo zamestnanci neraz predstavujú pre zamestnávateľa tzv. lacnú pracovnú silu (napr. nemajú nárok na stravu, náhradu mzdy pri prekážkach v práci či inú pracovnoprávnu ochranu pri skončení pracovnoprávneho vzťahu).

Uvedená skutočnosť sa prejavuje okrem iného práve stanovením zákonnej podmienky výnimočnosti uzatvárania dohôd, ako aj obmedzením predmetu a rozsahu pracovnej činnosti, ktorú možno na ich základe vykonávať.

Zo súdnej praxe

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28. 9. 2016, spis. zn.: [3Sžo/26/2015](#): „Podmienka výnimočnosti uzatvárania dohôd o pracovnej činnosti v danom prípade nebola v zmysle [§ 223 ods. 1 Zákonníka práce](#) splnená (skutok vo výroku 1 prvostupňového rozhodnutia) i s ohľadom na objektívny charakter práce, ktorý vyžadoval prekračovanie stanoveného týždenného pracovného času, keďže zamestnanci v kontrolovanom období vykonávali pracovnú činnosť v rozsahu presahujúcom 10 hodín týždenne (skutok vo výroku 2), čím došlo k porušeniu ust. [§ 228a ods. 1 Zákonníka práce](#) (Pozn.: dohoda o pracovnej činnosti). Obidva skutky vo svojom spojení v nadväznosti na skutky pod bodmi 3, 4, 5 sa dopĺňajú v tom, že uvedený druh činnosti objektívne nebolo možné vykonávať prostredníctvom dohôd o pracovnej činnosti a nešlo teda o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce v zmysle [§ 223 ods. 1 Zákonníka práce](#).“

Rozsudok Krajského súdu Nitra zo dňa 24. 3. 2021, spis. zn.: 11S/93/2020: „Práve zakotvenie zásady, že zamestnávateľ má zabezpečovať prevažujúci predmet svojej činnosti najmä zamestnancami v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru má využívať len výnimočne a zákonným spôsobom, má zabrániť tomu, aby zamestnávateľia zneužívali na výkon závislej práce v prevažujúcej miere uvedené dohody, prípadne iné zmluvné typy občianskeho práva alebo obchodného práva.

Účelom tejto právnej úpravy je predovšetkým ochrana zamestnancov, ktorú im vo väčšej miere zabezpečuje výkon pracovnej činnosti v pracovnom pomere. Zásadný rozdiel medzi dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a pracovným pomerom spočíva v tom, že v prípade dohôd ide o výnimočnú formu účasti na práci.“

Upozornenie

Účelom dohôd nie je v žiadnom prípade nahrádzať pracovný pomer zamestnávateľa so zamestnancom.

Zo súdnej praxe

Rozsudok Krajského súdu Prešov zo dňa 25. 10. 2016, spis. zn.: 1S/6/2016: „Bez akýchkoľvek pochybností je zrejmé, že zásadný rozdiel medzi dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a pracovným pomerom je v tom, že v prípade dohôd ide o výnimočnú formu účasti na práci. Snaha zamestnávateľa o zníženie nákladov z dôvodu neplatenia poistného vedie až k ich zneužívaniu. Výnimočnosť týchto foriem pracovnoprávného vzťahu vyplýva priamo zo [Zákonníka práce](#). Ide napr. o obvyklé využívanie dohôd napr. v oblasti zabezpečenia mzdovej agendy, zaistenia bezpečnosti fyzických osôb, stráženie objektov alebo agendy, ktorú je zamestnávateľ povinný vykonávať podľa osobitných predpisov. Zamestnávateľ však môže zabezpečiť formou vyššie uvedených dohôd aj výkon činností, ktoré tvoria predmet jeho činnosti, ale s odkazom na ustanovenie odseku 1 môže takéto dohody uzatvárať s fyzickými osobami len výnimočne, teda využiť formu niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru môže zamestnávateľ využívať iba za predpokladu, že splní [Zákonníkom práce](#) ustanovené kritériá..... Z dohôd, ktoré predložil sám žalobca ako zamestnávateľ, jednoznačne vyplýva, že podmienka výnimočnosti v týchto prípadoch splnená nebola a že žalobca ako zamestnávateľ so zamestnancami pracovné zmluvy neuzatvára, pričom išlo výlučne o dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Z obsahu predloženého spisu je zrejmé, že správne orgány pri zisťovaní skutkového stavu a vykonanom dokazovaní nepostupovali v rozpore so zákonom, pretože dôkazy, ktoré správne orgány použili, a to Inšpektorát práce Prešov, predložil žalobca. Je bez akýchkoľvek pochybností, že ustanovenie [§ 223 Zákonníka práce](#) dáva možnosť žalobcovi ako zamestnávateľovi uzatvárať dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru, avšak táto možnosť je definovaná ako výnimočná, nie ako každodenná a bežná. Žalobca v správnom konaní bol zaťažený dôkazným bremenom a jeho povinnosťou bolo preukázať výnimočnosť svojho postupu, na základe ktorého v kontrolovanom období uzatvárať výlučne dohody o vykonaní práce a rovnako bol povinný preukázať, že takto dohodnutá závislá práca bola dôvodne vykonávaná a nemohla byť v uvedenom časovom období vykonávaná v riadnom pracovnom pomere. Je zrejmé, že zamestnávateľ k uzatvoreniu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, resp. každej jednej dohody môže pristúpiť iba vo výnimočnej situácii v prípade, ak takúto výnimočnú situáciu preukáže, a teda že neporušil ustanovenie [§ 223 ods. 1 Zákonníka práce](#).“

Zo súdnej praxe

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28. 3. 2018, spis. zn.: 5Asan 4/2016: „Z vyššie citovaných ustanovení vyplýva, že [Zákonník práce](#) preferuje zamestnávanie osôb v pracovnom pomere, ktorý zamestnancovi garantuje vyššiu mieru ochrany, v porovnaní s výkonom pracovných činností na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru umožňujú nerovnaké zaobchádzanie, znevýhodňovanie a obmedzovanie zamestnancov pracujúcich na základe dohôd v porovnaní s porovnateľnými zamestnancami v pracovnom pomere, keď títo zamestnanci predstavujú lacnú pracovnú silu (napr. nemajú nárok na stravu, náhradu mzdy pri prekážkach v práci či inú pracovnoprávnú ochranu pri skončení pracovnoprávného vzťahu). Uvedená skutočnosť sa prejavuje okrem iného práve stanovením zákonnej podmienky výnimočnosti takýchto dohôd, ako aj obmedzením predmetu a rozsahu pracovnej činnosti, ktorú možno na ich základe vykonávať. Dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov [Zákonník práce](#) definuje ako príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce.

Podľa názoru Najvyššieho súdu správne orgány postupovali v medziach zákona, keď zistené uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vyhodnotili ako porušenie [§ 223 ods. 1 Zákonníka práce](#), a to z dôvodu nedodržania zákonnej podmienky výnimočnosti uzatvárania takýchto dohôd. Uzavretie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je založené na príležitostnej báze, t. j. prichádza do úvahy spravidla v prípadoch, ak ide o práce ojedinelé, resp. práce malého rozsahu a preto nemožno akceptovať argumentáciu žalobcu o neúčelnosti uzatvárania pracovných zmlúv, pokiaľ týmito zamestnancami realizuje svoj hlavný predmet činnosti.

Najvyšší súd nespochybňuje záujem žalobcu na ochrane zdravia zamestnancov s ohľadom na náročnosť a monotónnosť vykonávanej činnosti, kedy nie každý operátor by mal záujem vykonávať takúto prácu 8 hodín denne 5 dní v týždni a predávať produkty po telefóne aj po skončení kampane a čakať ďalšie dva mesiace, kým mu skončí výpovedná lehota. Aj keď žalobca predpokladal, že v tomto prípade je uzatváranie dohôd výhodnejšie a špecifickosť tejto práce neumožňuje vykonávať ju v pracovnom pomere, nemožno opomíňať, že uzatváraním dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v tak vysokom počte dochádza k výraznému oslabeniu práv týchto zamestnancov. Najvyšší súd zastáva názor, že nemožno v žiadnom prípade hovoriť o výnimočnosti, najmä nie, ak žalobca uzatvoril celkovo s

236 zamestnancami dohody o vykonaní práce a dohody o brigádnickej práci študentov, žalobca mohol využiť flexibilitu zamestnávania, ktorú mu umožňuje [Zákonník práce](#), mohol napríklad dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú, pracovný pomer na kratší pracovný čas. Odvolací súd je toho názoru, že žalobca už pri uzatváraní zmlúv napr. od 6. júla 2012 do 6. decembra 2012 mohol rátať s tým, že nejde o príležitostnú činnosť. Práve naopak, sám žalobca tvrdí, že ide o potrebu telefonovať a ponúkať kampaň, čím možno bezpochyby rozumieť trvalú potrebu opakujúcej sa a pravidelnej činnosti vykonávanej zamestnancom. Na doplnenie, odvolací súd uvádza, že sloboda zamestnávateľa voľiť si formu zamestnávania pracovníkov je regulovaná kogentnými ustanoveniami [Zákonníka práce](#).

Pokiaľ ide o opakovanú námietku žalobcu týkajúcu sa nastavenia pracovnoprávnej legislatívy a vzťahu pracovného pomeru a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, objasnenia ich výhodnosti či nevýhodnosti, súd uvádza, že ide o pracovnoprávnú politiku štátu a všeobecné súdy v tejto oblasti nemajú kompetenciu ju v rámci súdneho prieskumu zákonnosti prehodnocovať.

Odvolací súd sa plne stotožňuje s názorom prvostupňového súdu, ktorý predpokladal, že žalobca si nespĺnil svoju povinnosť podľa [§ 226 ods. 2 Zákonníka práce](#) tým, že v dohodách o vykonaní práce uzatvorených so zamestnancami dojednal ako pracovnú úlohu operátor telemarketingovej kampane, ktorá je pracovnou činnosťou, pričom za pracovnú úlohu sa nepovažuje opakujúca sa činnosť, ale iba začatie, plnenie a ukončenie konkrétnej úlohy. Dojednané pracovné úlohy nie sú dojednané individuálne, ale druhovo, čo znamená, že neurčujú konkrétnu úlohu, ktorú má zamestnanec vykonať, ale zakladajú svojím charakterom opakujúcu sa činnosť."

Zo súdnej praxe

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 19. 10. 2017, spis. zn.: 5Sžo/222/2015: „Nemožno sa stotožniť ani s námietkou žalobcu, ktorou namietal nepreskúmateľnosť záverov krajského súdu, ktorý v rozpore s obsahom spisu konštatoval neunesenie dôkazného bremena žalobcom, keď nepreukázal výnimočnosť uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Súčasťou administratívneho spisu boli okrem iných evidencie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru za rok 2014, objednávky odberateľa žalobcu – INA Kysuce, s.r.o. a taktiež dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Podľa názoru odvolacieho súdu uvedené listiny síce preukazujú existenciu, predmet a rozsah obchodnej činnosti žalobcu so spoločnosťou INA Kysuce, s.r.o., avšak neumožňujú spoľahlivo vyvodiť záver o špecifickom charaktere zmluvných vzťahov práve s ohľadom na žalobcom tvrdenú neperiodicitu a nepredvídateľnosť objemu zákaziek, ktoré by aj vzhľadom na časovú náročnosť odôvodňovali výnimočnosť použitia inštitútu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Žalobca pritom nepredložil žiadne dôkazy týkajúce sa úpravy zmluvných vzťahov s tretími osobami, ktorými by svoje tvrdenia o špecifickosti dodávateľsko-odberateľských vzťahov potvrdil. Na tomto mieste je však potrebné opätovne zdôrazniť, že žalobca svoj predmet činnosti na pozícii kontrolór/kontrolórka pokrýval výlučne dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a preto jeho argumentácia o návalovosti či nepredvídateľnosti zákaziek nemôže obstáť.“

Podmienka výnimočnosti sa v osobitných prípadoch nevzťahuje iba na dohodu o pracovnej činnosti, ak jej predmetom je výkon sezónnej práce podľa [§ 228a ods. 1 písm. b\) Zákonníka práce](#) (pozri nižšie).

Pozn. redakcie:

[§ 223 ods. 1, § 42 a nasl. Zákonníka práce](#)

2. Právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Zákonník práce pripúšťa konkrétne typy uzatvárania dohôd. Východiskovú právnu úpravu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nachádzame v ustanoveniach [§ 223 a nasl. Zákonníka práce](#).

Obsah:

[Pracovný čas a jeho organizácia; doba odpočinku](#)

[Odmena a jej splatnosť](#)

[Odmena za prácu vo sviatok](#)[Mzdové zvýhodnenia](#)[Prekážky v práci](#)[Povinnosti pri skončení dohody](#)[Stravovanie zamestnancov](#)[Dovolenka](#)[Zodpovednosť za škodu](#)[Doručovanie písomností](#)[Dobré mravy](#)[Práva a povinnosti zmluvných strán](#)[Prostriedky právnej ochrany zamestnanca a zákonný dozor](#)[Spory z dohôd](#)[Aplikácia dodatočných ustanovení Zákonníka práce na vybrané typy dohôd](#)[Špecifické obmedzenia pri uzatváraní dohôd](#)[Minimálna predvídateľnosť práce](#)

Východiskovú právnu úpravu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nachádzame v ustanoveniach [§ 223 a nasl. Zákonníka práce](#).

V týchto ustanoveniach [Zákonník práce](#) jednak upravuje všeobecnú – spoločnú právnu úpravu, ktorá sa vzťahuje na všetky typy dohôd. Následne [Zákonník práce](#) obsahuje ustanovenia, ktoré samostatne (špecificky) upravujú konkrétne typy dohôd, a to nasledovne:

- dohoda o vykonaní práce ([§ 226 Zákonníka práce](#)),
- dohoda o brigádnickej práci študentov ([§ 227 a § 228 Zákonníka práce](#)),
- dohoda o pracovnej činnosti ([§ 228a Zákonníka práce](#)).

[Zákonník práce](#) pripúšťa výlučne uzatváranie vyššie uvedených troch typov dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru pri rešpektovaní všeobecnej, ako aj osobitnej právnej úpravy [Zákonníka práce](#). Iné dohody o výkone závislej práce v pracovnoprávnom vzťahu mimo pracovného pomeru nie je možné podľa [Zákonníka práce](#) uzatvárať.

Zo súdnej praxe

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28. 9. 2016, spis. zn.: [3Sžo/26/2015](#): „...Na doplnenie uvádza, že sloboda zamestnávateľa voľiť si formu zamestnávania pracovníkov je regulovaná kogentnými ustanoveniami [Zákonníka práce](#). Pokiaľ ide o nastavenie pracovnoprávnej legislatívy vo vzájomných pomeroch vzťahu pracovného pomeru a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ide o pracovnoprávnu politiku štátu a všeobecné súdy v tejto oblasti nemajú kompetenciu ju v rámci súdneho prieskumu zákonnosti prehodnocovať.“

[Zákonník práce](#) v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zakotvuje jednak špecifickú právnu úpravu v ustanoveniach [§ 223 a nasl. Zákonníka práce](#), ktorá sa vzťahuje výlučne na pracovnoprávny vzťah založený niektorým z vyššie uvedených typov dohôd. Zároveň však významnú časť právnej úpravy dohôd tvorí právna úprava [prvej časti Zákonníka práce](#) (všeobecná časť [Zákonníka práce](#)) a parciálne tiež ďalšie časti právnej úpravy [Zákonníka práce](#), ktorá sa štandardne aplikuje na pracovný pomer založený pracovnou zmluvou. Na dohody sa zároveň budú aplikovať taktiež základné zásady [Zákonníka práce](#). V súlade s judikatúrou súdov, na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno ani analogicky použiť ustanovenia [Zákonníka práce](#) upravujúce práva a povinnosti z pracovného pomeru, okrem tých, na ktoré právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru výslovne odkazuje.

V súlade s [§ 223 ods. 1 Zákonníka práce](#), zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

brigádnickej práci študentov), 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). Podmienka výnimočnosti podľa prvej vety sa však nevzťahuje na dohodu o pracovnej činnosti, ak jej predmetom je výkon sezónnej práce podľa [§ 228a ods. 1 písm. b\) Zákonníka práce](#) (pozri nižšie).

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru môže teda zamestnávateľ využívať iba za predpokladu splnenia kritérií ustanovených [Zákonníkom práce](#). Týmto kritériami (popri pravidle výnimočnosti uzatvárania dohôd) sú: vymedzenie práce jej výsledkom; v tomto prípade možno uzavrieť dohodu o vykonaní práce (napr. dohoda o zhotovení oplatenia firmy), prípadne vymedzenie práce príležitostnou činnosťou; v tomto prípade možno využiť dohodu o pracovnej činnosti alebo dohodu o brigádnickej práci študentov (napr. dohoda o upratovaní priestorov obchodnej spoločnosti). Hlavný rozdiel medzi týmito dohodami spočíva v tom, že dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzavierať výlučne s fyzickou osobou s postavením žiaka/študenta vrátane príslušného vekového obmedzenia (menej ako 26 rokov veku v čase uzatvorenia dohody a výkon práce na základe dohody najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku), zatiaľ čo pri dohode o pracovnej činnosti je prípustné jej uzatvorenie s akoukoľvek fyzickou osobou spôsobilou uzavierať pracovnoprávne vzťahy; ďalší rozdiel je tiež v rozsahu a úprave pracovného času pri každej z dohôd.

Upozornenie

Pri uzatváraní dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je potrebné dôsledne skúmať, čo je účelom jej uzatvorenia a aké znaky vykazuje pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať. Jednotlivé typy dohôd, ako ich uvádza [Zákonník práce](#), nemožno pritom medzi sebou svojvoľne zamieňať. Výber správneho typu dohody nezávisí od vôle či preferencie zmluvných strán, ale od posúdenia právneho vzťahu, ktorý sa má dohodou založiť. V prípade, ak má ísť o prácu vymedzenú výsledkom, bude na mieste uzatvorenie dohody o vykonaní práce.

Ak je predmet pracovnej činnosti charakterizovaný (vymedzený) druhom práce a ide o príležitostnú činnosť, na mieste bude uzatvorenie dohody o pracovnej činnosti, prípadne dohody o brigádnickej práci študentov. [Zákonník práce](#) pomerne podrobne stanovuje špecifické pravidlá pre uzatváranie jednotlivých typov dohôd, ktoré je potrebné zohľadniť a rešpektovať. Bude teda potrebné posúdiť, o aký typ práce pôjde z hľadiska parametrov vykonávanej práce a tiež posúdiť zákonné požiadavky kladené na uzatvorenie príslušnej dohody. Toto právne posúdenie je potrebné vykonať pre každý jednotlivý prípad (dohodu) samostatne, podľa okolností konkrétneho prípadu. Ako sme už uviedli, uzatvorenie niektorej z dohôd s cieľom založenia pracovnoprávneho vzťahu je vo všeobecnosti prípustné výlučne vo výnimočných prípadoch a dohodou sa nemá nahrádzať pracovný pomer.

V súlade s [§ 223 ods. 2 Zákonníka práce](#), na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia [prvej časti Zákonníka práce](#), [§ 44 ods. 2](#), [§ 44a ods. 1](#), [§ 54b ods. 1](#), [§ 85 ods. 1 a 2](#), [§ 90 ods. 10](#), [§ 91 až § 95](#), [§ 98](#), [§ 119 ods. 1](#), [§ 122a ods. 1 až 3](#), [§ 122b ods. 1 až 3](#), [§ 123 ods. 1 a 2](#), [§ 124](#) šiestej časti a [§ 173 až § 175 Zákonníka práce](#).

Aplikácia [prvej časti Zákonníka práce](#) na dohody znamená, že na dohody sa budú vzťahovať okrem iného aj tie všeobecné ustanovenia [Zákonníka práce](#), ktoré upravujú pôsobnosť [Zákonníka práce](#), definíciu, koho možno považovať za zamestnanca a zamestnávateľa, otázky pracovnoprávnej subjektivity, konanie v mene zamestnávateľa, ochrana zamestnanca podľa ustanovení [§ 13 Zákonníka práce](#), úprava právnych úkonov a ich neplatnosti, zmlúv, zabezpečenia práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, smrť a zánik práva, otázky doručovania dôležitých písomností, legálne definície pojmov ako osamelý zamestnanec, mladistvý zamestnanec, tehotná zamestnankyňa, porovnateľný zamestnanec atď.

Na dohody sa aplikuje ustanovenie [§ 42 ods. 2 Zákonníka práce](#), čo znamená, že neplatné sú ustanovenia dohody:

- a. ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania,
- b. ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Na dohody sa uplatní [§ 44a ods. 1 Zákonníka práce](#), ktorý stanovuje povinné špecifické obsahové náležitosti dohody v prípade, ak podľa dohody sa práca má vykonávať mimo územia Slovenskej republiky – v takom prípade sú povinnou obsahovou náležitosťou dohody taktiež miesto a doba výkonu práce v cudzine. Na dohody sa uplatní taktiež ustanovenie [§ 54b ods. 1 Zákonníka práce](#), ktorý požaduje v prípade cezhraničného vyslania zamestnanca na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie uzatvorenie samostatnej dohody o vyslaní s obsahovými náležitosťami: deň začatia a skončenia vyslania, druh práce počas vyslania a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce počas vyslania, mzdové podmienky počas vyslania.

Pracovný čas a jeho organizácia; doba odpočinku

Pokiaľ ide o úpravu pracovného času, na dohody sa uplatnia ustanovenia [§ 85 ods. 1 a 2 Zákonníka práce](#) – ide o definície pojmov pracovný čas a doba odpočinku (rovnako ako v prípade pracovného pomeru).

Pokiaľ však ide o dĺžku, resp. rozsah pracovného času, ustanovenia [Zákonníka práce](#) upravujúce jednotlivé typy dohôd upravujú pre každý typ dohody samostatné špecifické požiadavky a neuplatnia sa teda ustanovenia [Zákonníka práce](#) o maximálne prípustnom týždennom pracovnom čase (resp. ustanovenia o ustanovenom či určenom pracovnom čase tak, ako tomu je v prípade pracovného pomeru).

Maximálne prípustný rozsah práce rozoberáme pri každom type dohody samostatne nižšie.

Rovnako, pokiaľ ide o maximálnu dĺžku denného pracovného času, ten je špecificky pre všetky dohody vymedzený v ustanovení [§ 223 ods. 2 Zákonníka práce](#) – pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín.

Opäť je uvedená úprava odchylná od tej, ktorá sa uplatní pre zamestnancov v pracovnom pomere.

Na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd sa neuplatnia ustanovenia [Zákonníka práce](#) o rovnomernom a nerovnomernom rozvrhu pracovného času, ustanovenia o pružnom pracovnom čase a ani väčšina ustanovení o začiatku a konci pracovného času.

Uplatní sa však [§ 90 ods. 10 Zákonníka práce](#), podľa ktorého zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (rovnako ako v prípade zamestnancov v pracovnom pomere).

Na dohody sa ďalej uplatnia aj ustanovenia [§ 91 až § 95 Zákonníka práce](#), teda právna úprava prestávok v práci, nepretržitého denného odpočinku, nepretržitého odpočinku v týždni, a ustanovenia o dni pracovného pokoja.

Na zamestnancov pracujúcich na základe dohôd sa uplatnia taktiež ustanovenia [§ 98 Zákonníka práce](#) o nočnej práci.

Naopak, na rozdiel od zamestnancov v pracovnom pomere, [Zákonník práce](#) v [§ 223 ods. 2](#) výslovne stanovuje, že zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a ani prácu nadčas.

Odmena a jej splatnosť

[Zákonník práce](#) v [§ 223 ods. 2](#) vzťahuje na dohody úpravu podľa [§ 119 ods. 1 Zákonníka práce](#), podľa ktorého mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu (zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde).

Zákon maximálnu výšku dojednanej odmeny za prácu vykonanú podľa dohody nelimituje. Platí však zásada podľa [§ 224 ods. 2 písm. c\) Zákonníka práce](#), podľa ktorého nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce pre zamestnanca z pracovného pomeru.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Na splatnosť odmeny, výplatu odmeny a zrážky z odmeny sa primerane uplatnia ustanovenia [§ 129 až § 132 Zákonníka práce](#) – rovnako ako v prípade zamestnancov v pracovnom pomere.

Odmena za prácu vo sviatok

[Zákonník práce](#) v ustanovení [§ 223 ods. 2](#) upravuje aj špecifický nárok zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd v prípade výkonu práce vo sviatok.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o 3,58 eura. S účinnosťou od 1. 6. 2023 v zmysle novely [Zákonníka práce](#) platí, že zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

Na dohody sa v súlade s [§ 223 ods. 2 Zákonníka práce](#) vzťahujú ustanovenia [§ 122a ods. 1 až 3 Zákonníka práce](#). Zamestnancovi vykonávajúcemu prácu na základe dohody preto patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie vo výške a za podmienok tam uvedených.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

Na dohody sa v súlade s [§ 223 ods. 2 Zákonníka práce](#) vzťahujú ustanovenia [§ 122b ods. 1 až 3 Zákonníka práce](#). Zamestnancovi vykonávajúcemu prácu na základe dohody preto patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie vo výške a za podmienok tam uvedených.

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Na dohody sa v súlade s [§ 223 ods. 2 Zákonníka práce](#) vzťahujú ustanovenia [§ 123 ods. 1 a 2 Zákonníka práce](#). Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške a za podmienok tam uvedených.

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Na dohody sa v súlade s [§ 223 ods. 2 Zákonníka práce](#) vzťahujú aj ustanovenia [§ 124 Zákonníka práce](#). Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností a za podmienok tam vymedzených.

Prekážky v práci

Právna úprava prekážok v práci sa uplatní na dohody iba v obmedzenom rozsahu, a to nasledovne: ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v [§ 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a\) až g\) Zákonníka práce](#), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí (na rozdiel od vybraných prípadov prekážok v práci, ktoré v prípade zamestnanca v pracovnom pomere sú kompenzované náhradou mzdy). Judikatúra však pripúšťa, aby si účastníci zmluvného vzťahu výslovne dohodli, že v prípade vzniku prekážky v práci (najmä na strane zamestnávateľa) zamestnancovi patrila počas tohto obdobia taktiež náhrada mzdy. Bez ďalšieho však uvedený nárok nevzniká.

Poznámka

V súlade s [§ 141 ods. 1 Zákonníka práce](#) zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku veku dieťaťa alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

V súlade s [§ 141 ods. 2 písm. a\) až g\) Zákonníka práce](#), zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a. vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení:
 1. pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. ďalšie pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 3. pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b. narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c. sprevádzanie:
 1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,
- d. úmrtie rodinného príslušníka:
 1. pracovné voľno na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 2. pracovné voľno na 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,
 3. pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 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,
- e. svadba; pracovné voľno sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
- f. znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- g. nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom.

Zo súdnej praxe

„Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. 4. 2008, spis. zn.: 1 Obdo V 76/2007: Z judikatúry je táto problematika riešená rozhodnutiami R 19/1978; R 27/1980. Podľa uvedených rozhodnutí, na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno ani analogicky použiť ustanovenia [Zákonníka práce](#) upravujúce práva a povinnosti z pracovného pomeru, okrem tých, na ktoré právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru výslovne odkazuje. Nemožno použiť ani ustanovenie o náhradách mzdy pri prekážkach na strane zamestnávateľa. Ak teda zamestnávateľ neprideloval prácu zamestnancovi, s ktorým uzavrel dohodu o pracovnej činnosti, nie je povinný poskytnúť mu ani odmenu, ani jej náhradu.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Žalobkyňa v písomnom vyjadrení k podanému dovolaniu navrhla dovolanie zamietnuť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky, ako súd dovolací (§ 10a ods. 2 OSP), po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania, a to proti rozhodnutiu, proti ktorému tento mimoriadny opravný prostriedok je prípustný, dovolanie prejednal bez nariadenia dovolacieho pojednávania, preskúmal rozsudok odvolacieho súdu v jeho napadnutej časti, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že dovolanie nie je dôvodné.

Na základe ustáleného skutkového stavu, ako je uvedené v predchádzajúcej časti, v zmysle obsahu podaného dovolania je potrebné zodpovedať otázku, či zamestnancovi vykonávajúcemu prácu na základe dohody o pracovnej činnosti (§ 228a Zákonníka práce) v prípade vzniku prekážky v práci na strane zamestnávateľa patrí náhrada mzdy podľa ust. § 142 Zákonníka práce.

V danom prípade v dohode o pracovnej činnosti z 30. 4. 2002, v znení jej dodatkov, náhrada mzdy pre prípad vzniku prekážky v práci dohodnutá nebola. V zmysle ust. § 223 ods. 1 Zákonníka práce na pracovnoprávny vzťah, založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa vzťahujú len ustanovenia prvej časti Zákonníka práce. Keďže prekážky v práci upravuje piata časť Zákonníka práce, je zrejmé, že na základe uvedených legislatívnych odkazov by v danom prípade ustanovenie § 142 Zákonníka práce nebolo možné aplikovať. Aj keď odvolací súd bližšie nezdôvodnil, na akom právnom základe ust. § 142 Zákonníka práce aplikoval v danom prípade, dovolací súd jeho postup považuje za vecne správny. Je nepochybné, že v dohode o pracovnej činnosti si účastníci môžu dohodnúť, že v prípade vzniku prekážky v práci na strane zamestnávateľa zamestnancovi patrí počas tohto obdobia náhrada mzdy. Aj keď v danom prípade účastníci takto nepostupovali, dovolací súd dospel k záveru, že vzhľadom na všetky okolnosti prípadu by nebolo v súlade s dobrými mravmi, keby žalobkyni náhrada mzdy nebola priznaná. V zmysle čl. 2 Zákonníka práce výkon práv a povinností, vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, musí byť v súlade s dobrými mravmi. Tejto základnej zásade, ako aj ďalším základným zásadám, uvedeným v čl. 1 až 10, sú podriadené všetky pracovnoprávne vzťahy vznikajúce na základe ďalšej časti Zákonníka práce. Žalobkyňa dohodnutú prácu nemohla vykonávať pre prekážky, ktoré vznikli na strane zamestnávateľa. Takto žalobkyňa bez svojho zavinenia zostala bez finančných prostriedkov, ktoré jej boli poskytované na základe uvedenej dohody. Pritom išlo o značne vysokú čiastku, a to 25 000 Sk; tieto prostriedky jej chýbali pri zabezpečovaní každodenných životných potrieb. Keďže išlo o dôležitý zdroj slúžiaci na zabezpečenie jej výživy, nemožno pripustiť, aby jej v tomto stave nebola poskytnutá náhrada mzdy.“

Povinnosti pri skončení dohody

Pri skončení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z odmeny zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať.

Stravovanie zamestnancov

Zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemajú zákonný nárok na zabezpečenie stravovania zo strany zamestnávateľa podľa ustanovení Zákonníka práce.

Stravovanie zamestnancov a z toho plynúce nároky zamestnanca sú upravené v siedmej časti Zákonníka práce (sociálna politika zamestnávateľa), ktorý sa však na dohody nevzťahuje.

Uvedené však nemožno vykladať tak, že zamestnávateľ nie je oprávnený zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe dohôd zabezpečiť stravovanie (podľa ustanovení § 152 Zákonníka práce) rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

V súlade s § 152 ods. 9 písm. c) Zákonníka práce zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (resp. aj samostatne bez ich súčinnosti, ak u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce.

Dovolenka

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemajú zákonný nárok na dovolenku podľa ustanovení [§ 100 a nasl. Zákonníka práce](#).

Zodpovednosť za škodu

Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu, za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere. Náhrada škody spôsobená z neobstaranosti však nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa [§ 182 až § 185 Zákonníka práce](#) (zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať; na základe dohody o hmotnej zodpovednosti a tiež zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov).

Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

Doručovanie písomností

Ako už bolo zmienené, právna úprava doručovania písomností podľa [§ 38 Zákonníka práce](#) je zakotvená v [prvej časti Zákonníka práce](#). V súlade s [§ 223 a nasl. Zákonníka práce](#) sa ustanovenia [prvej časti Zákonníka práce](#), kam spadá aj právna úprava podľa [§ 38 Zákonníka práce](#), aplikuje v plnom rozsahu aj na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Správne doručovanie písomností v pracovnoprávných vzťahoch je podmienkou zákonného uplatnenia práv a plnenia povinností subjektov pracovnoprávných vzťahov a zabezpečuje v pracovnoprávných vzťahoch potrebnú právnu istotu a ochranu práv dotknutých strán. Úprava podľa [§ 38 Zákonníka práce](#) sa uplatní nielen na doručovanie písomností v rámci pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou, ale aj na doručovanie písomností v rámci pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa [§ 223 a nasl. Zákonníka práce](#).

Z hľadiska vecného rozsahu sú v [§ 38 Zákonníka práce](#) upravené osobitné pravidlá pre doručovanie písomností zamestnanca a zamestnávateľa, ktoré sa týkajú taktiež vzniku, zmien a zániku práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

[§ 38 Zákonníka práce](#) teda upravuje doručovanie vybraných dôležitých písomností zamestnávateľa a zamestnanca vo vyššie uvedenom rozsahu. Uvedené ustanovenia sa pritom nevzťahujú na doručovanie písomností inými subjektmi ako zamestnancom a zamestnávateľom, napr. zástupcami zamestnancov.

Doručovanie iných druhov písomností ako písomností druhovo vymedzených v [§ 38 Zákonníka práce](#) [Zákonník práce](#) pritom výslovne neupravuje a ostatné písomnosti v pracovnoprávnom vzťahu založenom dohodami preto môžu byť doručované aj iným spôsobom. Nevyhnutnosťou bude správna právna kvalifikácia typu doručovanej písomnosti s cieľom posúdenia, či je alebo nie je potrebné dodržať postup doručovania písomností podľa [§ 38 Zákonníka práce](#).

Pripomíname, že aj v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, uzatvorených podľa [§ 223 a nasl. Zákonníka práce](#) sú zamestnanci povinní písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávneho vzťahu a súvisia s jeho osobou, vrátane adresy pre doručovanie písomností.

Zo súdnej praxe

Uznesenie Krajského súdu Banská Bystrica zo dňa 23. 6. 2020, spisová značka 14CoPr/2/2020: „Odvolací súd predovšetkým poukazuje na ust. [§ 223 ods. 2 Zákonníka práce](#), z ktorého jednoznačne vyplýva, že medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom vznikol pracovnoprávny vzťah založený dohodou o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pričom z uvedeného ustanovenia nepochybne vyplýva, že na tento pracovnoprávny vzťah sa vzťahujú ustanovenia [prvej časti Zákonníka práce](#), t. j. [§ 1 až § 40 Zákonníka práce](#), teda na tento pracovnoprávny vzťah je potrebné aplikovať aj ust. [§ 38 Zákonníka práce](#), ktorý upravuje doručovanie písomností zo strany zamestnávateľa ([§ 38 ods. 1 a 2 Zákonníka práce](#)), z ktorého nepochybne vyplýva, že písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

Podľa ods. 2 citovaného ustanovenia [§ 38 Zákonníka práce](#), písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. Súd prvej inštancie však právne posúdenie zisteného skutkového stavu v zmysle [§ 38 ods. 1 a 2 Zákonníka práce](#) nevykonával, pričom žalobca už v podanej žalobe tvrdil, že sa na základe oznámenia o uložení zásielky zo dňa 15. 11. 2018 dozvedel, že mu bol zo strany žalovaného doručovaný doporučený list s odbornou lehotou na vyzdvihnutie 18 kalendárnych dní a tento dôkaz – oznámenie o uložení zásielky žalobca k žalobe aj pripojil (v spise na č. I. 5).

Súd prvej inštancie sa však žiadnym spôsobom s tvrdením žalobcu, ako aj s pripojeným listinným dôkazom, z ktorého vyplýva, že výpoveď doručoval zamestnávateľ, t. j. žalovaný zamestnancovi, t. j. žalobcovi ako doporučený list, nevyrovnal. Práve z dôvodu, že súd prvej inštancie žiadnym spôsobom nevykonával právne posúdenie v zmysle [§ 38 ods. 1 a 2 Zákonníka práce](#), hoci sa táto písomnosť týkala zániku dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru výpoveďou v súlade s ust. [§ 228a](#), ktorý špeciálne upravuje dohodu o pracovnej činnosti, pričom v zmysle [§ 228a ods. 3](#) v prípade, ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dňovou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila. Žalovaný ako zamestnávateľ mohol teda nepochybne v súlade s ustanovením [§ 228a ods. 3 Zákonníka práce](#) jednostranne vypovedať dohodu o pracovnej činnosti uzatvorenú so žalobcom, a to aj bez uvedenia dôvodu s tým, že výpovedná doba je 15-dňová a táto začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila žalobcovi. Práve s prihliadnutím aj na citované ustanovenie bolo nevyhnutné vykonať právne posúdenie aj otázky riadneho doručenia výpovede, ktorú dal žalovaný žalobcovi pri právnom posúdení v zmysle [§ 38 ods. 1 a 2 Zákonníka práce](#). Je potrebné v súdnej veci prihliadať aj na ust. [§ 223 ods. 5 Zákonníka práce](#), pričom [§ 223](#) upravuje všeobecné podmienky uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (vrátane dohôd o pracovnej činnosti) a spôsob riešenia sporov vyplývajúci z týchto dohôd....

....V situácii, že [Zákonník práce](#) v ustanovení [§ 228a ods. 3 Zákonníka práce](#) upravuje možnosť jednostrannej výpovede bez uvedenia dôvodu, tak ako odvolací súd uvádzal vyššie, nemožno podľa názoru odvolacieho súdu odoprieť súdnu ochranu zamestnancovi, ktorý uzavrel pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom v zmysle [§ 223 ods. 1 Zákonníka práce](#) tým, že súd nevykoná súdny prieskum skutkového stavu veci a náležité právne posúdenie, a to práve s poukazom na to, že žalobca už v žalobe tvrdil a aj listinným dôkazom preukázal, že pri skončení dohody o pracovnej činnosti výpoveďou zo strany zamestnávateľa bolo potrebné aplikovať ust. [§ 38 ods. 1 a 2 Zákonníka práce](#), ktorý sa v zmysle [§ 223 ods. 2 Zákonníka práce](#) na pracovnoprávny vzťah založený medzi stranami sporu dohodou o pracovnej činnosti vzťahuje...

.... V tomto smere súd neuviedol žiadne vysvetlenie, z akých dôvodov nevykonával aj právne posúdenie v zmysle [§ 38 ods. 1 a 2 Zákonníka práce](#), ktoré právne posúdenie by pre rozhodnutie súdu vzhľadom na zistený skutkový stav, tak ako vyplýva z obsahu spisu, bolo zásadné."

Dobré mravy

Právna úprava dobrých mravov v pracovnoprávných vzťahoch podľa [Zákonníka práce](#) a [Občianskeho zákonníka](#) sa vzťahuje nielen na pracovný pomer, ale taktiež aj na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa [§ 223 a nasl. Zákonníka práce](#). Aj v týchto pracovnoprávných vzťahoch sú ich účastníci povinní konať v súlade s dobrými mravmi, nevykonávať svoje subjektívne práva a neplniť svoje povinnosti v rozpore s dobrými mravmi a nezneužívať svoje práva a povinnosti na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

To platí v plnom rozsahu aj pre prípady skončenia dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Práva a povinnosti zmluvných strán

Na základe uzatvorených dohôd sú zamestnanci povinní najmä:

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

- a. vykonávať práce zodpovedne a riadne a dodržiavať podmienky dohodnuté v dohode;
- b. vykonávať práce osobne;
- c. dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení;
- d. riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím;
- e. písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávného vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

Na základe uzatvorených dohôd je zamestnávateľ povinný najmä:

- a. utvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky;
- b. oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
- c. poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky; nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru;
- d. viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené;
- e. viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.

Prostriedky právnej ochrany zamestnanca a zákonný dozor

Prostriedky právnej ochrany zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu založenom dohodou podľa [Zákonníka práce](#) vyplývajú predovšetkým z právnej úpravy obsiahnutej v prvej a [šiestej časti Zákonníka práce](#) (rovnako ako pracovný pomer), a to s poukazom na [§ 223 ods. 2 Zákonníka práce](#). Z hľadiska možnosti právnej ochrany zamestnanca pred porušovaním pracovnoprávných predpisov zo strany zamestnávateľa je dôležité spomenúť predovšetkým inštitút sťažnosti zamestnanca podľa [§ 13 ods. 7 Zákonníka práce](#), ďalej možnosť podnetu na príslušný orgán inšpekcie práce či prípadnú súdnu ochranu práv zamestnanca podľa [§ 13 ods. 9 Zákonníka práce](#).

Poznámka

Dostupné sú aj ďalšie špecifické prostriedky ochrany práv a právom chránených záujmov zamestnancov podľa osobitných zákonov.

V súlade s [§ 150 Zákonníka práce](#), inšpekcia práce sa vykonáva podľa osobitného zákona. Pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podliehajú zákonnému dozoru, ktorý vykonávajú orgány inšpekcie práce podľa zákona č. [125/2006 Z. z.](#) o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. [82/2005 Z. z.](#) o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V súlade s [§ 150 ods. 2 Zákonníka práce](#), zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením práv alebo povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

V zmysle ustálenej judikatúry Najvyššieho súdu SR (napr. rozsudok vo veci sp. zn. [5Sžo/204/2010](#)) je nevyhnutné, aby správny orgán zdôvodnil nielen dôvod, pre ktorý ukladá zamestnávateľovi sankciu, ale aj výšku uloženéj pokuty. Pokuty nesmú byť ukladané ľubovoľne, ale v rámci správneho uváženia, ktoré správny orgán náležite odôvodní.

Prípadné odstránenie zistených nedostatkov zamestnávateľom po výkone inšpekcie práce zamestnávateľa nezbavuje zodpovednosti za spáchanie správneho deliktu (porušenie pracovnoprávných predpisov) a nie je ani dôvodom na zastavenie správneho konania. V tejto súvislosti sa poukazuje aj na inštitút objektívnej zodpovednosti za správne delikty. Objektívny charakter zodpovednosti spočíva v tom, že zamestnávateľ je zodpovedný za spáchanie správneho deliktu už tým, že k samotnému porušeniu zákona došlo, bez ohľadu na to, či ide o zavinené alebo nezavinené konanie či opomenutie.

Spory z dohôd

Spory vyplývajúce z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

Aplikácia dodatočných ustanovení **Zákonníka práce** na vybrané typy dohôd

V súlade s **§ 223 ods. 3 Zákonníka práce**: „Ak priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa primerane vzťahujú aj ustanovenia § 43 ods. 1 písm. b), § 44a ods. 2 až 5, § 47a ods. 1 písm. a) a d) a ods. 2 až 5 a **§ 54b ods. 2 až 5 Zákonníka práce**.

Doba podľa **§ 47a ods. 2 Zákonníka práce** začína plynúť dňom nasledujúcim po dni, v ktorom došlo k presiahnutiu pracovného času podľa prvej vety.“

V prípade, ak na základe uzatvorenej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, na tento pracovnoprávny vzťah sa teda budú vzťahovať viaceré doplnkové regulácie **Zákonníka práce** aplikujúce sa inak iba na pracovný pomer:

a. povinnosť podľa ustanovenia **§ 43 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (miesto výkonu práce)**

Toto ustanovenie zakotvuje podstatné náležitosti pracovnej zmluvy ohľadom miesta výkonu práce; v dohode bude teda potrebné uviesť taktiež miesto výkonu práce zamestnanca špecifikáciou obce, časti obce alebo inak určeného miesta alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec ako povinnú obsahovú náležitosť dohody.

b. **§ 44a ods. 2 až 5 Zákonníka práce (informačné povinnosti pri výkone práce v cudzine)**

Ak je miesto výkonu práce mimo územia Slovenskej republiky, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť písomnú informáciu najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje dohoda:

- mena, v ktorej sa bude vyplácať odmena alebo jej časť,
- údaj o ďalších plneniach spojených s výkonom práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky v peniazoch alebo naturáliách,
- údaj o tom, či je zabezpečená repatriácia zamestnanca a aké sa na ňu vzťahujú podmienky.

Zamestnávateľ poskytne vyššie uvedené informácie pred odchodom zamestnanca na výkon práce do štátu mimo územia Slovenskej republiky. Zamestnávateľ nemá povinnosť poskytnúť tieto informácie, ak doba výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia Slovenskej republiky nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne. Poskytnutím týchto informácií nie je dotknuté plnenie povinností podľa **§ 47a Zákonníka práce**.

c) **§ 47a ods. 1 písm. a) a d) a ods. 2 až 5 Zákonníka práce (informačné povinnosti)**

Obdobne ako v prípade pracovného pomeru, zamestnávateľ bude povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o jeho pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania najmenej v rozsahu údajov podľa **§ 47a ods. 1 písm. a) a d) Zákonníka práce**, ak ich už neobsahuje dohoda:

- spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v dohode dohodnuté viaceré miesta výkonu práce,
- splatnosť odmeny a jej výplata vrátane výplatných termínov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu v dobe siedmich dní, ktorá začína plynúť dňom nasledujúcim po dni, v ktorom došlo k presiahnutiu priemerného týždenného pracovného

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

času tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Ak predpokladaná dĺžka trvania pracovnoprávneho vzťahu je kratšia ako sedem dní, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu najneskôr do skončenia pracovnoprávneho vzťahu.

Zamestnávateľ môže uvedené informácie poskytnúť vo forme odkazu na príslušné ustanovenie [Zákonníka práce](#) alebo osobitného predpisu alebo na príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy. Ak sa pracovné podmienky a podmienky zamestnávania spravujú kolektívnou zmluvou, súčasťou písomnej informácie je aj označenie príslušnej kolektívnej zmluvy a jej zmluvných strán.

d) [§ 54b ods. 2 až 5 Zákonníka práce](#) (cezhraničné vyslanie)

Na dohody sa budú vzťahovať aj ustanovenia o poskytovaní písomnej informácie domácomu zamestnancovi v prípade jeho vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia Slovenskej republiky na územie iného členského štátu Európskej únie. V takom prípade domáci zamestnávateľ je povinný domácomu zamestnancovi poskytnúť písomnú informáciu najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje dohoda, dohoda o vyslaní alebo písomná informácia podľa [§ 47a ods. 1 Zákonníka práce](#):

- údaje o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania uplatňovaných počas vyslania podľa [§ 5 ods. 13](#) (podľa práva štátu, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný) v rozsahu údajov podľa [§ 47a ods. 1 Zákonníka práce](#),
- údaje o náhrade cestovných výdavkov, náhrade výdavkov za ubytovanie a stravné alebo o iných náhradách výdavkov, ktoré sa vzťahujú na vyslanie,
- údaje podľa [§ 44a ods. 2 Zákonníka práce](#) (t. j. písomná informácia pri mieste výkonu práce mimo územia SR – mena, v ktorej sa vypláca odmena, ďalšie prípadné plnenia, prípadné podmienky repatriácie),
- odkaz na oficiálne webové sídlo zverejnené členským štátom Európskej únie, na ktorého územie je domáci zamestnanec vyslaný, ktoré obsahuje informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania uplatňujúcich sa na zamestnancov vyslaných na jeho územie.

Domáci zamestnávateľ poskytne informáciu podľa [§ 54b ods. 2 Zákonníka práce](#) pred začatím vyslania.

Domáci zamestnávateľ môže údaje podľa [§ 54b odseku 2 písm. a\) Zákonníka práce](#) poskytnúť vo forme odkazu na príslušné ustanovenie zákona alebo na príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy za predpokladu, že sú v jazyku, ktorému zamestnanec rozumie. Informácia podľa [§ 54b ods. 2 Zákonníka práce](#) nemusí obsahovať údaje podľa [§ 54b ods. 2 písm. a\) Zákonníka práce](#), ak vyslaním na výkon prác pri poskytovaní služieb nedochádza k zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania.

Domáci zamestnávateľ nemá povinnosť poskytnúť informáciu podľa [§ 54b ods. 2 písm. b\) až d\) Zákonníka práce](#), ak doba vyslania v jednotlivom prípade nepresiahne štyri po sebe nasledujúce týždne.

Upozornenie

V súlade s prechodným ustanovením [§ 252s Zákonníka práce](#) sa stanovuje, že zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer vznikol pred 1. novembrom 2022, písomnú informáciu v rozsahu údajov podľa [§ 44a ods. 2](#) a [§ 47a ods. 1 ZP](#) a zamestnancovi, ktorého vyslanie na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie začalo pred 1. novembrom 2022, písomnú informáciu v rozsahu údajov podľa [§ 54b ods. 2](#), ak zamestnanec o tieto údaje požiada a ak mu zamestnávateľ tieto údaje už neposkytol podľa predpisov účinných do 31. októbra 2022; tým nie sú dotknuté povinnosti zamestnávateľa podľa [§ 44](#) v znení účinnom do 31. októbra 2022. Zamestnávateľ poskytne informáciu podľa prvej vety do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti zamestnanca. Ustanovenia prvej vety a druhej vety sa vzťahujú aj na [§ 223 ods. 3 Zákonníka práce](#). Uvedené znamená, že rovnako sa postupuje aj pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, ak pracovnoprávny vzťah vznikol pred 1. novembrom 2022, a to s ohľadom na plnenie podmienok podľa [§ 223 ods. 3 Zákonníka práce](#) [písomné informácie pre zamestnanca podľa [§ 44a ods. 2](#), [§ 47a ods. 1 písm. a\)](#) a [§ 54b ods. 2 Zákonníka práce](#)].

Špecifické obmedzenia pri uzatváraní dohôd

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

S mladistvým zamestnancom možno dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolenie (§ 223 ods. 4 Zákonníka práce). Na mladistvých sa v prípade dohôd vzťahuje aj § 173 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť.

To isté platí aj pre školy a občianske združenia podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých. Na mladistvých zamestnancov sa vzťahujú obmedzenia a zákazy podľa § 174 a § 175 Zákonníka práce (zákaz práce v noci a ďalšie špecifické zákazy).

Poznámka

Podľa § 40 ods. 3 Zákonníka práce, mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov.

Podľa § 174 Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolenie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.

Zamestnávateľ ďalej nesmie používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.

Ak zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože je jej výkon mladistvým zamestnancom zakázaný alebo preto, že podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie, zamestnávateľ je povinný dovtedy, kým bude mladistvý zamestnanec môcť túto prácu vykonávať, poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácii.

Podľa § 175 Zákonníka práce, mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.

Mladistvý zamestnanec ďalej zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé.

Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, ustanoví nariadenie vlády. Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri ktorých výkone by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.

Zákazy prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe dohôd (§ 224 ods. 3 Zákonníka práce).

Dohody nemožno vôbec uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona (zákon č. 185/2015 Z. z. Autorský zákon).

Minimálna predvídateľnosť práce

Zákonník práce s účinnosťou od 1. 11. 2022 zakotvil v § 223a novú reguláciu ohľadom minimálnej predvídateľnosti práce. V súlade s § 223a ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti písomnú informáciu o:

- dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
- lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

Zamestnávateľ je povinný pri zmene vyššie uvedených údajov poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených údajoch najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny (§ 223a ods. 2 Zákonníka práce). Podľa § 223a ods. 3 Zákonníka práce platí, že zamestnanec nie je povinný vykonať prácu, ak zamestnávateľ požaduje výkon práce v rozpore s poskytnutou písomnou informáciou. Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako lehota oznámená podľa § 223a ods. 1

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

písm. b) alebo podľa odseku [§ 223a ods. 2 Zákonníka práce](#), zamestnancovi patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny.

Vyššie uvedené pravidlá podľa [§ 223a ods. 1 až 4 Zákonníka práce](#) sa však neuplatnia vôbec, ak:

- a. zamestnávateľ postupuje podľa [§ 90 ods. 4 a 9 Zákonníka práce](#),
- b. zamestnávateľ sa dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo
- c. priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Komentár

Nové ustanovenie [§ 223a Zákonníka práce](#) transponuje čl. 10 smernice EÚ 2019/1152, ktorý ustanovuje pravidlá pre minimálnu predvídateľnosť práce. [Zákonník práce](#) odlišuje:

- pravidelnosť režimu ([§ 223a Zákonníka práce](#) sa na neho nevzťahuje) a
- nepredvídateľnosť režimu ([§ 223a Zákonníka práce](#) ustanovuje pravidlá),

pričom sa rozlišuje situácia ohľadom toho, či si zamestnanec organizuje prácu sám alebo mu ju organizuje zamestnávateľ, resp. je kritériom priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca.

Ak zamestnávateľ pri rozvrhovaní práce vychádza z [§ 90 ods. 4 a 9 Zákonníka práce](#), zamestnanec vykonávajúci prácu na príslušnú dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru dostáva relevantné informácie o svojich pracovných dňoch a pracovnom čase v nich, a to vopred. Analogicky to platí, ak takáto skutočnosť je priamo dohodnutá v príslušnej dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo ak zamestnanec sám rozvrhuje svoj pracovný čas (spravidla pri dohode o vykonaní práce, ktorá sa dohaduje na výsledok).

Pravidlá podľa [§ 223a ods. 1 až 4 Zákonníka práce](#) sa neuplatnia taktiež v prípade dohôd, kde priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Ak zamestnávateľ vyššie uvedený postup neaplikuje (keďže v súlade s [§ 223 Zákonníka práce](#) ani nie je povinný takto postupovať), je povinný podľa [§ 223a ods. 1 Zákonníka práce](#) zamestnancovi poskytnúť pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti písomnú informáciu s nasledovným obsahom:

- rámce, v ktorých môže zamestnanec očakávať výkon práce (dni a časové úseky, v ktorých môže zamestnávateľ od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce) a
- kedy môže byť zamestnanec vopred zavolaný na výkon práce (lehota, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín).

V tomto kontexte [Zákonník práce](#) ďalej upravuje, že:

- zamestnávateľ musí písomne notifikovať zamestnanca o prípadnej zmene rámcov výkonu práce a lehôt na oznámenie výkonu práce zamestnancovi pred jej začiatkom podľa [§ 223a Zákonníka práce](#) najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny;
- zamestnávateľ nemôže od zamestnanca vyžadovať prácu mimo oznámených rámcov a lehôt a zamestnanec ju nie je povinný vykonať (ale môže – avšak v súlade s [§ 223 ods. 2 Zákonníka práce](#) nemôže ísť o prácu nadčas) a
- ak dôjde k zrušeniu práce zo strany zamestnávateľa po oznámenej lehote, zamestnanec má právo na kompenzáciu (náhrada ušlej odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny).

Pozn. redakcie:

[§ 223 a nasl.](#), [§ 226](#), [§ 227](#) a [§ 228](#), [§ 228a zákona č. 311/2001 Z. z.](#)

[§ 85 ods. 1 a 2](#), [§ 119 ods. 1](#), [§ 129 až § 132 zákona č. 311/2001 Z. z.](#)

prvá časť [Zákonníka práce](#), [§ 44 ods. 2](#), [§ 44a ods. 1](#), [§ 54b ods. 1](#), [§ 85 ods. 1 a 2](#),

[§ 90 ods. 10](#), [§ 91 až § 95](#), [§ 98](#), [§ 122a ods. 1 až 3](#), [§ 122b ods. 1 až 3](#), [§ 123 ods. 1 a 2](#), [§ 124](#), [§ 173 až § 175 Zákonníka práce](#)

3. Dohoda o vykonaní práce

Dohoda o vykonaní práce môže byť uzatvorená len na ohraničenú pracovnú úlohu, ktorá je vymedzená výsledkom, t. j. výsledkom je produkt kvalitatívne alebo kvantitatívne vymedzený.

Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohodu o vykonaní práce, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom. Predmetom tejto dohody môže byť len vopred individuálne vymedzená a časovo ohraničená pracovná úloha vymedzená konkrétnym výsledkom. Za takúto pracovnú úlohu vymedzenú výsledkom sa nepovažuje opakujúca sa činnosť (išlo by o pracovnú činnosť), ale iba začatie, plnenie a ukončenie konkrétnej úlohy. Rozsah pracovnej úlohy je zároveň [Zákonníkom práce](#) limitovaný maximálne prípustným počtom hodín práce zamestnanca v kalendárnom roku (pozri nižšie).

Jedným zo základných predpokladov uzatvorenia tohto typu dohody je teda vymedzenie práce jej výsledkom (napr. vypracovanie projektu, spísanie podania, zhotovenie istého počtu produktov istej kvality a pod.).

V súlade s judikatúrou súdov pojmom „výsledok práce“ možno na tieto účely rozumieť záverečný produkt pracovnej aktivity fyzickej osoby, ktorý je kvalitatívne alebo kvantitatívne identifikovateľný. Opakujúca sa činnosť, ktorá nie je vymedzená výsledkom, nemôže byť predmetom dohody o vykonaní práce (napr. pomocná sila či obsluha v prevádzke, dokladanie tovaru v supermarkete a pod.).

Zo súdnej praxe

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28. 2. 2018, spis. zn.: [10Asan/4/2017](#): „Kasačný súd dáva do pozornosti, že zo [Zákonníka práce](#) vyplýva, že zamestnávateľ má možnosť uzatvárať s fyzickými osobami dohody o vykonaní práce len pri splnení rigorózne stanovených podmienok uvedených v [§ 223](#) a [§ 226 Zákonníka práce](#). Podľa všeobecných ustanovení o dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru možno dohodu o vykonaní práce uzavrieť za predpokladu splnenia ustanovených predpokladov a podmienok. Jedným z predpokladov uzavretia dohody o vykonaní práce je vymedzenie práce jej výsledkom. Pod pojmom „výsledok práce“ možno na tieto účely rozumieť záverečný produkt pracovnej aktivity fyzickej osoby, ktorý je kvalitatívne alebo kvantitatívne identifikovateľný (napr. vypracovanie projektu, spísanie podania, zhotovenie istého počtu produktov istej kvality a pod.).

Práve zakotvenie zásady, že zamestnávateľ má zabezpečovať prevažujúci predmet svojej činnosti najmä zamestnancami v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru má využívať len výnimočne a zákonným spôsobom, má zabrániť tomu, aby zamestnávatelia zneužívali na výkon závislej práce v prevažujúcej miere uvedené dohody, prípadne iné zmluvné typy občianskeho práva alebo obchodného práva. Účelom tejto právnej úpravy je predovšetkým ochrana zamestnancov, ktorú im vo väčšej miere zabezpečuje výkon pracovnej činnosti v pracovnom pomere. Zásadný rozdiel medzi dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a pracovným pomerom spočíva v tom, že v prípade dohôd ide o výnimočnú formu účasti na práci.

K obdobnému záveru dospel Najvyšší súd Slovenskej republiky aj vo svojej predchádzajúcej rozhodovacej činnosti, napr. v rozsudku, sp. zn. [3Sžo/26/2015](#), zo dňa 28. 9. 2016.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd kasačný sa tak stotožnil s právnym záverom orgánov verejnej správy, ako aj krajského súdu, že sťažovateľ ako zamestnávateľ porušil pracovnoprávne predpisy tým, že prekročil zákonné možnosti uzatvárania dohôd o vykonaní práce v zmysle ustanovenia [§ 223 ods. 1 Zákonníka práce](#). Kasačný súd má za preukázané, že sťažovateľ v predmetnom prípade uzavrel dohody o vykonaní práce bez toho, aby tieto obsahovali všetky obligatórne náležitosti v zmysle ustanovenia [§ 226 ods. 2 Zákonníka práce](#) (konkrétne vymedzenie pracovnej úlohy) s tým, že v dohodách bola dojednaná práca realitný maklér a pomocná sila v soláriu, pri ktorých nejde o práce vymedzené výsledkom.“

Rozsudok Krajského súdu Nitra zo dňa 24. 3. 2021, spis. zn.: 11S/93/2020: „Dohody, ktoré boli predmetom prieskumu zo strany inšpektorátu práce, nespĺňali kritériá na vymedzenie práce jej výsledkom špecifikovaným či už kvantitatívne, alebo kvalitatívne. Vo všetkých troch dohodách o vykonaní práce je pracovná úloha špecifikovaná nie ako výsledok práce, ale ako druh práce.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Predpokladom porušenia povinnosti vyplývajúcej z [§ 223 ods. 1 Zákonníka práce](#) s následkom uloženia sankcie v zmysle § 19 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce je pritom nesplnenie základných formálnych náležitostí uzatváraanej dohody o vykonaní práce. Skúmanie faktického priebehu vykonávania práce pritom nebolo predmetom správneho konania. V spojitosti s tým i žalobcom predkladané zmluvy o dielo uzavreté s jeho zmluvnými partnermi neboli spôsobilé zmeniť záver o porušení povinnosti v zmysle [§ 223 ods. 1 Zákonníka práce](#), t. j. nesplnenie zákonom vyžadovaných náležitostí dohôd o vykonaní práce. Dohody o vykonaní práce s I. M. a H. H. neobsahujú odkaz na konkrétnu zmluvu o dielo, ktorá sa mala žalobcom plniť, práce sú definované druhovo a majú charakter opakujúcej sa činnosti bez naviazanosti na konkrétnu stavbu či miesto výkonu prác. Zo všetkých troch dohôd, ktoré uzatvoril žalobca, nevyplýva, že by bola vymedzená konkrétna pracovná úloha, ale druh práce. Záväzok zamestnancov nemá povahu jednej pracovnej úlohy, nie je určený individuálne, ale druhovo (porovnaj s rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. [10Asan/4/2017](#), zo dňa 28. 2. 2018).

Súd sa preto stotožnil s názorom žalovaného, že žalobca ako zamestnávateľ porušil pracovnoprávne predpisy tým, že prekročil zákonné možnosti uzatvárania dohôd o vykonaní práce v zmysle ustanovenia [§ 223 ods. 1 Zákonníka práce](#), keďže podstatnou náležitosťou dohody o vykonaní práce je, že takáto dohoda sa uzatvára na prácu určenú výsledkom, čo v prejednávanej veci absentovalo. V prípade preskúmaných dohôd išlo o opakujúcu sa činnosť a táto nemôže byť zamestnávateľom zabezpečená formou dohody o vykonaní práce.

Správny súd po preskúmaní obsahu administratívneho spisu v prejednávanej veci zastáva názor, že závery správneho orgánu prvého stupňa prezentované v odôvodnení rozhodnutia č.: 382/20/práv. IPNR_KHIP/ROZ/2020/3931 zo dňa 3. 3. 2020 a následne i rozhodnutie odvolacieho správneho orgánu (žalovaného) sú vecne správne a majú podklad v zistenom skutkovom stave i príslušnej právnej úprave. Súd má za preukázané, že žalobca v predmetnom prípade uzavrel dohody o vykonaní práce bez toho, aby tieto obsahovali všetky obligatórne náležitosti dohody o vykonaní práce (konkrétne vymedzenie pracovnej úlohy) s tým, že v dohodách bola dojednaná práca, pri ktorej nejde o prácu vymedzenú výsledkom. Za porušenie povinnosti vyplývajúcej z [§ 223 ods. 1 Zákonníka práce](#) bola žalobcovi uložená pokuta na spodnej hranici sadzby stanovenej § 19 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce (500 eur pri maximálnej možnej pokute 100 000 eur), ktorej výška bola riadne odôvodnená, pričom výška pokuty je vzhľadom na závažnosť porušenia povinnosti, preventívnu, represívnu a výchovnú funkciu pokuty primeraná.“

Forma a náležitosti dohody

Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.

Odstúpenie od dohody

Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla.

Rozsah dohodnutých prác a trvanie dohody

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.

Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.

Splatnosť odmeny

Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

nezodpovedá dohodnutým podmienkam. Ak zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže jej výsledky použiť, právo na odmenu primeranú vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov nezaniká a stáva sa súčasťou dedičstva.

Vyššie uvedené pravidlá obsiahnuté v bode 3 tohto článku predstavujú osobitnú úpravu, ktorá sa vzťahuje len na dohodu o vykonaní práce a vyplýva z [§ 226 Zákonníka práce](#). V ostatnom sa na dohodu o vykonaní práce uplatní regulácia popísaná v bodoch 1 a 2 tohto článku vyššie.

Pozn. redakcie:

[§ 223](#) a [§ 226 Zákonníka práce](#)

4. Dohoda o brigádnickej práci študentov

Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, a to s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta strednej školy alebo dennej formy vysokoškolského štúdia a nedovršila 26 rokov veku. Dokedy trvá štatút študenta a aký rozsah môže mať dohoda? Kedy dôjde k ukončeniu dohody?

Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohodu o brigádnickej práci študentov, ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce.

Forma a náležitosti dohody

Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Špecifické požiadavky na strane zamestnanca

Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť iba 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. Za fyzickú osobu, ktorá má štatút žiaka strednej školy, sa na tieto účely považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia na strednej škole do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Za fyzickú osobu, ktorá má štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia, sa na účely prvej vety považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia v dennej forme vysokoškolského štúdia prvého stupňa do 31. októbra toho istého kalendárneho roka.

Neoddeliteľnou súčasťou dohody o brigádnickej práci študentov je potvrdenie o štatúte žiaka strednej školy alebo štatúte študenta dennej formy vysokoškolského štúdia; to neplatí v prípade podľa [§ 227 ods. 1 druhej vety](#) a [tretej vety Zákonníka práce](#). Štatút žiaka strednej školy a štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa [§ 227 ods. 1 druhej vety](#) a [tretej vety Zákonníka práce](#) sa preukazuje dokladom o riadnom ukončení štúdia (ide teda o vyššie uvedené prípady uzatvorenia dohody so zamestnancom v čase od riadneho ukončenia jeho štúdia na strednej škole do 31. októbra toho istého kalendárneho roka alebo v čase od riadneho ukončenia jeho štúdia v dennej forme vysokoškolského štúdia prvého stupňa do 31. októbra toho istého kalendárneho roka).

Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.

Rozsah dohodnutých prác a trvanie dohody

Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená. Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov.

Skončenie dohody

V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dňovou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

Splatnosť a výplata odmeny

Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

Vyššie uvedené pravidlá obsiahnuté v bode 4 tohto článku predstavujú osobitnú úpravu, ktorá sa vzťahuje len na dohodu o brigádnickej práci študentov a vyplýva z [§ 227](#) a [§ 228 Zákonníka práce](#).

V ostatnom sa na dohodu o brigádnickej práci študentov uplatní regulácia popísaná v bodoch 1 a 2 tohto článku vyššie.

Pozn. redakcie:

[§ 227 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z.](#)

5. Dohoda o pracovnej činnosti

Všeobecne na dohody vykonávané mimo pracovného pomeru sa musí vzťahovať podmienka výnimočnosti. Osobitnú kategóriu tvoria dohody na výkon sezónnych prác, na ktoré sa podmienka výnimočnosti nevzťahuje.

Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohodu o pracovnej činnosti, ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce.

Podmienka výnimočnosti sa však nevzťahuje na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa [§ 228a ods. 1 písm. b\) Zákonníka práce](#).

Forma a náležitosti dohody

Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára.

Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancom.

Rozsah dohodnutých prác a trvanie dohody

Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac:

- a. 10 hodín týždenne alebo
- b. 520 hodín v kalendárnom roku, ak ide o výkon sezónnej práce podľa prílohy č. 1b [Zákonníka práce](#); na tieto účely sa dohoda o pracovnej činnosti označuje ako dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce:

- a. sa do rozsahu pracovnej činnosti započítava aj pracovná činnosť vykonávaná zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce,

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

- b. priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín.

Komentár

Podľa [prílohy č.1b Zákonníka práce](#), sezónnou prácou na účely dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa [§ 228a ods. 1 písm. b\) Zákonníka práce](#) je pracovná činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku, a to v:

- a. poľnohospodárstve pri pestovaní, zbere, triedení a skladovaní:
 1. vybraných druhov ovocia, najmä jahôd, liesky obyčajnej, bazy čiernej, egrešov, malín, ríbezlí, ruže jablkovej, broskýň, čerešní, marhúl, nektáriniek, ringlôt, sliviek, jablák, hrušiek a višní,
 2. viniča,
 3. vybraných druhov zeleniny, najmä šalátu, špenátu, cibule, cesnaku, póru, kapusty, kelu, karfiolu, kalerábu, ružičkového kelu, cvikly, mrkvy, reďkvi a reďkovky, petržlenu, špargle, baklažánu, cukety, dyne, kukurice cukrovej, melónu, papriky, tekvice okrem tekvice určenej pre produkciu semien na konzum a lisovanie, uhorky nakladačky, uhorky šalátovej a rajčiakov,
 4. zemiakov,
 5. chmeľu,
 6. osivovej kukurice určenej na kastráciu,
 7. rastlinného množiteľského materiálu uvedeného v prvom až šiestom bode;
- b. cestovnom ruchu pri:
 1. preprave osôb po riekach, kanáloch, jazerách alebo iných vnútrozemských vodných cestách vrátane vodných ciest vo vnútri prístavov alebo lodeníc,
 2. prenájme a lízingu rekreačných potrieb alebo športových potrieb,
 3. prevádzkovaní táborov,
 4. prevádzke umelých vodných plôch,
 5. prevádzke lanoviek, pozemných lanoviek, lyžiarskych vlekov,
 6. prevádzke reštaurácií a pohostinstiev, ak potreba výkonu pracovnej činnosti je priamo závislá od prevádzkovania činností uvedených v prvom bode až piatom bode,
 7. prevádzke ubytovacích zariadení, ak potreba výkonu pracovnej činnosti je priamo závislá od prevádzkovania činností uvedených v prvom bode až piatom bode;
- c. potravinárstve pri spracovaní poľnohospodárskych produktov uvedených v písmene a),
- d. lesnom hospodárstve pri:
 1. produkcii lesného reprodukčného materiálu,
 2. zakladaní, obnove a výchove lesa s cieľom zabezpečiť trvalé plnenie funkcií lesa.

Dohodu o pracovnej činnosti možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov okrem dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, ktorú možno uzatvoriť najviac na 8 mesiacov.

Skončenie dohody

V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dňovou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

Splatnosť a výplata odmeny

Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

Vyššie uvedené pravidlá obsiahnuté v bode 5 tohto článku predstavujú osobitnú úpravu, ktorá sa vzťahuje len na dohodu o pracovnej činnosti a vyplýva z [§ 228a Zákonníka práce](#).

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

V ostatnom sa na dohodu o pracovnej činnosti uplatní regulácia popísaná v bodoch 1 a 2 tohto článku vyššie.

Pozn. redakcie:

príloha č.1b. § 228a ods. 1 písm. b), § 226 zákona č. 311/2001 Z. z.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru od 1. 1. 2023



OBSAH ČLÁNKU

[Právny rámec](#)

[Práce, na ktoré nemožno dohody uzatvárať](#)

[Práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa](#)

[I. Dohoda o vykonaní práce](#)

[II. Dohoda o pracovnej činnosti](#)

[III. Nový typ dohody – dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce](#)

[IV. Dohoda o brigádnickej práci študenta](#)

Tento článok rozoberá najmä úpravu jednotlivých dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to vrátane nového subtypu – dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Dňa 15. júna 2022 schválila Národná rada SR novelu zákona, ktorou sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „[Zákonník práce](#)“). Novela [Zákonníka práce](#) nadobudla účinnosť 1. januára 2023 a v Zbierke zákonov SR bola zverejnená pod číslom 248/2022 Z. z.

Zmeny vyplývajúce z novely [Zákonníka práce](#) sa týkajú právnej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Podstatná zmena spočíva v tom, že bude možné na sezónne práce (presne špecifikované v prílohe č. 1b k [Zákonníku práce](#)) uzatvárať osobitný typ dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Vykonávať závislú prácu možno podľa [Zákonníka práce](#) na základe pracovného pomeru založenom pracovnou zmluvou, ale aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer. [Zákonník práce](#) definuje závislú prácu ako „výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností“.

V rámci dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer rozoznávame:

- dohodu o vykonaní práce,
- dohodu o pracovnej činnosti a
- dohodu o brigádnickej práci študenta.

Avšak od 1. 1. 2023 pribudol aj nový osobitný poddruh (subtyp) dohody o pracovnej činnosti, ktorá môže byť využívaná pri sezónnej práci vymedzenej v [prílohe č. 1b Zákonníka práce](#). Konkrétne ide o dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickými osobami v prípade, že ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom práce, alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce.

V porovnaní s pracovným pomerom ide o výnimočné formy zamestnávania fyzických osôb.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Výnimočnosť spočíva v tom, že tieto dohody slúžia na dočasné a krátkodobé pokrytie potreby pracovnej sily zamestnávateľa, pre ktorého by uzatvorenie pracovného pomeru bolo ne hospodárne a administratívne náročné.

Podmienka výnimočnosti sa na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce nevzťahuje.

Právna úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je voľnejšia, ako je to v prípade pracovného pomeru.

Právny rámec

Pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikajú medzi zamestnancom a zamestnávateľom na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, upravuje [Zákonník práce](#) v nasledovných ustanoveniach:

- všeobecne v [§ 223 až § 225](#),
- dohodu o vykonaní práce v [§ 226](#),
- dohodu o brigádnickej práci študenta v [§ 227 až § 228](#),
- dohodu o pracovnej činnosti v [§ 228a](#), v ktorom je upravený aj subtyp, a to dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Na vzťahy zakladané dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú aj ustanovenia prvej časti [Zákonníka práce](#), [§ 44 ods. 2](#), [§ 44a ods. 1](#), [§ 54b ods. 1](#), [§ 85 ods. 1 a 2](#), [§ 90 ods. 10](#), [§ 91 až 95](#), [§ 98](#), [§ 119 ods. 1](#), [§ 122a ods. 1 až 3](#), [§ 122b ods. 1 až 3](#), [§ 123 ods. 1 a 2](#), [§ 124](#), šiestej časti a [§ 173 až § 175](#).

V zmysle [§ 223 ods. 6 Zákonníka práce](#) sa spory vyplývajúce z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru prerokúvajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

Z ust. [§ 223a ods. 1 Zákonníka práce](#) vyplýva povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti písomnú informáciu o:

- a. dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
- b. lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

V prípade zmeny údajov je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených údajoch, a to najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny.

Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako lehota oznámená podľa [§ 223a 1 písm. b\)](#) alebo podľa [§ 223a ods. 2](#), zamestnancovi patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny.

Vyššie uvedené sa neuplatní, ak:

- a. zamestnávateľ postupuje podľa [§ 90 ods. 4 a 9](#),
- b. zamestnávateľ sa dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo
- c. priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Práce, na ktoré nemožno dohody uzatvárať

Všeobecná úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je obsiahnutá v [§ 223 až § 225 Zákonníka práce](#). [Zákonník práce](#) v [§ 223](#) ustanovuje, **na aké práce (činnosti) nemožno uzatvárať dohody o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer**. Ide o nasledovné práce:

- v súlade s [§ 223 ods. 4 Zákonníka práce](#) možno síce dohody uzatvárať aj s mladistvými zamestnancami, ale iba ak sa tým neohrozí ich zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

na povolanie. Mladistvým zamestnancom sa rozumie „zamestnanec mladší ako 18 rokov“ (§ 40 ods. 3 Zákonníka práce). Zákonník práce vo svojich ustanoveniach nedefinuje pojmy zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť, výchova na povolanie, ale spravidla pôjde o také práce, ktoré neohrozujú psychický a fyzický vývoj mladistvého ani jeho prípravu na povolanie;

- § 223 ods. 5 Zákonníka práce vylučuje možnosť uzatvárania dohôd o vykonaní práce na činnosti, ktoré sú predmetom zákona č. 185/2015 Z. z. autorského zákona v znení neskorších predpisov. Predmetom ochrany podľa autorského zákona sú napr.: architektonické dielo, audiovizuálne dielo, fotografické dielo, počítačový program, hudobné dielo, literárne dielo, slovesné dielo a iné;
- v súlade s § 224 ods. 3 Zákonníka práce platí zákaz niektorých prác pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacie ženy a mladistvých.

Príklad:

V praxi sa často stáva, že zamestnanci vykonávajú programátorské práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Výsledky programátorskej práce (počítačový program) sú chránené autorským zákonom, preto nie je možné na tento druh činnosti uzatvárať vyššie spomenuté dohody (výsledkami takýchto činností sú napr. rôzne softvéry, webové stránky a pod.). Na programátorské práce je možné uzatvoriť pracovný pomer (a to aj na kratšiu pracovnú dobu) alebo typ zmluvy, ktorý upravuje autorský zákon.

Práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa

Zákonník práce v § 224 upravuje **práva a povinnosti zamestnávateľa**, ale **aj zamestnanca** v pracovnoprávných vzťahoch zakladaných práve dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer.

Podľa § 224 ods. 1 Zákonníka práce: „Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 sú zamestnanci **povinní najmä**

- vykonávať práce zodpovedne a riadne a dodržiavať podmienky dohodnuté v dohode,
- vykonávať práce osobne,
- dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení,
- riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím,
- písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávného vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.“

Povinnosti zamestnávateľa upravuje Zákonník práce v § 224 ods. 2 nasledovne: „Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 je zamestnávateľ **povinný najmä**:

- utvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky,
- oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky; nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru,
- viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené,
- viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a

koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala."

Zodpovednosť za škodu

Zamestnanci pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer sú rovnako zodpovední za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností ako zamestnanci pracujúci na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy. Rozdiel spočíva v rozsahu náhrady škody spôsobenej z nedbanlivosti. Zatiaľ čo pri škode spôsobenej nedbanlivosťou zamestnanca pracujúceho na základe pracovnej zmluvy je rozsah náhrady škody limitovaný štvornásobkom jeho priemerného mesačného zárobku, podľa [§ 225 ods. 1 Zákonníka práce](#) náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti zamestnanca pracujúceho na základe dohody nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej

za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa [§ 182 až § 185](#). Prípadmi podľa [§ 182 až § 185 Zákonníka práce](#) sú:

- ak zamestnanec na základe dohody o hmotnej zodpovednosti prevzal zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obchod alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať,
- ak boli zamestnancovi na základe písomného potvrdenia zverené nástroje, ochranné pracovné prostriedky a iné podobné predmety potrebné na výkon jeho práce.

V takýchto prípadoch zamestnanec zodpovedá za škodu v celom rozsahu a je povinný zamestnávateľovi nahradit' celú jej sumu.

I. Dohoda o vykonaní práce

Dohodu o vykonaní práce môže uzatvoriť zamestnávateľ s fyzickou osobou, ktorej predmetom je väčšinou neopakujúca sa úloha a možno ju vymedziť konkrétnym výsledkom. Aké sú podstatné náležitosti dohody, forma dohody a kedy je dohoda ukončená, uvádza autorka v príspevku.

a) Zmluvné strany

Dohodu o vykonaní práce môže uzatvoriť **zamestnávateľ** s fyzickou osobou, ktorá na základe dohody bude ako **zamestnanec** vykonávať pre zamestnávateľa závislú prácu.

b) Podstatné náležitosti dohody o vykonaní práce

Predmetom tejto dohody je záväzok zamestnanca vykonať takú prácu, ktorú možno vymedziť jej výsledkom. To znamená, že tento typ dohody sa spravidla uzatvára v prípade, že ide o špecifickú, neopakujúcu sa úlohu, ktorá má presne definované zadanie a zamestnávateľ je schopný odhadnúť objem prác, ktorý je potrebný na vyriešenie tejto pracovnej úlohy.

V podstate to možno prirovnáť k zadaniu úlohy, ktorú je potrebné splniť. Zadanie práce musí byť určené jednotlivo a jasne.

[Zákonník práce](#) v [§ 226 ods. 2](#) zároveň ustanovuje, že dohoda musí obsahovať aj ustanovenia o tom, v **akej dobe sa má pracovná úloha vykonať**, a **predpokladaný rozsah práce**, za predpokladu, že rozsah priamo nevyplýva z vymedzenia pracovnej úlohy.

Rozsah práce je limitovaný 350 hodinami v príslušnom kalendárnom roku. Podľa [§ 226 ods. 1 Zákonníka práce](#) sa do predpokladaného rozsahu práce započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce.

Ďalšou náležitosťou je **dohoda o odmene** za vykonanú prácu.

c) Vedľajšie dojednania

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

V súlade s [§ 226 ods. 4 Zákonníka práce](#): „*Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce.*“ [Zákonník práce](#) však zároveň ustanovuje, že zmluvné strany sa môžu „*dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy*“.

Ak si zamestnanec so zamestnancom nedohodnú **splatnosť odmeny** za vykonanú prácu odchylné, platí úprava v [Zákonníku práce](#).

Zmluvné strany si môžu dohodnúť **aj iné podmienky** – napr. miesto výkonu práce, pracovné podmienky a iné.

d) Forma dohody

[Zákonník práce](#) vyžaduje písomnú formu dohody o vykonaní práce.

V prípade, že dohoda nie je písomná, je neplatná.

e) Skončenie dohody

Jedným zo spôsobov skončenia dohody je **splnenie dohodnutej úlohy**. Dohoda môže skončiť aj **odstúpením** zmluvných strán. Zamestnávateľ môže od dohody o vykonaní práce odstúpiť, ak zamestnanec nevykoná pracovnú úlohu v dohodnutej dobe.

Zamestnanec má právo od zmluvy odstúpiť, ak mu zamestnávateľ nevytvoril dohodnuté pracovné podmienky. Dohoda končí aj **smrťou** zamestnanca.

Pozn. redakcie:

[§ 226 zákona č. 311/2001 Z. z.](#)

II. Dohoda o pracovnej činnosti

Tento typ dohody uzatvára zamestnávateľ s budúcim zamestnancom, ak chce pokryť rovnakú a opakujúcu sa prácu. Aké sú náležitosti tejto dohody a ako ju možno skončiť, popisuje autorka v príspevku.

a) Zmluvné strany

Dohodu o pracovnej činnosti môže uzatvoriť **zamestnávateľ** (fyzická alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu) **s fyzickou osobou**, ktorá na základe dohody bude **ako zamestnanec** vykonávať pre zamestnávateľa závislú prácu.

b) Podstatné náležitosti dohody o pracovnej činnosti

Predmetom tejto dohody je záväzok zamestnanca vykonať takú prácu, ktorú možno vymedziť jej druhom. To znamená, že tento typ dohody sa spravidla uzatvára v prípade, že ide o rovnakú, periodicky sa opakujúcu úlohu, ktorú zamestnávateľ dlhodobo zverí jednému zamestnancovi. Podľa [§ 228a ods. 2 Zákonníka práce](#) musí byť v dohode o pracovnej činnosti uvedená:

- dohodnutá práca,
- dohodnutá odmena za vykonávanú prácu,
- dohodnutý rozsah pracovného času (pričom pracovnú činnosť možno vykonávať najviac v rozsahu najviac 10 hodín týždenne) a
- doba, na ktorú sa dohoda uzatvára.

c) Forma dohody

Aj dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

V súlade s [§ 228a ods. 2](#) je zamestnávateľ povinný jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti vydať zamestnancovi.

d) Skončenie dohody

Dohodu o pracovnej činnosti je možné uzatvoriť najviac na 12 mesiacov, okrem dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, ktorú možno uzatvoriť najviac na 8 mesiacov. Dohodu je možné ukončiť nasledovne:

- ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli, tak aj **okamžitým skončením** (len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer),
- **dohodou** zamestnávateľa a zamestnanca k dohodnutému dňu alebo
- jednostranne len **výpoveďou** bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

Pozn. redakcie:

[§ 228a zákona č. 311/2001 Z. z.](#)

III. Nový typ dohody – dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce

Novela Zákonníka práce zaviedla od 1. novembra 2022 nový typ dohody pre sezónne práce. Na akú činnosť je možné ju uzatvoriť, na ako dlho a či je možné takúto dohodu predĺžiť, sa dozviete ďalej.

Od 1. 1. 2023 pribúda aj nový osobitný poddruh (subtyp) dohody o pracovnej činnosti, ktorá môže byť využívaná pri sezónnej práci vymedzenej v prílohe č. 1b [Zákonníka práce](#). Konkrétne ide o dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Sezónnou prácou v zmysle [Zákonníka práce](#) sú práce, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku. Uvedené vyplýva z ust. [§ 48 ods. 4 písm. c\) Zákonníka práce](#).

Ak ide o sezónne práce, ktoré sú vykonávané na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej na určitú dobu, je možné ďalšie predĺženie (t. j. viac ako dvakrát) alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky.

Okrem pracovného pomeru je možné sezónne práce vykonávať aj na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), 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).

Vo všeobecnosti zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru iba výnimočne.

Avšak vďaka novelizácii ust. [§ 223 ods. 1](#) sa podmienka výnimočnosti od 1. 1. 2023 nevzťahuje na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. V prípade uzatvorenia dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce zamestnávateľ má povinnosť označiť túto dohodu ako dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Takúto dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce možno od 1. 1. 2023 uzatvoriť a vykonávať na jej základe pracovnú činnosť v rozsahu najviac 520 hodín v kalendárnom roku, ak ide o výkon sezónnej práce podľa prílohy č. 1b k [Zákonníku práce](#). Vyplýva to z ust. [§ 228a ods. 1 písm. b\)](#) novelizovaného [Zákonníka práce](#).

Pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce:

- sa do rozsahu pracovnej činnosti započítava aj pracovná činnosť vykonávaná zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Uvedené má za cieľ zabrániť obchádzaniu limitu 520 hodín v kalendárnom roku;

- priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín.

Slovenská republika je viazaná smernicou EÚ 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ktorá ustanovuje pravidlá maximálneho týždenného pracovného času ako maximálnych referenčných období, pokiaľ ide o možnosť posudzovania priemerného týždenného pracovného času.

Zákonník práce v ust. § 85 ustanovuje maximálnu priemernú dĺžku týždenného pracovného času na 40 hodín a v ust. § 87 upravuje najdlhšie referenčné obdobie pre počítanie priemeru, ak zamestnávateľ nemá dohodu so zástupcami zamestnancov, ale len so zamestnancom na štyri mesiace. Z tohto dôvodu novela zaviedla obdobné pravidlo aj pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce možno v zmysle **§ 228a ods. 4** novelizovaného **Zákonníka práce** uzatvoriť najviac na 8 mesiacov.

V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer.

Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

Presné vymedzenie jednotlivých druhov sezónnej práce, na ktoré je možné uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, je uvedené v prílohe č. 1b k **Zákonníku práce** nasledovne:

Sezónnou prácou na účely dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je pracovná činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku:

a. v poľnohospodárstve pri pestovaní, zbere, triedení a skladovaní:

- vybraných druhov ovocia, najmä jahôd, liesky obyčajnej, bazy čiernej, egrešov, malín, ríbezlí, ruže jablkovej, broskýň, čerešní, marhúľ, nektáriniek, ringlôt, sliviek, jablk, hrušiek a višní,
- viniča,
- vybraných druhov zeleniny, najmä šalátu, špenátu, cibule, cesnaku, póru, kapusty, kelu, karfiolu, kalerábu, ružičkového kelu, cvikly, mrkvy, red'kvi a red'kovky, petržlenu, špargle, baklažánu, cukety, dyne, kukurice cukrovej, melónu, papriky, tekvice okrem tekvice určenej pre produkciu semien na konzum a lisovanie, uhorky nakladačky, uhorky šalátovej a rajčiakov,
- zemiakov,
- chmeľu,
- osivovej kukurice určenej na kastráciu,
- rastlinného množiteľského materiálu uvedeného v prvom až šiestom bode,

b. v cestovnom ruchu pri:

- preprave osôb po riekach, kanáloch, jazerách alebo iných vnútrozemských vodných cestách vrátane vodných ciest vo vnútri prístavov alebo lodení,
- prenájme a lízingu rekreačných potrieb alebo športových potrieb,
- prevádzkovaní táborov,
- prevádzke umelých vodných plôch,
- prevádzke lanoviek, pozemných lanoviek, lyžiarskych vlekov,
- prevádzke reštaurácií a pohostinstiev, ak potreba výkonu pracovnej činnosti je priamo závislá od prevádzkovania činností uvedených v prvom bode až piatom bode,
- prevádzke ubytovacích zariadení, ak potreba výkonu pracovnej činnosti je priamo závislá od prevádzkovania činností uvedených v prvom bode až piatom bode,

c. v potravinárstve pri spracovaní poľnohospodárskych produktov uvedených v písmene a),

d. v lesnom hospodárstve pri:

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

- produkciu lesného reprodukčného materiálu,
- zakladaní, obnovy a výchovy lesa s cieľom zabezpečiť trvalé plnenie funkcií lesa.

Pozn. redakcie:

[§ 228a ods. 1 písm. b\)](#), [§ 48 ods. 4 písm. c\) Zákonníka práce](#)

IV. Dohoda o brigádnickej práci študenta

Novela Zákonníka práce zaviedla od 1. novembra 2022 nový typ dohody pre sezónne práce. Na akú činnosť je možné ju uzatvoriť, na ako dlho a či je možné takúto dohodu predĺžiť, sa dozviete ďalej.

a) Zmluvné strany

Zamestnávateľ uzatvára tento druh dohody výlučne s fyzickou osobou, ktorá má status žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia a ktorá nedovršila 26 rokov veku. [Zákonník práce](#) nevymedzuje pojem žiak/študent. Za fyzickú osobu – žiaka strednej školy sa považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia na strednej škole do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Za fyzickú osobu – študenta dennej formy vysokoškolského štúdia sa považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia v dennej forme vysokoškolského štúdia prvého stupňa do 31. októbra toho istého kalendárneho roka.

b) Podstatné náležitosti dohody o brigádnickej práci študenta

[Zákonník práce](#) v [§ 228 ods. 1](#) ustanovuje, že v **dohode musí byť uvedený**:

- dohodnutá práca,
- dohodnutá odmena za vykonanú prácu,
- dohodnutý rozsah pracovného času (podľa [§ 227 ods. 2 Zákonníka práce](#) „možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená“) a
- doba, na ktorú sa dohoda uzatvára.

c) Forma dohody

Dohodu o brigádnickej práci študentov uzatvára zamestnávateľ so študentom písomne, inak je neplatná. Jedno vyhotovenie dohody vydáva zamestnávateľ zamestnancovi.

d) Skončenie dohody

Dohodu o brigádnickej práci študenta **možno uzatvoriť na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov**.

Dohodu možno ukončiť:

- **okamžitým skončením** – ak sa na tom strany dohodli a len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer,
- **dohodou** zamestnávateľa a zamestnanca k dohodnutému dňu alebo
- jednostranne len **výpoved'ou** bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

Vzťah založený touto dohodou končí aj smrťou zamestnanca.

Okamžité skončenie pracovného pomeru upravuje [Zákonník práce](#) v [§ 68](#) a [§ 6](#).

Zamestnávateľ tak môže okamžite skončiť pracovnoprávny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študenta, ak zamestnanec – žiak/študent:

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

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Zamestnanec (žiak/študent) môže okamžite skončiť pracovnoprávny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študenta, 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.

Záver

Pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú flexibilnejšie a menej administratívne náročné, než je to pri pracovnom pomere. Cieľom novely [Zákonníka práce](#), ktorá je účinná od 1. 1. 2023, je zjednodušiť zamestnávanie a znížiť mzdové náklady zamestnávateľa ešte viac, a to v súvislosti so zamestnávaním zamestnancov, ktorí vykonávajú vymedzené sezónne práce napr. v sektore poľnohospodárstva či v sektore cestovného ruchu.

Novela [Zákonníka práce](#) rieši problematickú situáciu niektorých zamestnávateľov, ktorá je spôsobená náhlým nedostatkom zamestnancov v určitých obdobiach, a to počas období zvýšenej potreby v oblasti ľudských zdrojov, ktorá je vyvolaná povahou sezónnosti niektorých druhov prác.

Pozn. redakcie:

[§ 227, 228 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z.](#)

OTESTUJTE SA: Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru od 1. 1. 2023

Tento článok rozoberá najmä úpravu jednotlivých dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to vrátane nového subtypu – dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

1. Dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce možno uzatvoriť najviac na:

- 6 mesiacov,
- 8 mesiacov,
- 12 mesiacov.

>> pozri správnu odpoveď (podrž kurzor myši)

2. Na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac:

- 520 hodín v kalendárnom roku,
- 500 hodín v kalendárnom roku,
- 350 hodín v kalendárnom roku

>> pozri správnu odpoveď (podrž kurzor myši)

3. Pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť:

- 30 hodín,
- 37,5 hodiny,
- 40 hodín.

>> pozri správnu odpoveď (podrž kurzor myši)

Daňový aspekt štúdia, letných brigád a ukončenia štúdia



OBSAH ČLÁNKU

1. Proces vzdelávania, sústavná príprava na povolanie a štúdium.
2. Špecifiká zdaňovania príjmov študentov
3. Zvýhodnenia pri zdaňovaní príjmov rodičov študenta
4. Najčastejšie dosahované príjmy študentov
5. Štipendiá

Mnohí študenti – a to nielen počas prázdnin – pracujú na základe dohody o brigádnickej práci študentov, podnikajú, vykonávajú inú samostatnú zárobkovú činnosť. V tomto príspevku svoju pozornosť upriamime najmä na problematiku zdaňovania dosiahnutých príjmov a uplatnenia možných zvýhodnení.

Téma tohto príspevku je aj vzhľadom na ročné obdobie veľmi aktuálna, lebo sa týka už aj aktivít študentov počas blížaceho sa leta. Mnohým mladým ľuďom sa v najbližšom období skončí aj ich sústavná príprava na budúce povolanie. Mnohí študenti – a to nielen počas prázdnin – pracujú na základe dohody o brigádnickej práci študentov, podnikajú, vykonávajú inú samostatnú zárobkovú činnosť, napr. ako osobní asistenti osôb ťažko zdravotne postihnutých a pod. V tomto príspevku svoju pozornosť upriamime najmä na problematiku zdaňovania dosiahnutých príjmov a uplatnenia možných zvýhodnení. Je potrebné poznamenať, že mnohí študenti sa venujú aj dobrovoľníckej činnosti, ktorá je bezodplatná, vykonáva sa bez nároku na odmenu, pričom táto ich aktivita je pre spoločnosť veľmi cenná a potrebná.

1. Proces vzdelávania, sústavná príprava na povolanie a štúdium.

Príjmy študentov sa zdaňujú v podstate rovnako ako príjmy iných daňovníkov – v súlade so zákonom č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení n. p. (ďalej aj „ZDP“), napriek tomu však vzhľadom na štruktúru dosahovaných príjmov (v ktorej sú obsiahnuté o. i. od dane oslobodené štipendiá) a ich obvyklú výšku tvoria istú špecifickú skupinu osôb.

Ak vôbec majú vlastné príjmy, zväčša sú relatívne nízke, často nepravidelné, niektoré z nich od dane oslobodené a aj z toho vyplývajú isté charakteristické osobitosti, na ktoré je vhodné upozorniť.

V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že daňovníkom tejto dane je fyzická osoba bez ohľadu na svoj vek.

Proces vzdelávania

Proces vzdelávania (v školách) je v SR upravený najmä v dvoch základných právnych normách. Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení n. p. (ďalej aj „školský zákon“) ustanovuje najmä rozsah, obsah, formy a organizáciu výchovy a vzdelávania v školách a v školských zariadeniach, stupne vzdelania a ukončovanie vzdelávania, ale len po dosiahnutí úplného stredného vzdelania, resp. vyššieho odborného vzdelania (ktoré získa žiak napr. úspešným absolvovaním šesťročného vzdelávacieho programu v konzervatóriu); nie je v ňom upravené vysokoškolské vzdelávanie. V tomto zákone sa nepoužíva pojem študent, iba pojem „žiak“; v zmysle tohto zákona žiakom je fyzická osoba vo veku najviac 26 rokov, ktorá sa zúčastňuje na výchovno-vzdelávacom procese v základnej škole a strednej škole (a to v rôznych druhoch týchto škôl).

Pojem štúdium je však v školskom zákone použitý v dvoch súvislostiach:

- jednak v § 39 upravujúcom zanechanie štúdia (táto možnosť sa vzťahuje iba na žiaka, ktorý splnil povinnú školskú dochádzku), pričom táto osoba prestáva byť žiakom strednej školy dňom, ktorý nasleduje po dni, keď riaditeľovi strednej školy bolo doručené oznámenie o zanechaní štúdia, resp. ak žiak neoznámí zanechanie štúdia a neospravedlnene do školy nechodí, tak uplynutím 30. dňa od jeho poslednej účasti na výchovno-vzdelávacom procese,

- ako aj v **§ 45** a nasledujúcich ustanoveniach, ktoré upravujú „Nadväzujúce formy odborného vzdelávania a prípravy“, a to a) nadstavbové štúdium, b) pomaturitné štúdium, c) skrátené štúdium.

V zákone č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení n. p. (ďalej aj „**zákon o vysokých školách**“, resp. **vysokoškolský zákon**) sa používa iba pojem „**študent**“.

Podľa **§ 69 ods. 1** tohto zákona o vysokých školách **uchádzač prijatý na štúdium sa stáva študentom odo dňa zápisu na štúdium; ak sa zápis uchádzača prijatého na štúdium uskutoční pred začiatkom akademického roka**, v ktorom sa má začať jeho štúdium, v zmysle **§ 69 ods. 2** sa uchádzač stáva študentom od začiatku tohto akademického roka, t. j. **od 1. septembra**.

Sústavná príprava na povolanie a štúdium

Na ciele sociálneho poistenia je vymedzený pojem „nezaopatrené dieťa“ a v **§ 10 zákona o sociálnom poistení** pojem „sústavná príprava na povolanie“. Prvý odsek 1 znie: „**Sústavná príprava na povolanie podľa tohto zákona je štúdium na strednej škole po skončení povinnej školskej dochádzky alebo štúdium na vysokej škole do získania vysokoškolského vzdelania druhého stupňa**“.

Za študenta sa teda v zmysle tohto zákona **považuje aj stredoškólak**.

Súvisí to potom aj s možnosťou uplatniť si **odvodovú odpočítateľnú položku** podľa **§ 138a** (200 € za kalendárny mesiac za určených podmienok) v súlade s **§ 227a** v prípade dohody o brigádnickej práci študentov, ktorá **sa vzťahuje** nielen na vysokoškolákov, ale **aj na stredoškolákov**.

Pozn. redakcie:

§ 69 ods. 1 zákona č. 131/2002 Z. z.

§ 10 zákona o sociálnom poistení

2. Špecifiká zdaňovania príjmov študentov

Zdanenie príjmov študentov sa riadia zákonom o dani z príjmov. T.j. v princípe sa zdaňujú rovnako ako príjmy ostatných daňovníkov. Avšak isté špecifiká tu platia.

Ako už bolo uvedené, v **princípe sa nimi dosiahnuté príjmy (tie, ktoré podliehajú zdaneniu) nezdaňujú inak než príjmy ostatných daňovníkov**, ale predsa len už zo samotnej štruktúry ich príjmov a ich celkovej obvyklej výšky vyplývajú **viaceré špecifiká**:

- Študentom, ktorí poberajú **štipendium** (napr. sociálne) a iné príjmy im neplynú, nevzniká povinnosť podať **daňové priznanie** (ďalej aj „**DP**“), keďže **štipendiá sú podľa § 9 ods. 2 písm. j) ZDP od dane oslobodené a neuvádzajú sa v DP**.
- Mladí študenti nie sú poberateľmi starobného alebo niektorého iného dôchodku uvedeného v **§ 11 ods. 6 ZDP**, takže v **prípade aktívnych príjmov** (zo závislej činnosti podľa **§ 5** a z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti podľa **§ 6 ods. 1 a 2 ZDP**) si môžu uplatniť **nezdaniteľné časti základu dane** (ďalej aj „**NČZD**“) podľa **§ 11 ZDP**, najmä **NČZD na daňovníka**.
- V prípade dosahovania príjmov zo **závislej činnosti** (ďalej aj „**ZČ**“), napr. z dohody o brigádnickej práci študentov, si **NČZD na daňovníka** študent môže uplatniť u zamestnávateľa, platiteľa dane (ďalej aj „**zamestnávateľ**“) prostredníctvom vyhlásenia podľa **§ 36 ods. 6 ZDP**, takže zamestnávateľ potom vyberá preddavky na daň z príjmov v súlade s **§ 35 ods. 1 ZDP zo zdaniteľnej mzdy**, ktorou je **zdaniteľný príjem zo závislej činnosti zúčtovaný a vyplatený zamestnancovi za kalendárny mesiac znížený nielen o sumy zrazené na poistné a príspevky**, ktoré je povinný platiť zamestnanec, **ale aj o alikvotnú sumu (1/12) nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka** [podľa **§ 11 ods. 2 písm. a) ZDP**, v roku 2023 vo výške **410,24 €** mesačne]; v prípade nízkeho príjmu preddavok na daň matematicky vyjde v nulovej výške.

Poznámka:

Nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka sa za zdaňovacie obdobie (ďalej aj „**ZO**“), t. j. kalendárny rok, uplatňuje v celoročnej výške bez ohľadu na počet mesiacov dosahovania aktívnych zdaniteľných

príjmov (a to buď v rámci ročného zúčtovania preddavkov na daň, alebo v daňovom priznaní). V prípade nízkej sumy dosiahnutých príjmov študentovi ani nevzniká povinnosť podať daňové priznanie (a to ani v prípade, ak nepožiadaval zamestnávateľa o vykonanie ročného zúčtovania): v zmysle [§ 32 ZDP](#) daňovník túto povinnosť nemá, ak jeho zdaniteľné príjmy zahrňané do základu dane nepresiahli za rok 2022 sumu 2 289,63 €, resp. za rok 2023 sumu 2 461,41 €. V mnohých prípadoch daňové priznanie podávajú študenti len na báze dobrovoľnosti v súlade s [§ 32 ods. 5 ZDP](#) a ak im boli v priebehu zdaňovacieho obdobia nejaké preddavky na daň z príjmov zo závislej činnosti podľa [§ 35 ZDP](#) zrazené, po uplatnení celoročnej nezdanieľnej časti základu dane na daňovníka v podanom daňovom priznaní je daň na úhradu nulová a vyčísli sa v ňom daňový preplatok v súlade s [§ 46a ZDP](#).

- **V prípade dosahovania príjmov aj zo závislej činnosti** vykonávanej v zahraničí (napr. z letnej brigády v Španielsku) **nie je možné vykonať** daňovníkovi **ročné zúčtovanie** preddavkov na daň, ale v súlade s [§ 32 ZDP](#) musí podať daňové priznanie. Uplatní sa príslušná metóda na zamedzenie dvojitého zdanenia alebo je **možné na zamedzenie dvojitého zdanenia použiť** (výhodnejšiu) **metódu vyňatia príjmov**, ak ide o štát, s ktorým SR má uzavretú zmluvu o zamedzení dvojitého zdanenia (ďalej aj „ZZDZ“). Samozrejme pri dodržaní podmienky, že tieto príjmy boli v zahraničí preukázateľne zdanené, a **to aj vtedy, ak z tejto ZZDZ vyplýva metóda zápočtu. Metóda vyňatia** sa uplatní, pokiaľ ide o príjmy zo zdrojov v zahraničí zo štátu, s ktorým SR nemá uzavretú ZZDZ, ak tieto príjmy boli v zahraničí preukázateľne zdanené.
- Ak zdaniteľné príjmy podľa [§ 6 ods. 1 a 2 ZDP](#) v úhrne **nepresahujú sumu 49 790 €**, zdaňujú sa zvýhodnenou sadzbou **15 %** (pričom v prípade študentov zväčša ide o samostatnú zárobkovú činnosť len v malom rozsahu s nízkymi dosiahnutými príjmami); v prípade splnenia aj ďalších ustanovených podmienok títo daňovníci nadobudnú status **mikrodaňovníka** s možnosťou uplatnenia príslušných zvýhodnení – napr. špecifického režimu odpisovania majetku.
- Keďže inštitút **daňového bonusu na zaplatené úroky** je určený pre mladých ľudí (od 18 do 35 rokov veku), v prípade splnenia podmienok ustanovených v [§ 33a ZDP](#) sa môže vzťahovať aj na študenta, ktorý sa už rozhodol

obstať si svoje vlastné bývanie a dosahuje popri štúdiu aj príjmy, z ktorých dokáže splácať úver na bývanie.

Príklad č. 1

Študent istej VŠ Ján, daňový rezident SR, v letných mesiacoch roku 2022 sedem týždňov vykonával závislú činnosť v Nemecku pre nemeckého zamestnávateľa, istého farmára. Príjmy mu boli oprávnené zdanené podľa predpisov NSR, daň (Lohnsteuer) bola odvedená do nemeckého rozpočtu, a to v súlade s čl. 15 ZZDZ – vyhláška č. [18/1984 Zb.](#) Ak sa závislá činnosť vykonáva v zahraničí (napr. NSR) pre zahraničného (v tomto prípade nemeckého) zamestnávateľa – rezidenta štátu, v ktorom sa činnosť vykonáva, nie je potrebné skúmať ani dobu pobytu, príjem je v zahraničí zdaniteľný.

Po skončení roka daňovník svoje príjmy uviedol v daňovom priznaní na Slovensku, pričom na zamedzenie dvojitého zdanenia oprávnené použil v súlade s čl. 23 ods. 2 tejto ZZDZ metódu vyňatia (ktorej podstata spočíva v tom, že príjem zo zdrojov v zahraničí sa síce v daňovom priznaní uvedie, ale následne zo zdanenia „vyjme“, takže sa v SR v konečnom dôsledku nezdaní).

Aj keby brigádoval napr. v ČR, na zamedzenie dvojitého zdanenia by túto metódu mohol uplatniť v súlade s [§ 45 ods. 3 písm. c\) ZDP](#), aj keď zo ZZDZ č. [238/2003 Z. z.](#) vyplýva metóda zápočtu.

Pozn. redakcie:

[§ 5](#), [§ 35 ods. 1](#), [§ 33a zákona č. 595/2003 Z. z.](#)

3. Zvýhodnenia pri zdaňovaní príjmov rodičov študenta

Ak rodičia dosahujú aktívne príjmy podľa [§ 5](#) a [§ 6 ods. 1 a 2](#) a sú splnené ďalšie podmienky ustanovené v zákone o dani z príjmov, vzniká im nárok na daňový bonus. Tiež môžu požiadať zamestnávateľa o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, ktorý je príjmom zo závislej činnosti od dane oslobodeným a daňovým výdavkom zamestnávateľa. V prípade vykonávania podnikateľskej alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti nepretržite najmenej 24 mesiacov rodičia môžu zahrnúť do daňových výdavkov aj takéto výdavky na športovú činnosť dieťaťa.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Ak rodičia dosahujú **aktívne príjmy** podľa **§ 5 a § 6 ods. 1 a 2 ZDP** a sú splnené ďalšie podmienky ustanovené v **§ 33**, resp. **§ 52zzn** (ak ide o druhý polrok 2022) alebo **§ 52zzp** (ak ide o roky 2023 a 2024), vzniká (jednému z nich, resp. jednej z oprávnených osôb) nárok na **daňový bonus na nezaopatrené dieťa**. Na jednej strane príjmy študentov z podnikania, zo športovej, umeleckej činnosti, z vykonávania osobnej asistencie osobám s ťažkým zdravotným postihnutím atď. **podliehajú zdaneniu**, na druhej strane napriek dosahovaniu vlastných príjmov, ak študujú dennou formou štúdia, **jeden z rodičov si môže uplatniť nárok na daňový bonus**.

Za určených podmienok rodičia môžu požiadať zamestnávateľa o **príspevok na športovú činnosť dieťaťa** v súlade s **§ 152b Zákonníka práce**, ktorý je príjmom zo závislej činnosti **od dane oslobodeným a daňovým výdavkom zamestnávateľa**. V prípade vykonávania **podnikateľskej alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti** nepretržite najmenej **24 mesiacov** rodičia môžu zahrnúť **do daňových výdavkov** aj takéto výdavky na športovú činnosť dieťaťa, a to v rozsahu, vo výške a za podmienok ustanovených pre zamestnancov v **§ 152b ZP**, ak daňovníkovi nebol poskytnutý tento príspevok v súvislosti s výkonom závislej činnosti (v prípade kombinácie uvedených príjmov).

Upozornenie!

Príspevok na športovú činnosť:

- sa poskytuje len na báze dobrovoľnosti,
- pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa musí trvať nepretržite najmenej 24 mesiacov,
- vypláca sa v limitovanej výške 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca,
- oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa (ale len do 18 rokov veku), zaplatené oprávnenej osobe, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe, (Informačný systém športu – **Register právnických osôb v športe – na internetovej stránke** Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR);
- dieťa má byť osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov,
- žiadosť a preukázanie splnenia podmienok – do 30 dní od vydania dokladu oprávnenou osobou.

Rodičia študenta môžu využiť ďalšiu výhodu, a to **príspevok na tuzemskú rekreáciu** so zohľadnením oprávnených výdavkov týkajúcich sa aj jeho účasti na takejto rekreácii v **rámci spoločného pobytu**.

K niektorým **rozdielom** oproti príspevku na **športovú činnosť dieťaťa**:

- zamestnávateľ **zamestnávajúci viac ako 49 zamestnancov** poskytuje príspevok na rekreáciu zamestnancovi, ktorý mu predložil žiadosť a splnil určené podmienky, **poskytnúť musí** – len v prípade zamestnávania menšieho počtu zamestnancov to závisí od jeho rozhodnutia (a ak u zamestnanca sú podmienky splnené, vyplatenú sumu si tiež premietne do daňových výdavkov),
- kým príspevok na športovú činnosť dieťaťa **sa netýka iných osôb, ale len dieťaťa (detí) do dovŕšenia 18 rokov veku** (vlastné, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti), **príspevok na rekreáciu sa vzťahuje na tento okruh detí aj po dovŕšení 18 rokov veku, ako aj** na manžela a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa s daňovníkom na rekreácii zúčastňujú.

Pozn. redakcie:

33, § 52zzp zákona č. 595/2003 Z. z.

4. Najčastejšie dosahované príjmy študentov

Aké sú najčastejšie druhy príjmov študentov, ako sa na dohodárov vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa mzdy či mzdových zvýhodnení, možnosť zabezpečiť stravovanie, odmena za produktívnu prácu žiaka alebo príjmy z činnosti športovca na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu – to sú témy z nasledujúcich riadkov.

Medzi najčastejšie príjmy študentov (okrem štipendií, ktorými sa budeme zaoberať v nasledujúcom bode) spomedzi **zdaniteľných** príjmov patria **príjmy zo závislej činnosti**:

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

- príjmy uvedené v **§ 5 ods. 1 písm. a)**, o. i. z pracovnoprávneho vzťahu (**z pracovného pomeru, z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**), z **členského pomeru** alebo **obdobného vzťahu**, v ktorom je daňovník pri výkone práce povinný
- **dodržiavať pokyny alebo príkazy platiteľa príjmu**,
- príjmy uvedené v **§ 5 ods. 1 písm. j)** – **odmena za výkon funkcie predsedu, člena a zapisovateľa volebnej komisie, predsedu, člena a zapisovateľa komisie pre referendum a asistenta sčítania** – hneď je potrebné uviesť, že sú **od dane oslobodené** a neplatí sa z nich **ani poistné** na zdravotné a sociálne poistenie ZP a SP,
- príjmy uvedené v **§ 5 ods. 1 písm. l)** – **odmena za produktívnu prácu žiaka** strednej odbornej školy a príjem **študenta vysokej školy v čase odbornej praxe**,
- príjmy uvedené v **§ 5 ods. 1 písm. m)** – príjmy z činnosti **športovca** na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu a príjmy z činnosti **športového odborníka** na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka podľa **§ 35 a § 49a ods. 1** zákona č. **440/2015 Z. z.** o športe v znení n. p.

Základnou povinnosťou zamestnávateľa je poskytovať zamestnancovi za jeho prácu mzdu.

V prípade **dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** (dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov, dohoda o pracovnej činnosti vrátane „podtypu“ – dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce), upravených v **deviatej časti ZP**, sa používa pojem „**odmena**“.

Sezónne práce ako dohoda

Zamestnávateľ môže za ustanovených podmienok na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb **výnimočne** uzatvárať s fyzickými osobami **dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to:**

- **dohodu o vykonaní práce**, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom, alebo
- **dohodu o brigádnickej práci študentov**, ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce, a to v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; resp.
- **dohodu o pracovnej činnosti** – tiež príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce; podmienka výnimočnosti sa nevzťahuje na **dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce** podľa § 228 ods. 1 písm. b).

Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac:

- 10 hodín týždenne alebo
- 520 hodín v kalendárnom roku, ak ide o výkon sezónnej práce podľa prílohy č. 1b; na tieto účely sa dohoda o pracovnej činnosti označuje ako **dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce**.

Sezónnou prácou na tieto účely sa rozumie pracovná činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku, a to **napr. v poľnohospodárstve pri pestovaní, zbere, triedení a skladovaní** vybraných druhov ovocia, najmä jahôd, ďalej napr. v **cestovnom ruchu**, o. i. pri prevádzke umelých vodných plôch atď.

Tieto dohody možno s mladistvým zamestnancom uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

Podľa **zákona o sociálnom poistení** zamestnanec v právnom vzťahu na základe **dohody o brigádnickej práci študentov** má právo **určiť dohodu na účely uplatnenia odvodovej odpočítateľnej položky (200 eur za kalendárny mesiac v súlade s § 138a)**. Zamestnanec, ktorý si uplatňuje toto právo, je povinný určiť v **jednom kalendárnom mesiaci najviac jednu dohodu**. Od **1. 1. 2023** „dohodár“ musí **písomne informovať** zamestnávateľa o **jej uplatnení**, ako aj o **skončení** uplatňovania odvodovej

odpočítateľnej položky a zamestnávateľ má oznamovaciu povinnosť voči Sociálnej poisťovni (najneskôr počas nasledujúceho dňa po dni, v ktorom ho zamestnanec o tom informoval).

Upozornenie!

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Ak odmena z dohody o brigádnickej práci študentov presiahne sumu 200 eur, študentovi vzniká dôchodkové poistenie aj v prípade, keď si túto výhodu včas uplatnil. Poistné (7 %) sa zaplatí len zo sumy presahujúcej 200 eur (odvedie ho zamestnávateľ). V súlade s § 138 ods. 1 vymeriavací základ zamestnanca v právnom vzťahu na základe dohody určenej podľa § 227a sa znižuje o odvodovú odpočítateľnú položku.

Poistné za študenta Sociálnej poisťovni neplatí zamestnávateľ iba vtedy, ak:

- príjem vo forme odmeny z dohody študenta mesačne nepresahuje 200 eur a
- výnimku z platenia poistného si študent uplatnil vopred pred uzavretím dohody.

Podľa zákona o sociálnom poistení odvodová odpočítateľná položka je 200 eur za kalendárny mesiac. Ak vymeriavací základ zamestnanca v právnom vzťahu na základe dohody určenej podľa § 227a je za kalendárny mesiac nižší ako 200 eur, odvodová odpočítateľná položka je v sume tohto vymeriavacieho základu. **Výnimka** z platenia poistného sa týka **aj zdravotného poistenia**.

Činnosť na základe dohody o brigádnickej práci študentov nie je zárobková činnosť, a to bez ohľadu na výšku odmeny.

Príklad č. 2

Študent Martin uzatvoril s istou s. r. o. (ako zamestnávateľom) dohodu o brigádnickej práci študentov, a to na marec a apríl 2023, pričom v súlade s § 228 ods. 2 ZP predložil aj potvrdenie o štatúte študenta dennej formy vysokoškolského štúdia, ktoré tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto dohody. Predpokladajme, že študent žiadne iné zdaniteľné príjmy v roku 2023 nedosiahne. Odmena z dohody za mesiac predstavuje 300 € a je riadne uplatnená odvodová odpočítateľná položka, pričom:

a) študent si na základe podaného vyhlásenia podľa § 36 ods. 6 ZDP uplatnil aj NČZD na daňovníka:

Zamestnávateľ z odmeny za marec zrazil a odviedol poistné na SP vo výške 7 € (7 % zo 100 €). V súlade s § 5 ods. 8 ZDP základ dane vypočítal: $300 \text{ €} - 7 \text{ €} = 293 \text{ €}$. Vzhľadom na výšku alikvotnej sumy (1/12) NČZD na daňovníka (410,24 €) bola zdaniteľná mzda v nulovej výške, a teda preddavok na daň zamestnávateľ nevybral – bol v nulovej výške. Rovnako postupoval zamestnávateľ aj v prípade odmeny za apríl.

Študentovi Martinovi nevznikne za týchto okolností povinnosť podať DP (ani v prípade, ak nepožiadá o ročné zúčtovanie) a nemalo by to pre neho ani praktický význam – žiadny daňový preplatok mu nevznikne.

b) študent si NČZD na daňovníka neuplatnil:

Zamestnávateľ z odmeny za marec zrazil a odviedol poistné na SP vo výške 7 € (7 % zo 100 €). V súlade s § 5 ods. 8 ZDP základ dane vypočítal: $300 \text{ €} - 7 \text{ €} = 293 \text{ €}$. Táto suma predstavuje zároveň zdaniteľnú mzdu podľa § 35 ods. 4 ZDP. Preddavok na daň vyčíslený sadzbou 19 % z tejto sumy činí 55,67 €.

Zamestnávateľ odviedol aj preddavok na daň a študentovi vyplatil sumu 237,33 €. Rovnako postupoval aj v prípade odmeny za apríl.

Po skončení ZO študent môže požiadať o vykonanie ročného zúčtovania alebo podať DP a po uplatnení NČZD na daňovníka mu vznikne daňový preplatok (v celej výške 111,34 €).

Dodajme tiež, že v oboch prípadoch v súlade s § 223 ods. 7 ZP zamestnávateľ vydal študentovi príslušné potvrdenie o zrážkach z odmeny.

Príklad č. 3

Predpokladajme, že študent Samuel uzatvorí s istou s. r. o. (ako zamestnávateľom) dohodu o brigádnickej práci študentov, a to na júl a august 2023. Odmena z dohody za jednotlivý mesiac bude predstavovať 200 € a bude riadne uplatnená odvodová odpočítateľná položka, a to aj NČZD na daňovníka.

Za týchto okolností zamestnávateľ poistné nezrazí a zdaniteľná mzda (za jednotlivé mesiace) bude po uplatnení NČZD na daňovníka v nulovej výške, takže aj preddavky na daň budú v nulovej výške. Študentovi bude vyplatená odmena za obidva mesiace v plnej výške po 200 €.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Ak sa študent počas štúdia zamestná na základe pracovnej zmluvy, nadobúda v sociálnom poistení právne postavenie zamestnanca. Zamestnávateľ odvádza Sociálnej poisťovni poistné, ktoré je povinný platiť študent ako zamestnanec.

Od 1. júna 2023 sa menia ustanovenia [§ 122a – § 124 ZP](#) upravujúce mzdové zvýhodnenia za prácu v sobotu a inom „neštandardnom“ čase, ako aj [§ 96 ZP](#) týkajúci sa náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska.

Zvyšuje sa suma mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu (§ 122a), za prácu v nedeľu (§ 122b), za nočnú prácu (§ 123), ďalej suma mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce (§ 124), ako aj suma náhrady za pracovnú pohotovosť na pracovisku (§ 96), pričom sa po novom ustanovuje spôsob ich výpočtu – už nebudú určené pevnou sumou, ale budú sa odvíjať od sumy ustanovenej minimálnej mzdy (v eurách za hodinu). Zároveň sa touto novelou ZP upravuje odmena „dohodára“ za prácu vo sviatok (§ 223 ods. 2 štvrtá veta – „Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu“, čiže už nie o najmenej 3,58 eura.).

Daňové výdavky na pracovné a sociálne podmienky a starostlivosť o zdravie, vynaložené na vyhovujúce podmienky pre zamestnancov a starostlivosť o ich zdravie, sú v princípe uvedené v [§ 19 ods. 2 písm. c\) ZDP](#) (v niektorých prípadoch aj nad rámec povinností, pričom sú tam uvedené o. i. aj podnikové štipendiá žiakom SOŠ a študentom VŠ), konkrétne napr. výdavky na:

- bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a hygienické vybavenie pracovísk,
- vzdelávanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou alebo s podnikaním zamestnávateľa, a to v nadväznosti na [§ 5 ods. 7 písm. a\) ZDP](#).

Príklad č. 4

Bežne najprv prebieha sústavná príprava dieťaťa na budúce povolanie a potom sa absolvent školy napr. zamestná, ale v praxi dochádza aj k tomu, že zamestnávateľ sa s perspektívnym zamestnancom, s ktorého prácou je veľmi spokojný, dohodne na jeho ďalšom vzdelávaní (vrátane možnosti zvýšenia stupňa vzdelania) a za určených podmienok vynaložené výdavky sú posúdené ako nepeňažný príjem zamestnanca od dane oslobodený (zamestnanecký benefit) a na strane zamestnávateľa sa uznávajú za daňové výdavky.

Zabezpečenie stravovania

(Aj) v prípade prispievania na stravovanie zamestnanca **dobrovoľne poskytnutá časť príspevku zamestnávateľa** (od 1. 1. 2022 nielen v prípade finančného príspevku na stravovanie, ale aj **pri nepeňažnom plnení**, t. j. **na spotrebu na pracovisku** alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov, t. j. pri poskytovaní **stravovacích poukázok**) **nad rámec povinnosti zamestnávateľa** (čiže **nad určený limit**, nad „strop“) predstavuje:

- **zdaniteľný príjem** zamestnanca (a podlieha tiež poistnému na zdravotné a sociálne poistenie). **Od dane je oslobodená** v súlade s [§ 5 ods. 7 písm. b\) ZDP](#) **len suma do výšky limitu; ktorá je od 1. 1. 2023 zvýšená na 3,74 €**. **Od dane je naďalej oslobodená tiež suma príspevku zo sociálneho fondu**, a to bez limitovania, pričom zároveň nie je rozhodujúci zdroj jeho tvorby;
- **na strane zamestnávateľa**: príspevky na stravovanie zamestnancov, ak sú poskytované za podmienok ustanovených o. i. v [§ 152 ZP](#), sú **daňovým výdavkom zamestnávateľa**. Prípadná suma, časť príspevku poskytnutá **dobrovoľne nad limit**, nad „strop“ a **zdaňovaná zamestnancovi** sa aj pri nepeňažnom plnení uznáva za **daňový výdavok – ak je to dohodnuté** v kolektívnej zmluve, pracovnej zmluve, resp. určené v internom predpise.

Zamestnancom, ktorí pracujú **na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**, môže nárok na zabezpečenie stravovania vzniknúť v prípade, ak táto osoba má poskytovanie stravovania priamo dohodnuté v konkrétnej dohode [v súlade [§ 224 ods. 2 písm. c\) ZP](#)] alebo ak zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov podľa [§ 152 ods. 9 písm. c\) ZP](#) rozšíri okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie, aj o túto skupinu osôb.

Odmena za produktívnu prácu žiaka

Poistné na sociálne poistenie (ďalej aj „SP“) sa z týchto odmien za produktívnu prácu žiaka strednej odbornej školy a z príjmu študenta vysokej školy v čase odbornej praxe neplatí [ale na druhej strane, poistné sa platí z príjmov zo závislej činnosti uvedených v § 5 ods. 1 písm. a) až h) a m), ako aj [ods. 2 a 3 ZDP](#) – zas okrem určených výnimiek]. Podobne sa poistné na zdravotné poistenie neplatí – [ale na druhej strane platí sa v princípe – ak ide o ZČ – z príjmov zo závislej činnosti uvedených v § 5 ods. 1 písm. a) až h), k a m), ako aj [ods. 2 a 3 ZDP](#)].

Systém duálneho vzdelávania je upravený v § 10 a nasledujúcich ustanoveniach [zákona o odbornom vzdelávaní](#). Základ dane daňovníka, ktorý poskytuje praktické vyučovanie žiakovi na základe učebnej zmluvy podľa [§ 19 zákona o odbornom vzdelávaní](#) (čiže v prípade **duálneho vzdelávania**), sa zníži o:

- 3 200 eur na žiaka, ak daňovník poskytne v zdaňovacom období viac ako 400 hodín praktického vyučovania,
- 1 600 eur na žiaka, ak daňovník poskytne v zdaňovacom období viac ako 200 hodín praktického vyučovania.

Zamestnávateľ, ktorý je držiteľom príslušného osvedčenia po overení jeho spôsobilosti poskytovať praktické vyučovanie, v súlade s [§ 16 zákona o odbornom vzdelávaní](#) prerokuje so strednou odbornou školou spôsob a podmienky uskutočňovania odborného vzdelávania a ak sa dohodnú, uzatvorí zmluvu o duálnom vzdelávaní. Zamestnávateľ zabezpečí (je povinný zabezpečiť) na svoje náklady:

- osobné ochranné pracovné prostriedky pre žiaka a
- posúdenie zdravotnej, zmyslovej a psychologickéj spôsobilosti žiaka, ak sa na výkon praktického vyučovania jej posúdenie vyžaduje.

Zamestnávateľ, ktorý poskytuje praktické vyučovanie v **systéme duálneho vzdelávania**, **zabezpečuje:**

- **stravovanie** počas praktického vyučovania podľa [§ 152 Zákonníka práce](#).
- **môže uhradiť ubytovanie žiaka v školskom internáte** (v limitovanej výške),
- **môže uhradiť cestovné náhrady** za dopravu z miesta trvalého bydliska do strednej odbornej školy, miesta výkonu praktického vyučovania a školského internátu a späť a zo školského internátu do strednej odbornej školy a miesta výkonu praktického vyučovania a späť – s odkazom na [zákon č. 283/2002 Z. z.](#)

Hmotné zabezpečenie žiakov stredných odborných škôl a žiakov odborných učilíšť je od dane oslobodené v súlade s [§ 9 ods. 2 písm. u\) ZDP](#).

Tieto výdavky (náklady) sú daňovo akceptované v súlade s [§ 19 ods. 2 písm. c\) štvrtým bodom ZDP](#).

Finančné zabezpečenie žiaka je upravené v [§ 27 zákona o odbornom vzdelávaní](#). Ide o odmenu za produktívnu prácu, ako aj o motivačné a podnikové štipendium. Žiakovi, ktorý na praktickom vyučovaní vykonáva produktívnu prácu, sa poskytuje odmena za produktívnu prácu za každú hodinu vykonanej produktívnej práce vo výške najmenej 50 % z hodinovej minimálnej mzdy (**t. j. 2,0115 € v roku 2023**). Totiž podľa oznámenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. [300/2022 Z. z.](#) suma minimálnej mzdy na rok 2023 je:

- **700 eur** za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a
- **4,023 eura** za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.

Príklad č. 5

Keďže študent v princípe sám neplatí poistné na sociálne poistenie a neplatí ho za neho ani štát, v princípe nemá nárok na dávky zo Sociálnej poisťovne – výnimkou je sirotsky dôchodok a úrazové dávky za určených podmienok – v prípade úrazu žiaka strednej školy v čase praktického vyučovania a ak sa študentovi vysokej školy stane pracovný úraz alebo mu vznikne choroba z povolania pri vykonávaní odbornej praxe. Študent sa však môže rozhodnúť pre dobrovoľné poistenie (pričom za určených podmienok je možné aj spätné doplatenie poistného za obdobie štúdia).

Príjmy z činnosti športovca na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu a príjmy z činnosti športového odborníka na základe zmluvy

Keďže opäť ide o veľmi širokú problematiku, budeme sa ňou zaoberať len **stručne**. V **§ 35** zákona č. **440/2015 Z. z.** o športe v znení n. p. je upravená **zmluva o profesionálnom vykonávaní športu** – športovec sa ňou zaväzuje odplatne vykonávať šport za športovú organizáciu. Mzda takéhoto športovca sa považuje za mzdu podľa **§ 118 Zákonníka práce**, pričom **nesmie byť nižšia ako minimálna mzda**. Na splatnosť, výplatu mzdy a zrážky zo mzdy sa primerane vzťahujú ustanovenia **§ 129 až § 132 Zákonníka práce**. Na účely poskytnutia **podpory v čase skrátenej práce** podľa zákona č. **215/2021 Z. z.** sa za ustanovený týždenný pracovný čas športovca považuje rozdiel medzi číslom 168 a počtom hodín nepretržitého odpočinku (a času na regeneráciu) podľa odsekov 3 a 4 (aby sa aj v takomto špecifickom vzťahu dal objektívne určiť čas, keď zamestnávateľ nemôže pridelovať zamestnancom prácu v pôvodne dohodnutom rozsahu).

Zmluvou o výkone činnosti športového odborníka sa **športový odborník** zaväzuje vykonávať pre športovú organizáciu činnosť **za odmenu v rozsahu najviac 30 hodín týždenne**. Zmluvný vzťah založený zmluvou o výkone činnosti športového odborníka **sa považuje za iný pracovnoprávny vzťah** (s odkazom na **§ 1 ods. 3 ZP**). Ide o zmluvu, ktorá rešpektuje špecifiká činnosti športových odborníkov.

Za fyzickú osobu v právnom vzťahu sa na základe:

- dohody o brigádnickej práci študentov **považuje aj** fyzická osoba v právnom vzťahu na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka, **ak** ide o fyzickú osobu, ktorá je žiakom strednej školy alebo študentom dennej formy vysokoškolského štúdia a nedovršila 26 rokov veku,
- dohody o pracovnej činnosti považuje **aj** fyzická osoba v právnom vzťahu na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka.

Analogicky je to upravené v zákone o zdravotnom poistení.

Čo je cieľom takejto úpravy? Ide o to, aby sa aj na zmluvy o výkone činnosti športového odborníka vzťahovali „odvodové“ zvýhodnenia vyplývajúce študentom z dohody o brigádnickej práci študentov, resp. poberateľom (vyšpecifikovaného okruhu) dôchodkov z dohody o pracovnej činnosti.

Príklad č. 6

Činnosť športového odborníka, napr. trénera, sa dá vykonávať aj iným spôsobom, a to ako samostatná zárobková činnosť, napr. aj ako podnikanie. V týchto prípadoch sa príjmy zatriedujú do **§ 6 ods. 2 písm. e) ZDP**. Aktuálne dodajme, že zákonom č. **128/2023 Z. z.** sa od 1. 1. 2024 umožní alternatívne, presnejšie vyjadrené: prednostné zdaňovanie príjmov športových odborníkov [podľa § 6 ods. 1 písm. a) – d) zákona č. **440/2015 Z. z.** o športe v znení n. p.]. Odborníci patriaci do **§ 6 ods. 2 písm. e) ZDP**, kde sa daň vyberá zrážkou, sa daň nevyberie v prípade, ak sa športový odborník v súlade s **§ 43 ods. 14 ZDP** vopred písomne dohodne s platiteľom dane, že z uvedených príjmov sa daň zrážkou nevyberie. Takúto dohodu je platiteľ dane povinný oznámiť správcovi dane najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po uplynutí kalendárneho roka, v ktorom bola dohoda uzatvorená. Ide o analogický postup ako v prípade príjmov umelcov či autorov podľa Autorského zákona.

Zdaniteľné príjmy študentov

Tieto príjmy z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti podľa **§ 6 ods. 1 a 2 ZDP** sa v princípe zdaňujú tak ako v prípade iných daňovníkov.

Príklad č. 7

Ak si daňovník, ktorý aspoň časť zdaňovacieho obdobia nie je platiteľom DPH, neuplatňuje výdavky skutočne vynaložené (na základe účtovníctva alebo daňovej evidencie podľa **§ 6 ods. 11 ZDP**), môže si uplatniť výdavky vo výške 60 % z úhrnu príjmov uvedených v **§ 6 ods. 1 a 2** (max. 20 000 € za zdaňovacie obdobie), ako aj zaplatené povinné poistné na zdravotné a sociálne poistenie. Ak sa rozhodne pre tieto percentuálne výdavky, nemôže vykázat daňovú stratu ani v prípade vysokých výdavkov na poistné; možnosť akceptovania daňovej straty sa v súlade s **§ 2 písm. k) ZDP** vzťahuje len na daňové, teda skutočne vynaložené výdavky, nie percentuálne výdavky.

Špecificky sa len tento okruh daňovníkov s príjmami podľa § 6 ods. 1 a 2 ZDP týka ustanovenie § 19 ods. 2 písm. e) ZDP upravujúce daňové výdavky pri výkone činnosti mimo miesta jej pravidelného vykonávania [teda stravné, výdavky na ubytovanie, tzv. kilometrovné, čiže základná sadzba náhrady za určených podmienok (použitie vlastného osobného motorového vozidla nezahrnutého – u neho nikdy – do obchodného majetku)].

Podobne sa len na tento okruh daňovníkov vzťahuje ustanovenie § 19 ods. 2 písm. p) ZDP umožňujúce uplatnenie **výdavkov na stravovanie** za každý odpracovaný deň v kalendárnom roku (a to práve v mieste pravidelného vykonávania činnosti, napr. v dielni, kancelárii, ordinácii) za určených podmienok a do limitovanej výšky – 55 % sumy stravného pre časové pásmo 5 až 12 hodín za každý odpracovaný deň, t. j. 3,74 € od začiatku roku 2023.

Poznámka:

Opatrením č. 88/2023 Z. z. je od 1. 4. 2023 sadzba pre osobné cestné motorové vozidlá zvýšená na 0,239 eura za každý km jazdy.

Príklad č. 8

Študentka VŠ Jarmila podniká popri štúdiu v dennej forme ako živnostníčka – dosahuje príjmy podľa § 6 ods. 1 písm. b) ZDP. Okrem toho jej plynú aj príjmy z finančného sprostredkovania podľa zákona č. 186/2009 Z. z. Tie patria medzi príjmy z inej samostatnej zárobkovej činnosti do § 6 ods. 2 písm. d) ZDP. Predpokladajme, že v roku 2023 dosiahne celkové príjmy vo výške 34 000 €, vynaloží výdavky na základe daňovej evidencie (výdavky skutočne vynaložené) podľa § 6 ods. 11 ZDP (v rámci príjmov podľa § 6 ods. 1 a 2 ZDP len rovnaký spôsob uplatnenia výdavkov) vo výške 25 000 € a vykáže základ dane 9 000 €. Po uplatnení nezdaniiteľnej časti základu dane na daňovníka 4 922,82 € a použití sadzby dane 15 % zaplatí daň vo výške 611,58 €.

5. Štipendiá

Štipendiá pre vysokoškolákov, tehotenské štipendiá z prostriedkov štátneho rozpočtu, štipendiá z vlastných zdrojov vysokej školy, podnikové štipendiá a štipendiá pre stredoškolákov – komu sú určené, kto ich poskytuje a za akých podmienok?

Od dane sú oslobodené štipendiá zo štátneho rozpočtu alebo poskytované vysokými školami a obdobné štipendiá zo zahraničia, štipendiá poskytované žiakom stredných odborných škôl podľa § 27 ods. 3 a 6 zákona č. 61/2015 Z. z.: motivačné štipendium z prostriedkov štátneho rozpočtu (ak sa žiak pripravuje na povolanie, skupinu povolání alebo odborných činností v študijnom odbore alebo v učebnom odbore zaradenom do zoznamu s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce), ako aj podnikové štipendium poskytované žiakovi z prostriedkov zamestnávateľa, ďalej podnikové štipendiá poskytované študentom VŠ za určených podmienok, podpory a príspevky poskytované z prostriedkov štátneho rozpočtu okrem platieb prijatých ako náhrada za stratu príjmu alebo v súvislosti s § 5 alebo § 6 ZDP.

Štipendiá pre vysokoškolákov

Štipendium sa môže poskytovať podľa dosiahnutých výsledkov vzdelávania študentovi, ktorý študuje:

- študijný program tretieho stupňa a má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- na vysokej škole so sídlom na území Slovenskej republiky alebo
- na vysokej škole so sídlom mimo územia Slovenskej republiky, ktorá je najmenej podľa dvoch nezávislých medzinárodných hodnotení vysokých škôl za posledný rok zaradená medzi 250 škôl s najvyšším hodnotením na svete a má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky.

V prípade doktorandského štúdia – študijného programu tretieho stupňa – ide o súvislosť so zúžením okruhu študentov v dennej forme, ktorí majú nárok na štipendium. Poskytovanie štipendií študentom s trvalým pobytom na Slovensku, ktorí študujú na takýchto prestížnych školách, predstavuje novú formu sociálnej podpory, ale aj ocenenia a motivácie.

Na sociálne štipendium majú právny nárok študenti študijných programov prvých dvoch stupňov a študijných programov spájajúcich prvý stupeň a druhý stupeň (napr. doktorské študijné programy v oblasti humánneho lekárstva a veterinárskeho lekárstva), ktorí majú trvalý pobyt v Slovenskej republike,

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

alebo študenti, ktorým bol udelený azyl, bola poskytnutá doplnková ochrana alebo bolo poskytnuté dočasné útočisko, a to na základe splnenia ustanovených podmienok.

Sociálne štipendium prispieva na úhradu nákladov spojených so štúdiom.

Sociálne štipendium môže byť priznané študentovi verejnej, súkromnej alebo štátnej vysokej školy, ktorý študuje v dennej forme štúdia.

V § 96 ods. 2 vysokoškolského zákona je ustanovené, ktorý študent na sociálne štipendium nemá nárok. V zmysle tohto ustanovenia je to o. i. študent, ktorý študuje študijný program prvého stupňa, ak už dosiahol vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa (analogicky v prípade druhého stupňa), ktorý príslušný študijný program študuje dlhšie, ako je jeho štandardná dĺžka štúdia (to nie je však prekážkou v prípade, ak prekročením štandardnej dĺžky štúdia je spôsobené špecifickou potrebou študenta so zdravotným postihnutím) alebo ktorý študuje externou formou štúdia.

Podľa § 96 ods. 5 vysokoškolského zákona príjem rozhodujúci na posúdenie nároku na sociálne štipendium, okruh spoločne posudzovaných osôb, hranicu príjmu na vznik nároku na sociálne štipendium, jeho výšku a ďalšie podrobnosti o priznávaní sociálneho štipendia ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo školstva.

Ide o vyhlášku č. [102/2006 Z. z.](#) Hranica príjmu na vznik nároku a výška sociálneho štipendia sa odvodzuje zo súm životného minima na základe zákona č. [601/2003 Z. z.](#) v znení n. p.

Príklad č. 9

Študentovi 2. ročníka dennej formy štúdia študijného programu prvého stupňa istej VŠ Matejovi bolo na základe jeho písomnej žiadosti podanej na začiatku septembra 2022 priznané sociálne štipendium, a to do konca mesiaca jún príslušného akademického roka. Pre priznanie sociálneho štipendia je rozhodujúci príjem študenta a s ním spoločne posudzovaných osôb. Sociálne štipendium je príjmom od dane oslobodeným, ktorý sa v daňovom priznaní neuvádza, takže študentovi nevznikajú žiadne povinnosti (ani) voči daňovému úradu.

Predmetný druh štipendia jednak slúži na **zvýšenie motivácie** vybrať si taký študijný odbor, ktorý je na **trhu práce** žiadaný (prihliadanie na potreby zamestnávateľov z aspektu požadovanej profesijnej štruktúry zamestnancov, ako aj na možnosti reálneho uplatnenia sa absolventov VŠ v praxi), ako aj ocenenia za **vynikajúce výsledky, a to nielen v štúdiu, ale o. i. aj v športovej činnosti**.

Tehotenské štipendiá z prostriedkov štátneho rozpočtu

Tehotej študentke, ktorá má trvalý pobyt v Slovenskej republike a **nemá nárok na výplatu tehotenského** (ako dávky nemocenského poistenia poskytovanej Sociálnou poisťovňou), sa v období od začiatku 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom priznáva tehotenské štipendium, najmä na účel pokrytia zvýšených výdavkov spojených so zdravotným stavom študentky, špeciálnymi materiálmi potrebami a s prípravou na narodenie dieťaťa.

Na tehotenské štipendium má študentka právny nárok za určených podmienok, a to vo výške **200 eur mesačne**, a to **aj za mesiace júl a august**.

Štipendiá z vlastných zdrojov vysokej školy

V súlade s § 97 vysokoškolského zákona možno poskytovať štipendiá **aj z vlastných zdrojov vysokej školy**. VŠ priznáva v rámci možností študentom a absolventom, u ktorých od riadneho skončenia štúdia neuplynulo viac ako 90 dní, štipendiá z vlastných zdrojov (najmä za vynikajúce plnenie študijných povinností, dosiahnutie vynikajúceho výsledku v oblasti štúdia, výskumu, vývoja, umeleckej alebo športovej činnosti) alebo ako jednorazovú či pravidelnú sociálnu podporu. Podmienky na poskytovanie takýchto štipendií určuje **štipendijný poriadok** vysokej školy **alebo vnútorný predpis fakulty**.

Podnikové štipendiá

Vysoká škola môže uzatvoriť s **podnikateľom zmluvu** o štipendijnom programe na poskytovanie podnikových štipendií. Táto právna úprava bola zavedená zákonom č. [155/2019 Z. z.](#) V poznámke pod

čiarou k odkazu 49aba nasledujúcemu za slovami „s podnikateľom“ je uvedené ustanovenie [§ 2 ods. 2 Obchodného zákonníka](#).

Podnikateľom je v zmysle tohto ustanovenia:

- osoba zapísaná v obchodnom registri,
- osoba podnikajúca na základe živnostenského oprávnenia,
- osoba, ktorá podniká na základe iného než živnostenského oprávnenia podľa osobitných predpisov, ale aj
- fyzická osoba, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu a je zapísaná do evidencie podľa osobitného predpisu.

Cieľom podnikového štipendia je **podpora štúdia vo vybraných študijných programoch** alebo **motivácia k voľbe určitej témy záverečnej práce**. Ide o to, aby sa vychádzalo z potrieb zamestnávateľov na **trhu práce**, z toho, o akých študentov a budúcich absolventov majú z aspektu ich študijného programu a témy záverečnej práce záujem.

V súlade s § 97a ods. 5 poskytovanie podnikového štipendia nemožno podmieniť uzatváraním ďalších právnych vzťahov medzi podnikateľom a študentom (napr. uzatvorením dohody o brigádnickej práci študentov, resp. pracovným pomerom trebárs na skrátenej úväzok) alebo plnením povinností nad rámec študijných povinností vyplývajúcich zo študijného programu, na ktorý je študent zapísaný.

U poskytovateľa ide o daňovo uznaný výdavok v súlade s § 19 ods. 2 písm. c) ôsmym bodom DP.

Štipendia pre stredoškolákov

Aj **stredoškolákom je možné za** určených podmienok poskytovať štipendia, a to v súlade s [§ 149 školského zákona](#). Podrobnosti o náležitostiach žiadosti, kritériách na priznanie štipendia, druhoch štipendií, výške štipendia a kritériách na poskytnutie nepeňažného plnenia ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo školstva. V súlade s [§ 29 vyhlášky č. 224/2022 Z. z.](#) štipendium sa poskytuje ako sociálne štipendium alebo ako mimoriadne štipendium.

Sociálne štipendium

Sociálne štipendium sa vypláca na príslušný školský rok v období školského vyučovania a v období školských prázdnin.

Výška štipendia sa odvíja od sumy životného minima pre nezaopatrené dieťa, a to:

- 50 % sumy tohto minima pri priemernom prospechu žiaka do 2,0 vrátane,
- 35 % sumy tohto minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 2,0 do 2,5 vrátane,
- 25 % sumy tohto minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 2,5 do 3,5 vrátane.

Keďže **životné minimum** pre nezaopatrené dieťa predstavuje sumu 107,03 € mesačne, **maximálna výška štipendia pre stredoškolákov (čiže pri priemernom prospechu žiaka do 2,0 vrátane) z rodín, ktoré poberajú dávky v hmotnej núdzi alebo ich príjem nepresahuje** životné minimum, predstavuje v **tomto školskom roku 2022/2023** sumu **53,52 € (37,47 € pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 2,0 do 2,5 vrátane a 26,76 € pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 2,5)**.

Mimoriadne štipendium

Podľa § 30 ods. 2 tejto vyhlášky č. [224/2022 Z. z.](#) **kritériami** na poskytnutie **mimoriadneho štipendia** sú:

- celkové hodnotenie žiaka na vysvedčení za predchádzajúci polrok **prospel**,
- priemerný prospech žiaka za predchádzajúci polrok **najviac 1,50** a
- ďalšie kritériá určené strednou školou.

Mimoriadne štipendium možno poskytnúť v období školského vyučovania:

- mesačne vo výške 100 % sumy životného minima nezaopatreného dieťaťa pri priemernom prospechu žiaka za predchádzajúci polrok najviac 1,20 alebo

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

- ročne vo výške 300 % sumy životného minima nezaopatreného dieťaťa pri priemernom prospechu žiaka za predchádzajúci polrok najviac 1,50.

Nepeňažné plnenie možno poskytnúť žiakovi denného štúdia strednej školy, ak:

- dosiahol mimoriadne výsledky, alebo
- vykonal výnimočný čin humánneho charakteru.

V súlade s § 33 ods. 2 nepeňažné plnenie sa poskytuje z finančných prostriedkov z darov poskytnutých strednej škole.

Príklad č. 10

Žiakovi, ktorý sa pripravuje na povolanie v študijnom alebo v učebnom odbore zaradenom do zoznamu odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce, sa v súlade s [§ 27 ods. 3 zákona o odbornom vzdelávaní](#) poskytuje motivačné štipendium, a to z prostriedkov štátneho rozpočtu.

Žiakovi, ktorý vykonáva praktické vyučovanie na pracovisku zamestnávateľa alebo na pracovisku praktického vyučovania, môže zamestnávateľ v súlade s [§ 27 ods. 6 zákona o odbornom vzdelávaní](#) zo svojich prostriedkov poskytovať podnikové štipendium (ide o daňovo uznaný výdavok na strane poskytovateľa).

Upozornenie

Všetky uvedené štipendiá sú od dane oslobodené v zmysle [§ 9 ods. 2 písm. j\) ZDP](#), ako už bolo uvedené.

6. Daňový bonus na nezaopatrené deti

Daňovník, ktorý v zdaňovacom období dosiahol zdaniteľné príjmy podľa § 5 alebo § 6 ods. 1 a 2, si môže uplatniť daňový bonus na každé vyživované dieťa žijúce v domácnosti s daňovníkom. Podmienky v roku 2023 si uvedieme ďalej.

Daňovník, ktorý v zdaňovacom období dosiahol zdaniteľné príjmy podľa [§ 5 alebo § 6 ods. 1 a 2 zákona č. 595/2003 Z. z.](#), si môže uplatniť daňový bonus na každé vyživované dieťa žijúce v domácnosti s daňovníkom, pričom suma daňového bonusu, o ktorú sa znižuje daň, je:

- **50 eur mesačne, ak vyživované dieťa dovŕšilo 18 rokov veku, alebo**
- **140 eur mesačne, ak vyživované dieťa nedovŕšilo 18 rokov veku, a to poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom dieťa dovŕši 18 rokov veku.**

Nárok na daňový bonus podľa odseku 4 si daňovník môže uplatniť prvýkrát za kalendárny mesiac január 2023 a poslednýkrát za kalendárny mesiac december 2024. Nárok na daňový bonus podľa [§ 33 ods. 1 zákona č. 595/2003 Z. z.](#) v znení účinnom od 1. januára 2023 si daňovník môže uplatniť prvýkrát za kalendárny mesiac január 2025.

Nárok na daňový bonus si však možno uplatniť len v limitovanej výške, najviac do výšky ustanoveného percenta základu dane (čiastkového základu dane) z príjmov podľa [§ 5 zákona č. 595/2003 Z. z.](#) alebo do výšky ustanoveného percenta základu dane (čiastkového základu dane) z príjmov podľa [§ 6 ods. 1 a 2](#), alebo ich úhrnu.

Poznámka:

Po novom sa bude môcť (v prípade potreby) pri podávaní DP (za rok 2023 a nasledujúce) vziať do úvahy aj príslušný základ dane (čiastkový základ dane) z príjmov podľa [§ 5 zákona č. 595/2003 Z. z.](#) alebo z príjmov podľa [§ 6 ods. 1 a 2 zákona č. 595/2003 Z. z.](#) alebo ich úhrn druhej oprávnenej osoby vyživujúcej dieťa (deti) v domácnosti. Bolo to po kritike aj zo strany odbornej verejnosti, že sumami DB za rok 2022 sa najviac pomohlo tým rodinám, ktoré to menej potrebujú. Problematické je to s nárokom na DB naďalej v prípade nízkopríjmových rodín, ale najmä pre osamelé matky (prípadne otcov) nezaopatrených detí.

Počet vyživovaných detí	Percentuálny limit základu dane (čiastkového základu dane)
1	20 %

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

2	27 %
3	34 %
4	41 %
5	48 %
6 a viac	55 %

Výška daňového bonusu na vyživované nezaopatrené dieťa podľa ZDP (ak sú splnené všetky podmienky a dosiahnuté dostatočne vysoké aktívne príjmy):

Obdobie	Veková kategória detí	Suma DB za mesiac
1. 1. 2022 – 30. 6. 2022	do 6 rokov	47,14 €
	nad 6 rokov do 15 rokov; to neplatí , ak sa na vyživované dieťa poskytuje dotácia*	43,60 €
	nad 15 rokov do 25 rokov	23,57 €
1. 7. 2022 – 31. 12. 2022	ak nedovršilo 15 rokov veku; to neplatí , ak sa na vyživované dieťa poskytuje dotácia*	70,00 €
	ak dovŕšilo 15 rokov veku	40,00 €
1. 1. 2023 – 31. 12. 2024	ak nedovršilo 18 rokov veku; do 30. 4. 2023 to neplatí , ak sa na vyživované dieťa poskytuje dotácia*	140,00 €
1. 1. 2023 – 31. 12. 2024	ak dovŕšilo 18 rokov veku	50,00 €
1. 1. 2025 – 31. 12. 2025	ak nedovršilo 15 rokov veku	100,00 €
1. 1. 2025 – 31. 12. 2025	ak dovŕšilo 15 rokov veku	50,00 €

* Dotácia na podporu výchovy k stravovacím návykom dieťaťa podľa § 4 ods. 3 písm. c) zákona č. 544/2010 Z. z.

Pripomeňme si určený okruh detí, na ktoré si daňový bonus možno uplatniť:

- vlastné,
- osvojené,
- dieťa prevzaté do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu,
- dieťa druhého z manželov (nie dieťa druhá, resp. družky, ak nie je zároveň aj vlastným dieťaťom daňovníka),
- dieťa, ktoré bolo daňovníkovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov a ten sa o toto dieťa naďalej stará aj po dosiahnutí jeho plnoletosti, ak sa toto dieťa sústavne pripravuje na povolanie dennou formou štúdia.

Na účely **ZDP sa starostlivosťou nahrádzajúcou starostlivosťou rodičov rozumie:**

- zverenie maloletého dieťaťa do osobnej starostlivosti inej fyzickej osoby než rodiča (náhradná osobná starostlivosť – „NOS“),
- pestúnska starostlivosť,
- poručníctvo, ak sa poručník osobne stará o dieťa,
- zverenie dieťaťa do starostlivosti fyzickej osoby rozhodnutím súdu o nariadení neodkladného opatrenia, ak súd koná o zverení dieťaťa do NOS tejto osoby (§ 365 z. č. 161/2015 Z. z.),
- zverenie dieťaťa do predosvojiteľskej starostlivosti.

Poznámka:

V zmysle **zákona o rodine** v znení n. p. náhradná osobná starostlivosť, pestúnska starostlivosť, poručníctvo zaniká o. i. dosiahnutím plnoletosti dieťaťa. Nárok na daňový bonus teda nezaniká, ak sa daňovník – náhradný rodič – o toto dieťa, ktoré dosiahlo plnoletosť a sústavne sa pripravuje na povolanie dennou formou štúdia, naďalej stará.

Príklad č. 11

Pán Milý podniká ako veterinárny lekár. Jeho 22-ročná dcéra Veronika popri štúdiu na vysokej škole formou denného štúdia v malom rozsahu podniká. Podáva daňové priznanie ako každý iný podnikateľ a uplatňuje si v ňom nezdaniiteľnú časť základu dane na daňovníka. Pán Milý si uplatňuje na dcéru daňový bonus, keďže podmienky sústavnej prípravy na budúce povolanie a nezaopatrenosti dieťaťa sú splnené.

Príklad č. 12

Manželia Šťastní podnikajú. Ich syn Marek študoval dennou formou na vysokej škole. V máji 2022 zložil štátnu záverečnú skúšku, v júni bol promován na inžiniera a v auguste (ako 24-ročný) mal zápis na denné štúdium na ďalšej vysokej škole. Na syna Mareka si jeden z rodičov môže uplatniť daňový bonus za päť mesiacov (január až máj). Od júna sa už nepovažuje za nezaopatrené dieťa, keďže získal vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, a to bez ohľadu na to, že znovu študuje dennou formou na vysokej škole a nemá ešte 25 rokov.

Oprávnenou osobou na uplatnenie nároku na prídavok na dieťa teda môže byť aj samotné plnoleté nezaopatrené dieťa (resp. aj maloletý rodič, ktorý má priznané rodičovské práva a povinnosti podľa osobitného predpisu) a prídavok sa potom poskytuje priamo jemu – v prípade daňového bonusu takáto možnosť neexistuje.

Ak by sa vysokoškolák (napr. 24-ročný) **stal rodičom**, za podmienok dosahovania aktívnych zdaniiteľných príjmov a ďalších podmienok by mal nárok na daňový bonus. Zároveň by si na neho (v prípade dennej formy štúdia) naďalej uplatňoval daňový bonus jeho rodič. V princípe výnimočne (vzhľadom na vek) by mohlo ísť aj o stredoškolačka.

Príklad č. 13

Syn pani Tichej študuje na vysokej škole dennou formou. Druhý ročník opakoval (aj opakovanie ročníka sa považuje za sústavnú prípravu na povolanie), ale v dôsledku toho došlo k prekročeniu štandardnej dĺžky štúdia – v akademickom roku 2022/2023 ide o štvrtý rok štúdia trojročného bakalárskeho študijného programu. Zamestnávateľ daňovníčky jej nárok na daňový bonus na syna oprávnene priznáva.

Sústavná príprava na povolanie

Študentovi **vysokej školy sa sústavná príprava začína odo dňa zápisu na štúdium a trvá do skončenia štúdia**. Ak sa spojí prvý a druhý stupeň vysokoškolského štúdia, sústavná príprava dieťaťa na povolanie sa začína dňom zápisu na takéto vysokoškolské štúdium. Ak sa zápis na vysokoškolské štúdium uskutoční pred začiatkom akademického roka, v ktorom sa má začať štúdium, sústavná príprava dieťaťa na povolanie sa začína najskôr **prvým dňom akademického roka**. Týmto prvým dňom je **1. september**, keďže v zmysle § 61 ods. 1 vysokoškolského zákona **akademický rok trvá od 1. septembra do 31. augusta nasledujúceho roka**. Podľa § 65 vysokoškolského zákona **štúdium sa riadne skončí absolvovaním štúdia podľa príslušného študijného programu. Dňom skončenia je deň, keď je splnená posledná z podmienok predpísaných na riadne skončenie štúdia**, pričom štúdium nesmie presiahnuť jeho štandardnú dĺžku o viac ako dva roky.

Štúdium sa v zmysle **§ 66** vysokoškolského zákona môže **skončiť aj iným spôsobom, napr. zanechaním štúdia (rozhodujúcim dátumom je deň, keď bolo vysokej škole doručené písomné vyhlásenie študenta o zanechaní štúdia), vylúčením zo štúdia** (rozhodujúcim dátumom je deň, keď rozhodnutie o vylúčení nadobudlo právoplatnosť), neskončením štúdia v termíne podľa **§ 65 ods. 2**, zrušením študijného programu a smrťou študenta.

Sústavná príprava dieťaťa na povolanie (ďalej aj „sústavná príprava“) je aj **obdobie po skončení posledného ročníka vysokej školy do vykonania štátnej skúšky**, najdlhšie do konca školského roka, v ktorom malo byť štúdium skončené – ak študent štátnu záverečnú skúšku úspešne absolvuje v máji, od júna už nárok na daňový bonus zaniká, ak ju absolvuje až v septembri, nárok na daňový bonus existuje do konca augusta. Podľa **§ 4 ods. 3 zákona o prídavku na dieťa sústavná príprava študentovi strednej školy začína od začiatku školského roku prvého ročníka strednej školy**.

Podľa **§ 150 ods. 1 školského zákona** č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov **školský rok sa začína 1. septembra a končí sa 31. augusta nasledujúceho kalendárneho roka**.

Ukončovanie výchovy a vzdelávania v stredných školách je upravené v šiestej časti školského zákona, v § 72 až § 93. Za sústavnú prípravu sa **považujú školské roky a akademické roky, teda aj prázdninové mesiace**.

Za sústavnú prípravu na budúce povolanie sa podľa **§ 4 ods. 4 zákona o prídavku na dieťa** považuje (s nárokom na prídavok na dieťa a daňový bonus) o. i. aj obdobie súvisiace so skončením strednej školy (tri obdobia chronologicky nasledujúce v tomto poradí):

- po skončení posledného ročníka strednej školy do vykonania skúšky podľa **§ 72 školského zákona** (napr. maturitnej), najdlhšie do konca školského roku, v ktorom malo byť štúdium na strednej škole skončené – **§ 4 ods. 4 písm. c) zákona o prídavku na dieťa**;

Príklad č. 14

Ak dieťa skončí posledný ročník strednej školy napr. 23. mája a zmaturuje 28. mája, aj obdobie od 23. do 28. mája sa považuje za sústavnú prípravu. Sústavnou prípravou je teda v prvom rade obdobie od skončenia posledného ročníka strednej školy do vykonania maturitnej (resp. inej) skúšky.

- obdobie bezprostredne nadväzujúce na skončenie štúdia na strednej škole (teda obdobie od maturitnej skúšky), a to najdlhšie do konca školského roku (t. j. do konca augusta), v ktorom dieťa skončilo štúdium na strednej škole – **§ 4 ods. 4 písm. a) zákona o prídavku na dieťa**;

Príklad č. 15

Absolvent strednej školy nastúpi do pracovného pomeru 4. 7. 2023; jeho rodič bude mať nárok na daňový bonus aj za august. Pokiaľ sa to stalo v roku 2013 alebo rokoch predchádzajúcich, rodič mal nárok na daňový bonus za júl, za august nie (k 1. 8. už vykonával zárobkovú činnosť, pričom rozhodujúci je stav k 1. dňu mesiaca).

- od konca školského roku (t. j. od 31. 8., resp. 1. 9.), v ktorom dieťa skončilo štúdium na strednej škole, do zápisu na vysokú školu, ak sa uskutoční do konca októbra toho istého roka – **§ 4 ods. 4 [pôvodné písm. b)] zákona o prídavku na dieťa**.

Príklad č. 16

Ak sa mladý maturant napr. 2. októbra zapíše na denné štúdium na vysokú školu, aj obdobie od konca školského roku (od 31. 8. resp. 1. 9.) je považované za sústavnú prípravu na budúce povolanie.

Na príjmy dieťaťa sa vo všeobecnosti už vôbec neprihliada. V ZDP (§ 33, § 52zzn, § 52zzp zákona č. 595/2003 Z. z.) nie je ustanovená žiadna podmienka týkajúca sa príjmov dieťaťa. Nárok na daňový bonus si možno uplatniť aj na dieťa, ktoré dosahuje akékoľvek príjmy, ak sú splnené všetky ustanovené kritériá. Nie je dôležité, či dieťa má príjmy z pracovného pomeru alebo odmeny z dohôd o brigádnickej práci študentov, resp. z podnikania a pod. Naďalej však platí, že za sústavnú prípravu na budúce povolanie sa nepovažuje obdobie, v **ktorom sa štúdium prerušilo** (ale doba uplatňovania daňového bonusu sa o tieto mesiace predlžuje).

Príklad č. 17

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Podľa § 4 ods. 4 písm. d) zákona o prídavku na dieťa sústavná príprava dieťaťa na povolanie podľa tohto zákona je aj obdobie po skončení vysokoškolského štúdia prvého stupňa do zápisu na vysokoškolské štúdium druhého stupňa vykonaného najneskôr v októbri bežného roka, v ktorom dieťa skončilo vysokoškolské štúdium prvého stupňa.

Upozornenie!

Podľa § 4 ods. 2 zákona o prídavku na dieťa sústavná príprava dieťaťa na povolanie podľa tohto zákona **nie je príprava profesionálneho vojaka v prípravnej štátnej službe** na výkon dočasnej štátnej služby podľa zákona č. 281/2015 Z. z., príprava policajta v prípravnej štátnej službe na výkon stálej štátnej služby podľa osobitného predpisu, príprava colníka v prípravnej štátnej službe na výkon stálej štátnej služby podľa osobitného predpisu a príprava príslušníka Hasičského a záchranného zboru v prípravnej štátnej službe na výkon stálej štátnej služby podľa osobitného predpisu.

Rodičovi tohto dieťaťa nevzniká nárok na daňový bonus. Vysokoškolské štúdium civilných študentov v dennej forme na takýchto školách sa považuje za sústavnú prípravu na povolanie a za ustanovených podmienok na týchto študentov vzniká nárok na daňový bonus.

Za sústavnú prípravu na budúce povolanie sa pokladá **aj iné štúdium (napr. v zahraničí)**, ktoré je podľa rozhodnutia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR postavené na úroveň štúdia na školách v rámci siete stredných a vysokých škôl v SR.

V takomto prípade je potrebné nárok preukázať **potvrdením** zo Strediska pre ekvivalenciu dokladov o vzdelaní spadajúceho pod sekciu vysokých škôl Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR.

Výnimky z tejto povinnosti sa týkajú tých vysokých škôl, ktoré sú uvedené v **zozname na internetovej stránke tohto ministerstva www.minedu.sk**. Ide o školy v rámci EÚ, Európskeho združenia voľného obchodu a Spojeného kráľovstva, a to naposledy na aktuálne obdobie akademického roku **2022/2023**.

Ženatí študenti

Podľa § 33 ods. 3 ZDP daňovník, ktorý je **rodič dieťaťa** alebo u ktorého ide vo vzťahu k dieťaťu o starostlivosť nahrádzajúcu starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu, **ak dieťa s ním žije v domácnosti**, môže si **uplatniť daňový bonus po uplynutí zdaňovacieho obdobia, ak manžel (manželka) tohto dieťaťa nemá za toto zdaňovacie obdobie zdaniteľné príjmy presahujúce sumu podľa § 11 ods. 2 písm. a) ZDP**.

Príklad č. 18

Daňový bonus na dieťa si nemôže uplatniť rodič dieťaťa (sústavne sa pripravujúceho na budúce povolanie) žijúci s ním v domácnosti, ak manžel tohto dieťaťa má za toto zdaňovacie obdobie zdaniteľné príjmy presahujúce sumu podľa § 11 ods. 2 písm. a) ZDP (napr. za rok 2022 sumu 4 579,26 €). A to bez ohľadu na to, či si napokon túto NČZD na daňovníka vôbec uplatní.

Napríklad, ak manžel podniká, dosiahne zdaniteľné príjmy vo výške 12 592 € a vykáže ZD 2 795 €, neuplatní si reálne ani celú NČZD na daňovníka, nieto NČZD na manželku.

V tomto prípade si nikto žiadne zvýhodnenie neuplatní (ani rodič DB, ani manžel NČZD na manželku). Iste, na to, aby sa táto NČZD na manželku mohla uplatniť, musí sa prihliadať aj na to, či je splnená niektorá z alternatívnych podmienok podľa § 11 ods. 4 ZDP (napr. manželka sa stará o dieťa do 3 rokov veku – výnimočne v určených prípadoch do 6 rokov) a na jej vlastné príjmy. Analogicky to platí v prípade ženatého študenta.

Do vlastných príjmov manželky sa v súlade s § 11 ods. 4 písm. b) ZDP nezahŕňajú štátne sociálne dávky, napr. prídavok na dieťa, zvýšenie dôchodku pre bezvládnosť, zamestnanecká prémie, daňový bonus a štipendium poskytované študentovi, ktorý sa sústavne pripravuje na budúce povolanie, čiže študentovi do skončenia 2. stupňa vysokoškolského vzdelávania, ako sme to už rozoberali. Tehotenské ako dávka nemocenského poistenia do vlastných príjmov manželky na účel uplatnenia nezdaniteľnej časti základu dane na manželku sa zahŕňa, podobne ako napr. materské či invalidný dôchodok; platí to aj pre doktorandské štipendium v prípade 3. stupňa vysokoškolského vzdelávania.

Príklad č. 19

Pán Veselý pracuje v istej a. s. Jeho manželka Júlia žijúca s ním v domácnosti ukončila v júni 2022 druhý stupeň vysokoškolského vzdelávania a od 1. 10. 2022 poberá doktorandské štipendium, ktoré je od dane oslobodené.

Pán Veselý nemá nárok na nezdaniiteľnú časť základu dane na manželku daňovníka, keďže jednak nie je splnená ani jedna z alternatívnych podmienok ustanovených v [§ 11 ods. 4 ZDP](#), jednak vlastný príjem manželky prevyšuje určenú „hranicu“ – do vlastných príjmov manželky nepatrí štipendium, len ak ide o I. a II. stupeň vysokoškolského vzdelávania.

Pozn. redakcie:

[§ 33](#), [§ 52zzn](#), [§ 52zpp](#), [§ 33 ods. 3](#), [§ 33 ods. 1 zákona č. 595/2003 Z. z.](#)

[§ 4 ods. 3 písm. c\) zákona č. 544/2010 Z. z.](#)

Vzory



OBSAH ČLÁNKU

[Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce \(§ 228a Zákonníka práce\)](#)

[Dohoda o pracovnej činnosti platná od 1. 11. 2022 \(§ 228a ZP\)](#)

[Dohoda o vykonaní práce](#)

[Dohoda o brigádnickej práci študentov \(§ 227, § 228 ZP\)](#)

Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce (§ 228a Zákonníka práce)

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).

Sezónnou prácou na účely dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je podľa [prílohy č. 1b k Zákonníku práce](#) pracovná činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku.

Špecifiká dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa [§ 228a Zákonníka práce](#) sú:

- pracovnú činnosť je možné vykonávať v rozsahu **najviac 520 hodín v kalendárnom roku**,
- do rozsahu pracovnej činnosti sa **započíta aj pracovná činnosť vykonávaná zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa** na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce – rovnako ako pri dohode o pracovnej činnosti aj pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce sa rozsah pracovného času v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa sčítava,
- priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac za štyri mesiace, **nesmie presiahnuť 40 hodín** – je to v nadväznosti na [§ 85 Zákonníka práce](#), ktorý ustanovuje maximálnu priemernú dĺžku týždenného pracovného času na 40 hodín a v nadväznosti na [§ 87 Zákonníka práce](#), kde sa ustanovuje najdlhšie referenčné obdobie pre počítanie priemeru,
- dohodu možno uzatvoriť **najviac na 8 mesiacov** – vzhľadom na to, že sezónna práca je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresiahne osem mesiacov v kalendárnom roku.

Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce

uzatvorená podľa § 228a ods. 1 písm. b) a nasl. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
v znení neskorších predpisov medzi zmluvnými stranami:

Zamestnávateľom:

Názov/obchodné meno:

Adresa/sídlo:

IČO:

Štatutárny orgán:

(ďalej len „**zamestnávateľ**“) a

Zamestnancom:

Meno a priezvisko:

Trvalé bydlisko:

Dátum narodenia:

(ďalej len „**zamestnanec**“)

1. Dohodnutá práca

1.1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec bude pre zamestnávateľa vykonávať túto pracovnú činnosť/sezónnu prácu: [*Potrebné uviesť presnú činnosť, ktorá bude vykonávaná na základe dohody. Za sezónnu prácu sa v zmysle prílohy č. 1b k Zákonníku práce považuje pracovná činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku, a to v nasledovných segmentoch:*

- v poľnohospodárstve (napríklad: pestovanie, zber, triedenie a skladovanie vybraných druhov ovocia a zeleniny a pod.),
- v potravinárstve pri spracovaní poľnohospodárskych produktov,
- v lesnom hospodárstve pri produkcii lesného reprodukčného materiálu alebo pri zakladaní, obnove a výchove lesa,
- pri vybraných činnostiach v oblasti cestovného ruchu.].

2. Rozsah pracovného času a doba trvania dohody

2.1 Zamestnanec bude vykonávať prácu v časovom rozsahu hodín. (*Potrebné uviesť počet hodín vykonávanej práce za týždeň/mesiac alebo za celkové trvanie dohody, maximálne však 520 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu pracovnej činnosti sa započítava aj pracovná činnosť vykonávaná zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín.*)

2.2 Zamestnanec je povinný evidovať si dobu pracovnej činnosti podľa pokynov zamestnávateľa.

2.3 Táto dohoda o výkone pracovnej činnosti je uzatvorená na obdobie od do (*potrebné uviesť dĺžku trvania dohody buď určením dátumu začatia a skončenia pracovného vzťahu, alebo určením počtu týždňov/mesiacov, vždy však maximálne 8 mesiacov*).

3. Odmena za vykonanú prácu

3.1 Zmluvné strany sa dohodli na odmene za vykonanú prácu vo výške € brutto/hod. (*Potrebné uviesť dohodnutú výšku mzdy – hodinovej alebo mesačnej, je potrebné rešpektovať ustanovenie o minimálnej mzde.*)

3.2 Odmena za vykonanú prácu bude poukázaná na účet zamestnanca najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

4. Povinnosti zmluvných strán

4.1 Zamestnanec je povinný vykonávať prácu osobne, zodpovedne a riadne, dodržiavať podmienky dohodnuté v tejto dohode, dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a chrániť majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením, zneužitím.

4.2 Zamestnanec svojím podpisom potvrdzuje, že bol oboznámený s právami a povinnosťami, ktoré mu vznikajú podpisom tejto dohody, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých bude prácu vykonávať, s pracovným poriadkom, vnútornými predpismi a inštrukciami zamestnávateľa a tiež s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

4.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi vytvoriť pracovné podmienky zabezpečujúce riadne a bezpečné vykonávanie práce a oboznámiť zamestnanca s predpismi vzťahujúcimi sa na vykonávanie jeho práce, najmä s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

5. Záverečné ustanovenia

5.1 Táto dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, po jednom pre každú zmluvnú stranu.

5.2 Zmluvné strany si dohodu prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak slobodnej a vážnej vôle plniť záväzky v nej uvedených ju podpísali.

V dňa.....2023	V dňa2023
.....	
Názov zamestnávateľa	
Meno a priezvisko štatutárneho orgánu	Meno a priezvisko zamestnanca
Názov funkcie štatutárneho orgánu	

Dohoda o pracovnej činnosti platná od 1. 11. 2022 (§ 228a ZP)

Od 1. 9. 2007 môžu vznikať pracovnoprávne vzťahy aj na základe dohody o pracovnej činnosti. Obligatórnymi náležitosťami dohody sú: druh práce, odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Pracovný čas je obmedzený na 10 hodín týždenne. Dohoda musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.

Na pracovnoprávny vzťah založený dohodou o pracovnej činnosti sa vzťahuje všeobecná časť ZP. Rovnako sa aplikujú aj ustanovenia [ZP](#) o neplatnosti ustanovení dohody a iných dohôd, ktoré sa týkajú

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

záväzku zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, a ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.

Ďalej sa naň vzťahujú aj ustanovenia o náležitostiach pracovnej zmluvy a písomnej informácie zamestnávateľa pri výkone práce mimo územia SR podľa § 44a ods. 1 ZP, podľa § 54b ods. 1 o zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie, podľa § 85 ods. 1 a 2 o pracovnom čase, podľa § 90 ods. 10 o určení času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času, ďalej ustanovenie o prestávkach v práci, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni, dňoch pracovného pokoja, nočnej práci, minimálnej mzde, o mzdovom zvýhodnení za prácu v sobotu podľa § 122a ods. 1 až ods. 3, o mzdovom zvýhodnení za prácu v nedeľu podľa § 122b ods. 1 až ods. 3, o mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu podľa § 123 ods. 1 a ods. 2, o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce. Na dohodu o výkone práce sa rovnako vzťahuje **šiesta časť ZP** o ochrane práce a ustanovenia § 173 až § 175.

Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o pracovnej činnosti, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o pracovnej činnosti, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o pracovnej činnosti, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o 3,58 eura. Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí. Na splatnosť odmeny, výplatu odmeny a zážky z odmeny sa primerane uplatnia ustanovenia § 129 až § 132.

Ak priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, na pracovnoprávny vzťah založený dohodou o pracovnej činnosti sa primerane vzťahujú aj ustanovenia § 43 ods. 1 písm. b) (miesto výkonu práce ako podstatná náležitosť dohody), § 44a ods. 2 až 5, § 47a ods. 1 písm. a) a d) a ods. 2 až 5 a § 54b ods. 2 až 5. Doba podľa § 47a ods. 2 začína plynúť dňom nasledujúcim po dni, v ktorom došlo k presiahnutiu pracovného času podľa prvej vety.

S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa **autorského zákona**.

Zákonom č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, s účinnosťou od 1. 9. 2007 sa **opätovne zaviedla dohoda o pracovnej činnosti** (príležitostná činnosť vymedzená druhom práce). Zároveň sa zavádza povinnosť viesť evidenciu pracovného času aj zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o pracovnej činnosti.

Dohoda o vykonaní práce a o brigádnickej práci študentov neumožňovali dostatočne pokryť všetky potreby zamestnávateľa, pretože nie vždy išlo o prácu vymedzenú výsledkom a nie vždy spĺňal potreby zamestnávateľa zamestnanec – študent.

Dohodu je nutné uzatvoriť písomne, inak je neplatná. Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne. Od 1. 1. 2023 sa ustanovenie dopĺňa o alternatívne znenie k prechádzajúcej vete, ktoré umožní vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 520 hodín v kalendárnom roku, ak ide o výkon sezónnej práce podľa prílohy č. 1b; na tieto účely sa dohoda o pracovnej činnosti označuje ako dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Od 1. 1. 2023 sa ustanovuje v ods. 2 § 228a, že pri dohode o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce sa do rozsahu pracovnej činnosti započítava aj pracovná činnosť vykonávaná zamestnancom pre toho istého zamestnávateľa na základe inej dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce a že priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Od 1. 1. 2023 sa mení doterajšie znenie, že dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. Nové znenie prináša zmenu, ktorá ustanovuje, že dohodu o pracovnej činnosti možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov okrem dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, ktorú možno uzatvoriť najviac na 8 mesiacov.

V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

Zákon zakotvuje písomnú formu tejto dohody, čo podmieňuje sankciou neplatnosti. Zákonnými náležitosťami tejto dohody sú: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Odmenu za vykonanú prácu je zamestnávateľ povinný splatiť najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

V súvislosti s účinnosťou Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov (ďalej len „GDPR“) vznikajú pre osoby, ktoré spracúvajú osobné údaje, nové povinnosti pri nakladaní s týmito údajmi.

Medzi osoby, ktoré spracúvajú osobné údaje budú patriť vždy aj zamestnávatelia. Zamestnávatelia majú podľa GDPR viacero povinností voči osobe, ktorej osobné údaje spracúvajú, čiže voči zamestnancom.

Zamestnávateľ je vždy povinný spracúvať osobné údaje na základe jedného z právnych titulov, ktorý je vymedzený v čl. 6 GDPR. Na účely pracovnoprávnych vzťahov bude zamestnávateľ spracúvať osobné údaje najmä na základe udeleného súhlasu zamestnanca, na účely plnenia zo zmluvy alebo na základe zákona.

Podľa nariadenia GDPR je každý prevádzkovateľ, teda aj zamestnávateľ, povinný plniť informačnú povinnosť voči dotknutým osobám podľa čl. 13 GDPR.

Prostredníctvom informačnej povinnosti zamestnávateľ informuje zamestnancov ale aj iné dotknuté osoby o ich právach, ktoré môžu uplatňovať v súvislosti so spracúvaním ich osobných údajov. Tieto informácie možno uvádzať priamo v pracovnej zmluve ale na inom bežne dostupnom mieste, ku ktorému majú zamestnanci prístup. Rovnako je potrebné vymedziť kontaktné miesto, na ktorom môžu zamestnanci kontaktovať zamestnávateľa pri uplatňovaní svojich práv v súvislosti so spracúvaním osobných údajov.

Zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť zamestnancovi pri uzatvorení dohody o pracovnej činnosti písomnú informáciu o dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce, a o lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

V prípade, ak dôjde k zmene informácií poskytnutých zamestnávateľom, má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených údajoch najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny.

V prípade, ak zamestnávateľ požaduje od zamestnanca výkon práce v rozpore s poskytnutou informáciou, nie je zamestnanec povinný vykonať túto prácu.

Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako lehota oznámená v informácii, zamestnancovi patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny.

Ustanovenie [§ 223a](#) sa neuplatní v prípade, ak zamestnávateľ postupuje podľa [§ 90 ods. 4 a 9 ZP](#), ďalej ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas, alebo v prípade, ak priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Pri skončení dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z odmeny zamestnanca vykonávajú zrážky, v či prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať.

Poznámka redakcie:

§ 228a ZP

Čl. 6, 13 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov z 27. 4. 2016

**Dohoda o pracovnej činnosti uzatvorená podľa § 228a zákona č. 311/2001 Z. z.
v znení neskorších predpisov (Zákonník práce) medzi:**

Názov zamestnávateľa

sídlo

IČO:

Registrácia: Obchodný register, oddiel, vložka číslo

v jej mene konajú:, konateľ

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zamestnanec (meno a priezvisko)

nar.:

r. č.:

trvalý pobyt:

Bankové spojenie:

IBAN:

(ďalej len „zamestnanec“)

Článok I
Predmet dohody

1. Predmetom dohody je vymedziť vzájomné práva a povinnosti oboch zmluvných strán.
2. Zamestnanec sa zaväzuje vykonávať pre zamestnávateľa uvedené pracovné činnosti (*konkretizovať pracovnú činnosť vymedzenú druhom práce, napr. prácu účtovníčky, upratovačky, archívne práce a pod.*).

Článok II
Miesto výkonu pracovnej činnosti a rozsah pracovného času

1. Miestom výkonu pracovnej činnosti je.....
2. Zmluvné strany sa dohodli, že dňom začatia výkonu pracovnej činnosti u zamestnávateľa je.....
3. Zamestnanec sa zaväzuje vykonať v dobe účinnosti tejto dohody pracovné činnosti uvedené v článku I dohody. Práce budú vykonávané v pracovných dňoch od 16:00 hod. do 18:00 hod.
4. Dohodnutý rozsah pracovnej činnosti bude predstavovať maximálne 10 hodín týždenne.

Článok III

Odmena za vykonanú prácu

1. Odmena za vykonanú prácu je dohodnutá zmluvnými stranami na sumu € /hodina. Odmena je splatná najneskôr do 25. dňa mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala, a to bezhotovostne na bankový účet zamestnanca uvedený v záhlaví tejto zmluvy.

Článok IV **Práva a povinnosti zmluvných strán**

1. Zamestnanec sa zaväzuje vykonávať práce osobne, zodpovedne a riadne, dodržiavať dohodnuté podmienky a právne predpisy vzťahujúce sa na prácu zamestnancom vykonanú a riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím.
2. Zamestnávateľ oboznámil zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu vykonávanú zamestnancom, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť zamestnancovi primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky (*uviest' konkrétne*).
4. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o pracovnej činnosti.
5. Pre ďalšie práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, ktoré súvisia s touto dohodou, platia ustanovenia § 223 a nasl. Zákonníka práce.

Článok V **Osobné údaje**

6. Zamestnávateľ spracúva osobné údaje zamestnancov v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov a rovnako v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov.
7. Zamestnávateľ spracúva osobné údaje zamestnancov na základe právneho titulu, ktorým je plnenie zmluvy, a to v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.
8. Zamestnávateľ spracúva osobné údaje zamestnancov s cieľom plnenia si zákonných povinností, ktoré mu vyplývajú z uzatvoreného zmluvného vzťahu, a to najmä s cieľom vyplácania odmeny zamestnancovi, zisťovania dochádzky, odvodov do Sociálnej a zdravotnej poisťovne a pod.
9. Zamestnávateľ spracúva osobné údaje po dobu rokov odo dňa uzatvorenia zmluvného vzťahu.
10. V určitých prípadoch je zamestnávateľ oprávnený poskytovať osobné údaje zamestnanca alebo zverejniť jeho osobné údaje v rozsahu titul, meno, priezvisko, pracovné zaradenie, osobné číslo zamestnanca alebo zamestnanecké číslo zamestnanca, miesto výkonu práce, telefónne číslo, faxové číslo, adresa elektronickej pošty na pracovisko a identifikačné údaje zamestnávateľa, ak je to potrebné v súvislosti s plnením pracovných povinností.
11. Zamestnanec je pri spracúvaní osobných údajov v postavení dotknutej osoby, ktorá sa môže obracať na zamestnávateľa so svojimi námietkami, žiadosťami alebo pripomienkami, a to prostredníctvom e-mailovej adresy xxx@xx.sk alebo osobne.
12. Dotknutá osoba má právo na prístup k svojim osobným údajom. Pokiaľ zamestnávateľ tieto osobné údaje spracúva, na základe žiadosti dotknutej osoby vystaví potvrdenie o spracúvaní osobných údajov, a to v rozsahu: účely spracúvania, kategórie dotknutých údajov, príjemcovia, predpokladaná doba uchovávaní, poučenie o právach osoby, informácie o zdroji osobných údajov, existencia automatizovaného rozhodovania.
13. Dotknutá osoba má právo na opravu osobných údajov, pokiaľ o nej zamestnávateľ eviduje nesprávne osobné údaje. Zároveň má dotknutá osoba právo na doplnenie neúplných osobných údajov.
14. Dotknutá osoba má právo na vymazanie osobných údajov, ktoré sa jej týkajú, za predpokladu, že:
 - a. osobné údaje už nie sú potrebné na účely, na ktoré sa získavali alebo inak spracúvali;
 - b. osobné údaje sa spracúvali nezákonne;
 - c. dôvodom pre výmaz je splnenie povinnosti podľa zákona, osobitného predpisu alebo medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná, alebo
 - d. osobné údaje sa získavali v súvislosti s ponukou služieb informačnej spoločnosti osobe mladšej ako 16 rokov.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

15. Dotknutá osoba má právo na obmedzenie spracúvania osobných údajov, pokiaľ:

- a. dotknutá osoba napadne správnosť osobných údajov, a to počas obdobia umožňujúceho prevádzkovateľovi overiť správnosť osobných údajov,
- b. spracúvanie je protizákonné a dotknutá osoba žiada namiesto výmazu osobných údajov obmedzenie ich použitia,
- c. prevádzkovateľ už nepotrebuje osobné údaje na účely spracúvania, ale potrebuje ich dotknutá osoba na preukázanie, uplatňovanie alebo obhajovanie právnych nárokov.

16. Dotknutá osoba má právo podať návrh na začatie konania Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky, pokiaľ sa domnieva, že boli porušené jej práva v oblasti ochrany osobných údajov.

17. Všetky práva dotknutej osoby pri spracúvaní osobných údajov, ako právo na výmaz, opravu, obmedzenie spracúvania a pod., sú uvedené na webovej stránke zamestnávateľa www.bb.sk/Osobné_údaje.

Článok V Záverečné ustanovenia

- 1. Táto dohoda nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami.
- 2. Táto dohoda je uzatvorená na dobu určitú, a to do xx. xx. 20xx.
- 3. Zmluvné strany sú oprávnené túto dohodu okamžite skončiť len v prípadoch, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Obidve zmluvné strany môžu túto dohodu písomne vypovedať bez uvedenia dôvodu s 15-dňovou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.
- 4. Táto dohoda je vyhotovená vo dvoch rovnopisoch, z ktorých jedno vyhotovenie vydal zamestnávateľ zamestnancovi. Každý rovnopis má platnosť originálu.
- 5. Túto dohodu je možné meniť a dopĺňať len formou písomných dodatkov.
- 6. Zmluvné strany prehlasujú, že uvedenú dohodu uzatvorili na základe vážnej a slobodnej vôle, ich zmluvná vôľnosť nebola obmedzená, ustanovenia zmluvy sú pre nich zrozumiteľné a určité, neuzavreli ju v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok alebo v omyle. Zmluvu si prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu ju vlastnoručne podpisujú.

V Bratislave dňa XX. XX. 20XX

podpis a pečiatka oprávneného zástupcu za zamestnávateľa	podpis zamestnanca

Príloha č. 1 Informácia o dňoch a časových úsekoch, v ktorých sa vyžaduje vykonávanie práce

Dohoda o vykonaní práce (§ 226 ZP)

Dohodu o vykonaní práce môže zamestnávateľ podľa § 226 ods. 1 ZP uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

zamestnávateľ a na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.

Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je **neplatná**. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená **pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba**, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a **rozsah práce**, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce. Pokiaľ by niektorá zo zákonných náležitostí chýbala, dohoda by bola **neplatná**. Rovnako neplatnosť dohody o vykonaní práce môže spôsobiť neurčité vymedzenie určitej úlohy.

Na pracovnoprávny vzťah založený dohodou o vykonaní práce sa vzťahuje všeobecná časť ZP. Rovnako sa aplikujú aj ustanovenia ZP o neplatnosti ustanovení dohody a iných dohôd, ktoré sa týkajú záväzku zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania a ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov. Ďalej sa naň vzťahujú aj ustanovenia o náležitostiach pracovnej zmluvy a písomnej informácie zamestnávateľa pri výkone práce mimo územia SR podľa § 44a ods. 1 ZP, podľa § 54b ods. 1 o zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie, podľa § 85 ods. 1 a 2 o pracovnom čase, podľa § 90 ods. 10 o určení času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času, ďalej ustanovenie o prestávkach v práci, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni, dňoch pracovného pokoja, nočnej práci, minimálnej mzde, o mzdovom zvýhodnení za prácu v sobotu podľa § 122a ods. 1 až ods. 3, o mzdovom zvýhodnení za prácu v nedeľu podľa § 122b ods. 1 až ods. 3, o mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu podľa § 123 ods. 1 a ods. 2, o mzdovej kompenzácií za sťažený výkon práce. Na dohodu o výkone práce sa rovnako vzťahuje **šiesta časť ZP** o ochrane práce a ustanovenia § 173 až § 175.

S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona.

Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla. Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas.

Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o 3,58 eura. Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí. Na splatnosť odmeny, výplatu odmeny a zrážky z odmeny sa primerane uplatnia ustanovenia § 129 až § 132.

Ak zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže jej výsledky použiť, právo na odmenu primeranú vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov nezaniká a stáva sa súčasťou dedičstva.

S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

Zamestnanci sa zaväzujú najmä:

- vykonávať práce zodpovedne a riadne a dodržiavať podmienky dohodnuté v dohode,
- vykonávať práce osobne,

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

- dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení,
- riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať ich.

Zamestnávateľ sa zaväzuje najmä:

- utvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky,
- oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky; nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru,
- viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené.

Zákazy niektorých prác pre ženy a mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe tejto dohody.

Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu podľa [§ 223 ZP](#), za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce, okrem prípadov podľa [§ 182 až § 185 ZP](#).

Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

Spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

Zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť zamestnancovi pri uzatvorení dohody o vykonaní práce písomnú informáciu o dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce, a o lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

V prípade, ak dôjde k zmene informácií poskytnutých zamestnávateľom, má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených údajoch najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny.

V prípade, ak zamestnávateľ požaduje od zamestnanca výkon práce v rozpore s poskytnutou informáciou, nie je zamestnanec povinný vykonať túto prácu.

Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako lehota oznámená v informácii, zamestnancovi patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny.

Ustanovenie [§ 223a](#) sa neuplatní v prípade, ak zamestnávateľ postupuje podľa [§ 90 ods. 4 a 9 ZP](#), ďalej ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo v prípade, ak priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Pri skončení dohody o vykonaní práce je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z odmeny zamestnanca vykonávajú zrážky, v či prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať.

Pozn. redakcie:

[§ 226 zákona č. 311/2001 Z. z.](#)

Dohoda o vykonaní práce (v zmysle ust. § 226 Zákonníka práce)

Zamestnávateľ

Názov:
 sídlo:
 IČO:
 zapísaný v registri
 zastúpený:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zamestnanec

Meno a priezvisko:
 trvale bytom:
 dátum nar.:
 rodné číslo:
 bankové spojenie:
 IBAN:

(ďalej len „zamestnanec“)

uzatvárajú túto

dohodu o vykonaní práce

podľa § 226 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

I.

Druh práce a rozsah pracovných úloh

1. Zamestnanec sa so zamestnávateľom dohodli na vykonaní práce, ktorá bude spočívať vo vypratání skladu zamestnávateľa nachádzajúceho sa na adrese: (ďalej len „.....“).
2. Vypratanie skladu podľa odseku 1 zahŕňa odstránenie všetkých hnutelných vecí nachádzajúcich sa v sklade ku dňu podpisu tejto dohody a likvidáciu odpadu, ktorý vznikne v súvislosti s touto činnosťou, a to na účet zamestnávateľa.

II.

Doba

1. Zamestnanec sa zaväzuje vypratať sklad najneskôr do xx. xx. xxxx

III.

Odmena

1. Za vykonanie práce podľa čl. I tejto Dohody zamestnávateľ uhradí zamestnancovi odmenu vo výške €.
2. Odmena za vykonanie práce je splatná najneskôr do ... dní po riadnom vykonaní práce, a to na bankový účet zamestnanca uvedený v záhlaví tejto Dohody.

IV.

Osobné údaje

1. Zamestnávateľ spracúva osobné údaje zamestnancov v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov a rovnako v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov.
2. Zamestnávateľ spracúva osobné údaje zamestnancov na základe právneho titulu, ktorým je plnenie zmluvy, a to v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.
3. Zamestnávateľ spracúva osobné údaje zamestnancov s cieľom plnenia si zákonných povinností, ktoré mu vyplývajú z uzatvoreného zmluvného vzťahu, a to najmä s cieľom vyplácania odmeny zamestnancovi, zisťovania dochádzky, odvodov do Sociálnej a zdravotnej poisťovne a pod.
4. Zamestnávateľ spracúva osobné údaje po doburokov odo dňa uzatvorenia zmluvného vzťahu.
5. V určitých prípadoch je zamestnávateľ oprávnený poskytovať osobné údaje zamestnanca alebo zverejniť jeho osobné údaje v rozsahu titul, meno, priezvisko, pracovné zaradenie, osobné číslo zamestnanca alebo zamestnanecké číslo zamestnanca, miesto výkonu práce, telefónne číslo, faxové číslo, adresa elektronickej pošty na pracovisko a identifikačné údaje zamestnávateľa, ak je to potrebné v súvislosti s plnením pracovných povinností.
6. Zamestnanec je pri spracúvaní osobných údajov v postavení dotknutej osoby, ktorá sa môže obracať na zamestnávateľa so svojimi námietkami, žiadosťami alebo pripomienkami, a to prostredníctvom e-mailovej adresy alebo osobne.
7. Dotknutá osoba má právo na **prístup** ku svojim osobným údajom. Pokiaľ zamestnávateľ tieto osobné údaje spracúva, na základe žiadosti dotknutej osoby vystaví potvrdenie o spracúvaní osobných údajov, a to v rozsahu: účely spracúvania, kategórie dotknutých údajov, príjemcovia, predpokladaná doba uchovávaní, poučenie o právach osoby, informácie o zdroji osobných údajov, existencia automatizovaného rozhodovania.
8. Dotknutá osoba má právo na **opravu** osobných údajov, pokiaľ o nej zamestnávateľ eviduje nesprávne osobné údaje. Zároveň má dotknutá osoba právo na **doplnenie** neúplných osobných údajov.
9. Dotknutá osoba má právo na **vymazanie** osobných údajov, ktoré sa jej týkajú za predpokladu, že:
 1. osobné údaje už nie sú potrebné na účely, na ktoré sa získavali alebo inak spracúvali;
 2. osobné údaje sa spracúvali nezákonne;
 3. dôvodom pre výmaz je splnenie povinnosti zo Zákona, osobitného predpisu alebo medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná, alebo
 4. osobné údaje sa získavali v súvislosti s ponukou služieb informačnej spoločnosti osobe mladšej ako 16 rokov.
10. Dotknutá osoba má právo na **obmedzenie** spracúvania osobných údajov, pokiaľ:
 1. dotknutá osoba napadne správnosť osobných údajov, a to počas obdobia umožňujúceho prevádzkovateľovi overiť správnosť osobných údajov,

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

2. spracúvanie je protizákonné a dotknutá osoba žiada namiesto výmazu osobných údajov obmedzenie ich použitia,
3. prevádzkovateľ už nepotrebuje osobné údaje na účely spracúvania, ale potrebuje ich dotknutá osoba na preukázanie, uplatňovanie alebo obhajovanie právnych nárokov;
11. Dotknutá osoba má právo podať **návrh na začatie konania** Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky pokiaľ sa domnieva, že boli porušené jej práva v oblasti ochrany osobných údajov.
12. Všetky práva dotknutej osoby pri spracúvaní osobných údajov, ako právo na výmaz, opravu, obmedzenie spracúvania a pod. sú uvedené na webovej stránke zamestnávateľa www.kovošrot.sk/Osobné_údaje.

V.

Spoločné ustanovenia

1. Na základe tejto dohody oboznámi zamestnávateľ zamestnanca s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na vykonávanú prácu a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť pracovné podmienky zaisťujúce riadny a bezpečný výkon práce, zaplatiť dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné podmienky tak, ako boli dohodnuté.
3. Zamestnanec sa zaväzuje vykonať dohodnutú prácu osobne, riadne a včas a dodržiavať podmienky dohodnuté v súlade s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na jej výkon, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
4. Ostatné práva a povinnosti účastníkov tejto zmluvy sa riadia ustanoveniami Zákonníka práce a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi.
5. Táto dohoda bola napísaná vo dvoch vyhotoveniach, z ktorých jedno prevzal zamestnanec a druhé zamestnávateľ.

Príloha č. 1 Informácia o dňoch a časových úsekoch, v ktorých sa vyžaduje vykonávanie práce

V Bratislave dňa xx.xx.xxxx

.....	
Zamestnanec	Zamestnávateľ

Dohoda o brigádnickej práci študentov (§ 227, § 228 ZP)

Zamestnávateľ môže na plnenie svojich potrieb a úloh výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Týmito dohodami sú:

1. Dohoda o vykonaní práce, ktorej základnými atribútmi sú určenie úlohy, ktorá by mala mať jednorazový charakter, dohodnutie odmeny za vykonanie úlohy, dohodnutie doby, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a predpokladaný rozsah práce. Dohoda o vykonaní práce sa musí uzavrieť písomne, inak je neplatná, a to najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.
2. Dohoda o pracovnej činnosti
3. Dohoda o brigádnickej práci študentov.

Základom pre použitie uvedených dohôd je neúčelnosť a ne hospodárnosť výkonu práce pre zamestnávateľa v pracovnom pomere. Ide v zásade o výnimočnú formu účasti na výkone práce u

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

zamestnávateľa.

V praxi sa často zabúda, že dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany [autorského zákona](#).

Na pracovnoprávny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študentov sa vzťahuje všeobecná časť ZP. Rovnako sa aplikujú aj ustanovenia ZP o neplatnosti ustanovení dohody a iných dohôd, ktoré sa týkajú záväzku zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania a ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.

Ďalej sa naň vzťahujú aj ustanovenia o náležitostiach pracovnej zmluvy a písomnej informácie zamestnávateľa pri výkone práce mimo územia SR podľa § 44a ods. 1 ZP, podľa § 54b ods. 1 o zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania z dôvodu vyslania na výkon prác pri poskytovaní služieb na územie iného členského štátu Európskej únie, podľa § 85 ods. 1 a 2 o pracovnom čase, podľa § 90 ods. 10 zákona č. 311/2001 Z. z. o určení času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času, ďalej ustanovenie o prestávkach v práci, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni, dňoch pracovného pokoja, nočnej práci, minimálnej mzde, o mzdovom zvýhodnení za prácu v sobotu podľa § 122a ods. 1 až ods. 3, o mzdovom zvýhodnení za prácu v nedeľu podľa § 122b ods. 1 až ods. 3, o mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu podľa § 123 ods. 1 a ods. 2, o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce. Na dohodu o výkone práce sa rovnako vzťahuje [šiesta časť ZP](#) o ochrane práce a ustanovenia § 173 až § 175.

Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o 3,58 eura. Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí. Na splatnosť odmeny, výplatu odmeny a zrážky z odmeny sa primerane uplatnia ustanovenia § 129 až § 132.

Ak priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, na pracovnoprávny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študentov sa primerane vzťahujú aj ustanovenia § 43 ods. 1 písm. b) (miesto výkonu práce ako podstatná náležitosť dohody), § 44a ods. 2 až 5, § 47a ods. 1 písm. a) a d) a ods. 2 až 5 a § 54b ods. 2 až 5. Doba podľa § 47a ods. 2 začína plynúť dňom nasledujúcim po dni, v ktorom došlo k presiahnutiu pracovného času podľa prvej vety.

S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa [autorského zákona](#).

Rovnako z praktického hľadiska má význam pripomenutie povinnosti, ktorú do právneho poriadku zaradil [zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní](#), kedy sa zamestnávateľovi uložila povinnosť vedenia evidencie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ako aj povinnosť viesť evidenciu pracovného času pri dohodách o brigádnickej práci študentov.

Dohoda o brigádnickej práci študentov (v ďalšom len „dohoda“)

Túto formu dohody je možné uzavrieť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovърšila 26 rokov veku. Študentom spôsobilým na uzavretie dohody o brigádnickej práci študentov je fyzická osoba, ktorá má pracovnoprávnu spôsobilosť, t. j. je staršia ako 15 rokov veku, pričom zamestnávateľ nesmie ako deň nástupu do práce dohodnúť deň, ktorý by predchádzal dňu, keď táto osoba skončí povinnú školskú dochádzku, a súčasne je študentom strednej, resp. vysokej školy.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

Za fyzickú osobu, ktorá má štatút žiaka strednej školy, sa na účely prvej vety považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia na strednej škole do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Za fyzickú osobu, ktorá má štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia, sa na účely prvej vety považuje aj fyzická osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia v dennej forme vysokoškolského štúdia prvého stupňa do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.

Potvrdenie o štatúte žiaka/študenta je neoddeliteľnou súčasťou dohody. To neplatí pre dohody uzatvárané s fyzickými osobami v čase od riadneho ukončenia štúdia do 31. októbra toho istého kalendárneho roka - v týchto prípadoch sa štatút študenta preukazuje dokladom o riadnom ukončení štúdia.

Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere. Priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov.

Dohoda o brigádnickej práci študentov musí byť uzavretá písomne, inak je neplatná.

Dohoda musí obsahovať:

- druh dohodnutej práce,
- dohodnutú odmenu za vykonanú prácu,
- dohodnutý rozsah pracovného času,
- dobu, na ktorú sa dohoda uzatvára (Dohodu o brigádnickej práci študentov je možné uzavrieť len na dobu určitú, najviac na 12 mesiacov.)
- potvrdenie o štatúte študenta/doklad o riadnom ukončení štúdia.

Dohoda o brigádnickej práci študentov tiež môže obsahovať spôsob jej skončenia.

Skončenie dohody o brigádnickej práci študentov

Ak spôsob skončenia pracovnoprávného vzťahu nevyplýva priamo z dohody, túto je možné skončiť nasledovnými spôsobmi:

- písomnou dohodou zamestnanca a zamestnávateľa o jej skončení k dohodnutému dňu,
- písomnou výpoveďou bez uvedenia výpovedného dôvodu s 15-dňovou výpovednou dobou, ktorá začína plynúť dňom, v ktorom bola výpoveď doručená druhej strane.

Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len z dôvodov, ktoré platia pre okamžité skončenie pracovného pomeru.

Osobné údaje

V súvislosti s účinnosťou Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov (ďalej len „GDPR“) vznikajú pre osoby, ktoré spracúvajú osobné údaje, nové povinnosti pri nakladaní s týmito údajmi.

Medzi osoby, ktoré spracúvajú osobné údaje, budú patriť vždy aj zamestnávateľa. Zamestnávateľa majú podľa GDPR viacero povinností voči osobe, ktorej osobné údaje spracúvajú, čiže voči zamestnancom.

Zamestnávateľ je vždy povinný spracúvať osobné údaje na základe jedného z právnych titulov, ktorý je vymedzený v čl. 6 GDPR. Na účely pracovnoprávných vzťahov bude zamestnávateľ spracúvať osobné údaje najmä na účely plnenia zo zmluvy alebo na základe zákona.

Podľa nariadenia GDPR je každý prevádzkovateľ, teda aj zamestnávateľ, povinný plniť informačnú povinnosť voči dotknutým osobám podľa čl. 13 GDPR.

Prostredníctvom informačnej povinnosti zamestnávateľ informuje zamestnancov, ale aj iné dotknuté osoby o ich právach, ktoré môžu uplatňovať v súvislosti so spracúvaním ich osobných údajov. Tieto informácie možno uvádzať priamo v pracovnej zmluve, ale na inom bežne dostupnom mieste, ku ktorému majú zamestnanci prístup. Rovnako je potrebné vymedziť kontaktné miesto, na ktorom môžu zamestnanci kontaktovať zamestnávateľa pri uplatňovaní svojich práv v súvislosti so spracúvaním osobných údajov.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

S účinnosťou od 1.3.2021 bolo do [§ 223 ods. 2 Zákonníka práce](#) explicitne doplnené ustanovenie, v zmysle ktorého sa na všetky dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vzťahujú o. i. aj [§ 173 až § 175 Zákonníka práce](#) týkajúce sa niektorých zákazov pri zamestnávaní mladistvých.

Zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť zamestnancovi pri uzatvorení dohody o brigádnickej práci študentov písomnú informáciu o dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce, a o lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

V prípade, ak dôjde k zmene informácií poskytnutých zamestnávateľom, má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených údajoch najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny.

V prípade, ak zamestnávateľ požaduje od zamestnanca výkon práce v rozpore s poskytnutou informáciou, nie je zamestnanec povinný vykonať túto prácu.

Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako lehota oznámená v informácii, zamestnancovi patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny.

Ustanovenie [§ 223a](#) sa neuplatní v prípade, ak zamestnávateľ postupuje podľa [§ 90 ods. 4 a 9 ZP](#), ďalej ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo v prípade, ak priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Pri skončení dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z odmeny zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať.

Pozn. redakcie:

[§ 227 a § 228 zákona č. 311/2001 Z. z.](#)

Dohoda o brigádnickej práci študentov (§ 227, § 228 ZP)

Zamestnávateľ:

Názov:.....

sídlo:

IČO:

zapísaný:

zast.:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zamestnanec:

Meno a priezvisko

trvale bytom:

nar.:

r. č.:

študent

(ďalej len „zamestnanec“)

uzatvárajú v zmysle ust. § 227 a § 228 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (v ďalšom len „Zákonník práce“) túto

Dohodu o brigádnickej práci študentov

I.

Predmet dohody

1. Zamestnanec sa zaväzuje, že bude pre zamestnávateľa vykonávať tieto druhy práce: sekretárske a písárske práce počas trvania platnosti tejto dohody.
2. Prácu začne vykonávať počnúc dňom
3. Dojednané práce bude vykonávať osobne v dohodnutom rozsahu pracovného času, a to 10 hodín týždenne v čase od pondelka do piatka od 9:00 hod. do 11:00 hod. v mieste sídla zamestnávateľa.
4. Vykonané práce odovzdá v požadovanej kvalite a množstve zamestnancovi uvedenému v bode II ods. 3 tejto dohody.
5. Zamestnanec zodpovedá spoločnosti za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere.
6. Zamestnanec berie na vedomie, že mu nevzniká nárok na dovolenku ani na náhradu mzdy pri prekážkach v práci.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť zamestnancovi nasledujúce pracovné podmienky pre riadny a bežný výkon prác:
8. Zamestnávateľ oboznámil zamestnanca s predpismi vzťahujúcimi sa na výkon jeho prác, najmä s predpismi o ochrane zdravia pri práci.
9. Za škodu, ktorú utrpí zamestnanec pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradu škody za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu, ako keby bol uňho v riadnom pracovnom pomere.

II.

Odmena

1. Zamestnávateľ za vykonanie dohodnutých prác poskytne zamestnancovi odmenu, a to podľa dohody vo výške 232,36 € mesačne.
2. Táto odmena je splatná mesačne vo výplatnom termíne zamestnávateľa na účet zamestnanca, č. účtu:.....
3. Prácu preberá a skontroluje p. Rahdzu, vedúci sekretariátu riaditeľa spoločnosti.

III.

Platnosť dohody

1. Táto dohoda sa uzatvára na dobu určitú do
2. O ďalších povinnostiach zamestnanca a spoločnosti súvisiacich s uzavretím tejto dohody platia ustanovenia § 227 Zákonníka práce.

IV.

Osobné údaje

1. Zamestnávateľ spracúva osobné údaje zamestnancov v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov a rovnako v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov.
2. Zamestnávateľ spracúva osobné údaje zamestnancov na základe právneho titulu, ktorým je plnenie zmluvy, a to v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.

Sezónne práce (články, vzory, rozhodnutia)

3. Zamestnávateľ spracúva osobné údaje zamestnancov s cieľom plnenia si zákonných povinností, ktoré mu vyplývajú z uzatvoreného zmluvného vzťahu, a to najmä s cieľom vyplácania odmeny zamestnancovi, zisťovania dochádzky, odvodov do Sociálnej a zdravotnej poisťovne a pod.
4. Zamestnávateľ spracúva osobné údaje po dobu rokov odo dňa uzatvorenia zmluvného vzťahu.
5. Zamestnanec je pri spracúvaní osobných údajov v postavení dotknutej osoby, ktorá sa môže obracať na zamestnávateľa so svojimi námietkami, žiadosťami alebo pripomienkami, a to prostredníctvom e-mailovej adresy aa@bb.sk alebo osobne.
6. Dotknutá osoba má právo na prístup k svojim osobným údajom. Pokiaľ zamestnávateľ tieto osobné údaje spracúva, na základe žiadosti dotknutej osoby vystaví potvrdenie o spracúvaní osobných údajov, a to v rozsahu: účely spracúvania, kategórie dotknutých údajov, príjemcovia, predpokladaná doba uchovávaní, poučenie o právach osoby, informácie o zdroji osobných údajov, existencia automatizovaného rozhodovania.
7. Dotknutá osoba má právo na opravu osobných údajov, pokiaľ o nej zamestnávateľ eviduje nesprávne osobné údaje. Zároveň má dotknutá osoba právo na doplnenie neúplných osobných údajov.
- 8 Dotknutá osoba má právo na vymazanie osobných údajov, ktoré sa jej týkajú za predpokladu, že:
 1. osobné údaje už nie sú potrebné na účely, na ktoré sa získavali alebo inak spracúvali;
 2. osobné údaje sa spracúvali nezákonne;
 3. dôvodom pre výmaz je splnenie povinnosti podľa zákona, osobitného predpisu alebo medzinárodnej zmluvy, ktorou je Slovenská republika viazaná, alebo
 4. osobné údaje sa získavali v súvislosti s ponukou služieb informačnej spoločnosti osobe mladšej ako 16 rokov.
- 9 Dotknutá osoba má právo na obmedzenie spracúvania osobných údajov, pokiaľ:
 1. dotknutá osoba napadne správnosť osobných údajov, a to počas obdobia umožňujúceho prevádzkovateľovi overiť správnosť osobných údajov,
 2. spracúvanie je protizákonné a dotknutá osoba žiada namiesto výmazu osobných údajov obmedzenie ich použitia,
 3. prevádzkovateľ už nepotrebuje osobné údaje na účely spracúvania, ale potrebuje ich dotknutá osoba na preukázanie, uplatňovanie alebo obhajovanie právnych nárokov;
- 10 Dotknutá osoba má právo podať návrh na začatie konania Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky, pokiaľ sa domnieva, že boli porušené jej práva v oblasti ochrany osobných údajov.
- 11 Všetky práva dotknutej osoby pri spracúvaní osobných údajov, ako právo na výmaz, opravu, obmedzenie spracúvania a pod. sú uvedené na webovej stránke Zamestnávateľa www.bb.sk/Osobné_údaje.

V.

Záverečné ustanovenia

1. Táto dohoda nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
2. Dohoda je vyhotovená vo dvoch vyhotoveniach, pričom každé vyhotovenie má platnosť originálu. Každá zmluvná strana prijme jedno vyhotovenie.
3. V otázkach touto dohodou neupravených sa použijú subsidiárne ustanovenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
4. Zmluvné strany si dohodu prečítali, jej obsahu, právam a povinnostiam z nej vyplývajúcim porozumeli, pričom na znak súhlasu s jej obsahom a so skutočnosťou, že dohodu neuzavreli v tiesni, pod nátlakom alebo za nápadne nevýhodných podmienok, ju vlastnoručne podpisujú.

Príloha č. 1: Potvrdenie štatútu študenta

Príloha č. 2 Informácia o dňoch a časových úsekoch, v ktorých sa vyžaduje vykonávanie práce

V Žiline dňa

.....	
Zamestnanec	Zamestnávateľ

Autor: kolektív autorov

Súvisiace právne predpisy ZZ SR

- [311/2001 Z. z.](#) Zákonník práce
- [131/2002 Z. z.](#) Zákon o vysokých školách
- [461/2003 Z. z.](#) Zákon o sociálnom poistení
- [595/2003 Z. z.](#) Zákon o dani z príjmov
- [544/2010 Z. z.](#) Zákon o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

S-EPI, s.r.o. © 2010-2023, všetky práva vyhradené

Stránka 68 / 68

Zostaňme v kontakte

Naši **obchodní zástupcovia** sú vám k dispozícii kedykoľvek.
Naše operátorky sú vám k dispozícii každý pracovný deň v čase od 7.00 do 15.00 hod.



041/70 53 222



objednavky@pp.sk



[Facebook](#)



[LinkedIn](#)