

**MESTSKÉ ZASTUPITEĽSTVO MESTA BREZNO**  
**25. JÚN 2025**

---

**NÁVRH NA UZNESENIE**

**Číslo poradia: 13.3**

Správa o výsledku kontroly dodržiavania zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

---

**Mestské zastupiteľstvo mesta Brezno**

**I/ berie na vedomie**

Správu o výsledku kontroly dodržiavania zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

## Správa o výsledku kontroly

V súlade s plánom kontrolnej činnosti na 1.polrok 2025 som vykonala kontrolu dodržiavania zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Predmet a cieľ kontroly:

- kontrola dodržiavania a uplatňovania zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
- overiť objektívny stav kontrolovaných skutočností a ich súlad so všeobecne záväznými právnymi predpismi
- skontrolovať zákonnosť postupu pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

### 1. Kontrola dodržiavania Zákonníka práce

Podľa § 223 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Podmienka výnimočnosti podľa prvej vety sa nevzťahuje na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa § 228a ods. 1 písm. b).

Počet uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v členení - dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov za roky 2022, 2023 a 2024:

Rok	Dohody o vykonaní práce	Dohody o činnosti	Dohody o brigádnickej práci študentov
2022	99	30	0
2023	80	31	0
2024	108	26	0

Výdavky vynaložené na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v členení - dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov za roky 2022, 2023 a 2024:

Rok	Dohody o vykonaní práce	Dohody o pracovnej činnosti	Dohody o brigádnickej práci študentov
2022	53 705,09	25 188,57	0
2023	49 443,25	37 445,57	0
2024	65 899,83	29 288,11	0

Výdavky vynaložené na dohody o vykonaní práce za roky 2022, 2023 a 2024 podľa zdroja financovania:

Rok	Dohody o vykonaní práce spolu	Dohody o vykonaní práce financované zo ŠR	Dohody o vykonaní práce financované z rozpočtu mesta
2022	53 705,09	13 744,85	39 960,24
2023	49 443,25	6 356,33	43 086,92
2024	65 899,83	12 648,54	53 305,01

Výdavky vynaložené na dohody o pracovnej činnosti za roky 2022, 2023 a 2024 podľa zdroja financovania:

Rok	Dohody o pracovnej činnosti	Dohody o pracovnej činnosti financované zo ŠR	Dohody o pracovnej činnosti financované z rozpočtu mesta
2022	25 188,57	3 552,61	21 635,96
2023	37 445,57	5 974,91	31 470,66
2024	29 288,11	4 978,75	24 309,35

V rámci predmetu kontroly som preverila obsah v roku 2025 uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru platných a účinných ku dňu vykonania kontroly.

Podľa § 224 ods.2 písm. d) Zákonníka práce na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené.

Kontrolovaný subjekt ku kontrole predložil evidenciu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvorených v roku 2025. Podľa predloženej evidencie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, kontrolovaný subjekt viedol evidenciu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a zvlášť za dohody o pracovnej činnosti a zvlášť za dohody o vykonaní práce.

Za rok 2025 bolo uzatvorených 42 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, z toho:

- 25 dohôd o pracovnej činnosti (z toho 1 dohoda bola ku dňu vykonávania kontroly ukončená)
- 17 dohôd o vykonaní práce (z toho 3 dohody boli ku dňu vykonávania kontroly ukončené).

Podľa § 224 ods.2 písm. e) Zákonníka práce na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223 je zamestnávateľ povinný viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.

Kontrolovaný subjekt vedie evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o pracovnej činnosti spôsobom papierovej evidencie, v ktorej je zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával pracovnú činnosť (príchod do práce a odchod z práce + počet odpracovaných hodín).

Kontrolovaný subjekt vedie evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o vykonaní práce spôsobom papierovej evidencie v ktorej je zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu (príchod do práce a odchod z práce + počet odpracovaných hodín).

Kontrolovaný subjekt v niektorých prípadoch pri vedení evidencie pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nepostupoval v súlade s § 224 ods.2 písm. e) Zákonníka práce.

Hlavná kontrolórka na odstránenie zisteného nedostatku a príčin jeho vzniku kontrolovanému subjektu odporúča:

- viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu,
- viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.

Podľa § 226 ods.1 a 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou dohodu o vykonaní práce, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov. Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.

Kontrolou bolo zistené, že práce, ktoré bola dojednané v kontrolovaných dohodách o vykonaní práce nie sú prácou, ktorá je vymedzená výsledkom. Za prácu, ktorá je vymedzená výsledkom, resp. za pracovnú úlohu, sa nepovažuje opakujúca sa činnosť, ale iba začatie, plnenie a ukončenie konkrétnej úlohy. Dojednané pracovné úlohy nie sú dojednané individuálne, ale druhovo, čo znamená, že neurčujú konkrétnu úlohu, ktorú má zamestnanec vykonať, ale zakladajú svojim charakterom opakujúcu sa činnosť. Dohody o vykonaní práce boli uzatvorené nie výnimočne a na výkon konkrétnej práce, resp. pracovnej úlohy ako určuje Zákonník práce, ale išlo o uzatvorenie dohody o vykonaní práce s cieľom zabezpečiť určité opakujúce sa pracovné činnosti. Dôkazom je vymedzenie pracovnej úlohy v kontrolovaných dohodách o vykonaní práce - práce neboli vymedzené výsledkom, ale skôr ako opakujúca sa činnosť vykonávaná pravidelne každý mesiac. Potvrďuje to aj dojednaný rozsah práce max. 350 hodín/rok, ktorý v niektorých prípadoch bude naplnený už za niekoľko mesiacov, čo naznačuje, že nejde o jednorazovú pracovnú úlohu, ale systematický výkon práce podobný štandardnému pracovnému pomeru (v niektorých prípadoch bolo na základe takýchto dohôd o vykonaní práce odpracovaných za 4 mesiace 219 hodín, 187 hodín alebo 158 hodín; za jeden mesiac u jednej dohody 80 hodín).

Kontrolovaný subjekt pri uzatváraní dohôd o vykonaní práce nepostupoval v súlade s §223 ods.1 Zákonníka práce.

Hlavná kontrolórka kontrolovanému subjektu na odstránenie zisteného nedostatku a príčin jeho vzniku odporúča:

- dohody o vykonaní práce uzatvárať s fyzickými osobami len za podmienky dodržania výnimočnosti
- dohody o vykonaní práce uzatvárať s fyzickými osobami len na vykonanie práce/pracovnej úlohy vymedzenej výsledkom
- na plnenie úloh alebo na zabezpečenie potrieb zamestnávateľa výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o pracovnej činnosti, v prípadoch ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce.

Podľa §228a ods. 1 až 4 Zákonníka práce na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne ... . Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Dohodu o pracovnej činnosti možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov ... . V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

Kontrolou bolo zistené, že dohodnutá práca vo vyššie uvedenej dohode o pracovnej činnosti nie je príležitostnou činnosťou, na ktorú je možné uzatvárať dohodu o pracovnej činnosti. Táto bola uzatvorená nie výnimočne a na príležitostnú činnosť ako určuje Zákonník práce, ale išlo o uzatvorenie dohody o pracovnej činnosti plánovane s cieľom zabezpečiť vyššie vymenované činnosti. Dôkazom, že ide o pravidelnú činnosť je aj ku kontrole predložená písomná evidencia pracovného času vedená u tohto zamestnanca.

Kontrolovaný subjekt pri uzatváraní dohôd o pracovnej činnosti nepostupoval v súlade s §223 ods.1 Zákonníka práce.

Hlavná kontrolórka kontrolovanému subjektu na odstránenie zisteného nedostatku a príčin jeho vzniku odporúča:

- na plnenie úloh kontrolovaného subjektu alebo na zabezpečenie jeho potrieb uzatvárať s fyzickými osobami dohody o pracovnej činnosti len za podmienky dodržania výnimočnosti príležitostnej činnosti vymedzenej druhom práce
- na zabezpečenie pravidelnej činnosti uzatvárať s fyzickými osobami pracovný pomer so zodpovedajúcim pracovným úväzkom.

Kontrolou bolo zistené, že zamestnávateľ oprávnenie výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb využíval nad rámec Zákonníka práce.

Kontrolou bolo zistené, že s tým istým zamestnancom bola uzatvorená v rovnakom období „od 1.1.2025 do 31.12.2025“ dohoda o vykonaní práce pod evidenčným číslom: č.2025/11, v ktorej bola vymedzená pracovná úloha: „výkon práce informátora v ZPS a DS „Boženka“ podľa potrieb zamestnávateľa“; s rozsahom pracovnej úlohy v hodinách spolu: max. 350 hodín; a tiež dohoda o pracovnej činnosti pod evidenčným číslom: č.2025/09 bola uvedená dohodnutá práca: „výkon práce informátora v ZPS a DS „Boženka“ počas víkendov

a sviatkov. Zastupovanie podľa potrieb zamestnávateľa“ s rozsahom v hodinách spolu: max. 10 hodín týždenne.

Kontrolovaný subjekt týmto konaním porušil ustanovenia § 223 ods. 2 v spojení s § 1a ods. 2 písm. c) Zákonníka práce tým, že s tým istým zamestnancom uzatvoril dve dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce č. 2025/11 a dohodu o pracovnej činnosti č. 2025/09), ktoré boli platné počas rovnakého obdobia od 1.1.2025 do 31.12.2025. Obe dohody sa týkali výkonu rovnakej činnosti – práce informátora v ZPS a DS „Boženka“, podľa potrieb zamestnávateľa. Týmto konaním fakticky zabezpečil trvalý a opakovaný výkon práce pre zamestnanca, čím obišiel prednosť pracovného pomeru, a teda využil dohody na výkon činnosti, ktorá svojou povahou zodpovedá práci, ktorú je potrebné vykonávať na základe pracovnej zmluvy.

Hlavná kontrolórka kontrolovanému subjektu na odstránenie zisteného nedostatku a príčin jeho vzniku odporúča:

- zabezpečiť dôsledné dodržiavanie ustanovení § 223 až § 228a Zákonníka práce, najmä zásady prednosti pracovného pomeru podľa § 1a ods. 2 písm. c) Zákonníka práce, a uzatvárať dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru výlučne v prípadoch, keď ide o príležitostnú alebo krátkodobú činnosť, nie o činnosť vykonávanú pravidelne a dlhodobo
- zabezpečiť, aby sa činnosti, ktoré svojou povahou, rozsahom a pravidelnosťou zodpovedajú práci vykonávanej v pracovnom pomere, vykonávali na základe pracovnej zmluvy, nie prostredníctvom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
- vykonať internú revíziu všetkých platných dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru s cieľom identifikovať prípady, v ktorých môže dochádzať k obchádzaniu pracovnoprávneho vzťahu.

Pri konštatovaní nedostatkov sa opieram o rozhodovacu prax súdov (napr. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28. 9. 2016, spis. zn.: 3Sžo/26/2015, Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28. 3. 2018, spis. zn.: 5Asan 4/2016, Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 19. 10. 2017, spis. zn.: 5Sžo/222/2015 ) a o poznatky z kontrolnej činnosti inšpektorátu práce, ktorý vo vzťahu k dodržiavaniu pracovnoprávnych predpisov, uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru bez dodržania podmienky výnimočnosti posudzuje ako porušenie právnych predpisov a v zmysle platnej právnej úpravy aj sankcionuje.

Upozorňujem, že pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podliehajú zákonnému dozoru, ktorý vykonávajú orgány inšpekcie práce podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

## **2. Kontrola vykonávania základnej finančnej kontroly**

V rámci predmetu kontroly som preverila vykonanie základnej finančnej kontroly podľa zákona č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o finančnej kontrole“) pri kontrolovaných finančných operáciách na dokladoch, ktoré tieto finančné operácie deklarujú.

V zmysle § 7 ods. 1 zákona o finančnej kontrole základnou finančnou kontrolou sa overuje vždy súlad každej finančnej operácie alebo jej časti so skutočnosťami uvedenými v § 6 ods. 4 zákona o finančnej kontrole na príslušných stupňoch riadenia.

Kontrolou zo strany hlavnej kontrolórky boli zistené nedostatky a to napriek skutočnosti, že kontrolovaný subjekt overoval kontrolované finančné operácie základnou finančnou kontrolou.

Hlavná kontrolórka konštatuje, že kontrolovaný subjekt vykonával základnú finančnú kontrolu formálne a ním vytvorený systém finančnej kontroly bol neúčinný.

Uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru upravuje aj Pracovný poriadok, vydaný pod číslom P – 4/2022, účinný od 1.mája 2022.

Podľa Pracovného poriadku „Práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je možné vykonávať len výnimočne. Jednotlivé dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vypracováva personalista na základe návrhov uvedených v prílohách č. 9 a 10, ktoré je povinný zadávateľ prác a zároveň osoba, ktorá dohoduje podmienky výkonu prác personalistovi predložiť najneskôr päť pracovných dní pred začiatkom výkonu prác. V prípade, že nie je dodržaná lehota vo vyššie uvedenom odseku je personalista oprávnený posunúť termín začiatku výkonu prác a zároveň má oprávnenie upraviť podmienky výkonu práce, tak aby spĺňali náležitosti podľa ustanovení príslušných právnych predpisov. Po vypracovaní dohody personalista zodpovedá, že podmienky uzatvorené v dohode sú v súlade s príslušnými právnymi predpismi a že odmena za vykonanú prácu je v súlade so schváleným rozpočtom mesta. Zamestnanci zodpovední za kontrolu vykonanej práce (sú uvedení v dohode) sú povinní písomne zdokladovať jej kontrolu prípadne prevzatie. Mzdový účtovník vykoná vyúčtovanie dohôd na základe príkazu na vyplatenie odmeny (formulár v prílohe č. 12). Formulár je povinný vyplniť zamestnanec zodpovedný za kontrolu vykonanej práce a podpisuje ho priamy nadriadený zamestnanca, ktorý vykonáva práce. Vyplnený formulár je potrebné doručiť najneskôr s dochádzkou príslušného organizačného útvaru mzdovej účtovníčke a to do 9.00 h. prvého pracovného dňa v nasledujúcom mesiaci po dokončení práce.“

Uzatvorenie dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je finančnou operáciou, ktorá musí byť overená základnou finančnou kontrolou. Overuje sa súlad s rozpočtom, so Zákonníkom práce, s pracovným poriadkom. Overenie sa potvrdzuje na doklade, ktorý súvisí s finančnou operáciou. V tomto prípade je to nielen dohoda o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ale aj návrh na uzatvorenie dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Kontrolou bolo zistené, že finančná operácia (spracovanie návrhu na uzatvorenie dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) nebola overovaná základnou finančnou kontrolou podľa §7 ods. 2 a 3 zákona 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole.

Hlavná kontrolórka kontrolovanému subjektu na odstránenie zisteného nedostatku a príčin jeho vzniku odporúča:

- upraviť návrh na uzatvorenie dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru tak, aby podpisy jednotlivých zamestnancov, ktorí návrh podpisujú, boli doplnené o zákonný spôsob vykonania základnej finančnej kontroly podľa §7 ods. 3 zákona 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole

- zabezpečiť overovanie finančnej operácie (spracovanie návrhu na uzatvorenie dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) základnou finančnou kontrolou v súlade s §7 ods. 2 a 3 zákona 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole.

Zamestnanci zodpovední za kontrolu vykonanej práce, ktorí sú uvedení v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú povinní písomne zdokladovať jej kontrolu prípadne prevzatie. Mzdový účtovník vykoná vyúčtovanie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na základe príkazu na vyplatenie odmeny. Formulár je povinný vyplniť zamestnanec zodpovedný za kontrolu vykonanej práce a podpisuje ho priamy nadriadený zamestnanca, ktorý vykonáva prácu.

Kontrolou bolo zistené, že zamestnanci zodpovední za kontrolu vykonanej práce, ktorí sú uvedení v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nie vždy písomne zdokladovali jej kontrolu prípadne prevzatie.

Kontrolou bolo zistené, že formulár príkazu na vyplatenie odmeny nie vždy bol vyplnený zamestnancom zodpovedným za kontrolu vykonanej práce a podpísaný priamym nadriadeným zamestnanca, ktorý vykonáva prácu. V niektorých prípadoch práce opakovane prevzal iný zamestnanec ako bolo uvedené v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a to bez zdôvodnenia takéhoto konania.

Kontrolou bolo zistené, že vo viacerých prípadoch k dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a k príkazu na vyplatenie odmeny nebola priložená evidencia pracovného času zamestnancov. Odmena bola vyplatená bez preukázania a kontroly odpracovanej práce a bez evidencie a kontroly počtu odpracovaných hodín.

Prevzatie práce na základe uzatvorenej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je finančnou operáciou, ktorá musí byť overená základnou finančnou kontrolou. Overuje sa súlad so Zákonníkom práce, s pracovným poriadkom a s obsahom dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Overenie vykonávajú zodpovední zamestnanci v súlade s §7 ods. 2 zákona 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a spôsobom podľa §7 ods. 3 zákona 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole.

Kontrolou bolo zistené porušenie §7 ods. 2 a 3 zákona 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a príslušných ustanovení Pracovného poriadku .

Hlavná kontrolórka kontrolovanému subjektu na odstránenie zisteného nedostatku a príčin jeho vzniku odporúča:

- k dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a k príkazom na vyplatenie odmien vždy dokladať evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
- odmeny vyplácať len po preukázanej kontrole odpracovanej práce a po overenej evidencii pracovného času
- upraviť formuláre – evidencia pracovného času zamestnancov a príkaz na vyplatenie odmeny, aby spĺňali náležitosti interného účtovného dokladu, na základe ktorého dochádza k vyplácaniu finančných prostriedkov z rozpočtu mesta
- upraviť formuláre – evidencia pracovného času zamestnancov a príkaz na vyplatenie odmeny o zákonný spôsob vykonania základnej finančnej kontroly podľa §7 ods. 2 a 3 zákona 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole.



V súvislosti s obsahom vnútorných predpisov, ktoré upravujú postup pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, možno konštatovať, že na MsÚ nie je vypracovaný vnútorný predpis, ktorý by upravoval podrobne a jednotne proces uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a postup vykonávania základnej finančnej kontroly u finančných operácií, ktoré súvisia s dohodami uzatváranými mimo pracovného pomeru a ktorý by konkrétne na podmienky MsÚ stanovil vnútorné kontrolné procesy a zodpovednosti jednotlivých zamestnancov.

Vzhľadom na početnosť dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvorených v kontrolovanom období a tiež aj s poukazom na kontrolné zistenia odporúčam vydať vnútorný predpis a vytvoriť tak účinný a efektívny systém využívania inštitútu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Na MsÚ absentuje vnútorný predpis, ktorý by upravoval systém odmeňovania zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. V oblasti odmeňovania je zamestnávateľ povinný pri dohodnutí odmeny za práce vykonávané mimo pracovného pomeru prihliadať na úroveň odmeňovania svojich zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere tak, aby odmena za vykonané práce nebola zjavne neprimeraná odmene za práce rovnakého, resp. obdobného charakteru podľa náročnosti, množstva a kvality práce vykonávanej v rámci pracovného pomeru, čo znamená porovnávať odmenu so mzdou takého zamestnanca, ktorý vykonával, vykonáva alebo mohol by vykonávať rovnaké práce, alebo z hľadiska náročnosti práce porovnateľné, resp. obdobné.

Odporúčam upraviť systém odmeňovania zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vo vnútornom predpise tak, aby okrem iného odmena za vykonané práce bola porovnateľná s odmenou za práce rovnakého, resp. obdobného charakteru podľa náročnosti, množstva a kvality práce vykonávanej v rámci pracovného pomeru.

Kontrolovanému subjektu bolo uložené prijať opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov a príčin ich vzniku.