

# Працівник і працедавець

Трудові відносини регулюються низкою законодавчих норм, за допомогою яких влада намагається створити суспільство, засноване насамперед на якісних трудових відносинах. Міністерство праці, соціальної політики і сім'ї Словацької республіки докладає всіх зусиль, аби основні заходи, які вживаються у сфері трудових відносин, отримали підтримку серед більшості населення. Їхній реалізації передують широке обговорення серед фахової спільноти, головними учасниками якої є представники соціальних партнерів (влада, працедавці та профспілки).

## Кодекс законів про працю

Кодекс законів про працю регулює правовий статус найманих працівників у т.зв. приватній сфері.

Згідно з Кодексом законів про працю, кожна людина має право на працю і на вільний вибір роботи, на справедливі і задовільні умови праці та на захист від свавільного звільнення з роботи. Кожен працівник має ці права без жодних обмежень та дискримінації.

Згідно з Кодексом законів про працю, працедавець має право на вільний підбір працівників. Умови та спосіб реалізації цього права визначає працедавець, якщо інше не передбачено Кодексом законів про працю, спеціальним нормативним актом чи міжнародним договором, якими зв'язана Словацька Республіка.

### Законодавчі акти

- Закон №311/2001 Зведення законів – Кодекс законів про працю

## Працівник

Працівник – це фізична особа, що виконує роботу за наймом для працедавця в рамках трудових відносин, а у виняткових випадках – також у подібних трудових відносинах.

Працівником може бути особа, яка має **права та обов'язки** у трудових відносинах.

Здатність фізичної особи власними правовими діями набувати прав та брати на себе обов'язки у трудових відносинах виникає з дня **досягнення фізичною особою 15-річного віку** (якщо не передбачено інше). Проте дату початку роботи працедавець не може встановити на день, **що передують дню закінчення фізичною особою обов'язкового відвідування школи**.

Правоздатність працівника укладати **договір про матеріальну відповідальність** виникає не раніше досягнення ним віку 18 років.

Термін «працівник» визначено у § 11 Кодексу законів про працю.

### Робота за наймом

Робота за наймом – це робота, яку виконують:

- у відносинах, що засновані на керівній позиції працедавця та підлеглості працівника,
- особисто працівником для працедавця,
- відповідно до вказівок працедавця,
- від імені працедавця,
- протягом робочого часу, визначеного працедавцем.

Робота за наймом може виконуватися виключно у трудових відносинах або у подібних трудових відносинах. Лише у **виняткових випадках** – на умовах, встановлених цим Законом, – також в інших трудових відносинах.

**Трудові відносини** – це відносини, що засновані на трудовому договорі. Робота за наймом **не може виконуватися** у договірних цивільно-правових відносинах або у договірних господарських відносинах.

Робота за наймом визначена у § 1 абз. 2 Кодексу законів про працю.

### Трудовий договір

Трудові відносини встановлюються **письмовим трудовим договором**, укладеним між працедавцем та працівником. Працедавець зобов'язаний видати працівникові один письмовий примірник трудового договору. У трудовому договорі працедавець має врегулювати з працівником суттєві моменти, якими є:

- вид роботи, на яку приймається працівник, та її стислий опис;
- місце виконання роботи (населений пункт, частина населеного пункту або іншим чином визначене місце),
- дата початку роботи,
- умови оплати праці, якщо вони не були визначені в колективному договорі.

Умови праці можуть бути врегульовані у колективному договорі. У такому випадку достатньо надати посилання на положення колективного договору.

**Узгоджений зміст трудового договору може бути змінений** лише за згодою працедавця та працівника на його зміну. Працедавець може вносити зміни до трудового договору лише в письмовій формі.

Трудові відносини та трудовий договір визначені у другій частині § 41 Кодексу законів про працю.

### Випробувальний термін

Випробувальний термін, встановлений у трудовому договорі, не може тривати **більше трьох місяців**.

Для працівника на керівній посаді, що безпосередньо виконує функції виконавчого органу, або для члена виконавчого органу та працівника на керівній посаді, який безпосередньо керує цим працівником на керівній посаді, максимальний термін становить **шість місяців**.

Випробувальний термін **не може бути продовжений**. Випробувальний термін не може бути встановлений у разі повторного працевлаштування на певний термін.

Випробувальний термін визначений у §§ 42–45 Кодексу законів про працю.

### Трудові відносини на певний термін

Трудові відносини на певний термін можуть бути встановлені **не більше ніж на два роки**.

Трудові відносини на певний термін можуть бути продовжені або повторно встановлені **не більше ніж двічі протягом двох років**. Тривалість трудових відносин на певний термін має бути чітко визначена в трудовому договорі.

Трудові відносини на певний термін визначені в § 48 Кодексу законів про працю.

### Інші трудові відносини – Договір

Іншими трудовими відносинами є відносини, встановлені на підставі одного з договорів про роботу, що виконується поза межами трудових відносин:

- договір про виконання роботи – (§ 226 Кодексу законів про працю)
- трудовий договір – (§ 228а Кодексу законів про працю)
- договір про колективну (бригадну) роботу студентів (§§ 227 та 228 Кодексу законів про працю)

Договори про роботу, що виконується поза межами трудових відносин, **укладаються лише у виняткових випадках**. Якщо робота має ознаки роботи за наймом, працедавець повинен укласти з працівником трудовий договір.

**Договори** (про роботу, що виконується поза межами трудових відносин) **не можуть укладатися щодо діяльності, що підлягає охороні відповідно до Закону про авторське право** №618/2003 Зведення законів.

## Підприємництво й торгівля

**Підприємництво** – це безперервна діяльність, яку підприємець здійснює самостійно від свого імені та на власну відповідальність з метою отримання прибутку. Поняття «підприємництво» регулюється § 2 абз. 1 Закону №513/1991 Зведення законів – Господарський кодекс.

**Торгівля** – це безперервна діяльність, яка здійснюється самостійно, від свого імені, на власну відповідальність, з метою отримання прибутку та на умовах, встановлених законом. Поняття «торгівля» регулюється § 2 Закону №455/1991 Зведення законів – Про торговельне підприємництво.

## Законодавчі акти

- Закон №311/2001 Зведення законів □ Кодекс законів про працю
- Закон про внесення змін до Закону №513/1991 Зведення законів – Господарський кодекс зі змінами та доповненнями до деяких законів
- Закон про внесення змін до Закону №25/2006 Зведення законів – Про державні закупівлі та про внесення змін до деяких законів з поправками, а також про внесення змін до Закону №455/1991 Зведення законів – Про торговельне підприємництво (Закон про торгівлю) зі змінами

## Працедавець

Працедавець – це юридична або фізична особа, яка наймає хоча б одну фізичну особу в трудових відносинах, а якщо це передбачено спеціальним нормативним актом, – також у подібних трудових відносинах.

Працедавцем є також організаційна одиниця працедавця, якщо це передбачено спеціальними положеннями або статутом відповідно до спеціального положення. (Якщо працедавець є стороною трудових відносин, нею не може одночасно бути його організаційна одиниця, і навпаки).

Працедавець діє у трудових відносинах від свого імені та несе відповідальність, що випливає з цих відносин.

Термін «працедавець» регулюється § 7 абз. 1 та абз. 2 Кодексу законів про працю.

## Трудовий договір

Трудові відносини встановлюються **письмовим трудовим договором**, укладеним між працедавцем та працівником. Працедавець зобов'язаний видати працівникові один письмовий примірник трудового договору. У трудовому договорі працедавець має врегулювати з працівником суттєві моменти, якими є:

- вид роботи, на яку приймається працівник, та її стислий опис;
- місце роботи (населений пункт, частина населеного пункту або іншим чином визначене місце),
- дата початку роботи,
- умови оплати праці, якщо вони не були визначені в колективному договорі.

Умови праці можуть бути врегульовані у колективному договорі. У такому випадку достатньо надати посилання на положення колективного договору.

**Узгоджений зміст трудового договору може бути змінений** лише за згодою працедавця та працівника на його зміну. Працедавець може вносити зміни до трудового договору лише в письмовій формі.

Трудові відносини та трудовий договір визначені частиною другою § 41 Кодексу законів про працю.

## Випробувальний термін

Випробувальний термін, встановлений у трудовому договорі, не може тривати **більше трьох місяців**.

Для працівника на керівній посаді, що безпосередньо виконує функції виконавчого органу, або для члена виконавчого органу та працівника на керівній посаді, який безпосередньо керує цим працівником на керівній посаді, максимальний термін становить **шість місяців**. Випробувальний термін не **може бути продовжений**. Випробувальний термін не може бути встановлений у разі повторного працевлаштування на певний термін. Випробувальний термін визначений у §§ 42–45 Кодексу законів про працю.

### Трудові відносини на певний термін

Трудові відносини на певний термін можуть бути встановлені **не більше ніж на два роки**. Трудові відносини на певний термін можуть бути продовжені або повторно встановлені **не більше ніж двічі протягом двох років**. Тривалість трудових відносин на певний термін має бути чітко визначена в трудовому договорі. Трудові відносини на певний термін визначені в § 48 Кодексу законів про працю.

### Інші трудові відносини – Договір

Іншими трудовими відносинами є відносини, встановлені на підставі одного з договорів про роботу, що виконується поза межами трудових відносин:

- договір про виконання роботи – (§ 226 Кодексу законів про працю)
- трудовий договір – (§ 228а Кодексу законів про працю)
- договір про колективну (бригадну) роботу студентів (§§ 227 та 228 Кодексу законів про працю)

Договори про роботу, що виконується поза межами трудових відносин, **укладаються лише у виняткових випадках**. Якщо робота має ознаки роботи за наймом, працедавець повинен укласти з працівником трудовий договір.

**Договори** (про роботу, що виконується поза межами трудових відносин) **не можуть укладатися щодо діяльності, що підлягає охороні відповідно до Закону про авторське право №618/2003 Зведення законів**.

### Обов'язки працедавця

Обов'язки працедавця регулюються низкою положень Кодексу законів про працю. До основних з них належать обов'язки до і після укладення трудового договору.

### **Обов'язки працедавця перед укладенням трудового договору**

**Перед укладенням трудового договору працедавець зобов'язаний** ознайомити фізичну особу:

- з правами та обов'язками, що впливають для неї з трудового договору,
- з умовами праці, за яких вона має виконувати роботу,
- з умовами оплати праці, за яких вона має виконувати роботу

§ 41 абз. 10 Кодексу законів про працю

Під час укладення трудового договору працедавець не може домовитися з працівником про основну складову заробітної платні у розмірі, меншому за розмір основної складової заробітної платні, який він оприлюднив у пропозиції про роботу відповідно до Закону №5/2004 Зведення законів.

### **Обов'язки працедавця під час прийняття на роботу**

**Під час прийняття на роботу працедавець зобов'язаний ознайомити** працівника з:

- правилами внутрішнього розпорядку – § 84 Кодексу законів про працю
- колективним договором,
- законодавством, що застосовується до виконуваної ним роботи, із законодавством та іншими нормативно-правовими актами щодо гарантування безпеки та охорони здоров'я протягом виконання праці, яких працівник повинен дотримуватися під час своєї роботи,
- та з положеннями щодо засад рівного ставлення – ст. 1, § 13, § 119а Кодексу законів про працю, Закону про запобігання дискримінації.

§ 47 абз. 2 Кодексу законів про працю

Працедавець також зобов'язаний ознайомити **неповнолітнього працівника** або його/її законного представника з можливими ризиками, пов'язаними з виконуваною роботою, та з заходами, що вживаються щодо безпеки та охорони здоров'я на робочому місці.

## **Обов'язки працедавця починаючи з дати виникнення трудових відносин і протягом усього їхнього тривання**

**З дати виникнення трудових відносин** (дата, що зазначена у трудовому договорі як дата початку роботи) працедавець зобов'язаний:

- доручати працівникові роботу відповідно до трудового договору,
- виплачувати працівникові заробітну платню за виконану роботу,
- створювати умови для виконання робочих завдань та
- дотримуватися інших умов праці, встановлених законом, колективним договором та трудовим договором

§ 47 абз. 1 літера «а») Кодексу законів про працю

Кожен працівник має бути ознайомлений з правилами внутрішнього розпорядку. Правила внутрішнього розпорядку мають бути доступними для кожного працівника.

### Працевлаштування осіб віком до 15 років

Закон дозволяє особі до 15 років виконувати т. зв. **легку роботу**, яка за своїм характером та обсягом не загрожує її здоров'ю, безпеці, подальшому розвитку чи відвідуванню школи.

Йдеться про участь або співучасть у:

- культурних мистецьких виставах,
- спортивні заходах,
- рекламній діяльності.

§ 11 абз. 4 та 5 Кодексу законів про працю

Для виконання так званої легкої роботи особами віком до 15 років **працедавець** повинен отримати дозвіл від інспекції праці за погодженням з компетентним органом державного управління у сфері громадської охорони здоров'я.

У дозволі **вказується кількість годин та умови**, за яких можуть виконуватися легкі роботи. У разі недотримання умов дозволу відповідна інспекція праці відкликає дозвіл.

### Законодавчі акти

- Закон №311/2001 Зведення законів □ Кодекс законів про працю

## **Винагорода**

Питання стосовно оплати праці працівників т. зв. приватного сектора регулюються положеннями Кодексу законів про працю у зв'язку із Законом про мінімальну заробітну платню.

Основним принципом регулювання оплати праці працівників відповідно до Кодексу законів про працю є **принцип свободи договору під час узгодження умов оплати праці та принцип гарантування мінімального розміру певних вимог щодо заробітної платні**.

### Умови оплати праці

Працедавець зобов'язаний зазначити умови оплати праці або **у трудовому договорі** з працівником, або **у колективному договорі** (§ 119 абз. 2 Кодексу законів про працю).

**Узгодження умов оплати праці** є основною складовою трудового договору, тому воно повинно бути його частиною. Лише в тому випадку, якщо умови оплати праці вже узгоджені в колективному договорі, в трудовому договорі достатньо надати посилання на положення колективного договору. Якщо певне право регулюється Кодексом законів про працю, достатньо надати посилання на відповідні положення цього Закону.

В рамках умов оплати праці мають бути узгоджені **форми оплати праці працівникам**, розмір основної складової заробітної платні та **інших складових** винагороди, передбачених за роботу, а також з **умови їхнього надання** (§ 119 абз. 3 Кодексу законів про працю) Укладення трудового договору та узгодження його змісту, зокрема умов оплати праці, є юридичною дією, яка має здійснюватися у вільний та серйозний спосіб, певний та зрозумілий, інакше така юридична дія буде недійсною (§ 37 Цивільного кодексу).

### Гарантія мінімального розміру заробітної платні

Заробітна платня працівника не може **бути нижчою від мінімальної заробітної платні**, встановленої відповідно до спеціального положення (§ 119 абз. 1 Кодексу законів про працю); розмір винагороди за виконану роботу на підставі договору про виконання роботи, договору про колективну (бригадну) роботу студентів або трудового договору не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної платні.

Кодекс законів про працю у § 120 гарантує розмір мінімальної заробітної платні залежно від складності виконуваної працівниками роботи у разі, якщо умови оплати праці не визначено у колективному договорі.

Безпосередньо з положень частини Кодексу законів про працю, у якій йдеться про заробітну платню, впливає законне право на такі винагороди, принаймні на рівні нижньої межі, встановленої законом:

- доплати до заробітної платні за понаднормову роботу,
- доплати до заробітної платні за роботу у святкові дні,
- доплати до заробітної платні за роботу у суботу,
- доплати до заробітної платні за роботу у неділю,
- доплати до заробітної платні за роботу у нічний час,
- компенсація за важку роботу,
- компенсація за перебування працівника у режимі очікування поза робочим місцем,
- компенсація за перебування працівника у режимі очікування на робочому місці.

Кодекс законів про працю також встановлює мінімальний розмір середнього заробітку або ймовірного заробітку працівника.

На трудові відносини, що встановлюються договорами про роботу, що виконується поза межами трудових відносин, поширюються окремі положення Кодексу законів про працю, що регулюють права працівників на доплату за роботу по суботах, неділях, роботу у нічний час та важку роботу, тобто на роботу, що виконується поза межами трудових відносин, застосовуються такі самі доплати за роботу у нічний час, за роботу у суботу, за роботу у неділю та компенсація за важку роботу у такому самому відсотковому розмірі від мінімальної заробітної платні, що й за трудовим договором. Водночас регулюється особливий порядок розрахунку доплати за роботу у святкові дні для працівників, що виконують роботу поза межами трудових відносин, у зв'язку з тим, що для цих працівників не визначено їхній середній погодинний заробіток. Особливим порядком передбачено, що винагорода працівника за угодою у разі роботи у святкові дні збільшується на розмір мінімальної заробітної платні за годину.

### Оплата за понаднормову роботу

За понаднормову роботу працівникові належить, відповідно до § 121 абз. 1 Кодексу законів про працю, заробітна платня та доплата у розмірі не менше

- ніж 25% від його середнього заробітку,
- 35% від його середнього заробітку, якщо йдеться про працівника, який виконує **небезпечну роботу**.

**Працівник втрачає право на виплату доплати до заробітної платні за понаднормову роботу**, якщо за погодженням з працедавцем він бере **відгул** за понаднормову роботу.

**Працівник, який отримує заробітну платню з урахуванням виконання будь-якої**

**понаднормової роботи**, не має права на виплату доплати до заробітної платні за понаднормову роботу, а також на відгул за понаднормову роботу. Коло таких працівників повністю визначено у § 121 абз. 2 Кодексу законів про працю. Таким чином, умови оплати праці можуть обговорюватися лише:

- з працівником на керівній посаді, що безпосередньо виконує функції виконавчого органу або з членом виконавчого органу,
- з працівником на керівній посаді, який безпосередньо керує цим працівником на керівній посаді, та
- з працівником, який здійснює концептуальну, системну, творчу або методичну діяльність, керує, організовує чи координує складні процеси або великі комплекси дуже складного обладнання.

### Оплата за роботу у святкові дні

Якщо працівник виконує роботу у святковий день, то, крім основної заробітної платні, він має законне право на **доплату в розмірі не менше ніж 100% від його середнього заробітку** (§ 122 Кодексу законів про працю).

**Працівник, який за погодженням з працедавцем бере відгул за роботу у святковий день**, втрачає право на доплату до заробітної платні за роботу в святкові дні. Однак на час надання працівникові відгулу, згідно з § 122 абз. 2 Кодексу законів про працю, передбачено компенсацію заробітної платні в розмірі його середнього заробітку. Для працівника, якому виплачується щомісячна заробітна платня, час перебування у відгулі за роботу у святкові дні вважається відпрацьованим часом; цей працівник не має права на компенсацію заробітної платні, але він має право на пропорційну частину місячної заробітної платні за час перебування у відгулі.

У трудовому договорі з працівником на керівній посаді працедавець може узгодити заробітну платню вже з урахуванням можливої роботи у святкові дні. У такому разі працівникові на керівній посаді за роботу в святковий день не належить ані доплата, ні відгул. Коло працівників на керівних посадах повністю визначено в § 9 абз. 3 Кодексу законів про працю.

### Оплата за роботу у суботу

Якщо працівник виконує роботу по суботах, за законом він має право на **додаткову доплату до основної заробітної платні у розмірі, не меншому ніж 1,79 євро за кожну годину роботи у суботу** (§ 122а Кодексу законів про працю). Кодекс законів про працю дозволяє **робити виняток** для групи працедавців, в яких характер роботи або умови діяльності вимагають **регулярного виконання роботи по суботах**. Кодекс законів про працю дозволяє узгодити у колективному або трудовому договорі менший розмір доплати до заробітної платні і встановлює її мінімальний розмір. Менший розмір доплати до заробітної платні може бути узгоджений в трудовому договорі тільки в тому випадку, якщо йдеться про працедавця, в якого не діє профспілка та в якого станом на 31 грудня попереднього календарного року працювало менше ніж 20 працівників. На підставі цього винятку можливо, **відповідно до § 122а абз. 2 Кодексу законів про працю, узгодити доплату до заробітної платні за роботу по суботах у розмірі, не меншому ніж 1,61 євро за кожну годину роботи у суботу.**

На робочих місцях з нічними змінами субота починається з години, що відповідає початку робочої зміни, яка починається як перша ранкова зміна робочого тижня за графіком змін і закінчується через 24 години від її початку.

З працівником на керівній посаді у трудовому договорі може бути узгоджено заробітну платню вже з урахуванням можливої роботи у суботу; у такому разі він не матиме права на доплату до заробітної платні за роботу у суботу.

### Оплата за роботу у неділю

Якщо працівник виконує роботу по неділях, за законом він має право на **додаткову доплату до основної заробітної платні у розмірі, не меншому ніж 3,58 євро за кожную годину роботи у неділю** (§ 122b Кодексу законів про працю).

Кодекс законів про працю дозволяє робити **виняток** для групи працедавців, в яких характер роботи або умов діяльності вимагають **регулярного виконання роботи по неділях**. Кодекс законів про працю дозволяє узгодити у колективному або трудовому договорі менший розмір доплати до заробітної платні і встановлює її мінімальний розмір. Менший розмір доплати до заробітної платні може бути узгоджений в трудовому договорі тільки в тому випадку, якщо йдеться про працедавця, в якого не діє профспілка та в якого станом на 31 грудня попереднього календарного року працювало менше ніж 20 працівників. На підставі цього винятку можливо, **відповідно до § 122b абз. 2 Кодексу законів про працю, узгодити доплату до заробітної платні за роботу по неділях у розмірі, не меншому ніж 3,22 євро за кожную годину роботи в неділю**.

На робочих місцях з нічними змінами неділя починається з години, що відповідає початку робочої зміни, яка починається як перша ранкова зміна робочого тижня за графіком змін і закінчується через 24 години від її початку.

З працівником на керівній посаді у трудовому договорі може бути узгоджено заробітну платню вже з урахуванням можливої роботи в неділю; у такому разі він не матиме права на доплату до заробітної платні за роботу в неділю.

### Оплата за роботу в нічний час

**Робота в нічний час** – це робота, яка виконується в проміжку часу між **22:00 і 6:00 ранку**. За роботу в цей проміжок часу працівникові, у розумінні § 123 абз. 1 Кодексу законів про працю, крім основної заробітної платні також належить доплата за роботу в нічний час у розмірі, не меншому ніж 1,43 євро за кожную годину роботи в нічний час, а у разі виконання працівником **небезпечної роботи** він має право на доплату за роботу в нічний час у розмірі, не меншому ніж 1,79 євро за кожную годину роботи в нічний час.

Кодекс законів про працю дозволяє **виключення**, що стосується групи працедавців, які в силу характеру роботи або умов роботи вимагають, щоб **основна частина роботи регулярно виконувалася працівниками в нічний час**, і якщо це не стосується працівника, який виконує небезпечну роботу. Кодекс законів про працю дозволяє узгодити у колективному або трудовому договорі менший розмір доплати до заробітної платні і встановлює її мінімальний розмір. Менший розмір доплати до заробітної платні може бути узгоджений в трудовому договорі лише в тому випадку, якщо йдеться про працедавця, в якого **не діє профспілка** та в якого станом на 31 грудня попереднього календарного року **працювало менше ніж 20 працівників**. На підставі цього винятку можливо, відповідно до § 123 абз. 2 Кодексу законів про працю, узгодити доплату до заробітної платні за роботу в нічний час у розмірі, не меншому ніж 1,25 євро за кожную годину роботи в нічний час

**З працівником на керівній посаді** у трудовому договорі може бути узгоджено заробітну платню вже з урахуванням можливої роботи в нічний час. У такому разі керівний працівник не матиме права на доплату до заробітної платні.

### Оплата за важку роботу

Працівник має право на **компенсацію за важку роботу**, небезпечну роботу в середовищі, **де діють фактори робочого середовища** (хімічні фактори, канцерогенні та мутагенні фактори, біологічні фактори, пил, фізичні фактори, такі як шум, вібрація, іонізуюче випромінювання), за умов, що під час її виконання він зобов'язаний використовувати **засоби індивідуального захисту** для зниження ризику для здоров'я (§ 124 Кодексу законів про працю).



**Мінімальний розмір компенсації за важку роботу становить не менше 0,72 євро за кожну годину такої праці.**

Працедавець може у добровільному порядку виплатити працівникові компенсацію за важку роботу також у разі присутності інших негативних впливів, що ускладнюють роботу працівника або негативно впливають на нього на робочому місці. У такому випадку встановлений законом мінімальний розмір компенсації заробітної платні не є обов'язковим для працедавця.

### Компенсація за час перебування працівника у режимі очікування поза робочим місцем

Під готовністю до роботи розуміють ситуацію, коли працівник **протягом певного часу знаходиться в узгодженому місці поза своїм робочим часом** і готовий виконувати роботу згідно з трудовим договором. **Час, протягом якого працівник очікує на початок виконання роботи, але ще не виконує її, є часом перебування працівника у режимі очікування.** Виклик здійснює чи погоджує з працівником працедавець (§ 96 Кодексу законів про працю).

Згідно з умовами, викладеними у § 94, працедавець може наказати працівникові або домовитися з ним про роботу за викликом поза робочим місцем навіть у той період, протягом якого працівник не працює, оскільки це святковий день, за який йому належить компенсація або за який його місячна заробітна платня не утримується.

За час перебування у режимі очікування поза робочим місцем працівник має право на **компенсацію в розмірі не менше ніж 0,72 євро за кожну годину перебування у режимі очікування поза робочим місцем.**

### Оплата за перебування у режимі очікування на робочому місці

За час перебування у режимі очікування на робочому місці працівник має право на оплату праці **в розмірі пропорційної частини основної складової заробітної платні** (§ 96 Кодексу законів про працю).

Якщо узгоджений розмір основної складової заробітної платні працівника нижчий від розміру мінімальної заробітної платні, за час перебування працівника у режимі очікування на робочому місці йому нараховується плата у розмірі мінімальної заробітної платні.

### 13-та й 14-та зарплатня

Починаючи з 1 травня 2018 року **заробітною платою також вважаються** грошові виплати, які працедавець може виплатити працівникові за роботу **в період літніх відпусток** (так звана 13-та зарплата) та **з нагоди різдвяних свят** (так звана 14-та зарплата). Ці інститути надають працедавцеві можливість, але не зобов'язують його, винагородити працівника в червні та грудні цими грошовими виплатами додатково до заробітної платні.

### Інші складові заробітної платні

В рамках умов оплати праці в якості факультативних складових заробітної платні можна узгодити додаткові виплати за роботу, наприклад, доплати до заробітної платні або доплати за роботу:

- у післяобідні зміни,
- в дві зміни,
- на висоті
- Або надання різного роду премій чи інших мотиваційних складових заробітної платні.

Перелік таких виплат, разом з умовами їхнього отримання, може бути визначений представниками працівників у колективному договорі з працедавцем або зазначений в трудовому договорі.

### Законодавчі акти

- Закон №311/2001 Зведення законів – Кодекс законів про працю зі змінами
- Закон №663/2007 Зведення законів про мінімальну заробітну платню зі змінами

# Мінімальна заробітна платня

Кожен працівник, відповідно до § 119 абз. 1 Кодексу законів про працю, має законне право на заробітну платню у розмірі, не меншому ніж мінімальна заробітна платня. Інститут мінімальної оплати праці регулюється законом №663/2007 Зведення законів про мінімальну заробітну платню зі змінами. Дія цього Закону поширюється не тільки на працівників, які перебувають у трудових або подібних відносинах, а з 1 січня 2013 року – також на фізичні особи, які виконують для працедавця роботу на підставі будь-якої угоди про роботу, яка виконується поза межами трудових відносин (договір про виконання роботи, договір про колективну (бригадну) роботу студентів та угода про трудову діяльність).

Розмір мінімальної заробітної платні встановлюється двома сумами:

- в євро за місяць (щомісячна мінімальна заробітна платня); та
- В євро за відпрацьовану годину (погодинна мінімальна заробітна платня).

Розмір щомісячної мінімальної заробітної платні застосовується тільки до працівників, які отримують винагороду у вигляді щомісячної заробітної платні. Для працівників, яким виплачується винагорода у формі, відмінній від щомісячної заробітної платні (наприклад, погодинна заробітна платня), під час оцінки їхніх правових вимог стосовно розміру заробітної платні за основу береться погодинна мінімальна заробітна платня.

## Розміри мінімальної заробітної платні

Розміри мінімальної заробітної платні на 2022 рік:

- щомісячна мінімальна заробітна платня для працівника, який отримує заробітну платню, – 646 євро на місяць
- Погодинна мінімальна заробітна платня – 3,713 євро.

Розміри мінімальної заробітної платні на 2022 рік було опубліковано у Зведенні законів Словацької республіки повідомленням Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словацької республіки №352/2021 Зведення законів.

Розміри мінімальної заробітної платні, які були встановлені з 1 січня 2021 року, визначені у § 9b Закону №663/2007 Зведення законів про мінімальну заробітну платню зі змінами:

- щомісячна мінімальна заробітна платня для працівника, який отримує заробітну платню, –623 євро на місяць;
- Погодинна мінімальна заробітна платня – 3,580 євро.

## Щомісячна мінімальна заробітна платня

Встановлена щомісячна мінімальна заробітна платня в номінальному розмірі застосовується лише у тому випадку, якщо працівник, який отримує щомісячну заробітну платню, працює протягом встановленого тижневого робочого часу, тобто не домовився про скорочення робочого часу відповідно до § 49 Кодексу законів про працю, а у відповідному місяці відпрацював повну місячну норму робочого часу.

Якщо працівник домовився про меншу за встановлену тижневу тривалість робочого часу або не відпрацював усі робочі дні або години у місяці, розмір його щомісячної мінімальної заробітної платні зменшується пропорційно фактично відпрацьованому часу та місячній нормі робочого часу. Пропорційна сума мінімальної заробітної платні в євро за місяць округлюється до найближчих десяти євроцентів.

## Погодинна мінімальна заробітна платня

Погодинна мінімальна заробітна платня в номінальному розмірі, встановленому на відповідний календарний рік, застосовується до працівників, що працюють на підприємствах,

де тривалість робочого часу встановлено на 40 годин на тиждень відповідно до § 85 Кодексу законів про працю.

У разі якщо у працедавця тривалість робочого тижня становить менше 40 годин, розмір погодинної мінімальної заробітної платні збільшується пропорційно 40 годинам і встановленому тижневому робочому часу; скоригований розмір мінімальної заробітної платні в євро за годину округлюється до трьох знаків після коми.

Якщо йдеться про працівника, в якого в трудовому договорі узгоджено скорочений тижневий робочий час згідно з § 49 Кодексу законів про працю, розмір погодинної мінімальної заробітної платні не збільшується через скорочену тривалість робочого часу. Такому працівникові нараховується погодинна мінімальна заробітна платня, яка застосовується до встановленого тижневого робочого часу на робочому місці працівника.

### Доплата до мінімальної заробітної платні

Працівник має право на доплату до мінімальної заробітної платні, якщо його заробітна платня за календарний місяць не досягає рівня мінімальної заробітної платні. До порівнюваної бруutto зарплатні працівника не можуть зараховуватись будь-які суми виплат, які відповідно до § 118 абз. 2 Кодексу законів про працю не вважаються заробітною платнею (наприклад, компенсація заробітної платні або винагорода за роботу за викликом).

Доплата являє собою різницю між порівнюваною сумою мінімальної заробітної платні за відповідний календарний рік, що відповідає кількості годин, відпрацьованих працівником у відповідному місяці, і досягнутою робітником заробітною платою. Для її розрахунку з заробітної платні працівника вираховуються суми заробітної платні за понаднормову роботу, виплати за роботу у святкові дні, компенсація за роботу у нічний час, доплата за час перебування працівника у режимі очікування на робочому місці, сума компенсації за важку роботу, сума доплати до заробітної платні за роботу у суботу та сума доплати до заробітної платні за роботу у неділю.

Таким чином забезпечується, що суми податково окремих бонусних складових заробітної платні мають додаватись до заробітної платні, скоригованої до рівня мінімальної заробітної платні. Суми всіх решта складових заробітної платні (наприклад, премій, винагород за результати роботи, особистих винагород, додаткових премій та доплат) є складовими загальної суми заробітної платні працівника, яка дорівнює сумі мінімальної заробітної платні.

Для цілей розрахунку погодинної частки заробітної платні зі скоригованої таким чином отриманої суми заробітної платні, до кількості відпрацьованих за місяць годин не зараховують понаднормові години та години перебування працівника у режимі очікування на робочому місці.

### Законодавчі акти

- Закон №663/2007 Зведення законів про мінімальну заробітну платню зі змінами
- Оголошення Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словацької республіки №352/2021 Зведення законів.

## Вимоги до мінімальної заробітної платні

Розміри вимог до мінімальної заробітної платні гарантують нижню межу заробітної платні працівника залежно від **складності виконуваної роботи**. Вимоги щодо мінімальної заробітної платні застосовуються лише тоді, коли умови оплати праці працівників не узгоджені у колективному договорі (§ 120 Кодексу законів про працю).

Починаючи з 2021 року зростання розміру мінімальної заробітної платні для кожного ступеня складності праці в порівнянні з попереднім роком буде однакове, тобто незалежно від складності виконуваної роботи, розмір мінімальної заробітної платні для кожного ступеня складності праці збільшуватиметься на ту саму суму, яка відповідає збільшенню мінімальної заробітної платні.

Розмір мінімальної заробітної платні за відповідний ступінь складності роботи за відповідний календарний рік за кожен відпрацьовану працівником годину за умов встановленого 40-годинного тижневого робочого часу становить 1/174 від розміру мінімальної заробітної платні за місяць.

Працедавець зобов'язаний призначити ступінь складності для кожної роботи шляхом порівняння **найбільш складної роботи** з характеристиками ступенів складності робочих місць.

[Додаток №1 до Кодексу законів про працю \(PDF-файл\)](#)

### Коригування сум

Розміри вимог щодо мінімальної заробітної платні автоматично збільшуються зі збільшенням розміру мінімальної заробітної платні. Також існує згода з питання:

- способу збільшення розмірів вимог щодо мінімальної заробітної платні в євро за годину за умов застосування встановленого тижневого робочого часу тривалістю менше ніж 40 годин;
- зменшення місячних сум у разі невиконання у повному обсязі місячної норми робочого часу;
- округлення сум місячної та погодинної мінімальної заробітної платні,
- порядку визначення права на можливу доплату до розміру мінімальної заробітної платні, коли з загальної суми заробітної платні вираховуються суми тих самих складових заробітної платні, що й у разі визначення доплати до суми мінімальної заробітної платні.

### Суми у 2022 році

Суми вимог до мінімальної заробітної платні для ступенів складності робочих місць

- в євро за годину для встановленого 40-годинного тижневого робочого часу та
- в євро за місяць для працівника, який працює в рамках встановленого тижневого робочого часу і відпрацьовує у повному обсязі місячну норму робочого часу

встановлені з **1 січня 2022 року**:

Ступінь складності роботи	Коефіцієнт мінімальної заробітної платні	Погодинна оплата в євро за умов фіксованої тривалості робочого часу 40 годин на тиждень	Місячні суми в євро
1	1,0	3,713	646,00
2	1,2	4,379	762,00
3	1,4	5,046	878,00
4	1,6	5,713	994,00

5	1,8	6,379	1 110,00
6	2,0	7,046	1 226,00

## Суми у 2021 році

### Законодавчі акти

- Закон №311/2001 Зведення законів – Кодекс законів про працю зі змінами
- Закон №663/2007 Зведення законів про мінімальну заробітну платню зі змінами
- Оголошення Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словацької республіки №352/2021 Зведення законів

## Соціальний фонд

Соціальний фонд складається з коштів, які спрямовуються на реалізацію соціальної політики підприємства у сфері **піклування про працівників**.

Соціальний фонд має бути створений кожним працедавцем – юридичною особою з юридичною адресою на території Словацької республіки, або фізичною особою з місцем постійного проживання або місцем діяльності на території Словацької республіки, яка наймає працівника у трудових або у подібних трудових відносинах.

### Формування фонду

Фонд формується як сума

- **обов'язкових відрахувань** у розмірі **від 0,6% до 1% від бази, якою є сукупність валової заробітної платні (окладів), нарахованої працівникам для виплати за поточний рік**, на базі якої визначається середній заробіток для цілей трудового права (далі – «база»),
- **додаткових відрахувань у розмірі,**
  - **обумовленому в колективному договорі** (або внутрішньому розпорядженні, якщо у працедавця немає профспілкового органу), **максимально у розмірі 0,5%** від бази, або
  - суми, необхідної для забезпечення внесків на **покриття витрат на проїзд до роботи та з роботи** для працівників, які відповідають умовам, встановленим цим Законом (проїзд громадським транспортом та дохід – див. нижче), **але не більше ніж 0,5% від бази**,  
*Примітка: створення додаткового внеску відповідно до пунктів 1 і 2 є взаємовиключним.*
- **інших джерел фонду**, якими можуть бути джерела згідно з цим Законом або відповідно до інших загальнообов'язкових правових норм, подарунки, субсидії та внески, що вносяться до фонду працедавцем. Працедавець, який отримує прибуток, може робити внески до фонду за рахунок відрахувань з корисного прибутку. Це не впливає на обов'язок такого працедавця щодо створенню фонду.

§ 3 Закону №152/1994 Зведення законів про соціальний фонд

### Створення фонду працедавцем у сфері підприємництва та у неприбутковій сфері

Працедавець, предмет діяльності якого спрямований на отримання прибутку, може робити:

- **обов'язкові відрахування до 1%** лише тоді, коли він отримав прибуток за попередній календарний рік і виконав всі податкові зобов'язання перед державою, муніципалітетом та вищою територіальною одиницею, а також зобов'язання по внесках до медичних страхових компаній та соціальних страхових компаній. Працедавець, який не відповідає

жодній з перерахованих вище умов, здійснює обов'язкове відрахування до фонду в розмірі 0,6% (§ 3 абз. 2 )

- **додаткові відрахування**
- **окрім обов'язкових відрахувань**, він може також робити до фонду відрахування з корисного прибутку, що, однак, не впливає на його обов'язок щодо створення фонду у формі, встановленій законом.

Працедавці, предмет діяльності яких **не спрямований на отримання прибутку** і для яких обов'язкові відрахування є частиною витрат некапітального характеру, поза статтею оплати праці, створюють соціальний фонд у межах свого бюджету.

§ 3 Закону №152/1994 Зведення законів про соціальний фонд

### База для визначення обсягу відрахувань до фонду

**Базою для визначення річного обсягу відрахувань до фонду** є сукупність валової заробітної платні або окладів, нарахованих працівникам для виплати за календарний рік.

**Базою для визначення місячних відрахувань до фонду** є сукупність валової заробітної платні або окладів, нарахованих працівникам для виплати за відповідний календарний місяць.

**Базою для визначення відрахувань до фонду для працівників**, які за трудовим договором **виконують роботу в інтересах суспільства за кордоном**, та для **держслужбовців, тимчасово відряджених для проходження державної служби за кордоном**, є сукупність визначених для перерахунку окладів функціонерів або держпосадовців на коефіцієнт окладу або об'єктивованій коефіцієнт заробітної платні.

### Використання фонду

З соціального фонду працедавця виплачує працівникам на:

- харчування працівників понад розміри, передбачені спеціальними положеннями § 152 Кодексу законів про працю,
- проїзд на роботу і назад,
- участь у культурних та спортивних заходах,
- відпочинок та послуги, які працівник використовує для відновлення робочого стану,
- охорону здоров'я,
- соціальну допомогу та грошові позики,
- додаткові пенсійні накопичення (за винятком внеску у додаткові пенсійні фонди, який зобов'язаний сплачувати працедавець),
- подальшу реалізація соціальної політики підприємства в сфері піклування про працівників.

Крім працівника, внесок із соціального фонду **може надаватися також**:

- члену сім'ї працівника (чоловіку/дружині, дітям на утриманні працівника),
- одержувачеві пенсії за віком, дострокової пенсії, пенсії по інвалідності, пенсії за вислугу років, пенсії по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, який перебував з працедавцем в трудових відносинах або в аналогічних трудових відносинах на дату призначення такої пенсії,
- профспілці на відшкодування її витрат, понесених на опрацювання аналізів та експертиз або на інші послуги, необхідні для ведення колективних переговорів. Цей внесок має бути узгоджений у колективному договорі і його розмір не може перевищувати встановленого законодавством ліміту 0,05% від базиса для визначення відрахувань до фонду.

### Облік створення та використання коштів фонду

Створення фонду та використання коштів фонду ведеться **на спеціальному аналітичному рахунку фонду, на спеціальному рахунку в банку** або у філії іноземного банку. (§ 6 Закону №152/1994 Зведення законів про соціальний фонд)

**Фонд формується не пізніше дати, узгодженої для виплати заробітної платні або окладу.** На грудень місяць працедавець може створити фонд з очікуваної суми заробітної платні та перерахувати кошти на рахунок фонду до 31 грудня. Якщо працедавець виплачує заробітну платню або оклад у декілька днів виплати, для цілей цього Закону днем виплати

вважається останній узгоджений день виплати заробітної платні за попередній календарний місяць. Перерахування коштів здійснюється протягом п'яти днів з дня, узгодженого для виплати заробітної платні, не пізніше кінця календарного місяця.

**Підрахунок** коштів фонду за календарний рік здійснюється працедавцем **не пізніше 31 січня наступного року**. Невитрачений залишок коштів фонду переноситься на наступний рік. (§ 6 абз. 3 Закону №152/1994 Зведення законів про соціальний фонд)

У разі переходу прав та обов'язків з трудових правовідносин невикористана частина фонду, що відповідає частці переведених працівників, передається новому працедавцеві. Якщо працедавець, який не має правонаступника, припиняє свою діяльність, права стосовно виплат з фонду, реалізуються як права, що впливають з трудових відносин.

### Колективний договір та соціальний фонд

Працедавець узгоджує у **колективному договорі** з профспілковим органом:

- створення фонду,
- розміри фонду,
- використання фонду,
- умови виплат з фонду працівникам та
- спосіб підтвердження виплат для співробітників.

Якщо працедавець не має профспілки, то він регулює ці питання у внутрішньому регламенті.

### **Виплата на компенсацію витрат на проїзд на роботу та з роботи**

Якщо у колективному договорі **не передбачено подальших відрахувань до фонду**, працедавець зобов'язаний зробити виплату з наступного відрахування до фонду **для компенсації витрат на проїзд на роботу та з роботи**. На цю компенсацію має право працівник, який

- їздить на роботу **громадським транспортом** і
- чий **середній місячний заробіток** не перевищує 50% середньої по економіці номінальної місячної заробітної платні працівника у Словацькій республіці за два календарні роки, що передують календарному року, на який формується фонд. Середній заробіток працівника регулюється § 134 Кодексу законів про працю.

Якщо у працедавця немає працівників, які відповідають вищевказаним критеріям, він не може здійснити жодних інших відрахувань з фонду відповідно до цього положення.

Для працівника, що працює неповний робочий день, розрахунок середньомісячного заробітку здійснюється, виходячи з встановленої тижневої тривалості робочого часу на робочому місці працівника.

Працедавець, який надає працівникові компенсацію за проїзд з наступних відрахувань, може також надати компенсацію за проїзд на роботу та назад з обов'язкових відрахувань до фонду.

Працедавець **не може здійснювати виплати з фонду на оплату праці**.

### Законодавчі акти

- Закон №152/1994 Зведення законів про соціальний фонд і про внесення змін до Закону №286/1992 Зведення законів про податки на прибуток зі змінами

## Витрати на відрядження

Працедавець зобов'язаний відшкодувати працівникам **витрати, понесені у зв'язку з виконанням ними роботи**.

Мови надання відшкодування витрат та інших компенсацій регулюються Законом №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження.

Законом про відшкодування витрат на відрядження точно визначено правові дії, при яких виникає право на компенсацію, а також коло осіб, для яких це право виникає. Також

розрізняють компенсації, що мають обов'язковий характер для працівників, і компенсації, що мають необов'язковий (факультативний) характер.

### Направлення працівників у відрядження

Направляючи працівника у відрядження, перш за все слід виходити з § 57 абз. 1 Кодексу законів про працю, який надає працедавцеві можливість направити працівника у відрядження на необхідний термін.

**Працедавцеві необхідна згода працівника**, якщо він відправляє його у відрядження за межі населеного пункту постійного місця роботи або проживання працівника.

Працедавцеві **не потрібна згода працівника для направлення у відрядження**, якщо:

- йдеться про відрядження в межах населеного пункту постійного місця роботи або проживання працівника,
- направлення у відрядження впливає безпосередньо з характеру узгодженого виду роботи або місця роботи,
- працівник у трудовому договорі погодився з тим, що він їздитиме у відрядження.

**Максимальна тривалість відрядження не встановлена законом.** Його тривалість зазвичай обмежується абсолютно необхідним періодом. Однак в будь-якому випадку йдеться про тимчасове виконання завдань.

**Робота, виконувана у відрядженні**, не може відрізнитися від виду робіт, узгодженого у трудовому договорі.

Тимчасово призначеного працівника, відповідно до § 57 абз. 2 Кодексу законів про працю, протягом тривання його тимчасового призначення у працедавця-користувача, може направляти у відрядження лише працедавець-користувач; а поза періодом тимчасового призначення працівника може відправити у відрядження працедавець або агентство з тимчасового працевлаштування.

### Спосіб і форма направлення у відрядження

Працедавець **письмово визначає**:

- місце початку відрядження,
- місце виконання роботи,
- тривалість,
- вид транспорту та
- місце закінчення відрядження.

На практиці направлення працівника у відрядження та визначення його умов здійснюється на підставі оформлення різних документів, напр. бланку «Наказ на відрядження» або «Направлення у відрядження».

**Закон про відшкодування витрат на відрядження не встановлює для працедавця жодної певної форми бланку як обов'язкового документу.**

Кожен працедавець сам вирішує, чи використовувати з цією метою введені в обіг та продаж бланки, чи розробити власний документ, визначити його структуру, форму та зміст.

### Тривалість відрядження

Відрядження обмежено в часі періодом **від початку відрядження працівника до закінчення цього відрядження**.

Відрядження – це завжди більший період часу, ніж час фактичного виконання роботи у відрядженні.

**У тривалість відрядження входить:**

- час від місця початку відрядження до місця виконання роботи у відрядженні,
- час виконання роботи та
- час до прибуття в місце закінчення відрядження.



### Постійне робоче місце працівника

Відрядження – це коли працівник виконує роботу в місці, відмінному від його постійного місця роботи.

**Постійне робоче місце працівника** – це, в першу чергу, місце, узгоджене між працівником і працедавцем в письмовій формі. У разі, якщо таке місце не узгоджено, постійним робочим місцем працівника вважається місце виконання роботи, що узгоджене в трудовому договорі – § 43 абз. 1 літера «b» Кодексу законів про працю

У трудовому договорі може бути узгоджено більше ніж одне місце виконання роботи (населений пункт, організаційний підрозділ або іншим чином визначене місце). Проте, з точки зору права на компенсацію за відрядження, постійним робочим місцем слід завжди вважати лише одне місце роботи.

З працівником, який часто змінює місце роботи у зв'язку з особливим характером його професії, можливе узгодження місця проживання в якості постійного місця роботи – тимчасового або постійного місця проживання.

Законом про відшкодування витрат на відрядження окремо і чітко визначено постійне робоче місце з метою відшкодування витрат на відрядження тимчасово призначеному працівникові на потреби, пов'язані з виконанням його службових завдань під час відряджень, у які він може бути відправлений лише працедавцем-користувачем.

**Постійним робочим місцем** тимчасово призначеного працівника для відряджень, у які він буде направлений під час тимчасового призначення на роботу, є його місце роботи, зазначене відповідно до § 58 абз. 5 Кодексу законів про працю у договорі про тимчасове призначення або в трудовому договорі. З цією метою загальне положення про постійне місце роботи, що міститься у § 2 абз. 3 Закону про відшкодування витрат на відрядження **не поширюється на тимчасово призначеного працівника**, тобто тимчасово призначений працівник не може домовитися про місце постійної роботи в іншому місці; якщо тимчасово призначений працівник відноситься до групи працівників, які за специфікою професії часто змінюють місце роботи, він не може домовитися про постійне місце роботи за місцем свого проживання (постійного чи тимчасового).

### Обов'язкове відшкодування витрат на відрядження

Обов'язкове відшкодування витрат на відрядження – це та **компенсація, яку працедавець зобов'язаний надати працівникові**. Здійснюючи право на компенсацію працівник повинен відповідати умовам, встановленим законодавством.

Суми обов'язкового відшкодування витрат на відрядження **не обкладаються податком на доходи від роботи за наймом**, якщо вони виплачуються у зв'язку зі виконанням роботи за наймом, до розміру, на який має право працівник.

### Необов'язкове відшкодування витрат на відрядження

Необов'язкове відшкодування витрат на відрядження – **це ті витрати, які працедавець не зобов'язаний компенсувати працівникові**. Їхнє надання здійснюється на підставі домовленості:

- між роботодавцем і працівником у трудовому договорі або у іншій письмовій угоді,
- між працедавцем і профспілкою, тобто їхнє надання узгоджується у колективному договорі або
- їхнє надання залежить від рішення працедавця (наприклад, на підставі внутрішнього регламенту).

Необов'язкове відшкодування витрат на відрядження **вважається об'єктом оподаткування для працівника**, є його оподатковуваним доходом і водночас базою для нарахування внесків на соціальне страхування та медичне страхування.

### В яких випадках відбувається відшкодування витрат на відрядження?

- Відрядження (**відрядження у межах країни, закордонне відрядження**),
- тимчасове призначення працівника для виконання роботи у працедавця-користувача (далі – «тимчасове призначення»),

- відрядження працівника до країни – члена Європейського Союзу (далі – «відрядження до країни ЄС»),
- встановлення трудових відносин, трудових відносин на посаді держслужбовця або подібних трудових відносин (далі – «встановлення трудових відносин»),
- виконання роботи за кордоном,
- подорож до робочого місця і назад у зв'язку з позачерговим виконанням роботи поза графіком змін (далі – «поїздка поза графіком змін»),
- відрядження тимчасово призначеного працівника, у яке його може відправити тільки працедавець-користувач.

### Коло осіб, які отримують відшкодування витрат на відрядження

- Працівники, які перебувають у трудових відносинах або у трудових відносинах на посаді держслужбовця, якщо інше не встановлено спеціальним положенням,
- члени кооперативів, якщо відповідно до статуту умовою їхнього членства є також трудові відносини,
- фізичні особи, що виконують роботу на підставі договорів про виконання робіт, що виконується поза межами трудових відносин, якщо це узгоджено в договорі про роботу, що виконується поза межами трудових відносин (договір про виконання роботи, трудовий договір, договір про колективну (бригадну) роботу студентів – частина IX Кодексу законів про працю),
- особи, для яких це прямо передбачено Законом про відшкодування витрат на відрядження (наприклад, іноземні працівники, які приїждять у відрядження до словацького працедавця на підставі угоди про взаємний обмін працівниками – § 17, члени сім'ї працівника, який за трудовим договором виконує роботу за кордоном – розділ IV),
- особи, для яких це передбачено спеціальним положенням (наприклад, міські та сільські голови, депутати міської ради, голови вищого територіального утворення, депутати вищого територіального утворення, аудитори, податкові радники тощо),
- особи, яких призначено або обрано до органів юридичної особи, але які не перебувають у трудових відносинах з юридичною особою (член правління, член наглядової ради, член адміністративної ради, член дорадчого органу, член координаційного органу, директор компанії тощо),
- особи, які виконують завдання для юридичної чи фізичної особи, але не перебувають з юридичною чи фізичною особою у трудових чи в інших правовідносинах, якщо для них передбачено відшкодування витрат на відрядження (наприклад, волонтери в громадських об'єднаннях),
- працівники, тимчасово призначені для виконання роботи для працедавця-користувача згідно з § 58 Кодексу законів про працю.

### Зразки перерахунків, калькуляції, зразки бланків

- [>§ 5 stravne TPC kratenie kalkulacka.xlsx](#)
- [§ 5 stravne TPC kratenie kalkulacka.ods](#)
- [§ 5 stravne TPC priklady \(pdf\)](#)
- [§ 7 CMV vzor dohody TPC.xls](#)
- [§ 7 CMV vzor dohody TPC.ods](#)
- [§ 7 CMV vzor dohody ZPC.xls](#)
- [§ 7 CMV vzor dohody ZPC.ods](#)
- [§ 7 CMV TPC priklady \(pdf\)](#)
- [§ 13 stravne ZPC priklady\(pdf\)](#)
- [§ 13 stravne ZPC kratenie kalkulacka.xls](#)
- [§ 14 vreckové ZPC priklady \(.pdf\)](#)
- [§ 15 CMV ZPC priklady \(pdf\)](#)
- [§ 34 pausalizacia priklady\(pdf\)](#)
- [Vzor § 2 ods. 3 dohoda o mieste pravidelného pracoviska \(.pdf\)](#)
- [Vzor § 3 Vyslanie v rámci mesta \(.pdf\)](#)
- [Vzor § 6a mimoriadny výkon práce \(.pdf\)](#)

### Законодавчі акти

- Закон №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження зі змінами
- Заходи Міністерства фінансів Словацької республіки №401/2012 Зведення законів, що встановлюють основні норми добових в євро або в іншій іноземній валюті для закордонних відряджень
- Заходи Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словацької республіки №116/2022 Зведення законів щодо розмірів добових
- Заходи Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словацької республіки №117/2022 Зведення законів щодо розмірів базової компенсації за користування автомобільним транспортом у відрядженні

## Відрядження у межах країни

Працівник, відряджений у межах країни, має право на:

- відшкодування підтверджених витрат на проїзд,
- відшкодування підтверджених витрат на проживання,
- добові,
- відшкодування необхідних підтверджених супутніх витрат,
- відшкодування підтверджених витрат на поїздку до родини.

§ 4 та 5 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження

### Відшкодування підтверджених витрат на проїзд

Витрати на проїзд – це всі витрати працівника, понесені ним у зв'язку відрядженням у межах країни:

- витрати на квитки,
- авіаквитки,
- спальні місця,
- ліжка,
- таксі (увага – на практиці часто витрати на таксі неправильно зараховують до необхідних супутніх витрат),
- місцевий громадський транспорт.

Визнаючи витрати на проїзд слід завжди виходити з того, який **спосіб і вид транспорту був визначений** працедавцем перед відправленням працівника у відрядження у межах країни.

**Витрати на проїзд підтверджуються працівником** документом з конкретно визначеного способу та виду транспорту. Час та місце оформлення усіх підтверджуючих документів повинні відповідати часу та місцю відрядження працівника у межах країни.

У разі, якщо працівник не надасть підтвердження витрат на проїзд (наприклад, через втрату документів), **працедавець може визнати їх без документальних підтверджень** (§ 35, абз. 1 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження) – у розмірі з урахуванням виду транспорту, який він визначив для працівника за умов відрядження у межах країни.

§ 4 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження

### Відшкодування підтверджених витрат на проживання

Працівник має право на відшкодування **підтверджених витрат на проживання**. Законом про відшкодування витрат на відрядження не встановлено жодних лімітів щодо проживання, також вони не можуть бути встановлені працедавцем у його внутрішньому регламенті. **Працівник завжди має право на відшкодування підтверджених витрат на проживання.**

**Працедавець може вплинути на розмір витрат на проживання** хіба шляхом забезпечення житла працівникові, який перебуває у відрядженні у межах країни. Працівник зобов'язаний проживати в житловому приміщенні, забезпеченому працедавцем.

**Працедавець може також встановити** для працівника **тип закладу проживання** під час відрядження у межах країни (готель певної категорії, хостел, пансіон тощо), але не фінансовий ліміт на проживання. Якщо працівник у конкретній місцевості, де він перебуває з метою виконання службового завдання у межах країни, не може знайти житло, визначене в такий спосіб, він завжди має право на відшкодування підтверджених витрат на проживання на підставі відповідного документа.

**Витрати на проживання підтверджуються працівником** документом у вигляді рахунка з готелю або рахунка з приватного закладу розміщення.

**Працедавець зобов'язаний завжди вимагати від працівника документ**, що підтверджує витрати на проживання, а у разі втрати такого документа – отримання працівником копії відповідного документа. Якщо немає можливості отримати заміний документ, що підтверджує витрати на проживання, працедавець може визнати ці витрати навіть без підтвердження (§ 35, абз. 1 Закону №283/2002 Зведення законів).

§ 4 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження

### Відшкодування підтверджених необхідних супутніх витрат

Необхідними супутніми витратами є всі інші витрати, **понесені працівником у зв'язку з:**

- **виконанням службових завдань у відрядженні у межах країни** (наприклад, плата за телефон, факс, плата за користування Інтернетом, вхідні квитки на виставку, ярмарок) або
- **умовами відрядження у межах країни** (наприклад, плата за користування гаражем, плата за паркування, плата за обмін чеків, плата за проїзд по шосе, тунель, паром).

**Обсяг цих витрат не визначено в Законі про відшкодування витрат на відрядження.**

Необхідність та доцільність здійснення конкретних витрат визначає працедавець.

Якщо працівник не підтвердить необхідні супутні витрати (наприклад, внаслідок втрати документів), працедавець може визнати ці витрати навіть без доказів (§ 35, абз. 1 Закону №283/2002 Зведення законів).

§ 4 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження

### Відшкодування підтверджених витрат на поїздку до родини

Умови для відшкодування витрат на поїздку до родини:

- Працівник має право лише на відшкодування підтверджених витрат на проїзд.
- Відшкодування здійснюється лише за умови, якщо згідно з умовами відрядження воно триває більше ніж 7 календарних днів поспіль.
- Що стосується періодичності виплат відшкодування, то виплата здійснюється один раз за тиждень, але можна домовитись про виплату відшкодування за більш тривалі періоди (наприклад, раз на 10 днів, раз на 14 днів), але не рідше, ніж раз на місяць. Більш тривалі періоди між виплатами можуть бути узгоджені у трудових договорах (цей період може бути різним для кожного працівника), у колективних договорах (за погодженням профспілки з працедавцем) або в іншому письмовому договорі з працівником.
- Відшкодування переважно виплачується за місцем проживання сім'ї – тимчасовим або постійним місцем проживання, але працедавець може домовитися з працівником про виплату цієї компенсації в іншому місці проживання сім'ї на території Словацької республіки, яка тимчасово перебуває в іншому місці, наприклад під час відпустки, канікул тощо.

**Поїздка до родини перериває службове відрядження у межах країни.** Тому працедавцеві потрібно точно визначити час переривання відрядження та час продовження відрядження, щоб правильно визначити розмір добових у день переривання та день продовження відрядження.

**Сім'я працівника – це** його дружина /її чоловік, власні діти, усиновлені діти, діти, передані працівникові під опіку, що замінює піклування рідних батьків на підставі остаточного рішення уповноваженого органу, власні батьки, усиновителі, опікуни, патронатні вихователі або інші особи, які проживають у домогосподарстві разом з працівником, якщо вони

мешкають (постійне місце проживання або тимчасове проживання) на території Словацької республіки.

§ 4 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження

### Добові

Працівник має право на добові у випадку, якщо його відрядження **триває не менше 5 годин протягом одного календарного дня**. Розмір добових встановлюється у певному розмірі для окремих проміжків часу, і з цієї причини їхнє використання не повинно доводитись працівником.

Термін відрядження у межах країни за кожен календарний день поділяється на три часових проміжки:

- від 5-ї до 12-ї години,
- від 12-ї до 18-ї години,
- після 18-ї години.

У разі відрядження у межах країни добові виплачуються за кожен календарний день відрядження відповідно до тривалості відрядження в календарних днях.

### **Виплата добових для спеціальної групи працівників**

Якщо **протягом одного календарного дня працівник здійснює декілька відряджень у межах країни**, добові нараховуються йому за кожне відрядження окремо.

У **разі багатоденного відрядження у межах країни** добові нараховуються за кожен календарний день.

Якщо **працівник, в якого часта зміна місця роботи зумовлена специфікою його професії**, здійснює

- протягом одного календарного дня більше одного відрядження тривалістю менше ніж 5 годин, причому загальна тривалість усіх відряджень становитиме 5 годин і більше, працівник має право на добові за загальну тривалість цих відряджень,
- протягом двох календарних днів відрядження тривалістю менше ніж 5 годин у кожному календарному дні і загальною тривалістю не менше ніж 5 годин, працівник має право на добові в розмірі, встановленому для часового проміжку від 5-ї до 12-ї години,
- протягом однієї робочої зміни за два календарних дні декілька відряджень тривалістю менше ніж 5 годин кожне, при загальній тривалості цих робочих відряджень 5 годин і більше, працівник має право на добові за загальну тривалість цих відряджень.

З працівником, часта зміна місця роботи якого зумовлена специфікою його професії, у трудовому договорі або у договорі про роботу, що виконується поза межами трудових відносин, з працівником може бути узгоджено:

- відмінні від нормативно-правових актів умови щодо виплати добових,
- менші суми добових в порівнянні з гарантованим державою розміром, але не більше ніж на 5%.

(§ 5 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження)

### **Безкоштовне харчування**

Безкоштовне харчування має відповідати наступним умовам:

- працівник не повинен нести витрати на це харчування,
- харчування повинно бути забезпечено працівникові у спосіб, який можна перевірити,
- вартість (ціна) безкоштовного харчування не визначається – це негрошова виплата.

**Безкоштовне харчування в повному обсязі** означає забезпечення **трьох основних приймань їжі** під час відрядження у межах країни протягом одного календарного дня, тобто сніданку, обіду та вечері.

**Працедавець не виплачує працівникові добові**, якщо він забезпечив йому безкоштовне харчування у повному обсязі під час відрядження у межах країни.

**Частково забезпечене безкоштовне харчування** означає забезпечення під час відрядження у межах країни **одного або двох основних приймань їжі** протягом одного

календарного дня (наприклад, забезпечення тільки обіду, тільки вечері, сніданку та обіду тощо).

Працедавець може **вирахувати** працівникові вартість харчування з добових, якщо він доказово забезпечить йому часткове безкоштовне харчування у відрядженні у межах країни (наприклад, лише обід, але повністю).

#### **Забезпеченням харчування не вважається:**

- забезпечення звичайного частування (кава, бутерброд, сендвіч, мінеральна вода тощо). Добові виплачуються працівникові для забезпечення гарячим харчуванням.
- забезпечення працівника різноманітними талонами на харчування. У цьому випадку працівникам надається лише певна грошова вартість у вигляді «талона», а не саме харчування (наприклад, обід).

#### **Зменшення суми добових**

**Сума добових зменшується на номінальну величину**, яка розраховується, виходячи з норми добових для часового проміжку понад 18 годин.

- За забезпечення безкоштовного сніданку – на 25%.
- За забезпечення безкоштовного обіду – на 40%.
- За забезпечення безкоштовної вечері – на 35%.

У разі суми добових згідно з заходом Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словачької республіки №116/2022 Зведення законів добові, що належать працівникові протягом одного календарного дня, зменшуються у разі забезпечення:

- сніданку – на суму 3,425 € ( $13,70 \text{ €} \times 25 \% = 3,425 \text{ €}$ ),
- обіду – на суму 5,48 € ( $13,70 \text{ €} \times 40 \% = 5,48 \text{ €}$ ) та
- вечері – на суму 4,795 € ( $13,70 \text{ €} \times 35 \% = 4,795 \text{ €}$ ).

У зв'язку з розрахованим номінальним коефіцієнтом зменшення суми добових через забезпечення сніданку, обіду та вечері, що надаються безкоштовно, слід зазначити, що **розрахунковий номінальний коефіцієнт зменшення не округлюється**, а згідно з § 5 абз. 10 Закону про відшкодування витрат на відрядження, округлюється розрахована **визначена сума добових**, причому **до найближчого євроцента вгору**. В такий спосіб округлюється розмір добових за кожний календарний день окремо, а за відрядження в цілому – не округлюється.

**Визначений розмір добових** = право на добові для даного часового проміжку протягом одного календарного дня - розрахований коефіцієнт зменшення через забезпечення безкоштовним харчуванням (сніданок, обід, вечеря) без округлення.

**Якщо між працівником та працедавцем були узгоджені інші умови** виплати добових, номінальна вартість зменшення їхнього розміру через забезпечення сніданку, обіду й вечері розраховується з найбільшої суми добових, узгодженої між працівником і працедавцем.

**Розрахований коефіцієнт зменшення не округлюється.** Розрахована сума добових завжди округлюється в більшу сторону, до найближчого євроцента.

Сума добових зменшується на розрахований номінальний коефіцієнт зменшення. Зменшується сума добових, що належить працівникові протягом календарного дня відповідно до тривалості відрядження у межах країни.

#### **Причини не зменшення суми добових**

Добові не зменшуються у разі, **якщо працівник не зміг скористатися організованим для нього безкоштовним харчуванням з незалежних від нього поважних і виправданих**

**причин** (наприклад, більш ранній виліт літака, виконання завдань працедавця під час надання безкоштовного харчування, тощо).

Якщо працівник з незалежних від нього причин не скористався забезпеченим харчуванням, він має право вказати ці причини у звіті про відрядження у межах країни, а уповноважений працівник працедавця має оцінити цей аспект.

(§ 5 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження)

## Скасування добових у разі переривання відрядження у межах країни

**Працівник не має права на добові у разі:**

- узгодженого переривання відрядження у межах країни на прохання працівника у період перед початком роботи у відрядженні або у період після закінчення роботи у відрядженні (§ 3, абз. 2)
- переривання відрядження у межах країни у зв'язку з поїздкою до родини (§ 4, абз. 1, літера «е»)

(§ 5, абз. 10 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження)

### Обсяг необов'язкових відшкодувань

Під час відправлення працівника у відрядження у межах країни працедавець може надати працівникові такі **необов'язкові відшкодування**:

- добові або безкоштовне харчування (§ 5, абз. 3 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження)
- інші та вищі компенсації (§ 9 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження).

**Добові або безкоштовне харчування** в разі відрядження у межах країни тривалістю менше 5 годин:

- добові у грошовому еквіваленті до суми добових, встановлених для часового проміжку від 5-ї до 12-ї години згідно з заходами Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словацької республіки №116/2022 Зведення законів щодо розмірів добових, що не перевищують 6 євро).
- безкоштовне харчування (наприклад, безкоштовний обід).

**Інші та вищі компенсації** можуть забезпечити лише ті працедавці, які винагороджують працівників відповідно до положень Кодексу законів про працю (§ 9 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження).

### Законодавчі акти

- Закон №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження зі змінами
- Заходи Міністерства фінансів Словацької республіки №401/2012 Зведення законів, що встановлюють основні норми добових в євро або в іншій іноземній валюті для закордонних відряджень
- Заходи Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словацької республіки №116/2022 Зведення законів щодо розмірів добових
- Заходи Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словацької республіки №117/2022 Зведення законів щодо розмірів базової компенсації за користування автомобільним транспортом у відрядженні

## Відрядження за кордон

Працівник, відправлений у закордонне відрядження, **має право на:**

- відшкодування підтверджених витрат на проїзд (§ 4, абз. 1, літера «а», § 7, § 15 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження),

- відшкодування підтверджених витрат на проживання (§ 4, абз. 1, літера «b» Закону №283/2002 Зведення законів),
- відшкодування необхідних супутніх витрат (§ 4, абз. 1, літера «d» Закону №283/2002 Зведення законів),
- страхування медичних витрат за кордоном (§ 11, абз. 1 Закону №283/2002 Зведення законів),
- обов'язкова або рекомендована вакцинація (§ 11а Закону №283/2002 Зведення законів),
- відшкодування витрат на поїздку до родини (§ 12 Закону №283/2002 Зведення законів),
- добові (§ 13 Закону №283/2002 Зведення законів).

### Відшкодування підтверджених витрат на проїзд

Витрати на проїзд – це **витрати працівника, понесені ним у зв'язку з закордонним відрядженням**, а саме:

- витрати на квитки,
- авіаквитки,
- спальні місця,
- ліжка,
- таксі (увага – на практиці часто витрати на таксі неправильно зараховують до необхідних супутніх витрат),
- місцевий громадський транспорт.

Визначаючи витрати на проїзд слід завжди виходити з того, який **спосіб і вид транспорту був визначений** працедавцем у якості транспортного засобу перед відправленням працівника у закордонне відрядження.

**Витрати на проїзд підтверджуються працівником** документом з конкретно визначеного способу та виду транспорту. Усі документи мають бути правильними за часом та місцем, тобто час та місце оформлення усіх підтверджуючих документів мають відповідати часу та місцю закордонного відрядження.

У разі, якщо працівник не підтвердить витрати на відрядження (наприклад, через втрату документів), **працедавець може визнати їх без документальних підтверджень** (§ 35, абз. 1 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження) – у розмірі з урахуванням виду транспорту, який він визначив для працівника за умов закордонного відрядження.

### Відшкодування підтверджених витрат на проживання

Працівник має право на відшкодування **підтверджених витрат на проживання**. Законом про відшкодування витрат на відрядження не встановлено жодних лімітів щодо проживання, також вони не можуть бути встановлені працедавцем у його внутрішньому регламенті. Працівник завжди має право на компенсацію підтверджених витрат на проживання.

**Працедавець може вплинути на розмір витрат на проживання** лише шляхом забезпечення житла працівникові, який перебуває у закордонному відрядженні. Працівник зобов'язаний проживати в житловому приміщенні, забезпеченому працедавцем.

**Працедавець може також встановити** для працівника **тип закладу проживання** під час закордонного відрядження (готель певної категорії, хостел, пансіонат тощо), але не фінансовий ліміт на проживання. Якщо працівник у конкретній місцевості, де він перебуває у закордонному відрядженні, не може знайти житло, визначене в такий спосіб, він завжди має право на відшкодування підтверджених витрат на проживання на підставі відповідного документа.

**Витрати на проживання працівник підтверджує** документом у вигляді рахунка готелю або рахунка приватного закладу розміщення.

**Працедавець зобов'язаний завжди вимагати від працівника документ** що підтверджує витрати на проживання, а у разі втрати такого документа – отримання працівником копії відповідного документа. Якщо немає можливості отримати замісний документ, що підтверджує витрати на проживання, працедавець може визнати ці витрати навіть без



підтвердження (§ 35, абз. 1 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження).

### Відшкодування підтверджених необхідних супутніх витрат

Необхідними супутніми витратами є всі інші витрати, **понесені працівником у зв'язку з:**

- **виконанням службових завдань у відрядженні за кордоном** (наприклад, плата за телефон, факс, плата за користування Інтернетом, вхідні квитки на виставку, ярмарок) або
- **умовами закордонного відрядження** (наприклад, плата за користування гаражем, плата за паркування, плата за обмін чеків, плата за проїзд по шосе, тунель, паром).

**Обсяг цих витрат не визначено в Законі про відшкодування витрат на відрядження.** Необхідність та доцільність здійснення конкретних витрат визначає працедавець.

У випадку, якщо працівник не доведе необхідні супутні витрати (наприклад, у зв'язку з втратою документів), працедавець може визнати ці витрати навіть без доказів (§ 35, абз. 1 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження).

### Страховання медичних витрат

Працівник має **право на компенсацію за страхування необхідних медичних витрат за кордоном** кожного разу, коли його відправляють у будь-яке закордонне відрядження, незалежно від країни, у яку його було відряджено (не має значення, чи це відрядження до країни Європейського Союзу, чи до будь-якої іншої країни світу).

Це відшкодування безпосередньо стосується лише **страхування медичних витрат**. Воно не стосується загального, так званого туристичного страхування, яке включає також інші види страхування.

На практиці страхування медичних витрат може здійснюватися різними способами:

- працівники застраховані працедавцем індивідуально,
- працедавець може укласти зі страховою компанією договір колективного страхування (цей спосіб більш вигідний у фінансовому відношенні, якщо працедавець часто відправляє співробітників у закордонні відрядження);
- працівник страхує себе сам (витратами є оплата у відповідній комерційній страховій компанії; він підтверджує це страховим полісом, який страхова компанія видає застрахованому в якості підтвердження укладеного договору страхування).

§ 11, абз. 1 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження

### Відшкодування витрат на обов'язкову вакцинацію та рекомендовану вакцинацію

Працівник має **право на відшкодування витрат на обов'язкову та рекомендовану вакцинацію** за таких умов:

- для закордонних відряджень у тропічні регіони або інші райони, несприятливі для здоров'я і
- вакцинація перед поїздкою в ці регіони є обов'язковою або рекомендованою Всесвітньою організацією охорони здоров'я або Управлінням охорони здоров'я Словацької республіки.

§ 11, абз. 1 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження

### Відшкодування витрат на поїздку до родини

Забезпечення **відшкодування витрат на поїздки до родини** до місця її проживання (тимчасового або постійного) або іншого узгодженого місця проживання родини на території Словацької республіки **залежить від письмової угоди, що укладається перед відрядженням за кордон між працедавцем і працівником.**

Працедавець може письмово домовитися з працівником перед закордонним відрядженням про надання зокрема:

- будь-якого відшкодування у такому розмірі та обсязі, як у випадку закордонного відрядження, або
- лише певних відшкодувань (наприклад, витрат на проїзд, 50% добових, кишенькових грошей тощо).

**Родина працівника це** його дружина/її чоловік, власні діти, усиновлені діти, діти, передані працівникові під опіку, що замінює піклування батьків на підставі остаточного рішення уповноваженого органу, власні батьки, усиновителі, опікуни, патронатні вихователі або інші особи, які проживають у домогосподарстві разом з працівником, якщо вони мешкають (постійне місце проживання або тимчасове проживання) на території Словацької республіки.

### Добові

Під час закордонного відрядження добові виплачуються за кожен календарний день перебування працівника у відрядженні за межами Словацької республіки у залежності від тривалості відрядження в календарних днях.

**Термін закордонного відрядження** за кожен календарний день поділяється на три часових проміжки:

- до 6-ї години включно,
- від 6-ї до 12-ї години і
- після 12-ї години.

У разі закордонного відрядження **не існує нижньої межі для виникнення права на добові**, як у випадку відрядження у межах країни.

Якщо протягом одного календарного дня працівник здійснює декілька закордонних відряджень, йому нараховуються добові за кожне відрядження окремо. (§ 13 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження)

Під час кожного відрядження за кордон працівник має право на отримання добових **у євро або в іншій іноземній валюті**, незалежно від його тривалості. (§ 16 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження)

### **Розмір добових в євро або в іноземній валюті**

Заходами Міністерства фінансів Словацької республіки №401/2012 Зведення законів, що діють з 1 січня 2013 року, встановлено базові норми добових в іноземній валюті для закордонних відряджень.

Працівник має право на добові у розмірі:

- базової норми добових, якщо закордонне відрядження за межі території Словацької республіки тривало понад 12 годин протягом одного календарного дня,
- 50% від базової норми добових, якщо закордонне відрядження за межами території Словацької республіки тривало від 6 до 12 годин включно протягом одного календарного дня,
- 25 % від основної норми добових, якщо закордонне відрядження за межі території Словацької республіки тривало до 6 годин включно протягом одного календарного дня.

### **Добові та проїзд декількома країнами протягом одного календарного дня**

У разі проїзду через декілька країн протягом одного календарного дня працівникові нараховуватимуться добові в євро або в іншій іноземній валюті за календарний день тривалості закордонного відрядження:

- у валюті та в розмірі, що встановлені для тієї країни, у якій працівник перебував найбільшу кількість годин протягом одного календарного дня, а у випадку,
- якщо працівник проведе однакову кількість годин у більш ніж одній країні протягом одного календарного дня, працедавець має забезпечити виплату добових в євро або в іншій іноземній валюті, яка є більш вигідною для працівника.

Під час виплати добових в євро або в іншій іноземній валюті працедавець зобов'язаний дотримуватись принципу, що протягом одного календарного дня закордонного відрядження він повинен виплатити працівникові добові в євро або в іншій іноземній валюті лише **у розмірі відповідно до конкретного часового проміжку (див. пункт норми добових)**, тобто незалежно від того, в яких країнах він перебував. (§ 13, абз. 5 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження)

### **Визначення часу перетину кордонів між країнами.**

- **У разі пересування на автомобілі або залізничному транспорті**  
Часом перетину кордонів між окремими країнами для цілей забезпечення добових витрат в євро або в іншій іноземній валюті вважається реальний час перетину, який працівник повинен зазначити у звіті про відрядження.
- **У разі подорожі авіатранспортом**  
Часом перетину кордону між окремими країнами для цілей забезпечення добових витрат в євро або в іншій іноземній валюті вважається час вильоту літака з однієї країни в іншу згідно з розкладом рейсів за умови дотримання зазначених часових рамок.  
(§ 16 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження)

### **Умови виплати добових для спеціальної групи працівників**

Працедавець може домовитися з працівником, в якого часта зміна місця роботи зумовлена специфікою його професії, про:

- **інші умови виплати добових** у порівнянні з законодавчим регулюванням (наприклад, більш детально розбити закордонне відрядження на часові проміжки та встановити розміри добових у визначених часових проміжках, розрахувати тривалість декількох закордонних відряджень протягом одного календарного дня, визначити з точки зору дистанції сфери виконання роботи у закордонному відрядженні тощо); іншими умовами не може вважатися випадок, коли працедавець, наприклад, у певному часовому проміжку взагалі не буде виплачувати добові,
- **менші суми добових** у порівнянні з гарантованим державою розміром, але не більше ніж на 5%.

Домовленість між працівником та працедавцем повинна міститися у трудовому договорі, у договорі про виконання праці або договорі про колективну (бригадну) роботу студентів.

### **Безкоштовне харчування**

Безкоштовне харчування має відповідати наступним умовам:

- працівник не повинен нести витрати на це харчування,
- харчування повинно бути забезпечено працівникові у спосіб, який можна перевірити,
- вартість (ціна) безкоштовного харчування не визначається – це негрошова виплата.

**Безкоштовне харчування у повному обсязі** означає забезпечення **трьох основних приймань їжі** під час закордонного відрядження протягом одного календарного дня, тобто сніданку, обіду та вечері.

**Працедавець не виплачує працівникові добові**, якщо він забезпечив йому під час відрядження за кордон безкоштовне харчування у повному обсязі.

**Частково забезпечене безкоштовне харчування** означає забезпечення під час закордонного відрядження **одного або двох основних приймань їжі** протягом одного календарного дня (наприклад, забезпечення тільки обіду, тільки вечері, сніданку та обіду тощо).

Працедавець може **зменшити** працівникові суму добових, якщо він забезпечить йому часткове безкоштовне харчування під час закордонного відрядження (наприклад, лише обід, але повністю).

### **Забезпеченням харчування не вважається:**

- забезпечення звичайного частування (кава, бутерброд, сендвіч, мінеральна вода тощо) з тієї причини, що добові виплачуються працівникові для забезпечення гарячим харчуванням.

## Принципи зменшення добових

Сума добових зменшується на номінальну величину, яка розраховується, виходячи з норми добових для часового проміжку понад 12 годин.

- За забезпечення безкоштовного сніданку – на 25%.
- За забезпечення безкоштовного обіду – на 40%.
- За забезпечення безкоштовної вечері – на 35%.

Якщо між працівником та працедавцем **були узгоджені інші умови виплати добових**, номінальна вартість зменшення їх розміру за рахунок забезпечення сніданку, обіду й вечері розраховується з найбільшої суми добових, узгодженої між працівником і працедавцем.

## Причини не зменшення суми добових

Добові не зменшуються у разі, **якщо працівник не зміг скористатися організованим для нього безкоштовним харчуванням з незалежних від нього поважних і виправданих причин** (наприклад, більш ранній виліт літака, виконання завдань працедавця під час надання безкоштовного харчування, тощо).

Якщо працівник з незалежних від нього причин не скористався забезпеченим харчуванням, він має право вказати ці причини у звіті про закордонне відрядження, а уповноважений працівник працедавця має оцінити цей аспект. (§ 13, абз. 9 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження)

## Скасування добових у разі переривання закордонного відрядження

Працівник не має права на добові у разі:

- узгодженого переривання закордонного відрядження на прохання працівника у період до початку роботи у відрядженні або у період після закінчення роботи у відрядженні,
- переривання закордонного відрядження у зв'язку з поїздкою до родини.

(§ 13, абз. 10 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження)

## Обсяг обов'язкових відшкодувань

Під час відправлення у закордонне відрядження працедавець може надати працівникові такі **необов'язкові відшкодування**:

- інші та вищі компенсації,
- інші види комерційного страхування ((§ 11 абз. 2 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження)
- кишенькові гроші (§ 14 Закону №283/2002 Зведення законів).

**Інші та вищі компенсації** відповідно до (§ 9 Закону №283/2002 Зведення законів) можуть надавати лише ті працедавці, які винагороджують працівників відповідно до положень Кодексу законів про працю.

## Інші види комерційного страхування

Працедавець може забезпечити працівникові, направленому у закордонне відрядження, окрім обов'язкового «страхування медичних витрат», також **інші види комерційного страхування**, наприклад:

- страхування багажу,
- страхування від нещасних випадків,
- страхування заподіяної шкоди,
- страхування на випадок втрати документів,
- страхування на випадок затримки багажу та рейсу,
- страхування платні за скасування бронювання тощо.

(§ 11, абз. 2 Закону №283/2002 Зведення законів)

## Кишенькові гроші

Згідно з § 14 Закону №283/2002 Зведення законів, окрім встановленого законом відшкодування працедавцем доведених необхідних супутніх витрат під час закордонного

відрядження, працедавець може також видати працівникові кишенькові гроші **для покриття потреб, які важко підтвердити документально.**

Кишенькові гроші можуть видаватися в розмірі **до 40% від норми добових**, що передбачено § 13, абз. 4 Закону №283/2002 Зведення законів.

Рішення щодо надання кишенькових грошей приймає працедавець, який також приймає рішення щодо розміру кишенькових грошей.

В межах одного підприємства кишенькові гроші можуть видаватися **в різних розмірах для різних працівників або для груп працівників**, якщо для цього є законна підстава (принцип рівного ставлення). Навіть в рамках одного відрядження працедавець може видати учасникам цього відрядження різні суми кишенькових грошей.

Так само можуть бути визначені **різні суми кишенькових грошей для окремих часових проміжків, для окремих країн.**

Кишенькові гроші завжди розраховуються з добових:

- для закордонного відрядження, яке триває за межами території Словацької республіки більше ніж 12 годин, кишенькові гроші завжди розраховуються з основної норми добових
- для закордонного відрядження, яке триває за межами території Словацької республіки від 6 до 12 годин, кишенькові гроші завжди розраховуються з суми 50% від основної норми добових
- для закордонного відрядження, яке триває за межами території Словацької республіки до 6 годин, кишенькові гроші завжди розраховуються з суми 25% від основної норми добових.

Таким чином, розрахунок кишенькових грошей не прив'язаний до добових, фактично виплачених працівникові.

### Законодавчі акти

- Закон №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження зі змінами
- Заходи Міністерства фінансів Словацької республіки №401/2012 Зведення законів, що встановлюють основні норми добових в євро або в іншій іноземній валюті для закордонних відряджень
- Заходи Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словацької республіки №116/2022 Зведення законів щодо розмірів добових
- Заходи Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словацької республіки №117/2022 Зведення законів щодо розмірів базової компенсації за користування автомобільним транспортом у відрядженні

## Виконання роботи за кордоном

Працівник має право на виконання роботи за кордоном, якщо його **місце роботи за кордоном зазначено у трудовому договорі.**

Якщо місце роботи знаходиться за кордоном, працедавець має додатково зазначити у трудовому договорі:

- термін виконання роботи за кордоном,
- валюту, в якій буде виплачуватися заробітна платня або її частина,
- інші виплати, пов'язані з виконанням роботи за кордоном, у грошовій або натуральній формі,
- можливі умови повернення працівника з-за кордону.

З цього випливає, що працівник перебуває в іноземній державі протягом періоду, на який у нього є узгоджене місце роботи за кордоном.

Виконання роботи за кордоном регулюється § 43, абз. 5 Кодексу законів про працю.

### Обов'язкові відшкодування у разі виконання роботи за кордоном

Працівник, в якого в трудовому договорі зазначено місце роботи за кордоном, має право на відшкодування витрат в обсязі і в розмірі, як у разі закордонного відрядження:

- **за дні подорожі до місця роботи за кордон і назад**

Йдеться про відшкодування витрат на дві подорожі. Проїзд до місця роботи та проїзд у зв'язку з поверненням працівника з місця роботи за кордоном.

- **у разі відряджень за кордоном.**

У разі відрядження **на територію Словацької республіки** за час перебування на території Словацької республіки працівник має право на такі самі відшкодування, як і у випадку відрядження у межах країни.

§ 18, абз. 1 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження

### **Необов'язкове відшкодування у разі виконання роботи за кордоном**

Під час відправлення у відрядження за кордон працедавець може надати працівникові такі **необов'язкове відшкодування**:

- інші та вищі компенсації,
- відшкодування витрат членів сім'ї.

**Інші та вищі компенсації** можуть, відповідно до § 9 Закону №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження, надавати лише ті працедавці, які винагороджують працівників відповідно до положень Кодексу законів про працю.

### **Відшкодування витрат членів сім'ї**

Якщо працівника до місця роботи за кордоном також супроводжують особи, які вважаються членами сім'ї працівника (§ 2, абз. 4 Закону №283/2002 Зведення законів), працівникові може бути надано компенсацію за дні поїздки до цього місця і назад

- підтверджених витрат на проїзд,
- підтверджених витрат на проживання та
- підтверджених необхідних супутніх витрат, понесених цими особами.

Під супроводом мається на увазі зокрема поїздка одночасно з працівником до місця роботи за кордоном і назад.

### **Законодавчі акти**

- Закон №283/2002 Зведення законів про відшкодування витрат на відрядження зі змінами
- Заходи Міністерства фінансів Словацької республіки №401/2012 Зведення законів, що встановлюють основні норми добових в євро або в іншій іноземній валюті для закордонних відряджень
- Заходи Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словацької республіки №116/2022 Зведення законів щодо розмірів добових
- Заходи Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словацької республіки №117/2022 Зведення законів щодо розмірів базової компенсації за користування автомобільним транспортом у відрядженні

## **Коллективні трудові відносини**

Працівники мають право висловлювати свою думку на робочому місці прямо або опосередковано з питань, пов'язаних з умовами виконання та організацією праці.

**Участь працівників у трудових відносинах**, її форма та обрання представників працівників регулюються Кодексом законів про працю.

**Розвиток відносин між профспілковим органом та працедавцем** регулюється Законом про колективні переговори. Представництво працівників засноване на добровільних засадах.

### **Представництво працівників**

В інтересах працівників є обрати представника, з яким працедавець може співпрацювати. Якщо у працівників немає представника, працедавець у певних випадках може діяти повністю незалежно і його правові дії будуть чинними.

Працівники можуть обрати форму представництва у вигляді:

- **профспілки** – громадського об'єднання, що створюється відповідно до Закону №83/1990 Зведення законів – Про об'єднання громадян. Право на створення й діяльність профспілок гарантується Конституцією Словацької республіки.

- **ради робітників/довіреної особи працівників**

У перемовинах з працедавцем працівників можуть представляти:

- відповідний профспілковий орган,
- рада працівників або довірена особа працівників,
- спеціальний орган кооперативу, який обирається на зборах членів кооперативу,
- представник працівників з питань безпеки та охорони праці відповідно до спеціального положення Закону №124/2006 Зведення законів щодо безпеки та охорони праці.

§ 11а Кодексу законів про працю

### Колективні переговори

Колективні переговори є вирішальною і найбільш важливою формою **встановлення і розвитку правових відносин між профспілковим органом та працедавцем.**

**Метою колективних переговорів** є узгодження умов праці, зокрема:

- умов оплати праці,
- умов працевлаштування,
- відносин між працедавцями (або їхніми організаціями) та працівниками (або їхніми організаціями).

Зміна умов, регульованих Кодексом законів про працю або іншим трудовим законодавством, можлива, якщо трудовий кодекс або інше трудове законодавство прямо не забороняють це або якщо з їхніх положень не випливає, що від них не можна відступати. (§ 231, абз. 1 та 2 Кодексу законів про працю)

Відповідно до Закону про колективні договори **існує два рівні колективних договорів:**

- колективний договір підприємства,
- колективний договір вищого рівня.

### Законодавчі акти

- Закон №2/1991 про колективні переговори зі змінами
- Закон №311/2001 Зведення законів □ Кодекс законів про працю

## Колективні трудові відносини

Працівники мають право висловлювати свою думку на робочому місці прямо або опосередковано з питань, пов'язаних з умовами виконання та організацією праці.

**Участь працівників у трудових відносинах**, її форма та обрання представників працівників регулюються Кодексом законів про працю.

**Розвиток відносин між профспілковим органом та працедавцем** регулюється Законом про колективні переговори. Представництво працівників засноване на добровільних засадах.

### Представництво працівників

В інтересах працівників є обрати представника, з яким працедавець може співпрацювати.

Якщо у працівників немає представника, працедавець у певних випадках може діяти повністю незалежно і його правові дії будуть чинними.

Працівники можуть обрати форму представництва у вигляді:

- **профспілки** – громадського об'єднання, що створюється відповідно до Закону №83/1990 Зведення законів – Про об'єднання громадян. Право на створення й діяльність профспілок гарантується Конституцією Словацької республіки.
- **ради робітників/довіреної особи працівників**

У перемовинах з працедавцем працівників можуть представляти:

- відповідний профспілковий орган,
- рада працівників або довірена особа працівників,

- спеціальний орган кооперативу, який обирається на зборах членів кооперативу,
- представник працівників з питань безпеки та охорони праці відповідно до спеціального положення Закону №124/2006 Зведення законів щодо безпеки та охорони праці.

§ 11а Кодексу законів про працю

### Колективні переговори

Колективні переговори є вирішальною і найбільш важливою формою **встановлення і розвитку правових відносин між профспілковим органом та працедавцем.**

**Метою колективних переговорів** є узгодження умов праці, зокрема:

- умов оплати праці,
- умов працевлаштування,
- відносин між працедавцями (або їхніми організаціями) та працівниками (або їхніми організаціями).

Зміна умов, регульованих Кодексом законів про працю або іншим трудовим законодавством, можлива, якщо трудовий кодекс або інше трудове законодавство прямо не забороняють це або якщо з їхніх положень не випливає, що від них не можна відступати.

(§ 231, абз. 1 та 2 Кодексу законів про працю)

Відповідно до Закону про колективні договори **існує два рівні колективних договорів:**

- колективний договір підприємства,
- колективний договір вищого рівня.

### Законодавчі акти

- Закон №2/1991 про колективні переговори зі змінами
- Закон №311/2001 Зведення законів □ Кодекс законів про працю

## Повідомлення про укладення репрезентативного колективного договору вищого рівня (КДВР)

Порядок перевірки виконання умов представницького КДВР та повідомлення про його укладення, а також інших умов з 01. 09. 2017 регулюється Законом №183/2017 Зведення законів – Про внесення змін та доповнень до Закону №2/1991 Зведення законів про колективні переговори зі змінами (далі – «Закон про колективні переговори»).

### Повідомлення про укладення репрезентативного КДВР

Повідомлення про укладення репрезентативного КДВР надсилається до Міністерства праці, соціальних справ та сім'ї Словачької республіки (далі – «Міністерство») сторонами, які **підписали КДВР або спільно**, або одна зі сторін КДВР підписала його окремо (§ 9а абз. 1 Закону про колективні переговори).

### Оцінка репрезентативності КДВР

Якщо у відповідній галузі укладено більше одного КДВР, **то репрезентативним КДВР може бути лише один** – той, що відповідає умовам, викладеним у § 7 абз. 1 Закону про колективні переговори.

### Визначення галузі

Для цього галузь зазначається відповідно до Статистичної класифікації видів економічної діяльності на рівні підрозділу або на рівні групи відповідно до доставленого повідомлення. Статистична класифікація видів економічної діяльності



видана Регламентом Європейського Парламенту та Ради №1893/2006 від 20 грудня 2006 року, що запроваджує статистичну класифікацію видів економічної діяльності NACE Revision 2 (цю класифікацію видано Постановою Статистичного управління Словацької республіки №306/2007 Зведення законів і викладена у додатку до цієї постанови).

### Ознайомлення працедавця з повідомленням

Повідомлення про репрезентативний КДВР **Міністерство повинно оприлюднити в Офіційному віснику та на своєму вебсайті**. Працедавець, що працює в галузі або частині галузі має можливість надіслати до Міністерства свій висновок щодо цього повідомлення **протягом п'яти робочих днів з моменту його публікації у Офіційному віснику Міністерства** (§ 9а абз.3 літера «а» Закону про колективні переговори).

### Висновок працедавця

Висновок, надісланий працедавцем, та інші обов'язкові реквізити, передбачені Законом про колективні переговори, **оцінюються комісією, до складу якої входять представники держави та соціальні партнери** (§ 9а абз. 5 Закону про колективні переговори).

### Публікація пропозиції у Зведенні законів Словацької Республіки та зобов'язання виконувати КДВР

**Міністерство оприлюднить повідомлення про репрезентативний КДВР в галузі або в частині галузі у Зведенні законів Словацької республіки**. Працедавці, на яких після публікації у Зведенні законів Словацької Республіки буде поширюватися дія репрезентативного КДВР, згодом будуть повинні виконувати зобов'язання відповідно до цього репрезентативного КДВР, починаючи з дати, зазначеної у § 7 абз. 3 літера «а» або літера «б» Закону про колективні переговори.

### Обов'язки працедавця після публікації репрезентативного КДВР у Зведенні законів Словацької республіки.

- Перевірити, чи не поширюється на працедавця якийсь з винятків, передбачених § 7а Закону про колективні переговори (якщо на нього поширюється будь-який з наведених винятків, репрезентативний КДВР на працедавця не поширюватиметься).
- Слідкувати за публікаціями у Офіційному віснику та/або на вебсайті Міністерства, що стосуються репрезентативного КДВР за галузями (SK NACE).
- Ознайомитися з чинними КДВР, що оприлюднені на сайті Міністерства у розділах **«Праця та зайнятість», «Працівник та працедавець», «Колективні трудові відносини», «Колективні договори», «Перелік укладених та діючих КДВР»**.
- Відслідковувати зміни у Зведенні законів Словацької республіки з метою виконання зобов'язань, що впливають з репрезентативного КДВР.

## Рада працівників та довірена особа

Рада працівників та довірена особа працівників є **представниками працівників, які беруть участь у прийнятті працедавцем рішень** з питань, що стосуються соціальних та економічних інтересів працівників. Їхньою метою є забезпечити працівникам справедливі та задовільні умови праці.

**Рада працівників** може бути створена в працедавця, в якого працює не менше ніж 50 працівників.

**Довірена особа працівників** – працює у працедавця, у якого працевлаштовано менше 50, але не менше трьох працівників.

Рада працівників та довірена особа працівників мають однакові права та обов'язки. Вони мають право на:

- обговорення,
- прийняття спільних рішень,
- інформацію,

- контрольну діяльність.
- §§ 233–236 Кодексу законів про працю

### Укладання договорів з працедавцем

Рада працівників або довірена особа працівників **може укласти з працедавцем договір**, який регулює умови праці, **зокрема умови оплати праці та умови працевлаштування** в тій мірі, в якій вони можуть бути узгоджені у колективному договорі. Це стосується лише тих випадків, коли працедавець не має профспілки.

§§ 233–236 Кодексу законів про працю

### Співпраця між профспілкою та радою працівників

**Не виключене** паралельне існування профспілки та ради працівників в одного і того самого працедавця. Якщо профспілка та рада працівників діють одночасно в одного і того самого працедавця, застосовуються такі правила:

#### **а) профспілка має право на:**

- колективні переговори,
- прийняття спільних рішень (§ 233 п. 4 Кодексу законів про працю), що також передбачає право профспілки на погодження обсягу спільних рішень,
- обговорення (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю), що також передбачає право профспілки на узгодження обсягу обговорень,
- контроль за виконанням зобов'язань, що випливають з колективних договорів,
- інформацію,
- контрольну діяльність (§ 149 Кодексу законів про працю).

#### **б) рада працівників має право на:**

- прийняття спільних рішень, **але лише в тій мірі**, в якій це право не належить профспілці (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю),
- обговорення, **але лише в тій мірі**, в якій це право не належить профспілці (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю),
- право на інформацію,
- контрольну діяльність.

Представник профспілкового органу може брати участь у засіданні ради працівників **за умови згоди абсолютної більшості** членів ради працівників.

### Законодавчі акти

- Закон №2/1991 про колективні переговори зі змінами
- Закон №311/2001 Зведення законів □ Кодекс законів про працю

## Рада працівників та довірена особа

Рада працівників та довірена особа працівників є **представниками працівників, які беруть участь у прийнятті працедавцем рішень** з питань, що стосуються соціальних та економічних інтересів працівників. Їхньою метою є забезпечити працівникам справедливі та задовільні умови праці.

**Рада працівників** може бути створена в працедавця, в якого працює не менше ніж 50 працівників.

**Довірена особа працівників** – працює у працедавця, у якого працевлаштовано менше 50, але не менше трьох працівників.

Рада працівників та довірена особа працівників мають однакові права та обов'язки. Вони мають право на:

- обговорення,
- прийняття спільних рішень,
- інформацію,
- контрольну діяльність.

§§ 233–236 Кодексу законів про працю

## Укладання договорів з працедавцем

Рада працівників або довірена особа працівників **може укласти з працедавцем договір**, який регулює умови праці, **зокрема умови оплати праці та умови працевлаштування** в тій мірі, в якій вони можуть бути узгоджені у колективному договорі. Це стосується лише тих випадків, коли працедавець не має профспілки.

§§ 233–236 Кодексу законів про працю

## Співпраця між профспілкою та радою працівників

**Не виключене** паралельне існування профспілки та ради працівників в одного і того самого працедавця. Якщо профспілка та рада працівників діють одночасно в одного і того самого працедавця, застосовуються такі правила:

### **а) профспілка має право на:**

- колективні переговори,
- прийняття спільних рішень (§ 233 п. 4 Кодексу законів про працю), що також передбачає право профспілки на погодження обсягу спільних рішень,
- обговорення (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю), що також передбачає право профспілки на узгодження обсягу обговорень,
- контроль за виконанням зобов'язань, що впливають з колективних договорів,
- інформацію,
- контрольну діяльність (§ 149 Кодексу законів про працю).

### **б) рада працівників має право на:**

- прийняття спільних рішень, **але лише в тій мірі**, в якій це право не належить профспілці (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю),
- обговорення, **але лише в тій мірі**, в якій це право не належить профспілці (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю),
- право на інформацію,
- контрольну діяльність.

Представник профспілкового органу може брати участь у засіданні ради працівників **за умови згоди абсолютної більшості** членів ради працівників.

## Законодавчі акти

- Закон №2/1991 про колективні переговори зі змінами
- Закон №311/2001 Зведення законів □ Кодекс законів про працю

# Рада працівників та довірена особа

Рада працівників та довірена особа працівників є **представниками працівників, які беруть участь у прийнятті працедавцем рішень** з питань, що стосуються соціальних та економічних інтересів працівників. Їхньою метою є забезпечити працівникам справедливі та задовільні умови праці.

**Рада працівників** може бути створена в працедавця, в якого працює не менше ніж 50 працівників.

**Довірена особа працівників** – працює у працедавця, у якого працевлаштовано менше 50, але не менше трьох працівників.

Рада працівників та довірена особа працівників мають однакові права та обов'язки. Вони мають право на:

- обговорення,
- прийняття спільних рішень,
- інформацію,
- контрольну діяльність.

§§ 233–236 Кодексу законів про працю

## Укладання договорів з працедавцем

Рада працівників або довірена особа працівників **може укласти з працедавцем договір**, який регулює умови праці, **зокрема умови оплати праці та умови працевлаштування** в тій мірі, в якій вони можуть бути узгоджені у колективному договорі. Це стосується лише тих випадків, коли працедавець не має профспілки.

§§ 233–236 Кодексу законів про працю

## Співпраця між профспілкою та радою працівників

**Не виключене** паралельне існування профспілки та ради працівників в одного і того самого працедавця. Якщо профспілка та рада працівників діють одночасно в одного і того самого працедавця, застосовуються такі правила:

### **а) профспілка має право на:**

- колективні переговори,
- прийняття спільних рішень (§ 233 п. 4 Кодексу законів про працю), що також передбачає право профспілки на погодження обсягу спільних рішень,
- обговорення (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю), що також передбачає право профспілки на узгодження обсягу обговорень,
- контроль за виконанням зобов'язань, що впливають з колективних договорів,
- інформацію,
- контрольну діяльність (§ 149 Кодексу законів про працю).

### **б) рада працівників має право на:**

- прийняття спільних рішень, **але лише в тій мірі**, в якій це право не належить профспілці (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю),
- обговорення, **але лише в тій мірі**, в якій це право не належить профспілці (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю),
- право на інформацію,
- контрольну діяльність.

Представник профспілкового органу може брати участь у засіданні ради працівників **за умови згоди абсолютної більшості** членів ради працівників.

## Законодавчі акти

- Закон №2/1991 про колективні переговори зі змінами
- Закон №311/2001 Зведення законів □ Кодекс законів про працю

# Рада працівників та довірена особа

Рада працівників та довірена особа працівників є **представниками працівників, які беруть участь у прийнятті працедавцем рішень** з питань, що стосуються соціальних та економічних інтересів працівників. Їхньою метою є забезпечити працівникам справедливі та задовільні умови праці.

**Рада працівників** може бути створена в працедавця, в якого працює не менше ніж 50 працівників.

**Довірена особа працівників** – працює у працедавця, у якого працевлаштовано менше 50, але не менше трьох працівників.

Рада працівників та довірена особа працівників мають однакові права та обов'язки. Вони мають право на:

- обговорення,
- прийняття спільних рішень,
- інформацію,
- контрольну діяльність.

§§ 233–236 Кодексу законів про працю

## Укладання договорів з працедавцем

Рада працівників або довірена особа працівників **може укласти з працедавцем договір**, який регулює умови праці, **зокрема умови оплати праці та умови працевлаштування** в тій мірі, в якій вони можуть бути узгоджені у колективному договорі. Це стосується лише тих випадків, коли працедавець не має профспілки.

§§ 233–236 Кодексу законів про працю

## Співпраця між профспілкою та радою працівників

**Не виключене** паралельне існування профспілки та ради працівників в одного і того самого працедавця. Якщо профспілка та рада працівників діють одночасно в одного і того самого працедавця, застосовуються такі правила:

### **а) профспілка має право на:**

- колективні переговори,
- прийняття спільних рішень (§ 233 п. 4 Кодексу законів про працю), що також передбачає право профспілки на погодження обсягу спільних рішень,
- обговорення (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю), що також передбачає право профспілки на узгодження обсягу обговорень,
- контроль за виконанням зобов'язань, що впливають з колективних договорів,
- інформацію,
- контрольну діяльність (§ 149 Кодексу законів про працю).

### **б) рада працівників має право на:**

- прийняття спільних рішень, **але лише в тій мірі**, в якій це право не належить профспілці (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю),
- обговорення, **але лише в тій мірі**, в якій це право не належить профспілці (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю),
- право на інформацію,
- контрольну діяльність.

Представник профспілкового органу може брати участь у засіданні ради працівників **за умови згоди абсолютної більшості** членів ради працівників.

## Законодавчі акти

- Закон №2/1991 про колективні переговори зі змінами
- Закон №311/2001 Зведення законів □ Кодекс законів про працю

# Рада працівників та довірена особа

Рада працівників та довірена особа працівників є **представниками працівників, які беруть участь у прийнятті працедавцем рішень** з питань, що стосуються соціальних та економічних інтересів працівників. Їхньою метою є забезпечити працівникам справедливі та задовільні умови праці.

**Рада працівників** може бути створена в працедавця, в якого працює не менше ніж 50 працівників.

**Довірена особа працівників** – працює у працедавця, у якого працевлаштовано менше 50, але не менше трьох працівників.

Рада працівників та довірена особа працівників мають однакові права та обов'язки. Вони мають право на:

- обговорення,
- прийняття спільних рішень,
- інформацію,
- контрольну діяльність.

§§ 233–236 Кодексу законів про працю

## Укладання договорів з працедавцем

Рада працівників або довірена особа працівників **може укласти з працедавцем договір**, який регулює умови праці, **зокрема умови оплати праці та умови працевлаштування** в тій мірі, в якій вони можуть бути узгоджені у колективному договорі. Це стосується лише тих випадків, коли працедавець не має профспілки.

§§ 233–236 Кодексу законів про працю

## Співпраця між профспілкою та радою працівників

**Не виключене** паралельне існування профспілки та ради працівників в одного і того самого працедавця. Якщо профспілка та рада працівників діють одночасно в одного і того самого працедавця, застосовуються такі правила:

### **а) профспілка має право на:**

- колективні переговори,
- прийняття спільних рішень (§ 233 п. 4 Кодексу законів про працю), що також передбачає право профспілки на погодження обсягу спільних рішень,
- обговорення (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю), що також передбачає право профспілки на узгодження обсягу обговорень,
- контроль за виконанням зобов'язань, що впливають з колективних договорів,
- інформацію,
- контрольну діяльність (§ 149 Кодексу законів про працю).

### **б) рада працівників має право на:**

- прийняття спільних рішень, **але лише в тій мірі**, в якій це право не належить профспілці (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю),
- обговорення, **але лише в тій мірі**, в якій це право не належить профспілці (§ 233, абз. 4 Кодексу законів про працю),
- право на інформацію,
- контрольну діяльність.

Представник профспілкового органу може брати участь у засіданні ради працівників **за умови згоди абсолютної більшості** членів ради працівників.

## Законодавчі акти

- Закон №2/1991 про колективні переговори зі змінами
- Закон №311/2001 Зведення законів □ Кодекс законів про працю

# Голова і мер

**Голові населеного пункту або мерові міста належить посадовий оклад**, який є добутком середньомісячної заробітної платні працівника в національній економіці та встановленого законом кратного, що відповідає кількості мешканців.

**Кратні за чисельністю мешканців у населеному пункті:**

1.			до	500 мешканців	1,65 разів
2.	від	501	до	1 000 мешканців	1,83 разів
3.	від	1 001	до	3 000 мешканців	2,20 рази
4.	від	3 001	до	5 000 мешканців	2,41 рази
5.	від	5 001	до	10 000 мешканців	2,60 рази

6.	від	10 001	до	20 000 мешканців	2,81 рази
7.	від	20 001	до	50 000 мешканців	3,21 рази
8.	від	50 001	до	100 000 мешканців	3,54 рази
9.	понад			100 000 мешканців	3,98 рази

**Середня місячна заробітна платня найманого працівника в національній економіці** розраховується на базі даних Статистичного управління Словацької республіки за попередній календарний рік.

Середня місячна заробітна платня в національній економіці та кількість мешканців за попередній календарний рік публікуються Статистичним управлінням Словацької республіки **зазвичай протягом березня**. Після оприлюднення відбувається перерахунок посадового окладу голови з початку календарного року.

**У разі, якщо заробітна платня старости впаде нижче встановленого законом розміру**, суму заробітної платні старости населеного пункту за січень – березень відповідного календарного року буде відкориговано.

Голові населеного пункту або мерові міста належить посадовий оклад з дня складення ним встановленої присяги.

Посадовий оклад голови (мера) не може бути менший за передбачений у § 3 абз. 1 Закону №253/1994. Міська рада своїм рішенням (постановою) може **підвищити посадовий оклад голови (мера) до 60%**.

Якщо голові також належить заробітна платня депутата Національної ради Словацької республіки, то під час отримання заробітної платні депутата Національної ради Словацької республіки голова має право на оклад у розмірі не більше ніж мінімальна заробітна платня.

### Розрахунок середньої заробітної платні для виплати вихідної допомоги та компенсації за невикористану відпустку

Для цілей розрахунку **вихідної допомоги, відпустки та компенсації заробітної платні за невикористану відпустку** необхідно розрахувати середньомісячну заробітну платню.

**Середньомісячна заробітна платня** розраховується як середня заробітна платня за період дванадцяти календарних місяців, що передують місяцю, в якому виникла необхідність визначення середньомісячної заробітної платні.

Сума заробітної платні за останні 12 місяців/12 = середньомісячна заробітна платня

**Якщо період отримання заробітної платні голови (мера міста) становить менше ніж 12 місяців**, середньомісячна заробітна платня розраховується як відношення суми заробітної платні за відповідний період та кількості місяців, за які голова (мер міста) отримував заробітну платню.

Сума заробітної платні за відповідний період/Кількість місяців, протягом яких голова (мер міста) отримував заробітну платню = Середньомісячна заробітна платня

### Вихідна допомога

Після закінчення повноважень голови населеного пункту (мера міста) голова населеного пункту (мер міста) має право на вихідну допомогу:

- у подвійному розмірі його середньої місячної заробітної платні, якщо він обіймав цю посаду більше шести місяців,
- у потрійному розмірі його середньої місячної заробітної платні, якщо він обіймав посаду протягом однієї каденції,

- у чотирикратному розмірі його середньої місячної заробітної платні, якщо він обіймав посаду два терміни поспіль,
- у п'ятикратному розмірі його середньої місячної заробітної платні, якщо він обіймав посаду не менше трьох термінів поспіль.

Право на вихідну допомогу в голови (мера) **не виникає** у разі, якщо він був переобраний на посаду.

Вихідна допомога не виплачується, якщо термін повноважень голови (мера) закінчився:

- через відмову від присяги або складення присяги із застереженням,
- внаслідок засудження за умисний злочин або за вчинення кримінального правопорушення, якщо виконання покарання у вигляді позбавлення волі не було умовно відстрочено,
- у зв'язку з оголошенням результатів місцевого референдуму про звільнення голови (мера), на якому було прийнято рішення про звільнення голови (мера).

### Відпустка

**Всі голови й мери мають право на відпустку.** Не має вирішального значення, чи виконують вони свої робочі обов'язки у повному обсязі, чи працюють на пів ставки. Голова (мер) має право на відпустку в тому обсязі, в якому це передбачено Кодексом законів про працю, або в тому обсязі, що передбачений у колективному договорі, який є обов'язковим для муніципалітету як працедавця.

Базова тривалість відпустки становить **4 тижні**, відпустка тривалістю 5 тижнів належить голові (мерові), якому до кінця календарного року виповниться 33 роки.

**Право на відпустку також виникає у голови (мера),** в якого на момент балотування на посаду не було працедавця або який був:

- підприємцем,
- безробітним
- або пенсіонером.

### Харчування

Під час виконання службових обов'язків голова (мер) для цілей забезпечення харчування та розрахунку внесків на харчування вважається працівником, що перебуває у трудових відносинах.

### Соціальний фонд

Під час виконання службових обов'язків голова (мер) для цілей створення та використання соціального фонду вважається працівником, що перебуває у трудових відносинах.

### Законодавчі акти

- Закон №253/1994 Зведення законів про правовий статус та умови оплати праці голів та мерів міст зі змінами

## Голова місцевого самоврядування

Посадовий оклад голови вищої територіальної одиниці визначається Законом №438/2001 Зведення законів про умови заробітної платні та інші аспекти, пов'язані з виконанням функції голови місцевого самоврядування. Заробітна платня є фіксованою сумою, округленою до цілого євро вгору, отримана як добуток **бази заробітної платні та встановленого коефіцієнта окладу 2,0.**

Діє з 05. 03. 2016: Якщо голова також отримує заробітну платню депутата Національної ради Словацької республіки, то під час отримання заробітної платні депутата Національної ради Словацької республіки голова має право на оклад у розмірі мінімальної заробітної платні.



**Базою посадового окладу** голови місцевого самоврядування є **сума найвищої ставки окладу** (базова шкала посадових окладів згідно з Додатком №3 до Закону №553/2003 Зведення законів) та суми лімітів **персональної доплати**, що розраховується, виходячи з найвищої ставки посадового окладу базової шкали посадових окладів, встановленої для працівника, який виконує роботу в суспільних інтересах.

Ця сума (база заробітної платні) **множиться на коефіцієнт 2,0**.

### Вихідна допомога

Після припинення повноважень (винятки передбачені Законом №302/2001 Зведення законів) голова має право на вихідну допомогу з бюджету органів місцевого самоврядування, яка залежно від терміну повноважень становить:

- **суму подвійного розміру середньомісячної заробітної платні**, якщо він обіймав цю посаду **менше п'яти років**,
- **суму потрійного розміру середньої місячної заробітної платні**, якщо він обіймав цю посаду **більше п'яти років**.

**Середньомісячна заробітна платня** – це сума заробітної платні згідно з § 3 (див. вище) або за період дванадцяти послідовних календарних місяців, що передують місяцю, в якому виникла потреба у визначенні середньомісячної заробітної платні. Середньомісячна заробітна платня округлюється в більшу сторону, до найближчого євроцента.

### Законодавчі акти

- Закон №438/2001 Зведення законів про умови заробітної платні та інші аспекти, пов'язані з виконанням функції голови місцевого самоврядування зі змінами.



EUROPEAN LABOUR AUTHORITY

Translated with the support  
of the European Labour Authority