

- A. Otázka: Je porušenie, resp. obchádzania zákonníka práce, ak zamestnávateľ uzatvorí so zamestnancom, ktorý pracuje v pracovnom pomere, dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na zhodnú resp. obdobnú činnosť akú vykonáva v pracovnom pomere?**

**Príklad** Zamestnávateľ zamestnáva zamestnanca (napr. účtovníka) v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas. V prípade, že zamestnancovi by bola nariadená ďalšia práca, došlo by k prekročeniu ustanoveného pracovného času, zamestnávateľ by musel zamestnancovi platiť odmenu za nadčas. Aj z tohto dôvodu dochádza k uzatváraniu dohôd o vykonaní práce napr. na účtovanie. Predmet dohody spočíva v účtovaní pre zamestnávateľa.

**Odpoveď:** Z uvedeného vyplýva, že ak má zamestnanec v pracovnej zmluve uvedený druh práce účtovník, nemôže s ním zamestnávateľ na tento istý druh práce uzatvoriť dohodu o vykonaní práce.

- B. Je porušením zákonníka práce, ak zamestnávateľ uzatvorí dohodu o vykonaní práce, ktorá je vykonávaná pravidelne a je uzatvorená na dlhšie obdobie a nie je predmet dohody určený výsledkom?**

**Príklad:** Dohoda o vykonaní práce bola uzatvorená na obdobie 1 roka, rozsah pracovnej úlohy bol stanovený do 300 hodín. Predmet dohody, resp. pracovná úloha znela na účtovanie. Pracovná odmena bola stanovená na 200 Sk/hodina. Nešlo o jednorazovú činnosť.

**Odpoveď:** Ak zamestnanec vykonáva sústavnú, pravidelnú a opakujúcu sa činnosť, výkon danej práce stráca základnú charakteristickú črtu dohody o vykonaní práce, ide o pravidelne opakujúcu sa činnosť, ktorá je charakteristická pre pracovný pomer. Ak ide o pravidelne opakujúcu sa činnosť, len na niekoľko hodín v týždni, zamestnávateľ má možnosť uzatvoriť pracovný pomer na kratší pracovný čas. Vždy záleží od zamestnávateľa, aby sa rozhodol v súlade s platnými právnymi predpismi ako práce zabezpečiť.

- C. Je porušením zákona, resp. obchádza sa zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, resp. iný zákon, ak vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu uzatvorí v mene zamestnávateľa dohodu o vykonaní práce a súčasne vystupuje ako súkromná osoba, ktorá má vykonať dohodnutú pracovnú úlohu?**

**Príklad:** Štatutárny zástupca zamestnávateľa, ktorý podlieha aplikácii zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení by uzatvoril dohodu o vykonaní práce za zamestnávateľa a súčasne za seba, teda by dohodol aj podpísal tento právny úkon na oboch stranách dohody. Predmet dohody bol stanovený na lektorovanie. Subjekt by vystupoval ako súkromná osoba aj ako štatutárny zástupca organizácie.

**Odpoveď:** Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu má zákaz vykonávať zárobkovú činnosť podľa § 9 ods.1 zákona č. 552/2003

**Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. Pri zákaze zárobkovej činnosti na účely zákona ide o všetky formy zárobkovej činnosti, bez ohľadu na to, v akom právnom vzťahu sú vykonávané – v pracovnoprávnom, či občianskoprávnom vzťahu alebo ide o podnikanie.**

**Obmedzenia ustanovené v § 9 ods.1 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme sa nevťahujú na ...vedeckú, pedagogickú, publicistickú, lektorskú, prednášateľskú, prekladateľskú činnosť....**

**Z uvedeného vyplýva, že vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu môže v zmysle § 9 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme vykonávať lektorskú činnosť.**

**Podľa § 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme právne úkony za zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom, robí orgán, ktorý ho vymenoval alebo zvolil. Zákon o výkone práce vo verejnom záujme ustanovil, kto je oprávnený robiť právne úkony za zamestnávateľa. Ide o nadriadený orgán v zmysle § 4. Vždy ide o subjekt mimo zamestnávateľa.**