

Sociálna politika zamestnávateľa a nové benefity pre zamestnancov¹

Employer's Social Policy and New Benefits for Employees

Helena Barancová

Abstract: *In the recent years, even before the corona crisis broke out, employers put into practice new types of benefits for employees. The new benefits were to increase the employee incentives. Some of the benefits lost on topicality at the time of the corona crisis, others still persist into the future. Employers negotiate new benefits for employees in the employment contract, in the collective agreement, but also in their internal regulations. Not all benefits negotiated as random content of the employment contract are in accordance with the law. Some of the benefits for employees may also be provided by employers to employees on the basis of the currently valid labour law regulation.*

Key Words: *Labour Law; Employment Contract; Collective Agreement; New Benefits for the Employee; Company Volunteering; Internal Regulation of the Employer; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *V posledných rokoch ešte pred vypuknutím koronakrízy zamestnávateľa zavádzali do praxe nové druhy benefitov pre zamestnancov. Nové benefity mali zvýšiť stimuláciu zamestnancov. Niektoré z benefitov stratili v čase koronakrízy na aktuálnosti, iné pretrvávajú aj do budúcnosti. Nové benefity pre zamestnancov zamestnávateľa dojednávajú v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve, ale aj vo svojich vnútorných predpisoch. Nie všetky benefity obvykle dojednané ako náhodilé obsahové náležitosti pracovnej zmluvy sú v súlade so zákonom. Niektoré z benefitov pre zamestnancov môžu však zamestnávateľa zamestnancom poskytovať i na základe súčasnej pracovnoprávnej úpravy.*

¹ Príspevok bol pripravený v rámci riešenia výskumného projektu VEGA č. 1/0081/19 s názvom „Európsky sociálny model a jeho tendencie“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

Kľúčové slová: Pracovné právo; pracovná zmluva; kolektívna zmluva; nové benefity pre zamestnanca; firemné dobrovoľníctvo; vnútorný predpis zamestnávateľa; Slovenská republika.

Všeobecná charakteristika

Kvalita sociálnej starostlivosti zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom sa v súčasnosti sústreďuje najmä na oblasť podpory kvalifikácie a rekvalifikácie, ako aj na oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Následkom koronakrízy sa začali meniť tiež priority zamestnancov. Oveľa viac ako doteraz majú zamestnanci záujem o kvalitnú a rozšírenú zdravotnú starostlivosť, najmä o finančné pokrývanie preventívnych zdravotných prehliadok a iné služby spojené so zdravím zamestnancov.

Nové formy sociálnej politiky zamestnávateľa sú účastníkmi v prevažnej miere dojednávané v rámci obsahu pracovnej zmluvy. Môžu vyplývať aj z kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na niektorých nových formách sociálnej politiky (benefitoch), obvykle sú tieto benefity dohodnuté v rámci náhodilých obsahových zložiek pracovnej zmluvy.²

Ešte pred vznikom koronakrízy sa na strane podnikateľských zamestnávateľských subjektov už dlhoročne objavovala snaha o zmenu koncepcie nielen podstatných a pravidelných, ale aj náhodilých obsahových náležitostí pracovnej zmluvy.

Nielen v súvislosti s koronakrízou, ale tiež v súvislosti s novými digitálnymi formami práce môže zamestnanec pracovať z akéhokolvek pracovného miesta nielen z územia Slovenskej republiky, ale aj z iného štátu. Preto je *potrebné sa zamýšľať aj nad správnosťou doterajšej pracovnoprávnej úpravy obsahu samotnej pracovnej zmluvy a jej nevyhnutných, pravidelných, ale i náhodilých obsahových náležitostí.*

Centrálnym prvkom zvýšenia flexibility pracovnoprávných vzťahov sú *samotný obsah pracovnej zmluvy, jej nevyhnutné obsahové náležitosti, ale aj ďalšie náležitosti, akými sú pracovný čas, zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov, ale i nové, neštandardné formy stimulácie zamestnancov.*

² Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. Podniková sociálna politika. In: H. BARANCOVÁ, A. OLŠOVSKÁ, J. HAMULÁK a M. DOLOBÁČ. *Slovenské pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2019, s. 483-490. ISBN 978-80-89710-48-5.

1 Náhodilé obsahové náležitosti pracovnej zmluvy a nové benefity pre zamestnancov

Ešte pred vypuknutím koronakrízy zamestnávateľa vytrvalo hľadali rôzne nové druhy benefítov, ktorými si chceli získať a udržať najkvalifikovanejších zamestnancov. Niektoré z nich v čase po koronakríze stratia sčasti svoju aktuálnosť vzhľadom na zhoršujúcu sa situáciu na trhu práce, niektoré ďalšie neštandardné benefity pre zamestnancov budú však aktuálne aj v budúcnosti.

Už v období pred koronakrízou sa ukázalo, že viaceré neštandardné benefity pre zamestnancov, obsiahnuté obvykle v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve, bolo možné zarámcovať do už existujúcich pracovnoprávných inštitútov pracovného práva. V niektorých prípadoch však ide o celkom nové právne nástroje, využívanie ktorých v aplikačnej praxi vzbudzuje pochybnosti z hľadiska ich súladnosti so zákonom.

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) presne neustanovuje obsah náhodilých obsahových náležitostí pracovnej zmluvy. Z ustanovenia § 43 ods. 4 Zákonníka práce vyplýva, že zmluvné strany si v pracovnej zmluve môžu dohodnúť aj ďalšie podmienky, o ktoré majú záujem, najmä ďalšie hmotné výhody. Z obsahu citovaného ustanovenia Zákonníka práce vyplýva, že predmetom takýchto vzájomných ujednaní pracovných podmienok v pracovnej zmluve sú nielen hmotné, ale taktiež nehmotné výhody. Uvedenými výhodami Zákonník práce myslí predovšetkým na výhody na strane zamestnanca, aj keď to výslovne nevyjadruje. Použitelnosť takýchto ujednaní účastníkov v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve je limitovaná ich súladnosťou so Zákonníkom práce a inými pracovnoprávnymi predpismi. Uvedený záver vyplýva priamo z § 1 ods. 6 Zákonníka práce, podľa ktorého v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnávania a pracovné podmienky zamestnanca v rámci dispozitívnych ustanovení zákona výhodnejšie, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje.³

Z vyššie uvedeného vyplýva tiež záver, že v pracovnej zmluve možno zmluvné podmienky upraviť výhodnejšie len v prospech zamestnanca. Dohodnuté zmluvné podmienky v pracovnej zmluve v prospech zamestnanca nesmú byť v rozpore s donucujúcimi ustanoveniami pracovno-

³ Bližšie pozri BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákonník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 30-34. ISBN 978-80-7400-290-8; a BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce: Komentář*. 2. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 11 a nasl. ISBN 978-80-89603-78-7.

právných predpisov, ktoré aj podľa súčasného právneho stavu chránia zamestnanca i proti jeho vôli.

2 „Sick days“ v pracovnom práve

Do širšej množiny nových právnych nástrojov stimulácie zamestnancov na trhu práce možno zaradiť aj benefit zvaný „sick days“. Základný právny rámec pre poskytovanie tohto benefitu pre zamestnanca tvorí ustanovenie § 43 Zákonníka práce, podľa ktorého si *zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť aj ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody, čím sa, samozrejme, myslí, že aj nehmotné výhody.*

Podstata uvedeného benefitu spočíva v dobrovoľnom poskytnutí pracovného voľna s náhradou mzdy alebo aj bez náhrady mzdy zo strany zamestnávateľa, ktorého účel a využitie zamestnanec nemusí zamestnávateľovi preukazovať žiadnym osobitným dokladom. Často ide v praxi o situácie, keď zamestnanec potrebuje napríklad zopár dní voľna na doliečenie, a pritom nemá záujem čerpať dávky nemocenského poistenia. Pracovné voľno poskytnuté zamestnávateľom by mohol zamestnanec využiť aj na iný účel, rovnako bez potreby preukazovania jeho skutočného využitia. Keďže ide o fakultatívny benefit, zamestnávateľ sa k jeho poskytovaniu môže dobrovoľne zaviazat' buď v pracovnej zmluve, alebo v kolektívnej zmluve. Pritom sa nevylučuje ani jeho poskytovanie na základe vnútorného predpisu zamestnávateľa. Zamestnávateľ však musí pri jeho poskytovaní najmä na základe pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu osobitne dbať o dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania, aby nepostupoval voči svojim zamestnancom diskriminačne.⁴

Z hľadiska právnej povahy a obsahu uvedeného benefitu za správne je potrebné považovať jeho systematické zaradenie do obsahového rámca prekážok v práci na strane zamestnanca. Správnosti jeho systematického začlenenia do rámca prekážok v práci na strane zamestnanca nasvedčuje aj aktuálne znenie ustanovenia § 141 Zákonníka práce o dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca, ktorý v odseku 3 umožňuje zamestnávateľovi poskytnúť i ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, alebo poskytnúť pracovné voľno z iných dôvodov, než ktoré výslovne zakotvuje Zákonník práce. Pritom pri poskytnutí pracovného voľna bez náhrady mzdy je zamestná-

⁴ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2014, s. 57-62. ISBN 978-80-89710-06-5.

vateľ povinný poskytnúť zamestnancovi možnosť nadpracovať si svoju neúčasť v práci. Na rozdiel od právneho modelu dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca, tak, ako ich zakotvuje Zákonník práce, by zamestnanec nebol zaťažený povinnosťou preukázať účel a dôvodnosť poskytnutého pracovného voľna. Nepreukázanie dôvodnosti poskytnutia pracovného voľna je však v zmysle aktuálneho právneho stavu v kolízii so súčasnou pracovnoprávnou úpravou ohľadom povinnosti zamestnanca preukázať prekážku v práci nielen čo sa týka dôvodu, ale i doby jej trvania. Neznamená to však, že by sa existujúci stav v aplikačnej praxi nedal legislatívne riešiť. Zamestnávateľ a by tak oprávňoval na základe pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy, respektíve bez náhrady mzdy aj bez povinnosti preukázania existencie dôvodu prekážky v práci, a prípadne i dĺžky jej trvania.

3 Firemné dobrovoľníctvo

Firemné dobrovoľníctvo je relatívne novým fenoménom v podnikateľskej praxi. Vychádza najmä zo zahraničnej podnikateľskej praxe, z potreby dobre spravovanej firmy, firemnej kultúry a zo spoločenskej zodpovednosti firmy, ktorá sa v pozícii zamestnávateľa cielavedome usiluje nasmerovať svojich zamestnancov aj na potrebu práce, ktorá nie je finančne krytá mzdou či náhradou mzdy. Doteraz tzv. firemné dobrovoľníctvo nie je upravené žiadnym pracovnoprávnym predpisom a na základe právneho stavu *de lege lata* ho nemožno súčasne zaradiť ani pod žiaden existujúci inštitút pracovného práva. V praxi sa firemné dobrovoľníctvo uskutočňuje rôznymi spôsobmi, napríklad tak, že zamestnanec získa od zamestnávateľa určitý benefit (finančnej alebo inej povahy), napríklad pracovné voľno pre prípad dobrovoľníckej práce v prospech subjektu odlišného od samotného zamestnávateľa. Dobrovoľnícka práca by nemala byť uskutočňovaná v prospech samotného zamestnávateľa, pretože jej bezodplatný výkon by bol v rozpore s odplatnosťou výkonu závislej práce a súčasne by išlo o obchádzanie zákona.

Ako vyplýva už z pojmu dobrovoľnícka práca, ide o výkon práce, ktorý nie je honorovaný mzdou ani náhradou mzdy. Vystáva preto otázka, prečo firmy organizujú firemné dobrovoľníctvo? Len z nezištných dôvodov?

Pri nahliadnutí do zákona č. 406/2011 Z.z. o dobrovoľníctve a o zмене a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov môžeme vyvodiť, že v prípade dobrovoľníckej práce ide o prácu, ktorá nemá črty

závislej práce a súčasne nemá odplatný charakter. Pri výkone dobrovoľníckej práce je však subjekt prijímajúci dobrovoľnícku prácu povinný v prospech dobrovoľníka odvádzať odvody do sociálnych fondov. Otázka možného zneužívania firemného dobrovoľníctva sa ukazuje obzvlášť vo vzťahu k subjektom oprávneným prijímať a využívať dobrovoľnícku prácu. Nimi môžu byť aj rôzne nadácie zriadené samotným zamestnávateľom, ktorý sa týmto spôsobom môže usilovať o bezodplatný výkon práce svojich zamestnancov v činnostiach, ktoré priamo súvisia s predmetom jeho činnosti. Ak by v konečnom dôsledku išlo o prácu pre firmu nepokrytú mzdou, išlo by o zjavné porušenie zákona. Týmto sa dostáva samotný problém firemného dobrovoľníctva do iného svetla. Vo vyššie uvedenom zmysle by bolo možné takýto model firemného dobrovoľníctva považovať za obchádzanie pracovnoprávných predpisov o odmeňovaní výkonu závislej práce.

Ak odhliadneme od rizika zneužívania firemného dobrovoľníctva, právny model firemného dobrovoľníctva v jeho právne korektnej podobe, t.j. ako výkon dobrovoľníckej práce pre iný subjekt než je subjekt zamestnávateľa a vykonávaný v inej činnosti než je predmet činnosti zamestnávateľa, takúto aktivitu zamestnancov považuje za vysoko pozitívnu. Vystáva len otázka, prečo sa firma v právnej pozícii zamestnávateľa angažuje v rozvoji firemného dobrovoľníctva. Dôvodom môže byť pozitívna reklama pred verejnosťou, pozitívne nastavenie svojich zamestnancov na potreby verejného záujmu, a tým aj na potreby firmy. Výkonom dobrovoľníckej práce zamestnanec preukazuje solidaritu s inými občanmi, svoju vôľu a súčasne aj svoju profesijnú či osobnú spôsobilosť a osobnú odhodlanosť či zainteresovanosť byť k dispozícii v prospech verejného záujmu nielen v prípadoch, ak je za to dobre zaplatený. Uvedené pozitívne nastavenie zamestnanca môže firma v konečnom dôsledku zúročiť tiež vo svoj prospech.

Účasť na firemnom dobrovoľníctve teda neznamená, že ide o dobrovoľníctvo v prospech samotnej firmy v predmete jej činnosti. Skôr ide o situácie, keď sa dobrovoľníctva zúčastňujú viacerí zamestnanci v prospech konkrétneho subjektu lokalizovaného mimo firmy, aj keď niekedy pod osobnou záštitou firmy. Pre vyššie uvedený účel môže firma poskytnúť zamestnancom už aj podľa súčasného právneho stavu pracovné voľno bez náhrady mzdy. Dobrovoľnícka práca zamestnancov môže prebiehať i v dňoch pracovného pokoja, respektíve v čase denného, prípadne týždenného odpočinku, čo však nie je optimálny spôsob, lebo týždenný odpočinok a denný odpočinok po vykonanej práci sú účelovo viazané na

regeneráciu zamestnancov po vykonanej práci a podliehajú zákonným maximám a minimám, ktoré nie je možné zo strany zamestnávateľa prekračovať.

4 Dochádzkový bonus ako odmena za neabsenciu alebo „odmena“ za to, že zamestnanec nebude chorý?

Problematickým z hľadiska súladu so zákonom sa javí byť najmä tzv. dochádzkový bonus, ktorý je v súčasnosti zo strany firiem v praxi často uplatňovaným nástrojom zvýšenia stimulácie zamestnancov pre bezproblémový výkon práce v prospech zamestnávateľa, pri ktorom zamestnanec „dobrovoľne“ nevyužíva inštitút prekážok v práci, aj keď má zo zákona právny nárok na poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy alebo pracovného voľna bez poskytnutia náhrady mzdy. Tzv. „dochádzkový bonus“ predstavuje právny model, podľa ktorého zamestnávateľ určitým spôsobom finančne, alebo aj morálne zvýhodňuje (bonifikuje) svojich zamestnancov, ak napríklad v priebehu kalendárneho roka nemajú žiadnu neúčasť v práci, respektíve v prípade, ak miera ich oprávnenej neúčasti v práci, či už z dôvodu práceneschopnosti alebo z iných dôvodov, je minimálna alebo dosahuje len určitú, zamestnávateľom ustanovenú hranicu. Uvedený právny model počíta s finančným zvýhodnením zamestnancov za to, že si v priebehu výkonu práce neuplatnia svoje práva, ktoré im zaručuje samotný zákon alebo kolektívna zmluva. Vo vyššie zmienenom poňatí má dochádzkový bonus svoje vážne právne nedostatky spočívajúce, okrem iného, v rozpore s dobrými mravmi, ako aj v častom diskriminačnom prístupe zamestnávateľa, ktorý dostáva do menej priaznivej situácie tých zamestnancov, ktorí oprávnene využívajú svoje zákonom ustanovené práva, napríklad pri dôležitých osobných prekážkach v práci, v porovnaní s tými, ktorí sa dobrovoľne „vzdajú“ ich využitia a chodia napríklad do práce aj chorí, len aby od zamestnávateľa získali finančný bonus.

Takto koncipovaný dochádzkový bonus je súčasne v rozpore s ochrannou funkciou pracovného práva. Možno ho hodnotiť tiež z pohľadu vzdania sa práva ako neplatný právny úkon (ak by sa napríklad zamestnanec v pracovnej zmluve dobrovoľne zaviazal k nevyužívaniu prekážok v práci, ktoré mu zaručuje zákon).

Dochádzkový bonus ako odmena za to, že zamestnanec pracuje i počas práceneschopnosti, je v rozpore tiež s právnymi predpismi týkajúcimi sa nemocenského poistenia, ako aj s právnymi predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, podľa ktorých zamestnávateľ nesmie použiť-

vať taký spôsob odmeňovania za prácu, pri ktorom sú zamestnanci vystavení zvýšenému nebezpečenstvu ujmy na zdraví a ktorého uplatňovanie by viedlo pri zvyšovaní pracovných výsledkov k ohrozeniu zdravia a bezpečnosti zamestnancov. „Odmena za neabsenciu“ môže byť považovaná aj zo strany kontrolných orgánov, najmä zo strany inšpekcie práce za protiprávny postup zamestnávateľa, s možnosťou uplatnenia pokút. Protiprávnosť poskytovania „odmeny za neabsenciu“ môže spočívať, ako už bolo vyššie uvedené, tiež v porušení antidiskriminačného práva. Ostatní zamestnanci, ktorí sú občas práceneschopní, napríklad i osoby so zdravotným postihnutím, u ktorých je predpoklad častejšej práceneschopnosti, sú ochudobnení o takúto „odmenu“, aj keď ich obvyklý pracovný výkon, zodpovednosť a pracovné nasadenie sú rovnaké ako u zamestnancov, ktorí nemali žiadnu neprítomnosť v práci z dôvodu dočasnej práceneschopnosti.

Uvedený právny nástroj má aj iné sporné charakteristiky. Ak chce byť zamestnanec finančne stimulovaný zo strany zamestnávateľa a i napriek chorobe bude chodiť do práce, takýto postup je v rozpore aj so záujmom firmy, a tiež je v rozpore s princípmi ochrany verejného zdravia, najmä s ohľadom na ochranu zdravia ostatných zamestnancov.

V praxi sa vyskytujú tiež také modely dochádzkového bonusu, keď zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo vnútornom predpise ustanoví, že bude tolerovať neprítomnosť zamestnanca v práci len do určitej úrovne, a v prípade, že zamestnanec takto stanovenú úroveň prekročí, bude sankcionovaný, napríklad aj výpoveďou z pracovného pomeru. Takýto prípad prednedávnom posudzoval aj Súdny dvor Európskej únie v právnej veci Conejero, keď zamestnanec v priebehu kalendárneho roka prekročil úroveň zamestnávateľom tolerovanej neúčasti v práci z dôvodu práceneschopnosti, aj keď jeho práceneschopnosť bola preukázaná a odôvodnená jeho zdravotným stavom.⁵ Zamestnávateľ uplatnil voči nemu výpoveď, ktorú Súdny dvor Európskej únie neuznal za právne korektnú, lebo ju považoval za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia. Zákonník práce Slovenskej republiky v § 1 nad rámec európskeho antidiskriminačného práva zakotvuje zákaz diskriminácie nielen z dôvodu zdravotného postihnutia (ako dlhodobej neschopnosti vykonávať profesijnú prácu), ale aj z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu, ktorý

⁵ Bližšie pozri *Case of Carlos Enrique Ruiz Conejero v. Ferroser Servicios Auxiliares SA and Ministerio Fiscal* [2018-01-18]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-270/16.

môže mať i krátkodobejší charakter. Ak by v týchto prípadoch v praxi dochádzalo k diskriminácii z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu alebo z dôvodu zdravotného postihnutia, mohli by vzniknúť aj vážnejšie právne kolízie medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktoré by končili na súde antidiskriminačnou žalobou. K tomu by bolo možné pridružiť aj diskrimináciu v odmeňovaní za prácu, ktorá je v zmysle § 119a Zákonníka práce zakázaná nielen medzi mužmi a ženami, ale i medzi rovnakými pohlaviami.

5 Onboarding - rýchla adaptácia nových manažérov pomocou vzdelávania

V prípade tzv. onboardingu ide o nový a zatiaľ menej využívaný spôsob rýchlej adaptácie vedúcich zamestnancov, ťažiskovo prostredníctvom vzdelávania, ktorý sa uskutočňuje hneď po založení pracovného pomeru. Aj keď ho mnohé firmy využívajú ešte pred založením pracovného pomeru, takýto postup nie je v súlade so zákonom. Pre realizáciu predmetného spôsobu firemného vzdelávania je najlepšie, ak firma využije obdobie skúšobnej doby, v priebehu ktorého môže relatívne rýchlo rozpoznať nielen reálne kvalifikačné predpoklady prijatého vedúceho zamestnanca a jeho skutočné zručnosti, ale aj vôľu urýchlene ich nadobudnúť. Týmto spôsobom firma pomerne rýchlo identifikuje aj osobnostné predpoklady nového zamestnanca, vrátane jeho spôsobilosti korektnej spolupráce s kolektívom ostatných spoluzamestnancov.

Na uvedený spôsob rýchlej adaptácie zamestnancov stačí využiť doterajší právny stav, t.j. ustanovenie § 43 Zákonníka práce, v zmysle ktorého si účastníci pri uzatváraní pracovnej zmluvy môžu dohodnúť aj iné hmotné a nehmotné výhody, vrátane vzájomných výhod. Pri uplatnení uvedeného stimulačného nástroja v praxi musí byť dobre pripravená tiež samotná firma, ktorá by mala disponovať kvalitným vzdelávacím programom, „šitým na mieru“ firme aj novému zamestnancovi.

Všeobecne sa preto odporúča, aby adaptačné a vzdelávacie obdobie nového manažéra firmy prebehlo už počas skúšobnej doby, ktorá u vyšších manažérov môže byť maximálne šesť mesiacov. Tým by už počas skúšobnej doby mohol zamestnávateľ zistiť skutočné profesijné a osobnostné prednosti, a prípadne i nedostatky nového manažéra. Zistené profesijné alebo osobnostné nedostatky by sa mohli stať dôvodom skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Určité obmedzenia vo vyššie uvedenom smere platia pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe

vo vzťahu k tehotným ženám, matkám s dieťaťom do deviateho mesiaca veku a dojčiacim ženám.

Pri uplatnení zmieneneho spôsobu rýchlej profesijnej adaptácie zamestnanca sa žiada poznamenať, že druh kvalifikačného opatrenia (programu), ktorý zamestnávateľská firma zvolí, musí zodpovedať druhu práce dojednanému v pracovnej zmluve. Ak túto právnu podmienku zamestnávateľ splní, od prvého dňa nástupu do práce môže zamestnancovi aj jednostranne nariadiť absolvovanie príslušného kvalifikačného opatrenia zameraného na to, aby mohol kvalitne vykonávať svoju prácu, ktorú si so zamestnávateľom dohodol v pracovnej zmluve. Nešlo by pritom o prekážku v práci na strane zamestnanca, za ktorú by mu prislúchala náhrada mzdy. Z hľadiska právnej kvalifikácie by účasť zamestnanca na takýchto kvalifikačných opatreniach bolo možné považovať v zmysle § 154 Zákonníka práce za výkon práce a zamestnávateľ by bol povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu, a nie náhradu mzdy. Účasť na takýchto druhoch kvalifikačných opatrení môže zamestnávateľ novému zamestnancovi aj jednostranne nariadiť už od prvého dňa nástupu do práce, a to nielen počas pracovnej zmeny, ale tiež ako prácu nadčas.⁶

6 Príspevok na rekreáciu

Na rozdiel od vyššie uvedených nových benefitov pre zamestnanca príspevok na rekreáciu zamestnanca je právnu povinnosťou zamestnávateľa, ktorú ustanovuje priamo Zákonník práce.

Pri splnení všetkých zákonných podmienok má zamestnanec zákonný právny nárok na príspevok na rekreáciu. Povinným subjektom z hľadiska poskytovania príspevku na rekreáciu je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov. Zákonník práce však umožňuje za rovnakých podmienok (daňových výhod) a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi príspevok na rekreáciu aj zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. *Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie zamestnanca.*

Počtom zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok, do ktorého sa zahŕňajú iba zamestnanci v pracovnom pomere. Rovnako sa do tohto počtu

⁶ Bližšie pozri dikciu § 154 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnanec povinný prehlbovať svoju kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve.

zamestnancov nezapočítavajú ani agentúrni zamestnanci dočasne pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, nakoľko ich zamestnávateľom je agentúra dočasného zamestnávania, s ktorou sú v pracovnom pomere.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi *na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu* na základe predložených účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Tieto účtovné doklady musí zamestnávateľ uschovať pre svoje účtovné a daňové povinnosti vyplývajúce z osobitných právnych predpisov. Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, že príspevok na rekreáciu bude zamestnancom poskytovať prostredníctvom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu (§ 27a zákona č. 91/2010 Z.z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov).⁷

Podmienky pre poskytnutie príspevku na rekreáciu

Oprávneným subjektom je zamestnanec v pracovnom pomere, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov a ktorý súčasne požiadal o poskytnutie príspevku na rekreáciu. Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa z hľadiska Zákonníka práce považuje aj bezprostredná a priama nadväznosť pracovných pomerov (napríklad § 62 ods. 5 Zákonníka práce). Ak zamestnanec nesplní stanovenú podmienku minimálnej dĺžky trvania pracovného pomeru u tohto zamestnávateľa, nevzniká mu právny nárok na príspevok. *Splnenie podmienky nepretržitého trvania pracovného pomeru na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie.* Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Ak by zamestnanec mal súbežné pracovné pomery napríklad u dvoch zamestnávateľov, príspevok na rekreáciu si môže uplatniť len u jedného z nich. V prípade, že zamestnanec má napríklad dva pracovné pomery u toho istého zamestnávateľa na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu, práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne (§ 50 Zákonníka práce). To sa týka aj príspevku na rekreáciu zamestnanca.

⁷ Bližšie pozri MAČUHA, M. Sociálna politika zamestnávateľa. In: H. BARANCOVÁ, et al. *Zákonník práce: Komentár*. 2. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 1212 a nasl. ISBN 978-80-89603-78-7.

Výška príspevku na rekreáciu

Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 EUR za kalendárny rok, čo je 55 % zo sumy 500 EUR; zvyšnú sumu ceny rekreácie uhradza zamestnanec. Pre zamestnanca s dohodnutým pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa horná hranica sumy príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere medzi dĺžkou dohodnutého kratšieho týždenného pracovného času a dĺžkou ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Nakoľko je výška príspevku zamestnávateľa limitovaná sumou za obdobie kalendárneho roka, uvedený príspevok nemusí byť viazaný len na jednu rekreáciu zamestnanca v priebehu roka, ale môže ísť tiež o viac samostatných rekreácií, ktoré sa až do maximálnej možnej sumy príspevku sčítajú. Za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu môže príspevok na rekreáciu zamestnancovi poskytnúť aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov.⁸

Oprávnené výdavky zamestnanca

Zákonník práce v § 152a ods. 4 definuje okruh oprávnených výdavkov zamestnanca, ktoré má zamestnanec zamestnávateľovi preukázať v súvislosti so žiadosťou o uplatnenie príspevku zamestnávateľa na rekreáciu. Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na:

- ✚ služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky;
- ✚ pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky;
- ✚ ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby; alebo
- ✚ organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom.

⁸ Bližšie pozri MAČUHA, M. Sociálna politika zamestnávateľa. In: H. BARANCOVÁ, et al. *Zákonník práce: Komentár*. 2. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 1212 a nasl. ISBN 978-80-89603-78-7.

Za oprávnené výdavky sa považujú aj preukázané výdavky zamestnanca na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancom do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancom do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti alebo na inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii. Ostatní rodinní príslušníci sú v zmysle definície podľa § 40 ods. 5 Zákonníka práce z nároku na preukázanie oprávnených výdavkov vylúčení. Samozrejým predpokladom oprávnenosti uplatnenia výdavkov rodinného príslušníka zamestnanca je skutočnosť, že rodinný príslušník sa podľa uvedeného vymedzenia zúčastňuje rekreácie spolu so zamestnancom a zamestnanec priamo znáša tieto oprávnené výdavky na rekreáciu daného rodinného príslušníka.

Poskytnutie rekreačného poukazu

V nadväznosti na zavedenie rekreačných poukazov ako jedného z nástrojov financovania rozvoja cestovného ruchu v zákone č. 91/2010 Z.z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov má zamestnávateľ možnosť poskytnúť príspevok na rekreáciu zamestnanca aj vo forme rekreačného poukazu. Rekreačný poukaz má v zmysle § 27a ods. 3 uvedeného zákona stanovenú časovú platnosť do konca príslušného kalendárneho roka, v ktorom bol vydaný.

Systém poskytovania rekreačných poukazov je riešený obdobným spôsobom, akým je riešený systém podpory stravovania prostredníctvom stravovacích poukazov, pričom sa predpokladá využitie už vybudovanej siete subjektov pôsobiacich na trhu so stravovacími poukážkami. Zároveň sa do Zákonníka práce zakotvil maximálny limit pre výšku poplatku za sprostredkovanie rekreačného poukazu v podiele 3 % z hodnoty rekreačného poukazu.

Rekreačný poukaz je možné použiť výlučne u poskytovateľov služieb na území Slovenskej republiky, ktorí majú zmluvný vzťah s poskytovateľom vydávajúcim rekreačný poukaz podľa § 27a ods. 2 zákona č. 91/2010 Z.z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov; je teda možné ho uplatniť v sieti príjemcov jeho rekreačných poukazov. Rekreačný poukaz slúži výlučne na úhradu oprávnených výdavkov podľa § 152a ods. 4 Zákonníka práce. Z tohto hľadiska je povinnosťou poskytovateľa v spolupráci s príjemcom poukazu zabezpečiť, aby sa na základe rekreačného poukazu mohli platiť len také výdavky na služby, ktoré sa považujú za oprávnené výdavky v zmysle § 152 ods. 4 Zákonníka práce.

Záver

Ako z vyššie uvedeného v našom príspevku vyplýva, nie všetky nové benefity poskytované zo strany zamestnávateľa sú v súlade so zákonom, a najmä v súlade s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Výskumy dlhodobo ukazujú, že jedným z najväčších problémov na našich pracoviskách je stres, ktorý Organizácia Spojených národov už pred štvrtstoročím označila za chorobu. Naopak, menší stres na pracovisku vedie k vyšším pracovným výkonom. Mnohým zamestnávateľom sa darí predchádzať dlhodobému stresu na pracovisku novými, efektívnejšími a humánnejšími formami sociálnej starostlivosti – prostredníctvom uplatňovania systému tzv. work-life balance, alebo uskutočňovaním stresového auditu či poskytovaním „oddychových zón“, čím firma v čase deficitu kvalitných zamestnancov získava na trhu práce konkurenčnú výhodu. S kvalitnými benefitmi firma dokáže pracovné pozície obsadiť rýchlejšie a lacnejšie.

Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce: Komentár*. 2. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2019. 1485 s. ISBN 978-80-89603-78-7.
- BARANCOVÁ, H. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2014. 280 s. ISBN 978-80-89710-06-5.
- BARANCOVÁ, H. Podniková sociálna politika. In: H. BARANCOVÁ, A. OLŠOVSKÁ, J. HAMULÁK a M. DOLOBÁČ. *Slovenské pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2019, s. 483-492. ISBN 978-80-89710-48-5.
- BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákonník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- Case of Carlos Enrique Ruiz Conejero v. Ferroserv Servicios Auxiliares SA and Ministerio Fiscal* [2018-01-18]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2018, C-270/16.
- MAČUHA, M. Sociálna politika zamestnávateľa. In: H. BARANCOVÁ, et al. *Zákonník práce: Komentár*. 2. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 1212 a nasl. ISBN 978-80-89603-78-7.
- Zákon č. 91/2010 Z.z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov*.
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

Zákon č. 406/2011 Z.z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
helena.barancova@truni.sk