

Máte problém? Čo radia právnicki

Ako si písať nadčasy

? Pracujeme vo verejnej správe ako zmenoví zamestnanci. Pracovnú týždennú dobu sme mali stanovenú na 35 hodín. Pracovali sme 12 hodín denná zmena, 12 hodín nočná a dva dni voľno. Od 1. 6. 2011 nám zmenili služby na poobedná od 14. do 22. h, dve nočné od 22. do 6. h a soboty a nedele od 6. do 18. h - týždenne nám to vychádza na 48 hodín. Vedúca strediska nám tvrdí, že sme prešli na trojzmennú prevádzku, hoci v sobotu a v nedeľu nerobíme na tri zmeny, dokonca ani cez týždeň, lebo ranné zmeny nerobíme, tie robí vedúca strediska. Ako si máme písať teraz nadčasy? Vedúca nám tvrdí, že máme už 40-hodinový pracovný týždeň vraj ako trojzmenná prevádzka, hoci v dodatku pracovnej zmluvy stále máme 35 hodín týždenne.

ZAMESTNANCI

Vo vašej otázke neuvádzate informácie, z ktorých by sme dokázali posúdiť, akými predpismi sa výkon vašej práce spravuje - táto skutočnosť je dôležitá pre prípravu konkrétnej a presnej odpovede, pretože na váš pracovnoprávny vzťah by sa mohli vzťahovať osobitné (špeciálne) predpisy, ktoré by mohli mať vplyv na znenie odpovede na vašu otázku. Rovnako by na vaše pracovné podmienky mohla mať vplyv kolektívna zmluva, o ktorej existencii či neexistencii nemáme vedomosť.

Pbkúsime sa na vašu otázku odpovedať aspoň vo všeobecnej rovine. Ako zamestnanec by ste vždy mali mať presnú informáciu o tom, aký je týždenný rozsah vášho pracovného času - údaj o pracovnom čase totiž patrí medzi náležitosti, ktoré sa povinne uvádzajú v pracovnej zmluve. (Ak je pracovný čas dohodnutý v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve sa musí uviesť odkaz na konkrétne ustanovenie kolektívnej zmluvy.) Pre vás to znamená, že pri vzniku pracovného pomeru ste sa so zamestnávateľom dohodli na rozsahu vášho pracovného času (a to buď konkrétne, alebo odkazom na kolektívnu zmluvu), túto do-



FOTO: SHUTTERSTOCK

hodu ste uviedli do pracovnej zmluvy a bez súhlasu druhej zmluvnej strany nie je žiadna zo zmluvných strán oprávnená túto dohodu jednostranne zmeniť, platí teda to, čo je uvedené v pracovnej zmluve, resp. kolektívnej zmluve.

Tvrdenie, že pracovný čas zamestnanca pracujúceho v trojzmennej prevádzke je 40 hodín týždenne, nie je pravdivé - zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a zamestnanec pracujúci striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne (ide o maximálne prípustné rozsahy pracovného času, ak pracovná zmluva ustanovuje, že týždenný rozsah pracovného času je kratší - vo vašom prípade 35 hodín týždenne - platí ustanovenie pracovnej zmluvy).

V otázke neuvádzate, či sa skutočne odpracovaný počet hodín líši v rámci jednot-

livých týždňov a mesiacov, alebo je počas celého roka rovnaký. Bez dodatočných informácií o rozvrhnutí pracovného času nevieme posúdiť, koľko hodín týždenne sa vo vašom prípade považuje za výkon práce v rámci pracovného času a koľko za prácu nadčas. Odporúčame vám obrátiť sa na inšpektorát práce alebo na advokáta, ktorý si od vás vyžiada doplnujúce informácie a následne, na základe kompletných informácií, posúdi váš prípad.

Náhrada za dovolenku

? Od 1. decembra 2010 do 31. mája 2011 som mala uzatvorenú pracovnú zmluvu na 7,5-hodinový pracovný čas s platom 389 eur mesačne. O 1. júna sa mi zmenila zmluva na 5 hodín týždenne s platom 260 eur. Ako má byť vyplatená náhrada za dovolenku, ktorú budem čerpať po 1. júni? Podľa vyjadrenia mzdovej útovníčky mi pri čerpaní dovolenky bude náhrada dopočítaná do výšky platu 260 eur. Čo v prípade, ak by sme mali nejaké odmeny?

MÁRIA MIŠKOVÁ, SLIAC

Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Zákoník práce ustanovuje presný postup, ktorým sa určuje priemerný zárobok zamestnanca - zamestnávateľ sa uvedeného postupu musí držať a nemôže sa od neho odkloniť. Priemerný zárobok sa určí ako podiel mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím pre zistenie priemerného zárobku je kalendárny štvrtrok, predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok.

Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období, t. j. zamestnávateľ vypočíta priemerný zárobok k 1. januáru, 1. aprílu, 1. júlu a 1. októbru, a bude ho používať počas celého príslušného štvrtroka (až kým nepríde nový štvrtrok, v ktorom bude používať nanovo vypočítaný priemerný zárobok). To znamená, že ak budete chcieť do-

volenku čerpať napr. od 4. do 15. júna (t. j. 10 dní dovolenky v II. štvrtroku), zamestnávateľ použije na výpočet náhrady mzdy váš priemerný hodinový zárobok za I. štvrtrok (vypočítaný 1. apríla), a to tak, že mzdu zúčtovanú na výplatu v I. štvrtroku vydelí počtom hodín odpracovaných v I. štvrtroku. Zistený priemerný zárobok vynásobí príslušným počtom hodín pripadajúcim na 10 pracovných dní podľa rozsahu vášho pracovného času, a tým stanoví výšku náhrady mzdy za čerpanú dovolenku. Odmeny tvoria súčasť vašej mzdy, vo výpočte priemerného zárobku sa prejavujú v nasledujúcom štvrtroku po tom, čo vám boli vyplatené.

Výnimkou sú odmeny alebo prémie poskytnuté pri príležitosti pracovného výročia alebo jubilea - tieto sa považujú za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrtrokov, do výpočtu priemerného zárobku preto nevstupujú v celom rozsahu, ale len ich pomerná časť.