

Pracovná legislatíva/ Трудове законодавство

Online informačné stretnutie pre účastníkov programu HRL a IKEA s názvom „Skills for Employment“.

Інформаційна онлайн-зустріч для учасників програми HRL та IKEA під назвою «Skills for Employment» («Навички для працевлаштування»).

Február 2023

O čom budeme hovoriť / Про що будемо говорити

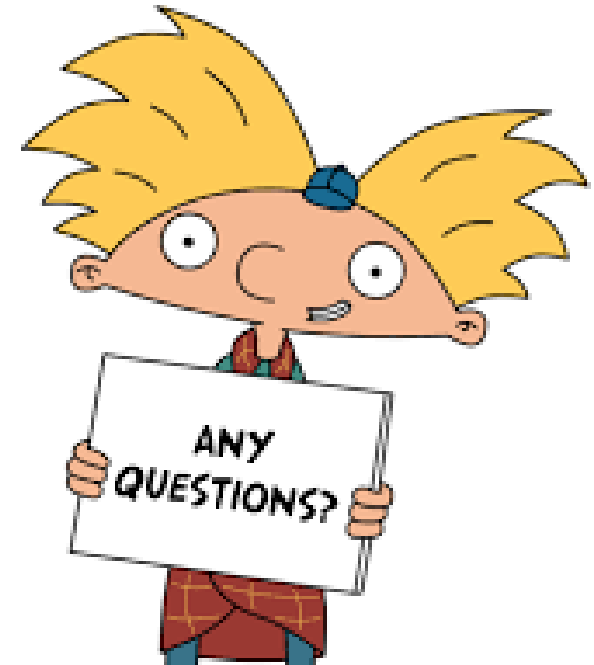
- Čo je to závislá práca/ Що таке наймана праця
- Typy pracovnoprávných vzťahov/ Види трудових правовідносин
- Nelegálna práca, nelegálne zamestnávanie/ Нелегальна праця, нелегальне працевлаштування
- Nevýhody nelegálnej práce/ Недоліки нелегальної праці
- Pracovný pomer/ Трудові відносини штатного працівника
- Pracovná zmluva - čo má a môže obsahovať, a prečo je dobré si ju prečítať pred podpísaním/ Трудовий договір — що повинен і може містити, чому перед підписанням його варто прочитати
- Skončenie pracovného pomeru/ Припинення трудових відносин штатного працівника
- Pracovný čas/ Робочий час
- Dovolenka/ Відпустка
- Mzda/ Заробітна платня
- Vzor výplatnej pásky/ Зразок розрахункового листа

Najdôležitejšie pravidlo nášho stretnutia

Найважливіше правило нашої зустрічі

AK NIEČOMU NEROZUMIETE ALEBO MÁTE OTÁZKU, PÝTAJTE SA! SME
TU NA TO, ABY SME ZODPOVEDALI VAŠE OTÁZKY

ЯКЩО ВАМ ЩОСЬ НЕЗРОЗУМІЛО, АБО МАЄТЕ ПИТАННЯ —
ПИТАЙТЕ! МИ ТУТ ДЛЯ ТОГО, ЩОБ НА ВАШІ ПИТАННЯ
ВІДПОВІДАТИ



Závislá práca/ Наймана праця

Zákonník práce na Slovensku definuje závislú prácu ako prácu vykonávanú/ **Трудовой кодекс** у Словаччині визначає найману працю як роботу, яка виконується:

- vo vzťahu, v ktorom je zamestnávateľ nadriadený a zamestnanec voči nemu podriadený/ у таких відносинах, коли роботодавець є керівником, а працівник йому підпорядковується;
- osobne zamestnancom pre zamestnávateľa/ особисто працівником в інтересах роботодавця;
- podľa pokynov zamestnávateľa/ відповідно до розпоряджень роботодавця;
- v mene zamestnávateľa/ від імені роботодавця;
- v pracovnom čase určenom zamestnávateľom a/ у робочий час, визначений роботодавцем, та

POZOR!/ УВАГА!

Prácu, ktorá má znaky závislej práce, **nie je možné** vykonávať na základe na základe zmluvy podľa Občianskeho zákonníka, napr. príkaznej zmluvy alebo Obchodného zákonníka, napr. zmluvy o dielo./ Праця, яка має ознаки найманої праці, **не може** виконуватися на підставі договору відповідно до Цивільного кодексу, наприклад, договору доручення, або Комерційного кодексу, наприклад, договору підряду.

Či ide o závislú prácu **neurčuje názov zmluvy**, ale jej **obsah**./ Те, чи йдеться про найману працю, **визначається не назвою договору**, а його **змістом**.



Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie/ Нелегальна праця та нелегальне працевлаштування

Je zakázané nelegálne pracovať ako aj niekoho nelegálne zamestnávať./ Працювати нелегально заборонено, так само як когось нелегально працевлаштовувати.

Nelegálne pracujete, ak/ Ви працюєте нелегально, якщо:

- vykonávate závislú činnosť bez pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, alebo/ працюєте за наймом без трудового договору або будь-якої угоди про роботу, яка виконується поза трудовими відносинами штатного працівника, або
- vykonávate závislú činnosť bez oprávnenia pracovať alebo bez oprávnenia zdržiavať sa na území Slovenskej republiky/ працюєте за наймом без дозволу на роботу або без дозволу на перебування на території Словацької Республіки.

Nelegálna práca je priestupkom, za ktorý vám môže byť uložená pokuta do 331 Eur./ Нелегальна робота є правопорушенням, за яке на вас може бути накладено штраф у розмірі до 331 євро.

Zamestnávateľ vás nelegálne zamestnáva, ak/ Роботодавець вас працевлаштовує нелегально, ЯКЩО:

- vykonávate závislú činnosť bez pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, alebo/ працюєте за наймом без трудового договору або будь-якої угоди про роботу, яка виконується поза трудовими відносинами штатного працівника, або
- vykonávate závislú činnosť bez oprávnenia pracovať alebo bez oprávnenia zdržiavať sa na území Slovenskej republiky, alebo/ працюєте за наймом без дозволу на роботу або без дозволу на перебування на території Словацької Республіки, або
- vás včas neprihlási do sociálnej poisťovne ako poistenca/ він вас вчасно не зареєстрував у соціальній страховій компанії у якості застрахованої особи.



Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie/ Нелегальна праця та нелегальне працевлаштування





Nerozmýšľajte krátkodobo, ale myslite aj na budúcnosť a prípadné horšie časy, kedy sa Vám vyplatí, že ste pracovali legálne/ Не варто мислити короткостроково, поміркуйте про майбутнє та можливі гірші часи, коли вам окупиться легальна робота.

Nevýhody nelegálnej práce/ Недоліки нелегальної праці

A. Zamestnanec, ktorý pracuje nelegálne, nie je pod ochranou Zákonníka práce, ktorý garantuje zamestnancom mnohé práva, ako napríklad/ А. Працівник, який працює нелегально, не знаходиться під захистом Трудового кодексу, який гарантує працівникам велику кількість прав, наприклад:

- právo na mzdu a mzdové zvýhodnenie/ право на заробітну платню та надбавку до заробітної платні;
- právo na platenú dovolenku v rozsahu minimálne 4 týždňov v roku/ право на оплачувану відпустку тривалістю щонайменше 4 тижні на рік;
- právo na maximálnu dĺžku pracovného času a minimálnu dĺžku odpočinku/ право на максимальну тривалість робочого дня та мінімальну тривалість відпочинку;
- právo na ochranu pred svojvoľným prepustením z práce/ право на захист від самовільного звільнення з роботи;
- právo na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie príspevku na stravovanie/ право на забезпечення харчування або надання внеску на харчування;
- právo na zaistenie podmienok ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci/ право на гарантування умов техніки безпеки та охорони здоров'я на виробництві;

Nevýhody nelegálnej práce/ Недоліки нелегальної праці

- právo na návštevu lekára a sprevádzanie rodinného príslušníka/ право на відвідування лікаря та супровід членом родини;
- právo na zachovanie pracovného miesta počas materskej a rodičovskej dovolenky/ право на збереження робочого місця під час декретної відпустки та відпустки по догляду за дитиною;
- právo na odškodnenie v prípade vzniku pracovného úrazu/ право на відшкодування у разі отримання виробничої травми;
- a iné/ та інше.

B. Zamestnanec si nemôže uplatniť daňový bonus na dieťa/ Працівник не може отримати податкові пільги на дитину

C. Za zamestnanca zamestnávateľ neodvádza zdravotné poistenie/ Роботодавець не відраховує кошти на медичне страхування працівника

D. V prípade choroby nemáte nárok na náhradu príjmu a nemocenské/ У випадку хвороби ви не маєте права на компенсацію заробітку та оплату лікарняного

E. Nemáte nárok na materské a rodičovské počas materskej a rodičovskej dovolenky/ Не маєте права на відповідні виплати під час декретної відпустки та відпустки по догляду за дитиною

Nevýhody nelegálnej práce/ Недоліки нелегальної праці

F. Zamestnanec nemôže požiadať o dávku v nezamestnanosti v prípade straty zamestnania/
Працівник не може просити про виплату

допомоги по безробіттю у разі втрати роботи

G. Nesplnenie podmienok potrebného počtu rokov poistenia v Sociálnej poisťovni pre priznanie dôchodku v starobe alebo invalidite/ Невиконання

умов щодо необхідної кількості років страхового стажу в «Соціальній страховій компанії» для

призначення пенсії за віком або по інвалідності

H. Banky vám nebudú chcieť bez oficiálneho príjmu alebo na základe nízkeho deklarovaného príjmu

poskytnúť rôžičku či úver/ Банки не захочуть

надавати вам позики чи кредити без офіційного доходу або на підставі низького задекларованого доходу

I. iné/ Та інше



Iné zamestnávanie v rozpore so zákonom/ Інше працевлаштування, яке суперечить закону

- Používanie dohôd o vykonaní práce mimo pracovného pomeru namiesto pracovného pomeru alebo/ Використання угод про виконання робіт поза штатом замість трудових відносин штатного працівника, або
- Uvedenie minimálnej mzdy v pracovnej zmluve a vyplácanie zvyšku odmeny “na ruku” alebo/ визначення у трудовому договорі мінімальної заробітної платні та виплата решти винагороди «у конверті», або
- Uvedenie nižšieho počtu hodín práce v pracovnej zmluve, ako má reálne zamestnanec vykonávať alebo/ визначення у трудовому договорі меншої кількості робочих годин, ніж працівник реально повинен працювати, або
- Iné nedodržanie zákona pri dohadovaní pracovných podmienok, prípadne nedodržanie dohodnutých pracovných podmienok./ інше недотримання закону при узгодженні умов праці, або також недотримання узгоджених умов праці.

Typy pracovnoprávných vzťahov/ Види трудових правовідносин

Závislú prácu môžete vykonávať len/ Найману працю ви можете виконувати виключно:

- v pracovnom pomere/ в рамках трудових відносин штатного працівника;
- v obdobnom pracovnom vzťahu, ide najčastejšie o štátnozamestnanecký vzťah alebo/ в рамках подібних трудових взаємовідносин — найчастіше мова йде про відносини із співробітниками державних установ, або
- výnimočne v inom pracovnoprávnom vzťahu - na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, a dohoda o brigádnickej práci študentov)/ у виняткових випадках в рамках інших трудових правовідносин — на підставі угод про виконання робіт поза штатом (угода про виконання робіт, угода про трудову діяльність та угода про тимчасову роботу студентів)

Ak má práca znaky závislej práce je možné ju vykonávať len v pracovnoprávnom vzťahu na základe pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd podľa zákonníka práce./ Якщо робота має ознаки найманої праці, вона може виконуватися виключно в рамках трудових правовідносин на підставі трудового договору або однієї з угод відповідно до Трудового кодексу.

Pracovný pomer/ Трудові відносини штатного працівника



Pracovný pomer sa zakladá **písomnou pracovnou zmluvou** medzi vami a zamestnávateľom/ **Трудові відносини штатного працівника** виникають на підставі **письмового трудового договору** між вами та роботодавцем.

Pracovný pomer vzniká dňom, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce/ Трудові відносини штатного працівника виникають на дату, узгоджену у трудовому договорі як дата початку роботи.

Pracovná zmluva/ Трудовий договір

- Ako zamestnanec máte právo, aby vám zamestnávateľ dal jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy/ Ви, як працівник, маєте право на отримання від роботодавця одного екземпляру трудового договору.
- Pracovná zmluva musí byť písomná/ Трудовий договір повинен укладатися у письмовому вигляді.
- Musíte ju uzatvoriť so zamestnávateľom najneskôr v deň nástupu do práce/ Ви повинні укласти його з роботодавцем не пізніше дати виходу на роботу.
- Ak sú v pracovnej zmluve časti, ktoré sú v rozpore so zákonom alebo kolektívnou zmluvou, tieto časti sú neplatné/ Якщо деякі частини трудового договору суперечать законодавству або колективному договору, такі частини є недійсними.

Čo musí pracovná zmluva obsahovať/ Що трудовий договір повинен містити



Pracovná zmluva musí povinne obsahovať/ Трудовий договір обов'язково повинен містити:

- ✓ **Druh práce spolu s jeho stručnou charakteristikou, vrátane popisu najnáročnejšej činnosti/ Вид роботи разом з її короткою характеристикою**, включаючи описання найбільш складнодіяльності;
- ✓ **Miesto výkonu práce**, ako názov obce, resp. bližšie určenie miesta – časť obce, adresa pracoviska, či sídla firmy/ **Місце виконання роботи**, тобто назва населеного пункту або більш детальне визначення місця — частина населеного пункту, адреса робочого місця чи місця знаходження фірми;
- ✓ **Deň nástupu do práce/**
- ✓ **Mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve/ Умови оплати праці, якщо вони не узгоджені у колективному договорі.**

Čo môže pracovná zmluva obsahovať/ Що трудовий договір може містити

Pracovná zmluva môže obsahovať ďalšie pracovné podmienky/ Трудовий договір може містити інші умови праці:

✓ **Hmotné výhody zamestnanca / Матеріальні переваги працівника**

Neplatné sú ustanovenia / Недійсними є положення,

- ✓ **ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania/ якими працівник зобов'язується не розголошувати інформацію про свої умови праці, включаючи умови оплати праці, та про умови працевлаштування;**
- ✓ **ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času, okrem konkurenčnej činnosti/ якими працівник зобов'язується не розголошувати інформацію про свої умови праці, включаючи умови оплати праці, та про умови працевлаштування.**

Čo má pracovná zmluva obsahovať/ Що повинен містити трудовий договір

Zamestnávateľ je povinný vydať Vám písomnú informáciu o Vašich pracovných podmienkach, alebo uviesť ich priamo v pracovnej zmluve, v rozsahu/Роботодавець зобов'язаний надати вам інформацію у письмовому вигляді про ваші умови праці або у повному обсязі вказати їх безпосередньо у трудовому договорі:

- ✓ **spôsob určovania miesta výkonu práce/ спосіб визначення місця виконання роботи;**
- ✓ **ustanovený týždenný pracovný čas, spôsob a pravidlá rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas/встановлений робочий тиждень, спосіб і правила розподілу робочого часу, у тому числі передбачуваних робочих днів, обсяг і час надання перерви у роботі, безперервного щоденного відпочинку та безперервного відпочинку у тиждні, правила понаднормової роботи, тощо;**
- ✓ **výmera dovolenky alebo spôsob jej určenia/ тривалість відпустки або спосіб її визначення;**
- ✓ **splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane výplatných termínov/надбавки до заробітної платні за понаднормову роботу, спосіб виплати заробітної платні та порядок її виплати, включаючи дати виплати;**
- ✓ **pravidlá skončenia pracovného pomeru a dĺžku výroveďnej doby/правила припинення трудових відносин і тривалість періоду попередження про розірвання договору;**
- ✓ **lehotu na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru/строк подання позову про визнання недійсним припинення трудових відносин штатного працівника;**
- ✓ **právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah/право на професійну підготовку, яка забезпечується роботодавцем, якщо таке передбачено, та її обсяг.**



Pracovná zmluva môže obsahovať množstvo ustanovení a preto je najlepšie si ju najprv zobrať domov a prečítať v klúde, prípadne sa poradiť s právnikom, ak niečomu nerozumiete/ Трудовий договір може містити велику кількість положень, тому було б найкраще спочатку взяти його додому і спокійно прочитати або проконсультуватися з юристом, якщо щось не зрозуміло.

Prečo je dobré si prečítať pracovnú zmluvu pred jej podpisom/ Чому корисно прочитати трудовий договір перед його підписанням

Pracovná zmluva stanovuje detaily pracovného vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ako aj ich jednotlivé práva, povinnosti, zodpovednosť a očakávania/ Трудовий договір визначає деталі трудових взаємостосунків між працівником і роботодавцем, а також їхні окремі права, обов'язки, відповідальність та очікування.

Ak si ju prečítate vopred a budete rozumieť jej obsahu, budete sa vedieť lepšie rozhodnúť, či takéto podmienky akceptujete alebo nie. Pomôže Vám to minimalizovať možné nedorozumenia v budúcnosti so zamestnávateľom/ Якщо ви його заздалегідь прочитаете і зрозумієте його зміст, зможете краще прийняти рішення, приймати такі умови чи ні. Це допоможе вам мінімізувати можливі непорозуміння з роботодавцем у майбутньому.



Dohoda o brigádnickej práci študentov/ Угода про тимчасову роботу студентів

КТО? Ak ste študent strednej školy alebo študent dennej formy vysokej školy/ univerzity a máte menej ako 26 rokov (prácu možno vykonávať do konca kalendárneho roka, v ktorom dovърšíte 26 rokov)/ **ХТО?** Якщо ви учень середньої школи або студент денного відділення вищого навчального закладу/університету у віці менше 26 років (робота може виконуватися до завершення календарного року, у якому вам виповнюється 26 років)

КОЇКО? Prácu možno vykonávať najviac 20 hodín týždenne v priemere, pričom tento priemer sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená/ **СКІЛЬКИ?** Робота може виконуватися щонайбільше 20 годин на тиждень в середньому, при чому таке середнє значення вираховується за весь період, на який укладено угоду

АКО ДЛHO? Dohoda sa uzatvára na dobu určitú, max. 12 mesiacov/ **ЯК ДОВГО?** Угода укладається на фіксований термін, макс. 12 місяців

SKONČENIE: Dohodu je možné ukončiť dohodou zamestnávateľa a zamestnanca k dohodnutému dňu, okamžitým skončením (ako pri pracovnom pomere) alebo písomnou výpoveďou bez uvedenia dôvodu s výpovednou lehotou 15 dní od doručenia výpovede/ **ПРИПИНЕННЯ:** Дія угоди може припинятися за домовленістю роботодавця та працівника на узгоджений день, негайно (як у випадку трудових відносин штатного працівника) або шляхом письмового повідомлення про розірвання без наведення причини, з терміном попередження про розірвання 15 діб з моменту доставки повідомлення про розірвання



Dohoda o vykonaní práce / Договір про виконання робіт

KOLKO? Prácu možno vykonávať **najviac 350 hodín v kalendárnom roku** – tento limit platí pre všetky dohody o vykonaní práce, ktoré uzavriete s tým istým zamestnávateľom/ **СКІЛЬКИ?** Ви можете працювати до 350 годин протягом календарного року - це обмеження стосується всіх трудових договорів, які ви укладаєте з одним і тим же роботодавцем/

AKO DLHO? Dohoda sa uzatvára na dobu určitú, max. 12 mesiacov. / **ЯК ДОВГО?** Договір укладається на певний термін, максимум до 12 місяців. /

SKONČENIE: Dohoda skončí vykonaním a odovzdaním výsledku práce. Zamestnávateľ môže od dohody odstúpiť, ak zamestnanec nevykoná prácu v dohodnutom čase. Zamestnanec môže odstúpiť od dohody, ak mu zamestnávateľ nevytvorí dohodnuté pracovné podmienky, ktoré potrebuje na vykonanie práce/ **ПРИПИНЕННЯ:** Угода закінчується після завершення та здачі роботи. Роботодавець може розірвати договір, якщо працівник не виконає роботу в обумовлений термін. Працівник може розірвати договір, якщо роботодавець не створить узгоджені умови праці, необхідні для виконання роботи.

Dohoda o pracovnej činnosti/ Договір про трудову діяльність

KOLKO? Prácu možno vykonávať najviac 10 hodín týždenne – tento rozsah nie je možné prekročiť/ **СКІЛЬКИ?** Роботу можна виконувати максимум 10 годин на тиждень - цей час не може бути перевищено/

AKO DLHO? Dohoda sa uzatvára na dobu určitú, max. 12 mesiacov/ **ЯК ДОВГО?** Договір укладається на певний термін, максимум на 12 місяців.

SKONČENIE: Dohodu je možné ukončiť dohodou zamestnávateľa a zamestnanca k dohodnutému dňu, okamžitým skončením (ako pri pracovnom pomere) alebo písomnou výpoveďou bez uvedenia dôvodu s výpovednou lehotou 15 dní od doručenia výpovede/ **РОЗІРВАННЯ:** Договір може бути розірваний за домовленістю між роботодавцем і працівником в узгоджену дату, шляхом негайного розірвання (як у випадку трудових відносин) або шляхом письмового повідомлення без пояснення причин, з 15-денним терміном від дати отримання повідомлення/

Porovnanie pracovného pomeru a dohôd prácach vykonávaných mimo pracovný pomer/ Порівняння трудових відносин штатного працівника і угод про виконання робіт поза штатом

	Pracovný pomer / Трудові відносини штатного працівника	Dohody (DVP, DPČ, DBPŠ) / Угоди (угода про виконання робіт, угода про трудову діяльність, угода про тимчасову роботу студентів)
Trvanie pracovného právneho vzťahu / Тривалість трудових правовідносин	Môže byť uzavretý na dobu neurčitú / Можуть укладатися на невизначений термін	Iba na dobu určitú / Виключно на фіксований термін
Skončenie pracovného pomeru / Припинення трудових відносин штатного працівника	Náročnejšie / Більш складні	Ľahšie / Більш прості
Príspevok na stravovanie / Внесок на харчування	Áno / Так	Nie / Ні
Nárok na platenú dovolenku / Право на оплачувану відпустку	Áno (minimálne 4 týždne) / Так (мінімум 4 тижні)	Nie / Ні
Nárok na minimálnu mzdu a príplatky za prácu v sobotu, nedeľu v noci a pod. / Право на мінімальну заробітну плату та доплати за роботу в суботу, неділю, нічний час тощо.	Áno / Так	Áno, ALE* / Так, АЛЕ*
Práca nadčas a pracovná pohotovosť / Понаднормова робота та робота за викликом	Áno (s náhradou)/ Так (з компенсацією)	Nemôže vykonávať / Не може виконуватися
PN a nemocenské / Непрацездатність та оплата лікарняного	Áno / Так	Iba DVP a DPČ / Тільки угоди про виконання робіт та про трудову діяльність

*jednotlivé stupne náročnosti práce nie sú zohľadnené / *окремі ступені складності роботи до уваги не беруться

Skončenie pracovného pomeru / Припинення трудових відносин штатного працівника

Podľa Zákonníka práce existujú 4 spôsoby, akými je možné ukončiť pracovný pomer / Відповідно до Трудового кодексу, існує 4 способи припинення трудових відносин штатного працівника:

- 1) Dohodou zamestnanca a zamestnávateľa / за домовленістю працівника та роботодавця
- 2) Výpoveďou zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa / розірвання договору з ініціативи працівника або роботодавця
- 3) Okamžitým skončením pracovného pomeru / негайне припинення трудових відносин штатного працівника
- 4) Skončením v skúšobnej dobe / припинення під час випробувального терміну

* Pracovný pomer cudzinca sa skončí dňom uplynutia doby, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt alebo udelené povolenie na zamestnanie, dňom zrušenia povolenia na pobyt alebo uložením trestu vyhostenia. /Трудові відносини іноземця закінчуються в день закінчення терміну, на який було видано дозвіл на проживання або дозвіл на працевлаштування, в день анулювання дозволу на проживання або в день накладення стягнення у вигляді депортації.



Výpoved' zo strany zamestnanca / Розірвання з ініціативи працівника

Ako zamestnanec môžete dať zamestnávateľovi kedkoľvek výpoved'/ Як працівник, ви у будь-який час можете розірвати договір з роботодавцем.

Vo výpovedi môžete, ale nemusíte uviesť dôvod, pre ktorý už nechcete ďalej u zamestnávateľa pracovať/ У повідомленні про розірвання можете, але не зобов'язані, вказати причину, з якої більш не хочете працювати у роботодавця.

Výpoved' musíte doručiť zamestnávateľovi v písomnej forme, buď osobne (jednu kópiu výpovede si dajte podpísať zamestnávateľom s uvedením dátumu) alebo doporučené poštou / Повідомлення про розірвання ви повинні доставити роботодавцю у письмовому вигляді або особисто (одну копію повідомлення про розірвання надайте для підписання роботодавцю із зазначенням дати), або рекомендованим листом.



Výpověďou zo strany zamestnávateľa / Розірвання договору з ініціативи роботодавця

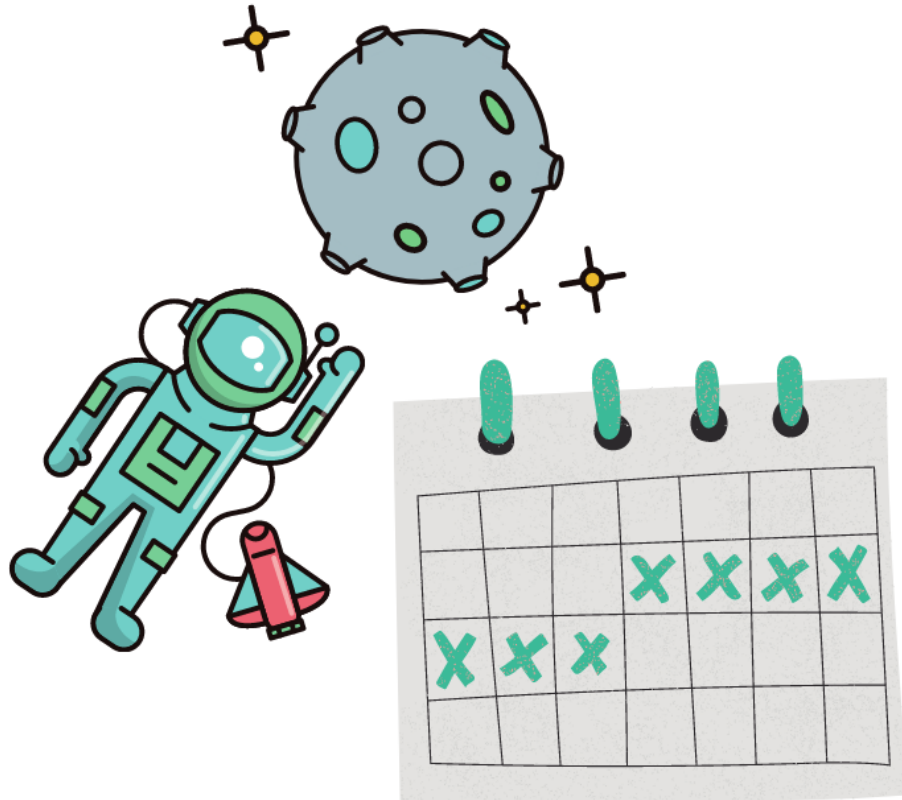


Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov uvedených v zákone. Dôvod(y) musí byť výslovne uvedené vo výpovedi. / Роботодавець може розірвати договір з працівником виключно з причин, зазначених у законі. Причина(и) повинні бути явним чином зазначені у повідомленні про розірвання.

Zamestnávateľ nemôže dať zamestnancovi výpoveď najmä: / Роботодавець не може розірвати договір з працівником, зокрема:
під час тимчасової непрацездатності працівника

- keď je zamestnanec dočasne práce neschopný / під час тимчасової непрацездатності працівника
- Keď je zamestnankyňa tehotná / під час вагітності працівниці
- Keď je zamestnankyňa/zamestnanec na materskej/otcovej/rodčovskej dovolenke / під час декретної відпустки або відпустки по догляду за дитиною працівниці/працівника
- Keď sa osamelý zamestnanec o dieťa mladšie ako tri roky / під час догляду самотнього працівника за дитиною, молодшою трьох років.

Výpovedná doba/ Період попередження про розірвання



Výpoveď má účinky do budúcnosti. Váš pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby/ Розірвання має наслідки у майбутньому. Ваші трудові відносини припиняються після закінчення періоду попередження про розірвання.

Výpovedná doba je najmenej 1 mesiac. Ak ste pracovali u zamestnávateľa viac ako 1 rok, je výpovedná doba najmenej dva mesiace/ Період попередження про розірвання становить щонайменше 1 місяць. Якщо ви пропрацювали у роботодавця більше 1 року, період попередження про розірвання становить щонайменше два місяці.

Výpovedná doba vám začne plynúť od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom ste dali výpoveď/ Ваш період попередження про розірвання починається з першого числа місяця, наступного за місяцем, у який ви повідомили про розірвання.

Okamžité skončenie pracovného pomeru/ Негайне припинення трудових відносин штатного працівника

Okamžite skončiť pracovný pomer môžete iba vtedy: /

Припинити трудові відносини негайно ви можете тільки:

- Ak by bol priamo ohrozený Váš život alebo zdravie/ у випадку безпосередньої загрози для вашого життя чи здоров'я
- Keď Vám zamestnávateľ nevyplatil mzdu do 15 dní od jej splatnosti / у випадку невиплати вам заробітної платні роботодавцем протягом 15 діб від терміну її виплати

Zamestnávateľ môže s Vami okamžite skončiť pracovný pomer iba ak: / Роботодавець може припинити з вами трудові відносини штатного працівника тільки якщо:

- Ste boli pp odsúdený za trestný nejaký trestný čin / вас було засуджено за якийсь кримінальний злочин, і вирок набув чинності
- Ste porušili závažne pracovnú disciplínu / ви серйозно порушили трудову дисципліну



Pracovný čas a prestávky v práci/ Робочий час та перерви у роботі

- Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne./ Робочий час працівника становить щонайбільше 40 годин на тиждень.
- Ak je vaša pracovná zmena dlhšia ako 6 hodín, máte nárok na prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní minimálne 30 minút. Tieto prestávky sa nezapočítavaju do pracovného času. / Якщо ваша робоча зміна триває довше ніж 6 годин, ви маєте право на перерву на відпочинок та харчування тривалістю щонайменше 30 хвилин. Такі перерви до робочого часу не зараховуються.
- Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne /Надурочні роботи не повинні перевищувати в середньому 8 годин на тиждень протягом періоду
 - Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín, pričom zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť prácu nadčas najviac v rozsahu 150 hodín./Працівник може виконувати надурочні роботи не більше 400 годин протягом календарного року, а роботодавець може залучати працівника до надурочних робіт не більше 150 годин.



Nočná práca, práca cez víkendy a sviatky a práca nadčas/ Нічна робота, робота у вікенди та понаднормова робота

	Kompensácia/ Компенсація
Nočná práca*/ Нічна робота´*	príplatok vo výške min. 1,43 EUR/hod./ доплата у розмірі мін. 1,43 євро/год
Práca v sobotu/ Праця в суботу	príplatok vo výške min. 1,79 EUR/hod./ доплата у розмірі мін. 1,79 євро/год
Práca v nedeľu/ Праця в неділю	príplatok vo výške min. 3,58 EUR/hod./ доплата у розмірі мін. 3,58 євро/год
Práca v sviatok/ Праця у святковий день	príplatok vo výške najmenej 100 % priemerného zárobku ALEBO náhradné voľno/ доплата у розмірі принаймні 100 % від середнього заробітку АБО відгул
Práca nadčas/ Понаднормова робота	príplatok vo výške najmenej 25 % priemerného zárobku ALEBO náhradné voľno/ доплата у розмірі принаймні 25 % від середнього заробітку АБО відгул

*Nočná práca je práca vykonávaná čase medzi 22:00 a 6:00. / * Нічна робота це та робота, яка виконується від 22:00 до 6:00 годин.

Nočná práca, práca cez víkendy a sviatky a práca nadčas od 1.6.2023/ Нічна робота, робота у вікенди та понаднормова робота від 01.06.2023

	Kompenzácia/ Компенсація
Nočná práca*/ Нічна робота'*	príplatok vo výške min. 40 % minimálnej mzdy za hodinu (najmenej 1,609 EUR) / доплата у розмірі мін. 40% мінімальної заробітної плати за годину (щонайменше 1,609 Євро)
Práca v sobotu/ Праця в суботу	príplatok vo výške min. 50 % minimálnej mzdy za hodinu (najmenej 2,012 EUR) / доплата у розмірі мін. 50% мінімальної заробітної плати за годину (щонайменше 2,012 Євро)
Práca v nedeľu/ Праця в неділю	príplatok vo výške min. 100 % minimálnej mzdy za hodinu (najmenej 4,023 EUR) / доплата у розмірі мін. 100% мінімальної заробітної плати за годину (щонайменше 4,023 Євро)

*Nočná práca je práca vykonávaná čase medzi 22:00 a 6:00. / * Нічна робота це та робота, яка виконується від 22:00 до 6:00 годин.

Dovolenka/ Відпустка

Každý zamestnanec v pracovnom pomere má nárok na najmenej **4 týždne (20 pracovných dní)** dovolenky za kalendárny rok, resp. najmenej **5 týždňov (25 pracovných dní)** pokiaľ je starší ako 33 rokov alebo sa trvale stará o dieťa. / Кожен працівник у рамках трудових відносин штатного працівника має право щонайменше на **4 тижні (20 робочих днів)** відпустки за календарний рік, або щонайменше **5 тижнів (25 робочих днів)**, якщо він старший 33 років або постійно доглядає за дитиною.

Počas dovolenky dostávate od zamestnávateľa náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku. / Під час відпустки ви отримуєте від роботодавця компенсацію заробітної платні у розмірі середнього заробітку.



Materská dovolenka a rodičovská dovolenka/ Декретна відпустка та відпустка по догляду за дитиною

V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa má žena nárok na materskú dovolenku v dĺžke **34 týždňov**, resp. v prípade osamelej ženy **37 týždňov**. Žena môže nastúpiť na materskú dovolenku najskôr **od 8 týždňa** pred očakávaným dňom pôrodu, spravidla je to však **6 týždňov**. / У зв'язку з народженням дитини та доглядом за новонародженою дитиною жінка має право на декретну відпустку тривалістю **34 тижні** або, у випадку самотньої жінки, — **37 тижнів**. Жінка може піти у декретну відпустку починаючи з **8-го тижня** перед очікуваним днем пологів, хоча як правило це **6 тижнів**.

V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa má aj muž nárok na otcovskú dovolenku, a to v dĺžke **28 týždňov**, resp. v prípade osamelého muža **31 týždňov**. / У зв'язку з доглядом за новонародженою дитиною, право на декретну відпустку має також чоловік, при чому тривалістю **28 тижнів** або, у випадку самотнього чоловіка, — **31 тиждень**.



Materská dovolenka a rodičovská dovolenka/ Декретна відпустка та відпустка по догляду за дитиною

Matka a/alebo otec dieťaťa môžu požiadať zamestnávateľa o rodičovskú dovolenku, najviac však do troch rokov veku dieťaťa./ Мати та/або батько дитини можуть звернутися до роботодавця про надання відпустки по догляду за дитиною щонайбільше до трьох років віку дитини.

Deň nástupu na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, treba oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 1 mesiac vopred/Про день виходу матері або батька у декретну відпустку, у відпустку по догляду за дитиною, передбачуваний день їх переривання та припинення, про зміни щодо виходу, переривання та припинення декретної відпустки матері або батька, відпустки по догляду за дитиною необхідно повідомити роботодавця у письмовому вигляді щонайменше за 1 місяць наперед.

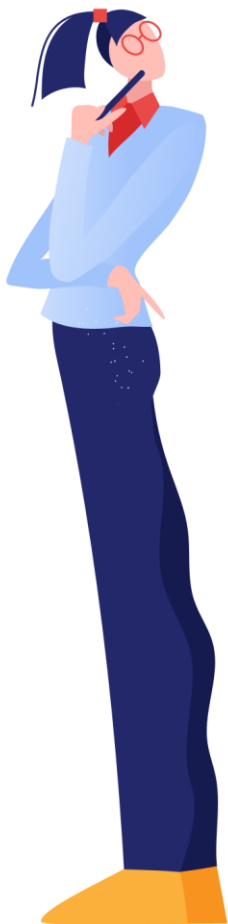
Nárok na materskú získate, ak splníte podmienku minimálneho nemocenského poistenia **270 dní v posledných dvoch rokoch** pred termínom pôrodu. Výška materskej je u každého iná. Vypočítava sa ako 75 % z hrubej mzdy na základe denného vymeriavacieho základu./ Право на виплату допомоги на дитину ви отримуєте, якщо задовольняєте умовам мінімального лікарняного страхування **270 днів за останні два роки** перед датою пологів. Розмір допомоги на дитину у всіх різний. Розраховується як 75 % від заробітної платні бруто на підставі щоденної розрахункової бази.



Mzda/ Заробітна платня

- Každý zamestnanec má právo na spravodlivú odmenu za vykonanú prácu. Mzda nemôže byť nižšia ako minimálna mzda na Slovensku. / Кожен працівник має право на справедливу винагороду за виконану роботу. Заробітна платня не може бути меншою, ніж мінімальна заробітна платня у Словачії.
- Minimálna mzda na Slovensku pre rok 2023 je **700 EUR/mesačne** alebo **4, 023 EUR/hodina**. V závislosti od stupňa náročnosti práce, na niektorých pracovných pozíciách je minimálna mzda vyššia. / Мінімальна заробітна платня у Словачії у 2023 році становить **700 євро/місяць** або **4, 023 євро/година**. В залежності від ступеня складності праці, заробітна платня на деяких робочих посадах може бути вищою.





**„Dostal som nižšiu sumu, ako je uvedené v mojej pracovnej zmluve.
Prečo?“/ «Я отримав меншу суму, ніж зазначена у моєму
трудовому договорі. Чому?»**

BRUTTO v. NETTO mzda a výplatná páska/ Заробітна платня БРУТТО в порівнянні з НЕТТО, розрахунковий лист

Brutto (hrubá) mzda je mzda zväčša uvádzaná v pracovnej zmluve pred odpočítaním daní a ďalších odvodov. / Заробітна платня брутто (брудними) — це заробітна платня, яка зазвичай вказується у трудовому договорі перед вирахуванням податків та інших відрахувань.

Netto (čistá) mzda je mzda skutočne vyplatená zamestnancovi, po zrazení daní a ďalších odvodov. / Заробітна платня нетто (чистими) — це заробітна платня, яка реально виплачується працівникові після вирахування податків та інших відрахувань.

Zamestnávateľ je povinný dať Vám výplatnú pásku. Ak Vám ju nedal vypýtajte si ju. / Роботодавець зобов'язаний видати вам розрахунковий лист. Якщо не видав — вимагайте.

Ján Novák

Os. číslo: 012/A
Stredisko: HS-EKON

Výplatná páska

11/2019

Na účet

758.24 €

PROFI TEST s.r.o., Levice, IČO: 46493701

Dovolenka	nárok	čerpaná
nová (dni)	25	3
stará (dni)	2	0.5

Fond pr. času	dni	hodín
Pracov. doba	20	160
Sviatky	1	8

Vstupné údaje

Odpracované dni	20
Odpracované hodiny	160
Dovolenka - dni	1
Platené sviatky - dni	
Platené sviatky - hodiny	
Odpracované dni celkom	20
Odpracované hodiny celkom	160
Priemer - dovolenka (€)	4.9510
Denná prevádzka	8 hodín

Typ pracovného vzťahu	Hlavný pracovný pomer
Zmluvný základný plat	1 000.00
Osobné ohodnotenie	
Základná mzda	952.39
Prémie	
Náhrady za dovolenku	39.61
DDS	
Hrubá mzda	992.00
Celková cena práce	1 341.11

Poistné odvody

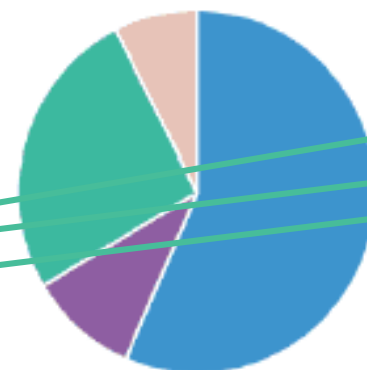
	Zamestnanec	Organizácia
Zdravotné poistenie	-39.67 (4.00%)	-99.19 (10.00%)
Nemocenské poistenie	-13.88 (1.40%)	-13.88 (1.40%)
Starobné poistenie	-39.67 (4.00%)	-138.87 (14.00%)
Poistenie v nezam.	-9.91 (1.00%)	-9.91 (1.00%)
Invalidné poistenie	-29.75 (3.00%)	-29.75 (3.00%)
Úrazové poistenie		-7.93 (0.80%)
Garančné poistenie		-2.47 (0.25%)
Rezervný fond solidarity		-47.11 (4.75%)
POISTENIE SPOLU ...	-132.88 (13.40%)	-349.11 (35.20%)

Výpočet mzdy

Hrubý základ dane	859.12
Nezdaniteľné minimum	-328.12
Mesačné zálohy - základ	531.00
Mesačné zálohy - daň	-100.88
Cistá mzda	758.24
K VÝPLATE (€) ...	758.24

Cena práce

- čistá mzda 56.5%
- poistné organizácia 26.0%
- poistné zamestnanec 9.9%
- zamestnanec daň 7.5%



poistné
odvody /
відрахування
на соціальне
страхування
та медичне
страхування

hrubá mzda / брутто
заробітна плата

celková cena práce / супер
брутто зарплата

čistá mzda /
чиста
заробітна
плата

preddavok na daň /
авансовий податок на
дохід

Kam sa môžem obrátiť, ak zamestnávateľ vážne porušuje moje práva/ Куди я можу звернутися за допомогою якщо мій роботодавець серйозно порушує мої права

Každý problém týkajúci sa porušenia Vašich práv vždy najskôr prejednávajte so svojim zamestnávateľom. Ak to nepomôže, môžete podať podnet na Inšpektorát práce / Спочатку будь-які проблеми, що стосуються порушення ваших трудових прав, завжди намагайтесь вирішити зі своїм роботодавцем. Якщо це не допомагає, ви можете подати скаргу до Інспекції Праці.

Podnet sa podáva písomne poštou, elektronicky alebo ústne do záznamu. Adresovaný je inšpektorátu práce podľa miesta pracoviska (Bratislava, Trnava, Nitra, Banská Bystrica, Prešov, Košice, Žilina, Trenčín) / Скарга подається у письмовій формі – звичайною чи електронною поштою, або в усній формі – у форматі аудіозапису. Скарга має бути подана до Інспекції Праці відповідно до адреси вашого робочого місця (Братислава. Трнава, Банська Бистриця, Прешов, Кошице, Жиліна, Тренчин).

V podnete treba uviesť **názov a adresu zamestnávateľa** a/alebo **adresu pracoviska**, kde dochádza k porušovaniu práv a informácie týkajúce sa porušenia Vašich pracovných práv. Ďalej uvediete Vaše **osobné a kontaktné údaje**. Podnet môžete podať aj **anonymne**, ale v tom prípade **nebudete informovaný o výsledku inšpekcie**/ У скарзі необхідно вказати найменування та адресу роботодавця/або адресу робочого місця, де порушуються права, а також інформацію, що описує порушення ваших прав. Також потрібно вказати ваші особисті та контактні дані. Ви також можете подати скаргу анонімно, однак у такому разі ви не будете повідомлені про результати перевірки.

Čo robiť v prípade nevyplatenia mzdy a odstupného / Що робити якщо роботодавець не виплачує мені заробітну плату або вихідну допомогу

Prvý krok: Pošlite zamestnávateľovi písomnú výzvu na vyplatenie dlžnej sumy v určenej lehote. List pošlite doporučenou poštou/ **Крок №1:** *Надішліть роботодавцю письмове прохання про виплату суми, належної до виплати у встановлений вами строк. Таке прохання надішліть рекомендованим листом.*

Druhý krok: Ak zamestnávateľ vo Vami určenej lehote mzdu nezaplatí, pošlite mu (doporučenou poštou) ďalšiu výzvu (**predžalobná výzva**), v ktorej ho upozorníte na následky nezaplatenia: podanie trestného oznámenia na políciu, podanie žiadosti o vydanie platobného príkazu na súd, podanie podnetu na príslušný inšpektorát práce/ **Крок № 2:** *У випадку якщо роботодавець не виплачує заробітну плату протягом строку, вказаного вами у першому листі, надішліть йому інший лист (рекомендований), у якому повідомте його/її про наслідки невиклати заробітної плати: подання заяви про кримінальне правопорушення до поліції, подання заяви до суду про видачу платіжного доручення, подання скарги до відповідної Інспекції Праці.*

Tretí krok: Ak zamestnávateľ dobrovoľne nezaplatí ani po druhej výzve, môžete ísť na políciu podať trestné oznámenie (nevyplatenie mzdy a odstupného je trestný čin) a/ alebo môžete súd požiadať o vydanie platobného príkazu (je potrebné, aby ste presne vypočítali dlžnú sumu). Môžete podať podnet aj na Inšpektorát práce/ **Крок № 3:** *Якщо роботодавець добровільно не здійснює виплату навіть після другого*

<https://www.ip.gov.sk/ako-postupovat-vo-veci-nevyplatenia-narokov-z-pracovneho-pomeru/>

Zhrnutie najdôležitejších bodov/ Підсумовуючи найважливіші пункти



Nejaké otázky?/ Маєте якісь
питання?

Human Rights League

ukrajina@hrl.sk