

Správa o výsledku kontroly

V súlade s plánom kontrolnej činnosti na 2.polrok 2023 vykonala Ing. Ingrid Konečná Veverková, hlavná kontrolórka mesta kontrolu dodržiavania zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v obchodnej spoločnosti - LESY MESTA BREZNO, s.r.o.

1. / Kontrola dodržiavania a uplatňovania zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce a interných predpisov pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Podľa § 223 ods. 1 Zákonníka práce (platného a účinného v kontrolovanom období) 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 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).

Kontrolou bolo zistené, že kontrolovaný subjekt v kontrolovanom období uzatvoril dve dohody o pracovnej činnosti. Hlavná kontrolórka v prípade jednej dohody o pracovnej činnosti skonštatovala, že v nej dojednaná činnosť nie je príležitostnou činnosťou na ktorú je možné uzatvárať dohodu o pracovnej činnosti. Táto bola uzatvorená nie výnimočne a na príležitostnú činnosť ako určuje Zákonník práce.

Kontrolou bolo zistené, že kontrolovaný subjekt v kontrolovanom období uzatvoril 3 dohody o vykonaní práce a to na pracovnú úlohu – „vykonávanie pomocných stavebných prác a plnenie ďalších úloh súvisiacich s činnosťou zamestnávateľa podľa pokynov vedúceho zamestnanca“. Hlavná kontrolórka v prípade týchto dohôd o vykonaní práce skonštatovala, že pracovné úlohy, ktoré boli dojednané v kontrolovaných dohodách o vykonaní práce nie sú prácou, ktorá je vymedzená výsledkom pracovnej činnosti. Dohody o vykonaní práce boli uzatvorené nie výnimočne a na výkon konkrétnej práce, resp. pracovnej úlohy ako určuje Zákonník práce, ale išlo o uzatvorenie dohody o vykonaní práce s cieľom zabezpečiť pomocné stavebné činnosti.

Pri konštatovaní týchto nedostatkov sa opierala o rozhodovaciu prax súdov (napr. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28. 9. 2016, spis. zn.: 3Sžo/26/2015, Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28. 3. 2018, spis. zn.: 5Asan 4/2016, Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 19. 10. 2017, spis. zn.: 5Sžo/222/2015) a o poznatky z kontrolnej činnosti inšpektorátu práce, ktorý vo vzťahu k dodržiavaniu pracovnoprávných predpisov, uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru bez dodržania podmienky výnimočnosti posudzuje ako porušenie právnych predpisov.

Upozornila, že 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.

Hlavná kontrolórka kontrolovanému subjektu na odstránenie zisteného nedostatku a príčin jeho vzniku odporúča:

- na plnenie úloh alebo na zabezpečenie potrieb kontrolovaného subjektu uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, avšak zabezpečiť dodržanie podmienky výnimočnosti a ostatné zákonné podmienky
- na zabezpečenie pravidelnej činnosti uzatvárať s fyzickými osobami pracovný pomer so zodpovedajúcim pracovným úväzkom.

Podľa § 224 ods.2 písm. e) Zákonníka práce na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223 je zamestnávateľ povinný 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.

Kontrolovaný subjekt ku kontrole predložil evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Kontrolou bolo zistené, že kontrolovaný subjekt vedie evidenciu pracovného času u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu a 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.

Kontrolou bolo zistené, že kontrolovaný subjekt v kontrolovanom období uzatvoril 3 dohody o vykonaní práce.

Podľa § 226 ods.1 a 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou dohodu o vykonaní práce, 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. 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.

Dohody o vykonaní práce boli uzatvorené písomne na 7 mesiacov, ukončené boli už 17.7.2023.

Kontrolou bolo zistené, že kontrolovaný subjekt v kontrolovanom období uzatvoril 2 dohody o pracovnej činnosti.

Podľa §228a ods. 1 až 4 Zákonníka práce na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne. 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 zamestnancovi. Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov.

Kontrolou bolo zistené, že dohody o pracovnej činnosti boli uzatvorené písomne, najviac na 12 mesiacov. V dohodách o pracovnej činnosti bola uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu v € za hodinu práce, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohody uzatvárajú.

2. / Kontrola dodržiavania a uplatňovania zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce a interných predpisov pri uzatváraní dohôd o hmotnej zodpovednosti

Podľa § 182 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť). Podľa § 182 ods. 2 Zákonníka práce dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

Kontrolou obsahu a náležitostí dohôd o hmotnej zodpovednosti bolo zistené, že tieto sú uzatvorené aj na majetok, ktorý nezodpovedá charakteristike majetku za ktorý sa podľa Zákonníka práce preberá hmotná zodpovednosť (zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať). Na prostriedky OTE, DHIM a HIM nie je možné uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti.

Hlavná kontrolórka kontrolovanému subjektu na odstránenie zisteného nedostatku a príčin jeho vzniku odporúča:

- dohody o hmotnej zodpovednosti uzatvárať u zamestnancov, ktorí preberajú zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať,
- u ostatných zamestnancov riešiť ochranu majetku prevzatím zodpovednosti za stratu zverených predmetov v zmysle § 185 ods.1 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia.

3. / Kontrola dodržiavania a uplatňovania zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce a interných predpisov pri poskytovaní príspevku na rekreáciu

Kontrolovaný subjekt v kontrolovanom období neposkytoval svojim zamestnancom príspevok na rekreáciu, nakoľko nespĺňal podmienku podľa § 152a ods. 1 a 3 Zákonníka práce - zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok.