

SPRÁVA HLAVNÉHO KONTROLÓRA MESTA DUDINCE
KONTROLA ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV V SÚLADE S PLATNÝMI A ÚČINNÝMI
VŠEOBECNE ZÁVÄZNÝMI PREDPISMI

Cieľ kontroly: Overenie správnosti zaradenia zamestnancov do platových tried a stupňov v súlade s platnými právnymi predpismi.

Kontrolovaný subjekt: Mesto Dudince

Kontrolované obdobie: stav k dátumu začatia kontroly, t. j. k 18.7.2025 a po odstránení nedostatkov k 17.9.2025

Legislatívny rámec:

- Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“),
- Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“),
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
- Nariadenie vlády č. 341/2004 Z. z. ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní,
- Nariadenie vlády č. 296/2022 Z. z. ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

V rámci kontroly boli predložené osobné spisy všetkých zamestnancov obce. V rámci kontroly nebola preverovaná správnosť postupu obce vo vzťahu k zamestnancom, ktorých pracovný pomer ku dňu začatia kontroly skončil. Kontrolou bolo preverené vždy iba posledné a aktuálne oznámenie o výške a zložení funkčného platu t. j. predchádzajúce oznámenia a správnosť výpočtu neboli preverované.

Interná právna úprava vzťahujúca sa na zamestnancov mesta Dudince

V rámci kontroly bolo preverené aj to či mesto Dudince ako zamestnávateľ má prijatý pracovný poriadok. Možno skonštatovať, že mesto má prijatý pracovný poriadok (interná smernica č. 2/2020) ktorý nadobudol účinnosť dňa 1.4.2020.

Do pracovného poriadku odporúčam doplniť:

- Okruh zamestnancov ktorí zabezpečujú výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy a ktorým patrí zvýšenie tarifného platu podľa § 7 ods. 8 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (zvýšenie o 15 %). Podľa § 7 ods. 8 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme okruh týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku, t. j. nejedná sa o možnosť zamestnávateľa, ale povinnosť.

- Podrobnosti pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 12a zákona o výkone práce vo verejnom záujme¹.

Kontrola kvalifikačných predpokladov

V zmysle § 2 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, platí že o výkon práce vo verejnom záujme sa môže uchádzať fyzická osoba, ktorá spĺňa kvalifikačný predpoklad. Zákon upravuje pre jednotlivé platové triedy kvalifikačný predpoklad – najvyššie dosiahnuté vzdelanie, ktorý musí zamestnanec spĺňať pri prijatí do zamestnania a osobitný kvalifikačný predpoklad ak je stanovený osobitným predpisom. Vo vzťahu k osobitnému kvalifikačnému predpokladu (na rozdiel od kvalifikačného predpokladu – vzdelania) platí, že ak zamestnanec pri prijatí do pracovného pomeru nespĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad ustanovený osobitným predpisom je povinný splniť ho v čase ustanovenom v tomto osobitnom predpise, ak však v osobitnom predpise nie je ustanovený čas na splnenie osobitných kvalifikačných predpokladov, určí ho priamo zamestnávateľ, pričom platí že po tomto čase nemožno jeho nesplnenie odpustiť. Kvalifikačný predpoklad však musí zamestnanec spĺňať už pri nástupe na dané pracovné miesto a nie je možné ho následne splniť tak ako to platí pre osobitný kvalifikačný predpoklad. Vzhľadom na predmet kontroly, ktorým je vyhodnotenie správnosti zaradenia zamestnancov do platových tried a stupňov v súlade s platnými právnymi predpismi bolo v prvom kroku overované splnenie kvalifikačných predpokladov na zaradenie do príslušnej platovej triedy.

V osobných spisoch siedmych zamestnancov chýbal doklad preukazujúci splnenie kvalifikačného predpokladu – vzdelania. Doklady preukazujúce vzdelanie boli následne vyžiadané od zamestnancov a doplnené počas kontroly.

Po doplnení dokladov a vykonaní opravy možno skonštatovať, že zamestnanci spĺňali kvalifikačný predpoklad pre zaradenie do príslušných platových tried na základe najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú mali vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

Kontrola nastavenie pracovnej náplne v súlade so zaradením do príslušnej platovej triedy

Pracovná náplň nadväzuje na dohodnutý druh práce v pracovnej zmluve a keďže nie je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, v priebehu pracovného pomeru sa môže meniť a to aj jednostranne – na základe rozhodnutia zamestnávateľa (aj bez súhlasu zamestnanca),

¹ Od 1.7.2025 pribudol do zákona o výkone práce nový § 12a, ktorým sa zavádza povinnosť zamestnávateľa upraviť v pracovnom poriadku alebo inom vnútornom predpise zamestnávateľa podrobnosti vzťahujúce sa na uzatváranie dohôd o prácach mimo pracovného pomeru, ktoré môže zamestnávateľ na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb uzatvárať s fyzickými osobami len výnimočne. Zamestnávateľ by mal upraviť najmä náležitosti obsiahnuté v ustanoveniach § 224 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce, ako napr. spôsob vedenia evidencie vykonanej práce tak, aby bola prehľadným spôsobom každý deň zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom bola práca reálne vykonávaná, viesť evidenciu uzatvorených dohôd v poradí, v akom boli uzatvorené a pod.).

avšak pri zachovaní činností charakteristických pre pracovnú pozíciu vymedzenú konkrétnym druhom práce. Určenie úloh, ktoré bude zamestnanec pre zamestnávateľa plniť má význam aj na účely správneho zaradenia do určenej platovej triedy. Bez presného vymedzenia činnosti, ktoré zamestnanec vykonáva nie je možné vyhodnotiť oprávnenosť zaradenia do danej platovej triedy. Podľa § 5 ods. 1 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platí, že zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Na základe vykonanej kontroly boli doplnené pracovné náplne šiestich zamestnancov, tak aby zodpovedali činnostiam ktoré vykonávajú.

Možno skonštatovať, že **zamestnanci boli správne zaradený do príslušných platových tried** podľa obsahu pracovných náplní, ktoré boli predložené ku kontrole.

Kontrola zaradenia do príslušného platového stupňa

Zamestnávateľ v zmysle § 6 ods. 1 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov. Započítanou praxou sa rozumie odborná prax² a prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, pričom platí že túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín. Zároveň platí, že zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme nepredpisuje formu akou zamestnanec preukazuje predchádzajúcu prax. A teda je na zamestnávateľovi aké doklady bude akceptovať napr. potvrdenie o zamestnaní od zamestnávateľa, výpis z osobného účtu sociálnej poisťovni, prípadne aj čestné prehlásenie zamestnanca.

V osobných spisoch štyroch zamestnancov nebol doložený doklad preukazujúci celú vykonanú prax zamestnancov a dôvodnosť zaradenia do príslušného platového stupňa. Uvedené bolo počas kontroly odstránené a do osobných spisov boli doložené doklady preukazujúce vykonanú prax.

Podľa § 6 ods. 4 písm. c) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, platí že do započítanej praxe sa započítava aj čas starostlivosti o dieťa zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky. Ďalej platí, že maximálna doba, ktorá sa započítava je najviac šesť rokov zo súhrnu týchto dôb. Na základe vykonanej kontroly bola jednej zamestnankyni

² Podľa § 6 ods. 3 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa odbornou praxou na účely tohto zákona rozumie súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa

doplnená prax o čas materskej dovolenky v súlade s § 6 ods. 4 písm. c) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Možno skonštatovať, že **zamestnanci boli správne zaradení do príslušných platových stupňov** na základe vykonanej praxe.

Kontrola splnenia ostatných ustanovení zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V zmysle § 7 ods. 8 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platí, že zamestnancovi obce, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifyného platu o 15 %. Okruh týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Zvýšenie tarifyného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Z uvedeného vyplýva povinnosť obce ako zamestnávateľa určiť okruh týchto zamestnancov v pracovnom poriadku. Odporúčanie vykonať zmenu pracovného poriadku a doplniť uvedený okruh zamestnancov sa nachádza aj v úvodnej časti správy.

Kontrola uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimopracovného pomeru podľa § 223 a nasl. Zákonníka práce

Podľa § 1 ods. 3 Zákonníka práce platí, že závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. Podľa § 223 ods. 1 Zákonníka práce ďalej platí, že 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).

Z uvedených ustanovení Zákonníka práce jednoznačne vyplýva, že uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru musí spĺňať **charakter výnimočnosti** pričom 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 pracovnoprávnu ochranu pri skončení pracovnoprávneho 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“ (Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 28.3.2018 spis. zn. 5Asan/4/2016).

Nedodržanie elementu výnimočnosti pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je konštantne vyhodnocované kontrolnými orgánmi (Inšpektoráty práce, NKÚ³) ako konanie v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce, pričom uvedené bolo potvrdené aj v rámci ustálenej rozhodovacej praxi súdov napr. rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 15.11.2017 spis. zn. 2Sžo/236/2015; rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 28.3.2018 spis. zn. 5Asan/4/2016; rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 19.10.2017 spis. zn. 5Sžo/222/2015).

Kontrolou bola preverená aj výnimočnosť uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimopracovného pomeru pričom bolo zistené, že mesto opakovane uzatváralo takéto dohody a to bez toho aby bola splnená podmienka výnimočnosti čo potvrdzuje aj obnovenie uvedenej dohody. Konkrétne boli dohody uzatvorené so správcom IS, osobou zodpovednou za vedenie knižnice a dvomi manuálnymi zamestnancami. Mesto pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimopracovnej činnosti nepostupovalo v súlade s § 1 ods. 3 v nadväznosti na § 223 ods. 1 Zákonníka práce.

Odporúčam preto pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimopracovného pomeru vyhodnocovať element výnimočnosti ako jeden zo základných požiadavkou, ktoré musia byť splnené. Pri prácach z ktorých samotného charakteru činnosti vyplýva, že ich je nutné vykonávať opakovane v určitých intervaloch a nejde napr. len o reakciu zamestnávateľa na dočasnú, prechodnú zvýšenú prácu, preferovať pracovný pomer napr. aj pracovný pomer na kratší pracovný čas.

Návrh správy bol vyhotovený a doručený na oboznámenie dňa 10.9.2025.

Lehota na podanie námietok k zisteným nedostatkom a navrhnutým odporúčaniam bola do 17.9.2025. Kontrolovaný subjekt nepodal námietky k zisteným nedostatkom, navrhnutým odporúčaniam a ani k lehote na predloženie písomného zoznamu splnených opatrení.

Lehota na predloženie písomného zoznamu prijatých opatrení 31.10.2025.

Lehota na splnenie opatrení je do 31.12.2025.

V Dudinciach dňa 17.9.2025

.....
Hlavný kontrolór mesta Dudince

³ Správa o výsledku kontroly NKÚ z roku 2024 – Využívanie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, dostupné na: https://www.nku.gov.sk/documents/d/nku/sprava_nku_dohodari