

2. Práva a povinnosti zamestnancov/
2. Rights and duties of employees

Obsah/ *Content:*

- Práva a povinnosti zamestnancov/ *Rights and duties of employees*
- Daňové rady/ *Tax advice*
- Čo robiť, ak sú moje práva porušené na pracovisku/ *What to do if my rights are violated at the workplace*
- Čo môžem spraviť, ak sa cítim v práci diskriminovaný alebo ak sa ku mne kolegovia nesprávajú s rešpektom/ *What can I do if I feel discriminated against at work or if my colleagues do not treat me with respect*

Všeobecné zásady pracovného práva na Slovensku/ *General principles of Labour Law in Slovakia*

- Máte právo na prácu a slobodný výber zamestnania. Nikto Vás nemôže nútiť vykonávať prácu, ktorú vykonávať nechcete/ *You have the right to work and to choose freely your employment. Nobody can force you to perform a job, which you don't want to perform.*
- Máte právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania/ *You have the right to fair and satisfying working conditions and to protection against arbitrary dismissal from employment in accordance with the principle of equal treatment.*
- Máte právo na ochranu pred diskrimináciou na základe Vášho pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, náboženstva, národnosti alebo Vášho postavenia utečenca/ cudzinca/ *You have the right to protection against discrimination based on your gender, race, skin colour, language, age, religion, nationality or your refugee/foreigner status.*
- Máte len tie pracovné povinnosti, ktoré sú napísané v pracovnej zmluve, vo Vašej pracovnej náplni (ktorá je súčasťou zmluvy, jej prílohy alebo jej písomného dodatku) alebo v zákone. Všetky Vaše povinnosti musia byť v súlade s dobrými mravmi/ *You only have those job responsibilities that are written in the employment contract, in your job description (which is part of the contract, its annex or its written amendment) or in the law. All your responsibilities must be in accordance with good morals.*

Práva zamestnancov podľa Zákonníka práce/ *Rights of employees according to the Labour Code*

- **Právo na mzdu** za vykonanú prácu. Táto mzda by mala byť spravodlivá a primeraná práci, ktorú robíte. Výška mzdy je vopred písomne dohodnutá so zamestnávateľom v pracovnej zmluve alebo v dohode. **Minimálna mzda na Slovensku je aktuálne (v roku 2021) 3,58 EUR/ hodina.** Mzda má byť platená načas v termíne, ktorý máte uvedený v zmluve/ dohode, najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca/ *The right to wages for work performed. Wages should be fair and commensurate with the work you perform. The amount of wages is always agreed in advance in writing with the employer in the employment contract or agreement. The minimum wage in Slovakia is currently (in 2021) EUR 3.58/hour. Wages should be paid on time within the term you have specified in the contract/ agreement, no later than the end of the following month.*



- **Mzda za prácu nadčas:** Za prácu nadčas patrí zamestnancovi mzda + navyše najmenej **25%** jeho/jej priemerného zárobku/ *Wage for overtime work: For overtime work, the employee is entitled to a wage + at least 25% of his/her average earnings.*
- **Mzda za prácu počas sviatku:** Zamestnanec má nárok na mzdu + navyše najmenej **100%** jeho/jej priemerného zárobku/ *Wage for work during bank holidays: The employee is entitled to a wage + at least 100% of his/her average earnings.*
- **Mzda za prácu v sobotu:** mzda + navyše najmenej **1,79 EUR** za každú hodinu práce v sobotu (za pravidelnú prácu v sobotu: mzda + navyše najmenej **1,61 EUR**/hodina práce/ *Wage for work on Saturdays: wage + at least EUR 1.79 for each hour of work on a Saturday (for regular work on Saturdays: wage + at least EUR 1.61/ hour of work).*
- **Mzda za prácu v nedeľu:** mzda + navyše najmenej **3,58 EUR** za každú hodinu práce v nedeľu (za pravidelnú prácu v nedeľu: mzda + navyše najmenej **3,22 EUR**/hodina práce/ *Wage for work on Sundays: wage + at least EUR 3.58 for each hour of work on a Sunday (for regular work on Sundays: wage + additionally at least EUR 3.22/ hour of work).*
- **Mzda za nočnú prácu (22:00 – 06:00):** mzda + najmenej **1,43 EUR** za každú hodinu nočnej práce (ak sa prevažná časť práce vykonáva ako nočná: mzda + najmenej **1,25 EUR**/ hodina)/ *Wage for night work (22:00 - 06:00): wage + at least EUR 1.43 for each hour of night work (if the majority of work is performed as night work: wage + at least EUR 1.25/ hour).*

Práva zamestnancov podľa Zákonníka práce/ *Rights of employees according to the Labour Code*



- **Právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci:** Na začiatku Vášho zamestnania by Vás zamestnávateľ mal oboznámiť s tým, ako je na Vašom pracovisku zabezpečené Vaše bezpečie a ochrana Vášho zdravia/ *The right to health protection and safety at workplace: At the beginning of your employment, your employer should inform you about how your safety and health are ensured at your workplace.*
- **Právo na odpočinok počas pracovnej doby:** Ak je Vaša pracovná zmena dlhšia ako 6 hodín, zamestnávateľ je povinný Vám poskytnúť prestávku na jedenie v trvaní 30 minút/ *The right to rest during working hours: If your work shift is longer than 6 hours, the employer is obliged to give you a break of at least 30 minutes for eating.*

Práva zamestnancov podľa Zákonníka práce/ *Rights of employees according to the Labour Code*

Pracovný čas/ *Working time:*

- Rozsah a rozloženie pracovného času v rámci týždňa/ mesiaca je dohodnuté v pracovnej zmluve/ dohode. Zamestnávateľ Vám môže nariadiť nadčas iba v súlade s podmienkami uvedenými v zákone. Ak si so zamestnávateľom dohodnete prácu nadčas, za túto prácu Vám musí zaplatiť alebo si môžete následne vziať náhradné voľno/ *The scope and distribution of working time within a week/month is agreed in the employment contract/agreement. The employer may assign you overtime only in accordance with the conditions set out in the law. If you agree with the employer to work overtime, you must be paid for this work or you can take a compensatory leave afterwards.*
- So zamestnávateľom si môžete dohodnúť rovnomerné alebo nerovnomerné rozloženie pracovného času v rámci jednotlivých týždňov. Zákonom povolená dĺžka týždenného pracovného času je 40 hodín, resp. 48 hodín vrátane nadčasov. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín/ *You can agree with the employer on an even or uneven distribution of working time within each week. The legally permitted length of weekly working time is 40 hours, at most 48 hours including overtime. Working hours within 24 hour period must not exceed 12 hours.*

Práva zamestnancov podľa Zákonníka práce/ *Rights of employees according to the Labour Code*

- **Právo na odpočinok a zotavenie po práci:** Medzi dvoma zmenami má zamestnanec právo na nepretržitý odpočinok aspoň 12 hodín a v priebehu týždňa musí mať zamestnanec voľno aspoň 2 po sebe nasledujúce dni.
- *Right to rest and recovery from work: Between two working shifts, the employee has the right to rest for at least 12 consecutive hours, and for at least 2 consecutive days within a week.*



Práva zamestnancov podľa Zákonníka práce/ *Rights of employees according to the Labour Code*

Právo na sviatky a dovolenku/ *Right to bank holidays and leave:*

- Zamestnanec má právo na nepretržitý odpočinok počas štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja. Zamestnávateľ mu v tieto dni môže nariadiť prácu len výnimočne a v súlade s podmienkami zákona/ *The employee has the right to a continuous rest during bank holidays and non-working days. On these days, the employer may order him/her to work only in exceptional circumstances and in accordance with the conditions of the law.*
- **Právo na dovolenku:** zamestnanec má právo na dovolenku najmenej v rozsahu **4 týždne (20 dní) v roku**. Zamestnanec starší ako 33 rokov alebo zamestnanec, ktorý sa trvale stará o dieťa má nárok na 5 týždňov dovolenky (25 dní). V prípade, že v danom kalendárnom roku trvá pracovný pomer menej ako 12 mesiacov, má zamestnanec nárok na pomernú časť dovolenky/ *Right to leave: the employee has the right to leave for at least 4 weeks (20 days) per year. An employee over the age of 33 or an employee who takes care of a child on a permanent basis is entitled to 5 weeks' leave (25 days). If the employment relationship lasts less than 12 months in a given calendar year, the employee is entitled to a proportional part of that leave.*
- Počas dovolenky Vám patrí náhrada mzdy v plnej výške/ *During your leave from work, you are entitled to a full compensation of your wages.*

Práva zamestnancov podľa Zákonníka práce/ *Rights of employees according to the Labour Code*



- **Práca nadčas** – max. 400 hodín ročne. Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín ročne, pričom zamestnávateľ môže nariadiť prácu nadčas iba v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce alebo ak ide o verejný záujem. Ak je vykonávaná práca nadčas, nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami nesmie byť menej ako 8 nepretržitých hodín.
- **Working overtime** – max. 400 hours per year. The employer can order the employee to work overtime for a maximum of 150 hours per year, whilst the employer may order overtime work only in cases of temporary and urgent increased need for work, or if it is in the public interest. If overtime work is performed, the rest between two shifts cannot be less than 8 consecutive hours.

Práva zamestnancov podľa Zákonníka práce/ *Rights of employees according to the Labour Code*

- **Pracovná neschopnosť:** Ak ste chorý, máte nárok zostať doma. Musíte ísť však k lekárovi hneď v prvý deň Vašej choroby. Lekár určí, ako dlho máte zostať doma a dá Vám o tom potvrdenie pre zamestnávateľa. Toto potvrdenie odovzdajte zamestnávateľovi ešte v ten istý deň/ *Sick leave: If you are sick, you are entitled to stay at home. However, you must see a doctor on the very first day of your sickness. The doctor will determine how long you have to stay at home and will give you a confirmation on your sickness for your employer. You need to present this confirmation to your employer the same day.*
- Počas trvania dočasnej práceneschopnosti Vám patrí, zo zákona, náhrada mzdy vo výške 25% priemernej mzdy za prvé tri dni a 55% priemernej mzdy od 4. dňa/ *During sick leave, you are entitled by law to a wage compensation in the amount of 25% of your average wage for the first three days, and 55% of your average wage from the 4th day.*



Práva zamestnancov podľa Zákonníka práce/ *Rights of employees according to the Labour Code*

- **Stravovanie v práci:** Ako zamestnanec máte nárok na zabezpečenie stravovania zo strany zamestnávateľa alebo na poskytnutie finančného príspevku na stravovanie, ak v rámci pracovnej zmeny vykonávate prácu viac ako 4 hodiny/ *Food provided at the workplace: As an employee, you are entitled to meals provided by the employer or to be provided with a financial contribution for meals if your working shift is longer than 4 hours.*
- Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55% ceny jedla/ *The employer contributes to meals in the amount of at least 55% of the food price.*
- **Ak zamestnávateľ stravovanie nezabezpečuje, je povinný zamestnancovi poskytovať buď stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie vo výške najmenej 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukážky (3,83 eur)/ *If the employer doesn't provide meals, he/she is obliged to provide the employee with either meal vouchers or a financial contribution for meals in the amount at least 55% of the minimum value of the meal voucher (EUR 3.83).***
- Ak máte diétne požiadavky predpísané lekárom a nevyhovuje Vám strava poskytovaná zamestnávateľom, máte právo požiadať, aby Vám poskytoval finančný príspevok namiesto jedla na pracovisku. Musíte zamestnávateľovi predložiť potvrdenie od lekára/ *If you have dietary requirements prescribed by your doctor and you cannot eat food provided by employer, you can ask for financial contribution for meals instead of food provided at the workplace. You need to submit a confirmation from your doctor to your employer.*

Práva zamestnancov podľa Zákonníka práce/ *Rights of employees according to the Labour Code*

- **Pracovné voľno:** zamestnávateľ je povinný Vám poskytnúť voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy vtedy, ak potrebujete ísť k lekárovi na vyšetrenie alebo ošetrovanie, a to v rozsahu najviac 7 dní v kalendárnom roku. To isté platí, ak potrebujete ísť na lekárske vyšetrenie alebo ošetrovanie s dieťaťom. Ak potrebujete ísť na vyšetrenie alebo ošetrovanie nad rámec 7 dní v roku, máte na to nárok, ale bez náhrady mzdy, príp. si môžete na tento účel vziať dovolenku/ *Time off work: the employer is obliged to provide you with time off for the necessary time with compensation of wages if you need to attend a medical examination or a treatment, for a maximum of 7 days in a calendar year. The same applies if you need to attend a medical examination or a treatment with a child. If you need to go for a medical examination or a treatment beyond those 7 days in a year, you are entitled to it, but without wage compensation, or you can take a leave for this purpose.*



Práva zamestnancov podľa Zákonníka práce/ *Rights of employees according to the Labour Code*



- **Ošetrovanie člena rodiny:** v prípade, že sa musíte celodenne starať o člena rodiny, máte na to nárok, ak Sociálnej poisťovni predložíte potvrdenie od lekára, potvrdené zamestnávateľom. Máte vtedy nárok na kompenzáciu mzdy vo výške 55%.
- *Family member care: in case you need to take full-time care of your family member, you are entitled to do so if you present a certificate from a doctor and confirmed by your employer to the Social Insurance Agency. You have the right for wage compensation in the amount of 55%.*

Práva zamestnancov podľa Zákonníka práce/ *Rights of employees according to the Labour Code*

- **Odstupné:** zamestnanec má nárok na odstupné od zamestnávateľa vtedy, ak mu dal zamestnávateľ výpoveď z dôvodu, že sa stal nadbytočným, alebo že sa zamestnávateľ zrušuje alebo premiestňuje. Ak zamestnanec pracoval pre zamestnávateľa: a) najmenej 2 roky, má nárok na odstupné vo výške priemerného mesačného zárobku, b) viac ako 5 rokov vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, c) viac ako 10 rokov vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku/ *Severance pay: an employee is entitled to severance pay (compensation money) from the employer when the employer terminates his/her employment by giving him/her a notice for one of the following reasons: the employee has become redundant, or the employer is terminated or is relocated. If the employee has worked for the employer: a) for at least 2 years; he/she is entitled to severance pay in the amount of an average one month's wage, b) more than 5 years; in the amount of an average two months' wages, c) more than 10 years; in the amount of an average three months' wages.*
- **Právo na združovanie sa v odboroch:** Odbory sú združenia zamestnancov zložené zo zamestnancov, ktorých cieľom je hájiť práva zamestnancov a kolektívne vyjednávať so zamestnávateľmi o spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienkach/ *The right to associate in trade unions: Trade unions are employee associations composed of employees whose aim is to defend employees' rights and bargain collectively with employers for fair and satisfactory working conditions.*

Povinnosti zamestnancov podľa Zákonníka práce/ *Duties of employees according to the Labour Code*

- vykonávať dohodnutú prácu zodpovedne a riadne a v súlade s pokynmi nadriadeného/ *perform the agreed work responsibly and properly and in accordance with the instructions of supervisors;*
- chodiť do práce a byť na pracovisku v dohodnutom čase/ *arrive to work and be at the workplace at the agreed time;*
- chrániť majetok zamestnávateľa pred stratou, poškodením, zničením alebo zneužitím/ *protect the property of the employer from loss, damage, destruction or misuse;*
- písomne informovať zamestnávateľa o všetkých dôležitých zmenách, ktoré sa týkajú jeho osoby alebo pracovného pomeru, napr. zmena mena a/alebo priezviska, adresy bydliska, zdravotnej poisťovne, a pod./ *inform the employer in written form about all important changes in regards to his/her personal data or employment relationship, such as the change of name and/or surname, address, health insurance company, etc.;*
- počas obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti dodržiavať lekárom stanovený liečebný režim/ *during the period of temporary sick leave, adhere to the prescribed medical treatment regime;*
- povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy/ dohody/ *obligations arising from employment contract/ agreement.*



Platíte menej daní/ *Pay less taxes*

- Uplatnite si **nezdaniiteľnú časť základu dane** – vyplňte formulár a odovzdajte ho zamestnávateľovi/ *Apply for non-taxable part of the tax base – fill in the form and give it to your employer.*
- Každý zamestnanec na Slovensku musí platiť daň z príjmu. To sa týka tých, ktorí sú zamestnaní na pracovnú zmluvu ako aj tých, ktorí pracujú na dohody. Avšak, zákon (o dani z príjmu) určuje výšku príjmu, z ktorého daň platiť nemusíte. Do júla 2021 je suma, z ktorej nemusíte platiť daň (tzv. nezdaniiteľná časť základu dane) 375,95 eur/ mesačne. To znamená, že ak si uplatníte nezdaniiteľnú časť základu dane, daň zaplatíte iba z rozdielu medzi touto sumou a Vašou mesačnou mzdou/ *All employees in Slovakia must pay income tax. This applies to those with regular employment contracts as well as those who work based on agreements. However, the law (Act on Income Tax) sets the amount of income from which you do not have to pay tax. Until July 2021, the amount from which you do not have to pay tax (the so-called non-taxable part of the tax base) is EUR 375.95/ month. This means that if you claim the non-taxable part of the tax base, you will only pay income tax from the difference between this amount and your monthly wages.*



Máte dieťa? Uplatnite si naň d'anový bonus/ *Do you have a child? Apply for a tax bonus*

- Uplatnite si daňový bonus na každé dieťa – vyplňte formulár a odovzdajte ho zamestnávateľovi/ *Apply for a tax bonus for every child – fill in the form and give it to your employer*

Čo to znamená/ *What does it mean?*

Ak máte jedno alebo viac detí, môžete požiadať zamestnávateľa o uplatnenie daňového bonusu. Podľa zákona (o dani z príjmu) tento bonus získate, ak je Váš príjem zo zamestnania v rámci kalendárneho roka vyšší ako 3 738 eur (v roku 2021). Daňový bonus na jedno dieťa je 22,17 eur mesačne alebo 44,34 eur mesačne, ak je Vaše dieťa mladšie ako 6 rokov/ *If you have one or more children, you can apply for a tax bonus. According to the law (Act on Income Tax), you will receive this bonus if your income from employment in a calendar year is higher than EUR 3,738 (in 2021). The tax bonus per child is EUR 22.17 per month or EUR 44.34 per month if your child is under 6 years old.*

Upozornenie: Na to isté dieťa si môže uplatniť daňový bonus iba jeden z rodičov/ *Beware: Only one parent can claim the tax bonus for the same child.*

Čo môžem robiť, ak mám problémy na pracovisku/ *What can I do if I face problems at workplace*

- **Prvý krok:** obráťte sa na svojho nadriadeného alebo tímového vedúceho a požiadajte ho o pomoc/ *Step No. 1: contact your supervisor or team leader and ask him/her for assistance*
- **Druhý krok:** ak Vám nadriadený nepomôže alebo ak sa problém týka priamo jeho/jej, obráťte sa na jeho/jej nadriadeného/ *Step No. 2: if your supervisor does not help you or if the problem is directly related to him/her, contact his/her supervisor*
- **Tretí krok:** zavolajte nám do Ligy za ľudské práva a my Vám pomôžeme Váš problém riešiť/ *Step No. 3: call us at the Human Rights League and we will try to help you solve your problem*
- **Štvrtý krok:** ak sa cítite byť v práci diskriminovaný a nepodarilo sa Vám situáciu vyriešiť uvedenými spôsobmi, môžete sa obrátiť na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva: <http://www.snslp.sk/> *Step No. 4: if you feel discriminated against at work and have not been able to resolve the situation in the above ways, you can contact the Slovak National Center for Human Rights: info@snslp.sk; 02/208 501 14*

Kam sa môžem obrátiť, ak zamestnávateľ vážne porušuje moje práva/ *Where can I seek help if my employer seriously violates my rights*

- Každý problém týkajúci sa porušenia Vašich práv vždy najskôr prejedajte so svojim zamestnávateľom. Ak to nepomôže, môžete podať podnet na Inšpektorát práce/ *Always try to resolve any problem which concerns violation of your employment rights with your employer first. If that doesn't help, you can file a complaint with the Labour Inspectorate.*
- 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)/ *The complaint shall be submitted in writing by post, electronically or orally to the record. It should be addressed to the Labour Inspectorate according to the address of your workplace (Bratislava, Trnava, Nitra, Banská Bystrica, Prešov, Košice, Žilina, Trenčín).*
- 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/ *The complaint should contain the name and address of the employer and/or address of the workplace where the rights are being violated and information describing the violation of your employment rights. You shall provide your personal and contact details as well. You can also file a complaint anonymously, in which case you will not be informed of the result of the inspection.*
- Elektronický formulár/ *Electronic form:* <https://www.ip.gov.sk/podat-podnet-na-vykonanie-kontroly/>

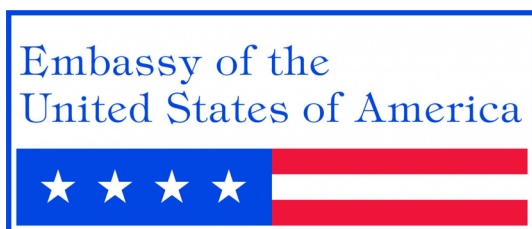
Čo robiť v prípade nevyplatenia mzdy a odstupného/ *What to do in case my employer doesn't pay me wages or severance pay*

- **Prvý krok:** Pošlite zamestnávateľovi písomnú výzvu na vyplatenie dlžnej sumy v určenej lehote. List pošlite doporučenou poštou/ *Step No. 1: Send the employer a written request for payment of the amount due within the specified period. Send the letter by registered mail.*
- **Druhý krok:** Ak zamestnávateľ vo Vami určenej lehote mzdu nezaplatí, pošlite mu (doporučenou poštou) ďalšiu výzvu, 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/ *Step No. 2: In case the employer doesn't pay the wages within the deadline specified by you in the first letter, send him/her (by registered mail) another request notifying him/her of the consequences of non-payment: filing a criminal report with the police, filing an application for a payment order in court, filing a complaint with the competent Labour Inspectorate.*
- **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/ *Step No. 3: If the employer doesn't pay voluntarily even after the second call, you can go to the police to file a criminal report (failure to pay wages and severance pay is a criminal offense) and/or you can ask the court to issue a payment order (you need to calculate exactly the amount owed to you by your employer). You can also file a complaint with the Labour Inspectorate.*



Informačný materiál bol vytvorený ako súčasť Informačného balíčka o pracovnom práve pre utečencov v rámci projektu „Podpora utečencov v ich integrácii na pracovný trh“. Za jeho obsah zodpovedá výlučne Liga za ľudské práva./ *Information material was created as part of the Refugee Labour Toolkit within the project „Refugee Empowerment for Labour Market Integration“. The Human Rights League is solely responsible for its content.*

© Liga za ľudské práva
2021



Projekt je podporený vládou Spojených štátov amerických v rámci grantovej schémy Julie Taft určenej na pomoc utečencom.