

**MESTO PIEŠŤANY**  
**Materiál na rokovanie Mestskej rady mesta Piešťany dňa 16.06.2025**

---

**Názov materiálu: PREROKOVANIE PROTOKOLU O VÝSLEDKU KONTROLY NKÚ  
VYUŽÍVANIE DOHÔD O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO  
PRACOVNÉHO POMERU V SAMOSPRÁVE**

**Materiál obsahuje:**

- dôvodovú správu
- Prílohu č. 1 PROTOKOL o výsledku kontroly

**Návrh na uznesenie:** Mestská rada mesta Piešťany po prerokovaní

Informáciu o výsledku kontroly NKÚ a Protokol o výsledku kontroly  
Využívanie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného času  
v samospráve v elektronickej podobe č. KA-007/2025/1120

- berie na vedomie
- berie na vedomie s pripomienkami poslancov

**Spracoval:** Ing. Martin Svorad, prednosta MsÚ

.....

**Predkladá:** Ing. Martin Svorad, prednosta MsÚ

.....

V Piešťanoch, 11.06.2025

## **Dôvodová správa**

Na základe poverenia predsedu NKÚ SR č. 1937/06 zo dňa 13.01.2025 bola v Meste Piešťany vykonaná kontrola Využívanie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného času v samospráve, ktorej účelom bolo prispieť k lepšej efektívnosti vynakladania verejných prostriedkov preverení výnimocnosti, opodstatnenosti a účelnosti plnenia pracovných úloh a vykonávanie pracovných činností zamestnancami na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Kontrola bola vykonaná v čase od 10.02.2025 do 06.05.2025 za kontrolované obdobie rokov 2020 až 2024.

Najvyšší kontrolný úrad SR uvádza v protokole nasledovné kontrolné zistenia:

### Kontrolné zistenie:

Mesto Piešťany uzatvorilo deväť dohôd o vykonaní práce na činnosti vymedzené druhom práce, čím uzatvorilo nesprávny typ dohody. Mesto Piešťany tak nepostupovalo podľa § 223 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého môže zamestnávateľ na plnenie svojich úloh uzatvárať s fyzickými osobami dohodu o vykonaní práce, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom.

### Kontrolné zistenie:

Mesto Piešťany piatim zamestnancom pracujúcim na dohodu o vykonaní práce neposkytlo odmenu podľa zmluvných podmienok, čím nepostupovalo v súlade s § 224 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky a bodom č. 4 Dohody o vykonaní práce, kde bola dohodnutá výška odmeny.

### Kontrolné zistenie:

Mesto Piešťany zamestnancom pracujúcim na dohodu o vykonaní práce neposkytlo mzdové zvýhodnenie v počte odpracovaných hodín v dňoch, za ktoré prináleží mzdové zvýhodnenie, čím nepostupovalo podľa § 223 ods. 2 Zákonníka práce v nadväznosti na:

- § 122a ods. 1, keď dvom zamestnancom neposkytol za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
- § 122b ods. 1, keď dvom zamestnancom neposkytol za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

### Kontrolné zistenie:

Pri dohode o vykonaní práce č. 43/2020 nebola vedená evidencia pracovného času podľa požiadaviek Zákonníka práce, čím mesto Piešťany nepostupovalo v súlade s § 224 ods. 2 písm. e) predmetného zákona. V troch prípadoch bola evidencia pracovného času dohody o vykonaní práce vedená na tlačive dohody o pracovnej činnosti.

### Kontrolné zistenie:

Mesto neposkytlo nepretržitý denný odpočinok zamestnancovi pracujúcemu na dohodu o vykonaní práce č. 33/2023, čím nepostupovalo podľa § 223 ods. 2 prvej vety Zákonníka práce v nadväznosti na § 92 ods. 1, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.

### Kontrolné zistenie:

Zamestnávateľ v 49 prípadoch nepostupoval podľa § 224 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, podľa ktorého je povinný oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v nadväznosti na smernicu

o BOZP a uzatvorenú dohodu mimo pracovného pomeru. Tieto postupy a povinnosti taktiež ustanovuje zákon o BOZP v § 7 ods. 3, ktoré neboli dodržané.

**Kontrolné zistenie:**

Vykonaním finančnej operácie alebo jej časti bez predchádzajúceho vykonania základnej finančnej kontroly v 22 prípadoch mesto Piešťany nepostupovalo v súlade s § 7 ods. 1 zákona o finančnej kontrole a audite ako aj v súlade s čl. 6 ods. 6 smernice o vykonávaní finančnej kontroly.

**Kontrolné zistenie:**

Na doklade súvisiacom s finančnou operáciou alebo jej časťou nebol v štyroch prípadoch potvrdený súlad so skutočnosťami uvedenými v § 6 ods. 4 zákona o finančnej kontrole a audite, keď poverené osoby vykonávajúce základnú finančnú kontrolu neuviedli dátum alebo svoj podpis alebo vyjadrenie, či:

- a) Finančnú operáciu alebo jej časť možno vykonať alebo nemožno vykonať,
- b) Vo finančnej operácii alebo jej časti možno pokračovať alebo nemožno pokračovať alebo
- c) Poskytnuté plnenie treba vymáhať alebo poskytnuté plnenie nie je potrebné vymáhať, ak sa finančná operácia alebo jej časť už vykonala".

**Kontrolné zistenie:**

V prípade dohody o vykonaní práce č. 33/2023 mesto akceptovalo konanie, ktoré nebolo v súlade s § 26 ods. 1 zákona o finančnej kontrole a audite, ako aj so smernicou o vykonávaní finančnej kontroly, podľa ktorých sa na zamestnanca oprávnenej osoby vzťahuje povinnosť zdržať sa konania, ktoré vedie alebo by mohlo viesť k jeho predpojatosti.

**Kontrolné zistenie:**

Dohodnutím mesačnej odmeny, ktorá v jednom prípade nespĺňala minimálne mzdové nároky na odmeňovanie, mesto nepostupovalo v súlade s § 223 ods. 2 v nadväznosti na § 119 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu. Mesto zároveň porušilo Pracovný poriadok, kde v časti V. § 17 ods. 1 upravilo podmienku, že plat zamestnanca nesmie byť nižší ako je minimálna mzda stanovená platnou právnou úpravou.

**Kontrolné zistenie:**

Výkonom práce na dohodu o pracovnej činnosti nad ustanovený týždenný pracovný čas v dvoch prípadoch kontrolovaný subjekt nepostupoval v súlade s § 228a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, podľa ktorého môže zamestnanec vykonávať pracovnú činnosť maximálne 10 hodín za týždeň.

**Kontrolné zistenie:**

v ôsmich dohodách mimo pracovného pomeru uzatvorených po 01.11.2022 nebolo určené miesto výkonu práce, i keď priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca pracujúceho na dohodu presiahol tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov. Zamestnávateľ tak nepostupoval v súlade s § 223 ods. 3 v nadväznosti na § 43 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

**Kontrolné zistenie:**

Poskytovaním priaznivejšej odmeny pre zamestnanca pracujúceho na dve dohody o vykonaní práce a dve dohody a pracovnej činnosti v roku 2022 oproti zamestnancovi na trvalý pracovný pomer mesto nepostupovalo podľa § 224 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce, podľa ktorého nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

**Kontrolné zistenie:**

V prípade dvoch dohôd o vykonaní práce a dvoch dohôd o pracovnej činnosti uzatvorených v roku 2022 s jedným dohodárom mesto nedodržalo podmienku výnimčnosti v zmysle § 223 ods. 1 Zákonníka práce.

Za Mesto Piešťany bol oboznámený s výsledkom kontroly prednosta MsÚ Ing. Martin Svorad dňa 27.05.2025 v sídle MsÚ v Piešťanoch. Prerokovanie protokolu o výsledku kontroly sa uskutočnilo dňa 11.06.2025 v sídle expozitúry NKÚ SR v Trnave. V zmysle záverov prerokovania protokolu o výsledku kontroly je povinnosťou mesta oboznámiť mestské zastupiteľstvo s predmetným protokolom a prijatými opatreniami na najbližšom zasadnutí

MsZ. Protokol uvádzame v prílohe č. 1 predkladaného materiálu. Na základe výsledkov kontroly a zápisnice o prerokovaní protokolu o výsledku kontroly zo dňa 11.06.2025 budú prijaté do 30. 06. 2025 opatrenia na odstránenie kontrolou zistených nedostatkov, ktoré budú v materiáloch na MsZ uvedené v prílohe č. 2.

# NAJvyšší KONTROLNÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Číslo: S-000032/2025/NKU-1130/LZB

Z-003286/2025/1130/LZB

Číslo poverenia: 1937/06

Zo dňa: 13.01.2025

Počet výtlačkov: 2

Výtlačok číslo: 2

Počet strán: 19

Počet príloh: 1



## PROTOKOL

o výsledku kontroly

Využívanie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v samospráve  
KA-007/2025/1120

Mesto Piešťany

Trnava, máj 2025

## Obsah

Zoznam použitých skratiek .....	3
Zhrnutie .....	4
1 Uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a plnenie dohodnutých podmienok	6
1.1 Prehľad uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru .....	6
1.2 Splnenie povinností kontrolovaného subjektu pri vedení evidencie uzatvorených dohôd .....	10
1.3 Dohody o vykonaní práce .....	10
1.4 Dohody o pracovnej činnosti .....	14
1.5 Dohody o brigádnickej práci študentov .....	15
2 Opodstatnenosť a účelnosť využívania zamestnancov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru .....	17
2.1 Opodstatnenosť a účelnosť využívania zamestnancov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru .....	17
2.2 Kontrolný systém v oblasti dohôd mimo pracovného pomeru v rokoch 2020 až 2024 .....	19
Príloha .....	1

## Zoznam tabuliek:

Tabuľka č. 1 Prehľad zmluvných vzťahov na dohody v rokoch 2020 až 2024 .....	6
Tabuľka č. 2 Skutočné čerpanie rozpočtu na mzdy zamestnancov v TPP a dohodárov v rokoch 2020 až 2024 ....	8
Tabuľka č. 3 Prehľad počtu zamestnancov a mzdy/odmeny za hodinu v rokoch 2020 až 2024 .....	18
Tabuľka v prílohe Rozpočtované finančné prostriedky na mzdy zamestnancov v TPP a dohodárov	

## Zoznam použitých skratiek

Skrátený názov	Úplné znenie
BOZP	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
Daňový poriadok	zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
dohoda	dohoda vykonávaná mimo pracovného pomeru podľa Zákonníka práce
dohodár	zamestnanec vykonávajúci prácu na základe uzatvorenej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
DPČ	dohoda o pracovnej činnosti podľa Zákonníka práce
DVP	dohoda o vykonaní práce podľa Zákonníka práce
EPČ	evidencia pracovného času
HK	hlavný kontrolór
IL	interný list
mesto Piešťany, mesto, kontrolovaný subjekt	mesto Piešťany, Nám. SNP 1475/3, 921 45 Piešťany, IČO: 00612031
MsÚ	mestský úrad
NKÚ SR	Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky
OEP	Odbor ekonomiky a podnikania
OPM	Odbor personalistiky a miezd
Organizačný poriadok	Organizačný poriadok mesta č. 15/2024 účinný od 12.12.2024
Pracovný poriadok	Pracovný poriadok zamestnancov mesta Piešťany č. 12/2023 účinný od 03.07.2023
smernica o BOZP	smernica č. 4/2022 na určenie podmienok organizácie výchovy zamestnancov v oblasti BOZP účinná od 01.02.2022
smernica o dochádzke	smernica č. 12/2022 o dochádzke účinná od 01.05.2022
smernica o obradoch	smernica č. 9/2019 o odmeňovaní osôb zabezpečujúcich občianske obrady na území mesta Piešťany účinná od 01.06.2019
smernica o vykonávaní finančnej kontroly	smernica č. 7/2019 o vykonávaní finančnej kontroly účinná od 01.06.2019
smernica pre obeh účtovných dokladov	smernica č. 9/2020 jednotný poriadok obehu účtovných dokladov a dokladov operatívnej evidencie účinná od 01.07.2020
SR	Slovenská republika
TPP	trvalý pracovný pomer
zákon o BOZP	zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
zákon o finančnej kontrole a audite	zákon č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
Zákonník práce, ZP	zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
zásady pre výber uchádzačov	Zásady upravujúce postup pri výbere uchádzačov na voľné pracovné miesta a postup pri prijímaní vybraných uchádzačov u zamestnávateľa mesto Piešťany účinné od 01.12.2011
ZFK	základná finančná kontrola

**Zhrnutie:**

NKÚ SR vykonal kontrolu v rámci kontrolnej akcie „**Využívanie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v samospráve.**“ Kontrola bola zaradená do Plánu kontrolnej činnosti NKÚ SR na rok 2025 ako kontrola súladu. Jej účelom bolo prispieť k lepšej efektívnosti vynakladania verejných prostriedkov preverením výnimočnosti, opodstatnenosti a účelnosti plnenia pracovných úloh a vykonávania pracovných činností zamestnancami na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Predmetom kontroly bolo preveriť uzatváranie dohôd vrátane plnenia dohodnutých podmienok a vyhodnotenie opodstatnenosti a účelnosti využívania zamestnancov na dohody. Zámerom kontroly bolo prispieť k vyššej miere hospodárnosti a transparentnosti vynakladaných verejných prostriedkov pri prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Kontrolovaným obdobím boli roky 2020 až 2024 a v prípade potreby objektívneho zhodnotenia aj súvisiace obdobia. Pri výkone kontroly boli použité kontrolórske postupy a techniky vychádzajúce z medzinárodných kontrolórskych štandardov ISSAI, najmä preskúmanie dokladov a dokumentov, analytické metódy, písomné stanoviská k predmetu kontroly a rozhovory.

Mesto Piešťany počas rokov 2020 až 2024 uzatvorilo 333 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, celkovo bolo za dohody vyplatených 257 643,24 eur. Ku kontrole bola vybraná vzorka 51 dohôd (15,32 %). Uzatvorené dohody o vykonaní práce boli v najväčšej miere zamerané na doručovanie rozhodnutí na daň z nehnuteľností, psa a poplatok za komunálny odpad. V prípade dohôd o pracovnej činnosti išlo o zabezpečenie občianskych obrádov. V súvislosti s ochorením Covid-19 mesto uzatvorilo päť DVP, na odmenu ktorých použilo 1 374,01 eur. Interný predpis, ktorý by vychádzal z analýzy potreby výkonu práce na dohodu a z nej vyplývajúcich kritérií, prípadne stanovenia podmienok výnimočnosti práce na dohodu mesto neprijalo. Uzatvoreniu dohody predchádzal tzv. interný list, ktorý bol nositeľom informácií potrebných k uzatvoreniu dohody. Pri predkladaní návrhu na vypracovanie dohody nebola vždy dodržaná obsahová podstata IL podľa zadefinovaných pravidiel a najmä nebola zdôvodnená potreba uzatvorenia dohody. Vo viacerých prípadoch nebol dodržaný postup schvaľovania.

V súvislosti s každou dohodou mimo pracovného pomeru bola ZFK vykonávaná štyrikrát, a to pri schválení IL, pri uzatvorení dohody, pri EPČ a pri poskytnutí odmeny. Mesto v 22 prípadoch vykonalo finančnú operáciu bez predchádzajúceho vykonania ZFK. Na výstupoch zo ZFK neboli v štyroch prípadoch uvedené všetky zákonné náležitosti (podpis alebo dátum alebo vyjadrenie). V jednom prípade nebola vznesená námietka predpojatosti.

Dohodu mimo pracovného pomeru umožňuje uzatvoriť Zákonník práce a stanovuje podmienky pre jej výkon. Preverenie dodržiavania zákonných ustanovení bolo preukázaných viacero porušení Zákonníka práce. Išlo o: určenie miesta výkonu práce zamestnanca pracujúceho na dohodu, oboznámenie dohodárov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie BOZP, uzatvorenie DVP na činnosti vymedzené druhom práce namiesto DPČ, vedenie EPČ podľa požiadaviek ZP, poskytnutie nepretržitého denného odpočinku, poskytnutie zmluvnej odmeny a mzdového zvýhodnenia za odpracované hodiny, za ktoré prináleží mzdové zvýhodnenie, neposkytnutie minimálneho mzdového nároku, prekročenie zákonom ustanoveného týždenného pracovného času pri DPČ, priaznivejšie odmeňovanie dohodára oproti zamestnancovi na TPP a v jednom prípade nedodržanie podmienky výnimočnosti.

Mesto Piešťany malo v kontrolovanom období vypracované viaceré interné predpisy, ktoré sa zaoberali pracovno-právnymi vzťahmi na TPP (napr. prijímaním do TPP, dochádzkou, odmeňovaním). Inštitútom dohôd mimo pracovného pomeru sa nezaoberali v dostatočnej hĺbke a potrebné postupy/procesy neboli v interných smerniciach zadefinované, resp. neboli jednoznačné.

Pri uzatváraní dohôd mesto okrem kritéria hospodárnosti zohľadňovalo aj ďalšie faktory, napr. jednorazový charakter práce, nevyhnutný charakter práce, náročnosť zabezpečiť pracovnú silu pre danú pozíciu, zákonné povinnosti, prechodná zvýšená potreba práce, havarijná situácia, výnimočná situácia na Ukrajine, nízky objem realizovaných prác. Výsledky práce dohodárov boli preukázateľné a v praxi využité pri ďalšej činnosti pre potreby mesta.

**Na zlepšenie kontrolou zisteného stavu NKÚ SR odporúča:**

- Pred uzatváraním dohôd mimo pracovného pomeru vyhodnocovať splnenie zákonnej požiadavky výnimočnosti a následne v internom liste zdôvodňovať.
- Z dôvodu stanovenia jednoznačných pravidiel a zodpovednosti pri návrhu na uzatvorenie dohody mimo pracovného pomeru upraviť interný list tak, aby zaväzoval k postupom a povinnostiam vedúceho zamestnanca príslušného organizačného útvaru, vedúceho OPM, prednostu a primátora.

- V záujme predchádzania nepresnostiam pri manuálnom spočítavaní odpracovaných hodín viesť evidenciu pracovného času takým spôsobom, aby sa predchádzalo chybám pri zamestnancoch pracujúcich na základe dohody mimo pracovného pomeru.
- S ohľadom na hospodárny prístup k verejným financiám a napĺňania zákonných požiadaviek interne upraviť, doplniť, resp. zjednotiť podmienky výkonu práce realizované na základe dohôd mimo pracovného pomeru. Vyžadovať od zodpovedných zamestnancov priebežnú kontrolu nastavených pravidiel organizácie.
- Pri zamestnancoch pracujúcich na dohody mimo pracovného pomeru dbať, aby evidenciu realizovanej práce zaznamenávali podrobnejšie a v reálnom čase.
- V interných smerniciach ako aj v dohodách mimo pracovného pomeru upraviť podmienky týkajúce sa splatnosti odmeny tak, aby bol zrejмый jednoznačný termín jej poskytnutia.
- Do plánu kontrol HK zaradiť i kontrolu zameranú na dohody vykonávané mimo pracovného pomeru. Keďže dohody majú potenciál ovplyvniť hospodárenie mesta, ich zaradenie do kontrolných aktivít HK môže viesť k zvýšeniu efektívnosti správy verejných prostriedkov, čo je v súlade s úlohami a zodpovednosťami HK.

Podľa poverenia predsedu NKÚ SR č. 1937/06 z 13.01.2025 vykonali:

Bc. Ing. Zuzana Lukačovičová, vedúca kontrolnej skupiny  
Mgr. Vladimír Příbelský, člen kontrolnej skupiny

kontrolu využívania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v samospráve a vypracovali protokol. Účelom kontroly bolo prispieť k lepšej efektívnosti vynakladania verejných prostriedkov preverením výnimočnosti, opodstatnenosti a účelnosti plnenia pracovných úloh a vykonávania pracovných činností zamestnancami na dohody vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Kontrola bola vykonaná v čase od 10.02.2025 do 06.05.2025 v kontrolovanom subjekte

**Mesto Piešťany, Nám. SNP 1475/3, 921 45 Piešťany**  
**IČO: 00612031**

za kontrolované obdobie rokov 2020 až 2024, v prípade potreby súvisiace obdobie.

Kontrola bola vykonaná v súlade so zákonom NR SR č. 39/1993 Z. z. o Najvyššom kontrolnom úrade Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov a so štandardami, ktoré vychádzajú zo základných princípov medzinárodných štandardov najvyšších kontrolných inštitúcií (ISSAI).

**Predmetom kontroly bolo:**

1. Preveriť uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a plnenie dohodnutých podmienok
2. Vyhodnotiť opodstatnenosť a účelnosť využívania zamestnancov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

**Počas výkonu kontroly bolo zistené:**

**1 Uzatváranie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a plnenie dohodnutých podmienok**

**1.1 Prehľad uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**

Povinnosti, ktoré mesto vykonávalo, realizovalo prostredníctvom zamestnancov na TPP. Podľa organizačnej štruktúry bolo pre potreby zabezpečenia chodu mesta k 31.12.2024 vytvorených 250 pracovných miest v prevažnej miere na celý úväzok (z toho 113 pre potreby MsÚ, 71 opatrovateľky a 66 v zariadeniach sociálnych služieb). K zabezpečeniu vybraných úloh mesto využívalo aj inštitút dohôd mimo pracovného pomeru.

Uzatvárať dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru umožňoval mestu Piešťany Zákonník práce, ktorý v deviatej časti v ustanoveniach §§ 223 až 228a bližšie definoval podmienky výkonu takejto práce. Mesto Piešťany v rokoch 2020 až 2024 uzatvorilo celkovo 333 dohôd, na vyplatenie ktorých vynaložilo 257 643,24 eur. Bližší prehľad o počte uzatvorených dohôd a použitých finančných prostriedkov uvádza tabuľka č. 1.

Tabuľka č. 1 Prehľad zmluvných vzťahov na dohody v rokoch 2020 až 2024

2020		2021		2022		2023		2024		Spolu
VP	DPČ	DVP	DPČ	DVP	DPČ	DVP	DPČ	DVP	DPČ	
70	24	36	20	49	26	41	21	27	19	333
<b>Z toho dohody uzatvorené v súvislosti s Covid-19:</b>										
-	-	2	-	3	-	-	-	-	-	5
<b>Vyplatená suma za uzatvorené dohody v eur:</b>										
49 360,92	16 660,58	30 358,65	16 014,43	35 366,00	20 704,68	33 707,85	13 135,41	26 002,41	16 332,31	257 643,24

Zdroj: mesto Piešťany

V sledovanom období mesto Piešťany neuzatvorilo ani jednu dohodu o brigádnickej práci študentov a ani dohodu vzťahujúcu sa k sezónnym prácam. Taktiež neuzatvorilo dohody mimo pracovného pomeru, ktoré by súviseli s plnením záväzkov vyplývajúcich zo zmlúv financovaných Európskou úniou.

DVP, ktoré boli najpočetnejšie uzatvorené v sledovanom období, boli zamerané na doručovanie rozhodnutí za daň z nehnuteľností, za psa a poplatok za komunálny odpad. Ak sa mestu nepodarilo rozhodnutia doručiť elektronicky, uzatváralo DVP s vlastnými zamestnancami pracujúcimi na TPP (podľa daňového poriadku, ak je to účelné a možné, písomnosti doručujú zamestnanci správcu dane). V priebehu kontrolovaného obdobia boli DVP uzatvárané opakovane aj s tými istými zamestnancami nie viac ako dvakrát za rok v rozsahu 30 h na dohodu (v roku 2023 s dvoma dohodármi na 100 h). Od 01.06.2020 do 12.02.2021 prebiehalo sčítanie obyvateľov, domov a bytov, čo mesto v roku 2020 zabezpečilo ôsmimi a v roku 2021 štyrmi DVP. Zamestnanci na DVP pomáhali sčítať sa ľuďom, ktorí nemali počítačové zručnosti, resp. nemali technické prostriedky na plnenie povinnosti. Na činnosti súvisiace s parlamentnými voľbami v roku 2020 mesto využilo deväť DVP a v roku 2023 ani jednu. V roku 2022 sa konali voľby do orgánov samosprávnych krajov spojené s komunálnymi voľbami, kde mesto uzatvorilo dve DVP. Pri všetkých uvedených DVP išlo o plnenie zákonných povinností spojených s jednorazovou činnosťou. V roku 2022 v súvislosti s vývojom na Ukrajine mesto uzatvorilo päť DVP (v troch prípadoch nedošlo k výkonu práce a odmena nebola poskytnutá) a v roku 2023 dve DVP s tou istou osobou.

Najčastejšie opakujúce sa činnosti realizované na DPČ predstavovali v celom kontrolovanom období aktivity pri občianskych obradoch (napr. smútočná reč pri pohrebe, hra na organe, recitácia). Tieto DPČ mesto uzatváralo pre daný kalendárny rok opakovane prevažne s tými istými osobami. Výkon práce bol sústredený väčšinou na víkend a počet obradov sa vopred odhadoval (k odhadovanému počtu sa formou DPČ zazmluvnili účinkujúci). V siedmich prípadoch nedošlo k výkonu práce a odmena nebola poskytnutá. Ďalšími činnosťami zabezpečujúcimi prostredníctvom DPČ bola činnosť kronikára, pracovníka skladu civilnej ochrany a práca vrátnika/kuriča/údržbára, ktorá bola vykonávaná i prostredníctvom DVP (bližšie v kapitole 1.3). Súbeh viacerých DPČ s pracovným pomerom na TPP bol zaznamenaný v roku 2022 a 2023 na pracovnú pozíciu kurič/údržbár.

V súvislosti s Covid-19 v roku 2021 mesto Piešťany uzatvorilo dve DVP, kde bola poskytnutá odmena 447,16 eur a v roku 2022 uzatvorilo tri DVP s poskytnutou odmenou 926,85 eur (pri jednej DVP nedošlo k plneniu z dôvodu nevykonávania prác). Z celkového počtu uzatvorených dohôd v danom roku predstavoval v roku 2021 počet Covid dohôd 3,57 % a v roku 2022 išlo o 4 %.

Mesto Piešťany malo vypracovaný interný predpis Zásady pre výber uchádzačov. Tieto zásady upravovali spôsob informovania o voľných pracovných miestach a určovali pravidlá výberu pri prijímacom postupe uchádzača na voľné pracovné miesto. Zásady ustanovili, že na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia zásad primerane s tým, že pri návrhu na uzatvorenie dohody je potrebné použiť IL, ktorý tvorí prílohu č. 5. Zásady pre výber uchádzačov bližšie uzatváranie dohôd neupravovali. Smernica o obradoch (neskôr č. 21/2023 účinná od 01.01.2024) upravila zabezpečovanie občianskych obradov prostredníctvom osôb vykonávajúcich príslušnú činnosť na základe DPČ, prípadne DVP. Predmetná smernica bližšie upravila evidenciu pracovného času a odmeňovanie dohodárov pri občianskych obradoch.

Interný predpis, ktorý by vychádzal z analýzy potreby výkonu práce na dohodu a z nej vyplývajúcich kritérií, prípadne stanovenia podmienok výnimčnosti práce na dohodu mesto neprijalo. Zaužívaný postup pri uzatvorení dohody a postup pri poskytovaní odmeny za vykonanú prácu kontrolovaný subjekt v zázname z rozhovoru 01.04.2025 popísal nasledovne:

- Vedúci zamestnanec, na odbore ktorého sa vyskytla potreba uzatvoriť dohodu mimo pracovného pomeru, zahrnul požiadavku do pripravovaného rozpočtu mesta na nasledujúci kalendárny rok.
- Pred uzatvorením samotnej dohody, vedúci zamestnanec príslušného organizačného útvaru úradu vypracoval tzv. Interný list, ktorý obsahoval: názov dohody, meno a priezvisko zamestnanca, popis vykonávanej práce, navrhovanú odmenu, dobu, na akú sa má dohoda uzatvoriť a rozsah hodín v kalendárnom roku a dôvod uzavretia dohody. Potrebu jej uzatvorenia odôvodňoval príslušný vedúci zamestnanec útvaru priamo v IL. Interný list následne prechádzal schvaľovacím procesom, kde svoj súhlas vyjadrili v poradí: vedúci zamestnanec organizačného útvaru úradu (vyjadril súhlas), prednosta (vyjadril odporúčanie) a primátor (schvaľoval). Pred podpisom IL sa vykonala ZFK.
- Interný list, ktorý prešiel aj ZFK, slúžil ako podklad na vypracovanie dohody pre OPM. K vypracovanej dohode sa vykonala ZFK. Takto overená dohoda sa predložila na podpis primátorovi mesta.
- Vykonanú prácu dohodára preberal jeho príslušný vedúci zamestnanec a vedúci zamestnanec organizačného útvaru, čo potvrdili podpisom na listine Evidencia odpracovaných hodín, kde sa okrem evidencie pracovného času zaznamenával i popis činností dohodnutej práce. Tieto dve osoby zodpovedali za rozsah a kvalitu

vykonaných činností ako aj za dĺžku časového úseku, za ktorý bola zrealizovaná. K Evidencii odpracovaných hodín sa vykonala ZFK.

- Evidencia odpracovaných hodín s vykonanou ZFK sa predkladala OPM za účelom poskytnutia dohodnutej odmeny za vykonanú prácu. Táto sa vyplácala podľa dohodnutých podmienok v dohode, prevažne však v mesiaci nasledujúcom po ukončení práce vo výplatných termínoch zamestnávateľa určených pre výplatu mzdy.

V rozpočte mesta Piešťany boli každoročne rozpočtované finančné prostriedky potrebné na pokrytie nákladov súvisiacich s uzatváraním dohôd mimo pracovného pomeru. Tabuľka č. 2 uvádza prehľad skutočného čerpania finančných prostriedkov na dohody mimo pracovného pomeru a mzdy (bližšie tabuľka v prílohe).

Tabuľka č. 2 Skutočné čerpanie rozpočtu na mzdy zamestnancov v TPP a dohodárov v rokoch 2020 až 2024

Podpoložka	2020	2021	2022	2023	2024
<b>610 mzdy v eur (zamestnanci TPP)</b>	3 467 091,55	3 715 521,69	3 796 603,65	3 996 967,10	4 532 484,77
<b>637027 odmeny mimo prac. pomeru v eur</b>	63 348,16	54 697,06	66 389,71	46 947,13	45 441,16
<b>% podiel odmien mimo pracovného pomeru na mzdových výdavkoch v TPP</b>	1,83 %	1,47 %	1,75 %	1,17 %	1,00 %

Zdroj: mesto Piešťany

Reálny rozpočet na mzdy mal v sledovanom období rastúcu tendenciu. V roku 2023 oproti roku 2020 vzrástol o 15,28 % (presne o 529 875,55 eur). V roku 2024 reálny rozpočet vzrástol oproti roku 2023 o 13,40 % (presne o 535 517,67 eur). V roku 2023 vstúpilo do platnosti nariadenie vlády č. 296/2022 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. S účinnosťou od 01.01.2023 mesto upravilo platy zamestnancov o 7 % a s účinnosťou od 01.09.2023 o 10 %. Predmetné zvýšenie sa prejavilo v roku 2024. Priemerný počet zamestnancov v roku 2024 oproti roku 2023 narástol o 4,20 %. Stav priemerného počtu zamestnancov v roku 2020 kopíruje stav roku 2024. V rokoch 2022 a 2023 mesto zaznamenalo najnižší priemerný počet zamestnancov na TPP a v roku 2022 predstavoval podiel dohodárov na priemernom počte zamestnancov najvyšší podiel 27,80 % (bližšie tabuľka č. 3). Mesto v roku 2022 neplánovane prevzalo do svojej správy zimný štadión, zabezpečovalo terénnych pracovníkov a koordinátorov v súvislosti s vývojom na Ukrajine a ešte boli v platnosti Covid opatrenia (hradené z vlastných zdrojov mesta). V tomto roku boli aj najvyššie reálne rozpočtované finančné prostriedky na dohody mimo pracovného pomeru v sume 66 389,79 eur (z tejto čiastky bolo 162,60 eur refundovaných a uhradených zo ŠR). Schválený rozpočet na odmeny mimo pracovného pomeru v roku 2024 oproti roku 2020 zaznamenal pokles o 28,27 %.

Ku kontrole NKÚ SR bola vybraná vzorka 51 dohôd z celkom uzatvorených 333 dohôd (čo predstavuje preverených 15,32 %) v celkovej sume 74 903,15 eur vyplatených ako odmena za realizovanú prácu (čo predstavuje 29,07 % z celkovo vyplatených odmien), na ktorej bolo preverené ich uzatváranie a plnenie dohodnutých podmienok. Základom pre výber kontrolnej vzorky bola evidencia uzatvorených dohôd vedená mestom. Pri výbere bola zohľadnená výška poskytnutej odmeny tak za jednotku výkonu ako aj v celkovom súčte, rôznorodosť dohodnutých prác a v neposlednom rade opakované uzatváranie dohôd s tými istými osobami neraz pracujúcimi aj na TPP. Do výberu boli zaradené i všetky dohody uzatvorené v rokoch 2021 a 2022 súvisiace s ochorením Covid-19. Výber vzorky bol realizovaný neštatistickou metódou výberu na základe úsudku kontrolóra.

Kontrolou NKÚ SR bolo preukázané, že uzatvoreniu dohody predchádzal tzv. interný list, ktorý tvoril prílohu č. 5 Zásad pre výber uchádzačov. Interný list spracoval príslušný vedúci organizačného útvaru, ktorý inicioval uzatvorenie dohody pre Odbor personalistiky a miezd. Ten na základe schválených údajov v IL vypracoval dohodu. V každom internom liste bolo uvedené: typ dohody (DPČ alebo DVP), meno osoby, s ktorou sa mala dohoda uzatvoriť, činnosť, na ktorú sa má dohoda uzatvoriť, doba, na ktorú sa má dohoda uzatvoriť a rozsah dohodnutých hodín a dohodnutá odmena. Súčasťou IL boli za zamestnávateľa podpisy osôb, ktoré vyjadrili súhlas (vedúci oddelenia), odporúčanie (prednosta) a schválenie (primátor).

Pri predkladaní návrhu na vypracovanie dohody prostredníctvom IL nebola vždy dodržaná obsahová podstata (nesprávne zvolený typ dohody,<sup>1</sup> rozsah dohodnutej práce,<sup>2</sup> dohodnutá, resp. nedostatočne

<sup>1</sup> napr. IL k DVP: č. 21/2024, č. 29/2023, č. 13/2022, č. 5/2021, č. 68/2020

<sup>2</sup> napr. IL k DVP: č. 43/2020, č. 44/2022, č. 20/2024, č. 21/2024

identifikovaná odmena<sup>3</sup>). K trom dohodám<sup>4</sup> nebol predložený IL. Na opakované výzvy mesto IL nepredložilo. V písomnom stanovisku 23.04.2025 uviedlo, že dohody boli uzatvorené na základe ústneho prísľubu príslušných vedúcich zamestnancov, že IL dodatočne vypracujú. Z preverovanej vzorky dohôd bola potreba jej uzatvorenia zdôvodnená v IL osemkrát<sup>5</sup> (v 22,2 %). V dvoch prípadoch bol pri DVP<sup>6</sup> zmenený rozsah dohodnutej práce oproti IL. Na základe poskytnutých informácií, oprávnenie meniť údaje v dohode oproti internému listu má vedúci zamestnanec, pričom zmena sa realizuje interným listom s uvedením mena osoby, ktorá požaduje opravu a podpisom prednostu. Mesto k týmto skutočnostiam nepredložilo podklady, na základe čoho pristúpilo k zmene schválených podmienok v IL.

Pri ôsmich IL k DVP<sup>7</sup> nebol dodržaný postup schvaľovania v postupnosti: súhlasí, odporúča, schvaľuje, keď boli vymenené stanoviská prednostu (súhlasí) a vedúceho oddelenia (odporúča).

#### **Odporúčanie č. 1:**

Z dôvodu stanovenia jednoznačných pravidiel a zodpovednosti pri návrhu na uzatvorenie dohody mimo pracovného pomeru upraviť interný list tak, aby zaväzoval k nasledujúcim postupom a povinnostiam:

- predkladá: vedúci zamestnanec organizačného útvaru (zodpovedná osoba, ktorá identifikuje a na základe zadaných pravidiel vedenia mesta zdôvodní potrebu uzatvoriť dohodu s definovaním druhu a rozsahu práce v ním riadenom odbore)
- súhlasí: vedúci útvaru personalistiky a miezd (zodpovedná osoba, ktorá v súlade s platnou legislatívou a internými normami zodpovedá za personálnu agendu)
- odporúča: prednosta MsÚ (vedúci zamestnanec mestského úradu, ktorý vedie a organizuje prácu úradu)
- schvaľuje: primátor mesta (štatutárny orgán mesta).

#### **Dodržanie podmienky výnimočnosti**

Systém dohôd bol v Zákonníku práce konštruovaný ako doplnková forma pre napĺňanie výnimočných potrieb zamestnávateľa. Možnosť uzatvárať dohody podľa Zákonníka práce boli podmienené výnimočnosťou ako opak pravidelnosti (ojedinele, zriedkavo, občas, sporadicky, niekedy). V Zákonníku práce neboli vymedzené prípady, kedy išlo o výnimočnosť. Zdôvodnenie výnimočnosti ZP ponecháva na zamestnávateľovi a je ju potrebné starostlivo zvažovať.

K požiadavke NKÚ SR o preukázanie napĺňania zákonnej podmienky výnimočnosti pri uzatváraní dohôd mimo pracovného pomeru a určovanie potreby práce na dohodu (kritéria) mesto uviedlo, že dohody mimo pracovného pomeru sú uzatvárané napr. v prípadoch urgentného riešenia problematiky, agendy, splnenia a plnenia zákonných povinností v oblasti bezpečnosti, sociálnych povinností. Zároveň je problém v samospráve získať vhodných zamestnancov, niekedy je problém získať akýchkoľvek zamestnancov. Potom dohody mimo pracovného pomeru sú jedinou možnosťou dosiahnutia splnenia úloh a zákonných povinností mesta. Kritériom na uzatvorenie je aj finančná efektívnosť dohody mimo pracovného pomeru (úspora financií, napr. pri roznášaní rozhodnutí na komunálny odpad a daň z nehnuteľností v porovnaní s poštovou prepravou).

Potreba práce vykonávanej na dohodu mimo pracovného pomeru nebola zdôvodnená ani v rozpočte (plánovanie finančných prostriedkov na dohody) a ani v internom liste (návrh na uzatvorenie dohody). Keďže mesto nemalo zadané kritériá pre posúdenie výnimočnosti, toto bolo ponechané na zdôvodňovaní vedúcimi organizačného útvaru bez bližšieho usmernenia ich postupu zo strany vedenia mesta, čo zakladá rozdielny a subjektívny prístup pri zdôvodňovaní potreby uzatvoriť dohodu mimo pracovného pomeru.

#### **Odporúčanie č. 2:**

Pred uzatváraním dohôd mimo pracovného pomeru vyhodnocovať splnenie zákonnej požiadavky výnimočnosti a následne v internom liste zdôvodňovať.

<sup>3</sup> napr. IL k DVP: č. 5/2021, č. 44/2022

<sup>4</sup> išlo o DVP: č. 68/2020, č. 33/2021 a DPC: č. 23/2023

<sup>5</sup> išlo o IL k DVP: č. 5/2021, č. 6/2021, č. 1/2022, č. 61/2023, č. 20/2024, č. 21/2024 a IL k DPC: č. 72/2022, č. 62/2022

<sup>6</sup> išlo o DVP: č. 33/2023 a č. 53/2023

<sup>7</sup> išlo o IL k DVP: č. 23/2020, č. 57/2020, č. 23/2021, č. 28/2022, č. 33/2023, č. 53/2023, č. 23/2024, č. 27/2024

## 1.2 Splnenie povinností kontrolovaného subjektu pri vedení evidencie uzatvorených dohôd

Mesto evidenciu uzatvorených dohôd mimo pracovného pomeru viedlo ručne. Na každý kalendárny rok slúžil zvlášť zošit, kde boli zaevidované dohody v poradí, v akom boli uzatvorené a zvlášť v každom kalendárnom mesiaci. Z predloženej evidencie, ktorá bola preverená náhodným výberom vyplynulo, že dohody boli v prevažnej miere uzatvorené na príslušný kalendárny rok a neprechádzali do ďalšieho kalendárneho roka (dve DPČ boli uzatvorené s prechodom cez kalendárny rok). V prípade, že bolo upravené obdobie uzatvorenej dohody, išlo o skrátenie dohodnutej doby na výkon práce. Táto skutočnosť bola preverená i na vybranej vzorke.

V evidencii kontrolovaný subjekt zaznamenával typ uzatvorenej dohody, poradie uzatvorenej dohody, meno, priezvisko a titul zamestnanca, skutočnosť, či ide o súbeh s TPP, obdobie, na ktoré sa dohoda uzatvára a či ide o pravidelný, resp. nepravidelný príjem. Od roku 2021 do evidencie pribudla evidencia prihlášky/odhlášky do sociálnej a zdravotnej poisťovne, dohodnutá odmena ako aj pozícia, ktorá bola vykonávaná na základe dohody.

Mesto Piešťany predmetnú evidenciu viedlo v súlade s § 224 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce, keď evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru viedlo v poradí, v akom boli uzatvorené.

## 1.3 Dohody o vykonaní práce

Dohodu o vykonaní práce umožňuje Zákonník práce uzatvoriť na činnosti vymedzené výsledkom. Mesto Piešťany v kontrolovanom období uzatvorilo celkom 223 DVP s poskytnutou odmenou 174 795,83 eur. Kontrolou bolo preverených 27 DVP s poskytnutou odmenou 40 068,22 eur na dohodnuté pracovné činnosti, napr. vypracovanie komunitného plánu, roznos rozhodnutí za komunálny odpad a daň z nehnuteľností.

ZP definuje kritérium, na základe ktorého je možné uzatvoriť DVP alebo DPČ. DVP je vymedzená výsledkom práce (napr. spracovanie projektu) a DPČ je možné uzatvoriť na opakujúce sa činnosti vymedzené druhom práce. Z preverenej vzorky nebol pri deviatich DVP dohodnutý druh práce vymedzený výsledkom, ale bol formulovaný ako opakujúca sa pracovná činnosť vymedzená druhom práce (napr. samostatné vybavovanie agendy v oblasti majetku mesta, informátor, sociálne poradenstvo, vrátnik). Z preverenej vzorky uzatvorilo mesto na tie isté činnosti (napr. samostatné vybavovanie agendy v oblasti majetku mesta, vrátnik) DVP, ako aj DPČ.

### Kontrolné zistenie č. 1:

Mesto Piešťany uzatvorilo deväť DVP<sup>8</sup> na činnosti vymedzené druhom práce, čím uzatvorilo nesprávny typ dohody. Mesto Piešťany tak nepostupovalo podľa § 223 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého môže zamestnávateľ na plnenie svojich úloh uzatvárať s fyzickými osobami dohodu o vykonaní práce, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom.

### Poskytovanie dohodnutej odmeny

V zmysle Zákonníka práce patrí zamestnancovi za vykonanú prácu dohodnutá odmena, ktorá je pri DVP splatná po dokončení a odovzdaní práce, pričom je možné medzi zamestnávateľom a zamestnancom dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy.

Mesto pri preverovanej vzorke 27 DVP dohodlo pri 18 dohodách odmeňovanie za hodinu a odmena bola poskytovaná mesačne vo výplatných termínoch zamestnávateľa. Pri ďalších deviatich DVP bolo dohodnuté odmeňovanie za kus, pričom pri jednej DVP bola odmena poskytovaná mesačne (pri ôsmich po odovzdaní práce). Takto dohodnuté podmienky odmeňovania sa vymykajú filozofii DVP, ktorá je vo svojej podstate vymedzená výsledkom a odmena sa spravidla poskytne po odovzdaní výsledku.

Mesto Piešťany upravilo poskytovanie odmeny v DVP v nasledujúcom znení: "Odmena za vykonanú prácu je splatná mesačne po ukončení práce v príslušnom mesiaci v mesiac nasledujúci vo výplatnom termíne určených u zamestnávateľa pre výplatu mzdy." Podľa smernice pre obeh účtovných dokladov výplatu miezd, dohôd a iných odmien podľa štandardného postupu zabezpečí OEP do 10. dňa príslušného mesiaca. Výplatný termín upravoval aj Pracovný poriadok, kde v časti V. § 17 ods. 2 ustanovil výplatný termín na 10 (desiaty) deň nasledujúceho mesiaca po mesiaci, za ktorý plat prislúcha.

<sup>8</sup> Išlo o DVP: č. 68/2020, č. 5/2021, č. 8/2022, č. 13/2022, č. 44/2022, č. 23/2023, č. 27/2023, č. 20/2024, č. 21/2024

Podľa predložených mzdových listov, výplatných pásov, peňažných účtov zamestnancov vykonávajúcich prácu na DVP a výpisu úhrady peňažných prostriedkov z účtu zamestnávateľa neboli zistené nedostatky v termíne odosielania odmeny.

#### **Odporúčanie č. 3:**

V interných smerniciach ako aj v dohodách mimo pracovného pomeru upraviť podmienky týkajúce sa splatnosti odmeny tak, aby bol zrejмый jednoznačný termín jej poskytnutia.

Zosumarizovaná evidencia odpracovaných hodín s vykonanou ZFK bola pre OPM podkladom pre poskytnutie dohodnutej odmeny za vykonanú prácu. V deviatich prípadoch bola odmena vo vzťahu k odpracovaným hodinám vedených v evidencii poskytnutá v nesprávnej výške. Dôvody, ktoré ovplyvnili túto skutočnosť bolo:

- nesprávne spočítanie odpracovaných hodín. Zamestnávateľ tak dvom dohodárom poskytol nižšiu odmenu v súčte o 84,27 eur a jednému vyššiu o 1,50 eur.
- nesprávny prevod odpracovaných hodín a minút do desiatkovej sústavy (1 hod 40 min  $\neq$  1,4 hod). Zamestnávateľ tak dvom dohodárom poskytol nižšiu odmenu, ako im prislúchala za odpracovaný rozsah.
- nesprávne spočítanie hodín, za ktoré prináleží mzdové zvýhodnenie. Zamestnávateľ tak dohodárom neposkytol mzdové zvýhodnenie za sobotu a nedeľu v rozsahu, v akom im prináležalo.

#### **Kontrolné zistenie č. 2:**

Mesto Piešťany piatim zamestnancom pracujúcim na DVP<sup>9</sup> neposkytlo odmenu podľa zmluvných podmienok, čím nepostupovalo v súlade s § 224 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky a bodom č. 4 Dohody o vykonaní práce, kde bola dohodnutá výška odmeny.

#### **Kontrolné zistenie č. 3:**

Mesto Piešťany zamestnancom pracujúcim na DVP neposkytlo mzdové zvýhodnenie v počte odpracovaných hodín v dňoch, za ktoré prináleží mzdové zvýhodnenie, čím nepostupovalo podľa § 223 ods. 2 Zákonníka práce v nadväznosti na:

- § 122a ods. 1, keď dvom zamestnancom<sup>10</sup> neposkytol za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
- § 122b ods. 1, keď dvom zamestnancom<sup>11</sup> neposkytol za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

#### **Odporúčanie č. 4:**

V záujme predchádzania nepresnostiam pri manuálnom spočítavaní odpracovaných hodín NKÚ SR odporúča viesť evidenciu pracovného času takým spôsobom, aby sa predchádzalo chybám pri zamestnancoch pracujúcich na základe dohody mimo pracovného pomeru.

#### **Evidencia pracovného času a vykonanej práce**

Pri DVP Zákonník práce ustanovuje zamestnávateľovi povinnosť viesť evidenciu vykonanej práce tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.

#### **Kontrolné zistenie č. 4:**

Pri DVP č. 43/2020 nebola vedená evidencia pracovného času podľa požiadaviek Zákonníka práce, čím mesto Piešťany nepostupovalo v súlade s § 224 ods. 2 písm. e) predmetného zákona.

<sup>9</sup> Išlo o DVP: č. 27/2023 za mesiace 01, 02 a 03/2023; č. 23/2023 za mesiace 01, 02, 03, 04 a 05/2023; č. 44/2022 za mesiace 11 a 12/2022; č. 33/2021 za mesiac 12/2021; č. 1/2022 za mesiac 01/2021

<sup>10</sup> Išlo o DVP: č. 57/2020 za mesiace 06 a 07/2020; č. 23/2021 za mesiace 05/2021 a 06/2021

<sup>11</sup> Išlo o DVP: č. 23/2020 za mesiac 03/2020; č. 57/2020 za mesiace 06 a 07/2020

V troch<sup>12</sup> prípadoch bola evidencia pracovného času DVP vedená na tlačive DPČ.

Dohodári si sami zaznamenávali rozsah práce/jej popis, ktorú v prislúchajúci deň vykonávali. Podľa vyjadrenia mesta 12.05.2025 si dohodári EPČ vedú priebežne. Úroveň zaznamenania vykonávanej práce bola rôzna. Ako príklad dobrej praxe a správne vedeného výkazu realizovanej práce môžeme uviesť DVP č. 8/2022 alebo DVP č. 6/2021. V protiklade s uvedeným nebol v evidencii prislúchajúcej k DVP č. 44/2024 zaznamenaný žiadny popis realizovanej práce. Táto evidencia bola napriek tomu prevzatá vedúcim zamestnancom útvaru.

#### **Odporúčanie č. 5:**

Pri zamestnancoch pracujúcich na dohody mimo pracovného pomeru dbať, aby evidenciu realizovanej práce zaznamenávali podrobnejšie a v reálnom čase.

Na pracovno-právne vzťahy založené dohodami sa vzťahujú ustanovenie ZP upravujúce nepretržitý denný odpočinok. Zamestnanec pracoval na TPP a v období od 28.04.2023 do 26.05.2023 aj na DVP č. 33/2023. Z preverenej dochádzky na TPP vedenej elektronicky a EPČ na DVP bolo zistené, že zamestnávateľ neposkytol zamestnancovi nepretržitý denný odpočinok v dňoch 09.05.2023, 10.05.2023, 11.05.2023, 15.05.2023 a 16.05.2023. Nepretržitý denný odpočinok má byť poskytnutý v rozsahu 12 po sebe nasledujúcich hodín a bol skrátený na 10,5 až 8,5 h. Predmet dohody znel na doručovanie rozhodnutí na daň z nehnuteľnosti a poplatok za komunálny odpad, pričom podľa EPČ sa doručovanie realizovalo do 23,00 h.

#### **Kontrolné zistenie č. 5:**

Mesto neposkytlo nepretržitý denný odpočinok zamestnancovi pracujúcemu na DVP č. 33/2023, čím nepostupovalo podľa § 223 ods. 2 prvej vety Zákonníka práce v nadväznosti na § 92 ods. 1, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.

#### **Oboznámenie zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia**

Podľa Organizačného poriadku Kancelária vedenia mesta zabezpečuje okrem iného aj úlohy súvisiace s BOZP v podmienkach mesta Piešťany. S účinnosťou od 01.02.2022 bola prijatá smernica o BOZP. Smernica upravila zásady odbornej prípravy zamestnancov v oblasti BOZP. Čl. IX ods. 2 ustanovil, že na osoby, ktoré sú pre zamestnávateľa činné na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa vzťahuje táto smernica v súlade s § 18 zákona o BOZP v rozsahu vyplývajúcom z týchto dohôd. § 18 zákona o BOZP (Spolupráca zamestnávateľov) upravuje povinnosti viacerých zamestnávateľov voči zamestnancom, ktorí plnia pracovné povinnosti na spoločnom pracovisku. Článok smernice nie je v súlade so zákonom o BOZP, pretože mesto dohodárov neprideľuje na výkon práce k inému zamestnávateľovi a voči svojim zamestnancom na dohodu je z hľadiska prípravy na BOZP povinné pristupovať rovnako ako k zamestnancom pracujúcim na TPP.

Predmetná smernica v čl. VI ods. 2 bod 2.2 ustanovila, že vstupné oboznámenie so základnými predpismi BOZP a s vnútornými prevádzkovými predpismi zamestnávateľa, ktoré upravujú oblasť BOZP, musia absolvovať všetci novoprijatí zamestnanci aj brigádnici. Oboznámenie sa vykonáva pred nástupom na pracovisko.

Článok III. ods. 1 smernice o BOZP definuje pojem zamestnanec. Ide o fyzickú osobu, ktorá v pracovno-právnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu. Táto definícia zahŕňala i dohodárov. Pojem "brigádnik" smernica neupravovala, čím dávala priestor pre rozmanitú interpretáciu a pôsobila zmätočne (napr. dohodár, študent pracujúci na základe dohody o brigádnickej práci študentov, pridelený zamestnanec).

V každej z uzatvorených dohôd zamestnávateľ so zamestnancom dohodol, že zamestnanec je povinný dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú. Čl. V ods. 1 bod 1.1 písm. c) smernice o BOZP ustanovil, že zamestnávateľ je povinný vykonať oboznámenie podľa písm. a) predmetného bodu pri prijatí zamestnanca do zamestnania, preložení na iné pracovisko, zaradení alebo prevedení na inú prácu, zavedení novej technológie, nového pracovného postupu alebo nového pracovného prostriedku. Túto povinnosť ustanovuje zamestnávateľovi aj Zákonník práce ako aj zákon o BOZP.

<sup>12</sup> Išlo o DVP: č. 68/2020, č. 61/2023, č. 21/2024

Preverením povinností zamestnávateľa voči zamestnancom vykonávajúcich prácu na základe dohôd mimo pracovného pomeru bolo preukázané, že zamestnávateľ z preverovanej vzorky 51 dohôd preukázane oboznámil s predpismi BOZP dvoch zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe DPČ<sup>13</sup> pred nástupom k výkonu práce.

Mesto k predmetnej veci poskytlo 23.04.2025 vysvetlenie, kde uviedlo, že zamestnanci, ktorí mali v náplni práce BOZP a súvisiacu agendu už na MsÚ v Piešťanoch nepracujú a uvedenú otázku nebolo možné odkonzultovať so zodpovedným zamestnancom. Je možné, že zamestnanci pracujúci na dohodu poučení boli, len s odstupom času nie je možné dohľadať príslušné záznamy o poučení.

Mesto Piešťany splnenie predmetnej zákonnej povinnosti nepreukázalo.

#### **Kontrolné zistenie č. 6:**

Zamestnávateľ v 49 prípadoch nepostupoval podľa § 224 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, podľa ktorého je povinný oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v nadväznosti na smernicu o BOZP a uzatvorenú dohodu mimo pracovného pomeru. Tieto postupy a povinnosti taktiež ustanovuje zákon o BOZP v § 7 ods. 3, ktoré neboli dodržané.

#### **Vykonávanie základnej finančnej kontroly**

Mesto sa pri vykonávaní ZFK riadilo zákonom o finančnej kontrole a audite ako aj smernicou o vykonávaní finančnej kontroly. V podmienkach mesta Piešťany bola v súvislosti s každou dohodou mimo pracovného pomeru vykonávaná ZFK štyrikrát, a to pri schválení informačného listu, pri uzatvorení dohody, pri evidencii pracovného času s výkazom vykonanej práce a pri poskytnutí odmeny.

Smernica o vykonávaní finančnej kontroly ustanovila, že pokračovať alebo vykonať finančnú operáciu nie je možné bez vykonania ZFK. Preverením výstupov zo ZFK bolo zistené, že ZFK nebola vykonaná 22 krát.<sup>14</sup> Vo finančnej operácii sa napriek tomu pokračovalo, resp. bola vykonaná.

#### **Kontrolné zistenie č. 7:**

Vykonaním finančnej operácie alebo jej časti bez predchádzajúceho vykonania ZFK v 22 prípadoch mesto Piešťany nepostupovalo v súlade s § 7 ods. 1 zákona o finančnej kontrole a audite ako aj v súlade s čl. 6 ods. 6 smernice o vykonávaní finančnej kontroly.

Preverením výstupov z vykonanej ZFK bolo zistené, že na DPČ č. 21/2023 nebol uvedený podpis osoby vykonávajúcej ZFK (vyjadrenie uvedené bolo), na IL k DVP č. 28/2022 nebol uvedený dátum vykonania ZFK a na dvoch DVP<sup>15</sup> nebolo uvedené vyjadrenie, ako s finančnou operáciou naložiť.

#### **Kontrolné zistenie č. 8:**

Na doklade súvisiacom s finančnou operáciou alebo jej časťou nebol v štyroch prípadoch potvrdený súlad so skutočnosťami uvedenými v § 6 ods. 4 zákona o finančnej kontrole a audite, keď poverené osoby vykonávajúce ZFK neuviedli dátum alebo svoj podpis alebo vyjadrenie, či:

- a) Finančnú operáciu alebo jej časť možno vykonať alebo nemožno vykonať,
- b) Vo finančnej operácii alebo jej časti možno pokračovať alebo nemožno pokračovať alebo
- c) Poskytnuté plnenie treba vymáhať alebo poskytnuté plnenie nie je potrebné vymáhať, ak sa finančná operácia alebo jej časť už vykonala,

čím nebol dodržaný postup podľa § 7 ods. 3 zákona o finančnej kontrole a audite.

Podľa § 26 ods. 1 zákona o finančnej kontrole a audite je zamestnanec oprávnenej osoby povinný zdržať sa konania, ktoré vedie alebo by mohlo viesť k jeho predpojatosti. Táto podmienka bola upravená i v smernici

<sup>13</sup> Išlo o DPČ: č. 72/2022 a č. 18/2023

<sup>14</sup> Išlo o IL k DVP: č. 68/2020, č. 23/2021, č. 33/2021, č. 44/2022, č. 21/2024 a IL k DPČ: č. 73/2020, č. 21/2023, č. 17/2024; DVP: č. 43/2020, č. 2/2022; EPČ k DVP: č. 23/2023 za mesiac 03, 04, 05/2023, č. 27/2023 za mesiac 02, 03/2023 a EPČ k DPČ: č. 51/2021 za mesiac 09 a 11/2021, č. 53/2021 za mesiac 09, 10, 11 a 12/2021, č. 21/2023 za mesiac 12/2023

<sup>15</sup> Išlo o EPČ k DVP č. 1/2022 a IL k DVP č. 27/2023

o vykonávaní finančnej kontroly, podľa ktorej sa na všetky druhy finančnej kontroly vzťahuje povinnosť oznámenia predpojatosti pri výkone finančnej kontroly.

Dňa 26.04.2023 bola podpísaná DVP č. 33/2023, pri ktorej ZFK k internému listu, samotnej dohode ako aj EPČ vykonala osoba, s ktorou bola DVP uzatvorená. ZFK tak vykonal dohodár sám sebe a podľa vyjadrenia kontrolovaného subjektu 12.05.2025 neoznámil svojmu zamestnávateľovi predpojatosť. V organizačnej štruktúre mesta bol pritom nadriadený orgán, ktorý v zmysle interných postupov mohol vykonať ZFK.

#### **Kontrolné zistenie č. 9:**

V prípade DVP č. 33/2023 mesto akceptovalo konanie, ktoré nebolo v súlade s § 26 ods. 1 zákona o finančnej kontrole a audite, ako aj so smernicou o vykonávaní finančnej kontroly, podľa ktorých sa na zamestnanca oprávnenej osoby vzťahuje povinnosť zdržať sa konania, ktoré vedie alebo by mohlo viesť k jeho predpojatosti.

Mesto Piešťany tak nepostupovalo v súlade s § 5 ods. 1 písm. a) zákona o finančnej kontrole a audite, podľa ktorého je orgán verejnej správy povinný zabezpečiť, aby sa pri plnení zámerov a cieľov orgánu verejnej správy predchádzalo porušovaniu tohto zákona.

Podľa smernice o vykonávaní finančnej kontroly sa ZFK vykoná spôsobom, že predtlač ZFK je súčasťou listiny na poslednej rubovej strane, resp. jej spodnej časti. V 64 prípadoch bola ZFK vykonaná tak, že predtlač bola súčasťou overovanej finančnej operácie na spodnej, resp. rubovej strane dokumentu (prevažne IL a dohody).

V prípade, že veľkosť listiny/dokumentu nepostačuje svojimi rozmermi pre zabezpečenie potrebnej predtlače, príslušný zamestnanec zabezpečí vykonanie kontroly spôsobom, že predtlač ZFK umiestni na samostatnú listinu, ktorá sa pripojí k listine/dokumentu, ktorý podlieha výkonu kontroly. Listiny svojimi rozmermi umožňovali opatriť listinu predtlačou ZFK, ale boli realizované na samostatnej listine. V 120 prípadoch nebolo z týchto listín zrejmé, k akej finančnej operácii sa ZFK vzťahuje (nebola identifikovaná finančná operácia).

### **1.4 Dohody o pracovnej činnosti**

Dohodu o pracovnej činnosti umožňuje Zákonník práce uzatvoriť na opakujúcu sa pracovnú činnosť vymedzenú druhovo. Mesto Piešťany v kontrolovanom období uzatvorilo celkom 110 DPČ s poskytnutou odmenou 82 847,41 eur. Kontrolou bolo preverených 24 DPČ s poskytnutou odmenou 34 834,93 eur na dohodnuté pracovné činnosti, napr. mestský kronikár, recitácia pri občianskom obrade, zápis do pamätnej knihy, vázenie drobného stavebného odpadu.

Uzatváranie dohôd mimo pracovného pomeru v podmienkach mesta upravovala smernica o obradoch, ktorú s účinnosťou od 01.01.2024 nahradila smernica č. 21/2023. Predmetná smernica umožňovala uzatvoriť DPČ alebo DVP na činnosti uvedené v čl. 2 ods. 2.<sup>16</sup> Z preverenej vzorky boli na tieto činnosti uzatvorené výlučne DPČ. Mesto k možnosti uzatvoriť na tie isté činnosti DPČ alebo DVP 23.04.2025 uviedlo, že zamestnanci mesta zvyčajne pokračujú v agende spôsobom, ako postupoval ich predchodca. Personálne záležitosti mesta má v zmysle Organizačného poriadku v kompetencii OPM, ktoré by malo poskytovať metodickú podporu, príp. vyzvať na nápravu nesprávneho postupu.

#### **Poskytovanie dohodnutej odmeny**

V zmysle Zákonníka práce patrí zamestnancovi za vykonanú prácu dohodnutá odmena, ktorá je pri DPČ splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom bola zamestnancom práca vykonaná. Mesto Piešťany poskytovalo odmenu za vykonanú prácu na DPČ mesačne vo výplatnom termíne zamestnávateľa. Podmienky k poskytovaniu odmeny boli pri DPČ upravené rovnako, ako pri DVP (bližšie bod 1.3 tohto protokolu).

Podľa predložených mzdových listov, výplatných pások, peňažných účtov zamestnancov vykonávajúcich prácu na DPČ a výpisu úhrady peňažných prostriedkov z účtu zamestnávateľa neboli zistené nedostatky v termíne odosielania odmeny.

<sup>16</sup> Išlo o: recitátor pri sobášoch, hudobník – organista pri sobášoch, speváci, rečník na smútočných obradoch, výtvarník, ktorý vedie pamätnú knihu.

V jednom prípade bolo zistené, že zamestnávateľ uzatvoril DPČ č. 4/2024 od 01.01.2024 do 31.12.2024 s predmetom dohodnutej práce „Koordinátorka pre prípravu a organizovanie podujatí v dennom centre.“ Pri objeme prác 25 h/mesiac bola odmena dohodnutá na 67,00 eur/mesiac. Od 01.06.2024 bola odmena zvýšená na 100,00 eur/mesiac. Zákonník práce ustanovuje, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov. Pre rok 2024 bola ustanovená minimálna mzda vo výške 750,00 eur za mesiac pri 40 hodinovom pracovnom fonde za týždeň. Pri zohľadnení objemu prác dohodára na mesiac, dohodnutá odmena nespĺňala minimálne mzdové nároky.

#### **Kontrolné zistenie č. 10:**

Dohodnutím mesačnej odmeny, ktorá v jednom prípade nespĺňala minimálne mzdové nároky na odmeňovanie, mesto nepostupovalo v súlade s § 223 ods. 2 v nadväznosti na § 119 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu. Mesto zároveň porušilo Pracovný poriadok, kde v časti V. § 17 ods. 1 upravilo podmienku, že plat zamestnanca nesmie byť nižší ako je minimálna mzda stanovená platnou právnou úpravou.

#### **Evidencia pracovného času a vykonanej práce**

V zmysle Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný DPČ uzatvoriť s fyzickou osobou na dobu určitú, maximálne na 12 mesiacov. Pri preverovaných 24 DPČ bola doba trvania uzatvorených dohôd v súlade s § 228a ods. 4 Zákonníka práce. Evidencia pracovného času bola vedená v intenciách Zákonníka práce, keďže bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

Preverením časového fondu pri 24 DPČ bolo zistené, že v prípade DPČ č. 10/2023 zamestnanec počas desiatich týždňov v rozpätí mesiacov január až jún 2023 odpracoval 12 h/týždeň. Obdobne pri DPČ č. 21/2023 došlo k prekročeniu zákonom ustanoveného týždenného pracovného času počas štyroch týždňov v rozpätí mesiacov december 2023 až február 2024, kedy v tieto týždne odpracoval 11 h/týždeň.

#### **Kontrolné zistenie č. 11:**

Výkonom práce na DPČ nad ustanovený týždenný pracovný čas v dvoch prípadoch kontrolovaný subjekt nepostupoval v súlade s § 228a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, podľa ktorého môže zamestnanec vykonávať pracovnú činnosť maximálne 10 hodín za týždeň.

#### **Oboznámenie zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia**

Plneniu povinností zamestnávateľa v oblasti BOZP voči zamestnancom vykonávajúcich prácu na DPČ sa bližšie venuje kapitola 1.3 tohto protokolu o výsledku kontroly, kde je zadefinované kontrolné zistenie č. 6.

#### **Vykonávanie základnej finančnej kontroly**

Vykonávaniu ZFK k DPČ sa bližšie venuje kapitola 1.3 tohto protokolu o výsledku kontroly, kde sú zadefinované kontrolné zistenia č. 7 a č. 8.

### **1.5 Dohody o brigádnickej práci študentov**

V sledovanom období mesto Piešťany neuzatvorilo ani jednu dohodu o brigádnickej práci študentov.

#### **Zákonné náležitosti dohody**

Zákonník práce ustanovuje, že dohody mimo pracovného pomeru sa uzatvárajú písomne pod sankciou neplatnosti. Ďalej taxatívne uvádza náležitosti, ktoré musí dohoda obsahovať (napr. dohodnutá odmena, dohodnutá doba). Z vybranej vzorky 51 dohôd boli všetky uzatvorené písomne a obsahovali zákonom stanovené náležitosti podľa § 226 ods. 2 pre DVP a § 228a ods. 3 pre DPČ.

Pri dohodách mimo pracovného pomeru bola pre zamestnávateľa stanovená povinnosť dohodnúť podstatné náležitosti, medzi ktoré novelou č. 350/2022 s účinnosťou od 01.11.2022 pribudlo i miesto výkonu práce

(obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec v prípade, že priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov. V dohodách mimo pracovného pomeru uzatvorených po 01.11.2022 bolo miesto výkonu práce dohodnuté osemkrát.

#### Kontrolné zistenie č. 12:

V ôsmich dohodách mimo pracovného pomeru<sup>17</sup> uzatvorených po 01.11.2022 nebolo určené miesto výkonu práce, i keď priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca pracujúceho na dohodu presiahol tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov. Zamestnávateľ tak nepostupoval v súlade s § 223 ods. 3 v nadväznosti na § 43 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

#### Evidencia pracovného času

Zákonník práce ustanovuje zamestnávateľovi viesť evidenciu pracovného času aj pri zamestnancoch pracujúcich na dohody mimo pracovného pomeru, pričom pri jednotlivých typoch dohôd bližšie upravuje, čo evidencia zahŕňa. Takto zhromažďované údaje o vykonávanej práci v sebe nesú množstvo informácií potrebných tak pre zamestnávateľa ako aj pre zamestnanca, napr. kontrolná činnosť, sledovanie tak dohodnutého ako aj zákonného rozsahu vykonávanej práce, podklad pre poskytnutie odmeny, poskytovanie mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu, nedeľu, sviatok, poskytnutie nepretržitého odpočinku.

Mesto Piešťany viedlo evidenciu pracovného času elektronicky prostredníctvom čipovej karty pri svojich zamestnancoch, ktorí vykonávali prácu na TPP. Evidenciu pracovného času osôb vykonávajúcich činnosti na dohody viedlo v papierovej forme (nie prostredníctvom elektronického systému). Ako mesto uviedlo 23.04.2025, systém elektronickej dochádzky eHuman, nemá zakúpený modul na Dohody mimo pracovného pomeru. EPČ si dohodári vedú podľa smernice pre obeh účtovných dokladov.

Evidenciu dochádzky pri zamestnancoch pracujúcich na dohody mimo pracovného pomeru mesto upravilo:

- **v smernici pre obeh účtovných dokladov**, podľa ktorej sa evidencia odpracovaných hodín sleduje na príslušných tlačivách podľa typu dohody. Evidenciu odpracovaných hodín podpisuje zamestnanec vecne príslušný, ktorý uzatvorenie dohody navrhol, ak nie je v dohode uvedené inak, a vedúci príslušného odboru, alebo vedúci zariadení sociálnych služieb, vedúci kancelárie primátora alebo prednosta (čiže dve zodpovedné osoby). Podkladom pre spracovanie výplat bola evidencia dochádzky za zamestnancov, ktorí nemali prístup k elektronickému systému dochádzky, ktorú za príslušný kalendárny mesiac podpísal zamestnanec a jeho priamy nadriadený (čiže jedna zodpovedná osoba). Túto doručil zodpovedný zamestnanec mzdovému referentovi OPM najneskôr v prvý pracovný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca s vykonanou ZFK.
- **v smernici o dochádzke**, podľa ktorej sú od povinnosti viesť EPČ prostredníctvom elektronického systému oslobodení zamestnanci, s ktorými sú uzatvorené dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a zamestnanci na TPP, ktorí nemajú prístup k elektronickému systému. Zamestnanci na TPP, ktorí nemajú prístup k elektronickému systému dochádzky, si svoju dochádzku evidujú na formulári *Evidencia dochádzky*. Ako si majú evidovať pracovný čas dohodári smernica špecificky neupravila a neodkazovala na inú smernicu, v ktorej sú postupy upravené. Vedúci zamestnanci sú povinní priebežne sledovať dochádzky podriadených tak, aby boli pripravené po skončení mesiaca ako podklad pre spracovanie miezd a najneskôr v druhý pracovný deň nasledujúceho mesiaca do 10:00 h odovzdať protokoly dochádzky podriadených (za celý odbor) na podpis k prednostke MsÚ a následne doručiť na OPM. Podľa vysvetlenia, ktoré poskytol kontrolovaný subjekt, sa predmetné ustanovenie vzťahuje na elektronickú evidenciu dochádzky. Priebežná kontrola dochádzky a jej odovzdanie na OPM za dohodárov nebola v internej smernici špecifikovaná.
- **v smernici o obracech** v príslušných prílohách zvlášť pre DPČ a zvlášť pre DVP pre osoby vykonávajúce prácu podľa tejto smernice. Evidenciu účasti na občianskom obrade na konci každého kalendárneho mesiaca za každého účinkujúceho (okrem sobášiacich) osobitne vypracuje matrikárka. Smernica neupravuje termín predloženia EPČ za dohodárov na OPM.

V podmienkach mesta Piešťany boli prijaté tri smernice, ktoré rozdielne upravovali prístupy k vedeniu EPČ dohodárov. Dve smernice zadefinovali rovnaké tlačivo pre EPČ dohodárov. V predtlači neniesli požiadavku

<sup>17</sup> Išlo o DVP: č. 27/2023, č. 59/2023, č. 20/2024, č. 44/2024 a DPČ: č. 10/2023, č. 18/2023, č. 13/2024, č. 17/2024

sumarizácie odpracovaných hodín za sledované obdobie ani sumarizácie hodín, za ktoré prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie. Pri verifikovaní EPČ bol v internej smernici pre obeh účtovných dokladov zadefinovaný počet osôb, ktoré tak majú vykonať. Preverenie vybranej vzorky bolo preukázané, že v 44 prípadoch pri vykazovaní EPČ tieto neboli opatrené podpismi dvoch oprávnených zamestnancov. Zamestnávateľ síce zadefinoval podmienku preberania a kontroly práce na dohodu, ale ju od týchto osôb nevyžadoval.

Výkon práce zamestnanca na TPP bol upravený podrobne vo viacerých interných predpisoch. Výkon práce na dohodu nebol v interných smerniciach upravený v dostatočnej hĺbke. Rozdielne úpravy výkonu práce na dohodu zakladajú nejasný prehľad o právach a povinnostiach povinných osôb. Aj v samotnej dohode boli povinnosti dohodára koncipované všeobecne. Dohoda bez bližšej úpravy zo strany mesta dávala zamestnancovi voľnosť pri regulácii výkonu práce, napr. sústrediť výkon práce v dňoch, kedy zamestnancovi prislúcha mzdové zvýhodnenie.

#### **Odporúčanie č. 6:**

S ohľadom na hospodárny prístup k verejným financiám a napĺňania zákonných požiadaviek interne upraviť, doplniť, resp. zjednotiť podmienky výkonu práce realizované na základe dohôd mimo pracovného pomeru. Vyžadovať od zodpovedných zamestnancov priebežnú kontrolu nastavených pravidiel organizácie.

## **2 Opodstatnenosť a účelnosť využívania zamestnancov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**

Zámerom preverenia opodstatnenosti a účelnosti využívania zamestnancov na dohody mimo pracovného pomeru bolo vyhodnotenie činností, ktoré mesto zabezpečovalo prostredníctvom dohôd s ohľadom na hospodárne použitie verejných financií.

### **2.1 Opodstatnenosť a účelnosť využívania zamestnancov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**

Činnosti, ktoré mesto zabezpečovalo prostredníctvom dohôd mimo pracovného pomeru, boli zamerané na zákonné plnenie povinností (napr. zabezpečenie volieb v roku 2020 a 2022, sčítanie obyvateľov, domov a bytov v rokoch 2020 a 2021, personálne zabezpečenie počtu zdravotníckych zamestnancov pri poskytovaní sociálnych služieb, testovanie Covid-19, doručovanie rozhodnutí na daň z nehnuteľností a poplatku za komunálny odpad). Medzi ďalšie činnosti, ktoré boli zabezpečené prostredníctvom dohôd, patrili napr. zabezpečenie občianskych obrádov, vedenie kroniky mesta, právna agenda, organizovanie činností v dennom centre, kuričské práce.

Hlavným kritériom pri uzatváraní dohôd mimo pracovného pomeru bola pre mesto finančná efektívnosť dohody, napr. úspora finančných prostriedkov pri roznášaní rozhodnutí za daň z nehnuteľností a poplatok za komunálny odpad oproti poštovej preprave. Pri zvažovaní uzatvoriť dohodu mimo pracovného pomeru boli brané do úvahy aj ďalšie faktory, ako napr.: jednorazový charakter práce (doručovanie rozhodnutí), nevyhnutný charakter práce (dezinfekcia priestorov), náročnosť zabezpečiť pracovnú silu pre danú pozíciu (upratovačka), zákonné povinnosti (testovanie Covid-19), prechodná zvýšená potreba práce (právna agenda), havarijná situácia (vrátnik), výnimočná situácia na Ukrajine (podpora ubytovania), nízky objem realizovaných prác (kurič), odhad počtu občianskych obrádov (hra na organe).

Z uzatvorených 333 dohôd mimo pracovného pomeru v rokoch 2020 až 2024 bolo 154 (46,25 %) uzatvorených s kmeňovými zamestnancami, pričom 135 (40,54 %) predstavovali činnosti, ktoré mesto plnilo v zmysle Daňového poriadku (doručovanie rozhodnutí do vlastných rúk s opakovaným doručením). Zvyšné činnosti boli sčítanie obyvateľov, domov a bytov (celkom 13 DVP) a kuričské práce (celkom šesť DPČ). Súbeh dohôd mimo pracovného pomeru s TPP bol v najvyššom počte zaznamenaný v roku 2020. V roku 2024 bol v celom kontrolovanom období zaznamenaný najnižší počet súbehu TPP s dohodami. Činnosť, na ktorú sa súbeh vzťahoval, sa týkal výlučne doručovania rozhodnutí v zmysle Daňového poriadku.

Činnosti na dohody mimo pracovného pomeru boli realizované mimo pracovného času zamestnancov na TPP. Kontrolou vybranej vzorky bolo preukázané, že čas súvisiaci s TPP sa neprekrýval s časom výkonu na dohodu. Mesto preukázalo opodstatnenosť uzatvorených dohôd.

Vývoj počtu dohodárov za jednotlivé roky k priemernému počtu zamestnancov mesta v TPP zaznamenal v roku 2024 pokles oproti roku 2020 (bližšie tabuľka č. 3). Od roku 2021 mesto pristúpilo k doručovaniu rozhodnutí za komunálny odpad a na daň z nehnuteľností naraz. V roku 2022 bol súbeh o niečo vyšší pretože mesto neplánovane prevzalo do správy zimný štadión, ktorý prevádzkovateľ neprimerane spravoval. Objekt bolo potrebné strážiť, udržiavať, vykurovať. V súvislosti s vývojom na Ukrajine pribudla mestu povinnosť zabezpečiť koordinátorov pre odídencov a ešte platili opatrenia v súvislosti s Covid-19 (zabezpečiť testovanie zamestnancov a klientov sociálnych služieb).

Tabuľka č. 3 Prehľad počtu zamestnancov a mzdy/odmeny za hodinu v rokoch 2020 až 2024

Počet zamestnancov	2020	2021	2022	2023	2024
K 31.12.	273	273	268	268	266
Počet vedúcich zamestnancov	20	20	19	19	18
Priemerný počet zamestnancov	269	273	259	258	268,83
Priemerná hodinová mzda na TPP (eur)	6,130	6,540	6,838	7,466	8,288
Počet dohodárov	74	56	72	59	46
Počet dohôd pri hodinovej odmene	15	17	37	29	7
Priemerná hodinová odmena dohôd odmeňovaných na hodinu (eur)	6,613	7,851	9,367	8,846	5,901
Vážený priemer hodinovej odmeny dohôd odmeňovaných na hodinu (eur)	5,245	7,289	7,877	5,971	5,481
% podiel dohodárov na priemernom počte zamestnancov	27,51 %	20,51 %	27,80 %	22,87 %	17,11 %

Zdroj: mesto Piešťany, spracovanie NKÚ SR

V kontrolovanom období bolo odmeňovanie dohodárov realizované rôznymi spôsobmi: za mesiac, za hodinu, za kus, za obrad, za obdobie dohody. Pre porovnateľnosť dát boli vybrané iba tie dohody, kde bola dohodnutá odmena za hodinu práce. Priemerná mzda zamestnanca pracujúceho na TPP bola za kontrolované obdobie 7,045 eur/hod a priemerná odmena dohodára za rovnaké obdobie predstavovala 6,666 eur/hod.<sup>18</sup>

Z vybranej kontrolovanej vzorky bola preukázaná vyššia suma dohodnutej a poskytovanej odmeny na dohodu ako mzda pre zamestnanca pracujúceho na TPP pri jednom dohodárovi v roku 2022, ktorý pre mesto vykonával rovnakú pracovnú činnosť ako zamestnanec na TPP.

Mesto s týmto dohodárom uzatváralo dohody opakovane v priebehu rokov 2021, 2022 a 2023. Išlo o činnosti, ktoré boli zabezpečované prostredníctvom referentov na právnom oddelení. V roku 2021 mesto uzatvorilo jednu DVP č. 31/2021 od 12.11.2021 do 31.12.2021. V roku 2022 boli uzatvorené štyri dohody (dve DVP a dve DPČ),<sup>19</sup> ktoré svojím rozsahom pokryli celý rok 2022. Predmet vykonávanej činnosti na oba typy dohôd bol zameraný na právnu agendu (vo všetkých prípadoch napíňal znaky práce na DPČ). V roku 2023 bola uzatvorená posledná DVP č. 26/2023 od 01.01.2023 do 19.01.2023. Mesto vo svojom vyjadrení 01.04.2025 uviedlo, že išlo o prechodnú zvýšenú potrebu práce a nedostatok zamestnancov na TPP. Z preverenia realizovaných výberových konaní na voľné miesto referenta na právnom oddelení vyplynulo, že mesto v rokoch 2020 až 2023 vyhlásilo 13 výberových konaní,<sup>20</sup> pričom k dnešnému dňu zotrvali v TPP dvaja zamestnanci. V roku 2022 mesto vyhlásilo dve výberové konania: jedno na začiatku roka 23.02.2022 a druhé ku koncu roka 22.11.2022. Ani jeden uchádzač do TPP nenastúpil. Potrebnú prácu mesto medzitým vykrylo činnosťou na spomínané štyri dohody.

Dohodnutá odmena pre dohodára bola najskôr 12,00 eur/hod a od septembra 2022 predstavovala 15,00 eur/hod. Mzda zamestnanca na TPP bola podľa mzdového výmeru dohodnutá 1 320,50 eur/mesiac, čo pri týždňovom pracovnom fonde 37,5 h predstavuje v priemere 8,38 eur/hod. Práca na dohodu bola odmeňovaná priaznivejšie, ako zamestnanec na TPP.

### Kontrolné zistenie č. 13:

Poskytovaním priaznivejšej odmeny pre zamestnanca pracujúceho na dve DVP a dve DPČ v roku 2022 oproti zamestnancovi na TPP mesto nepostupovalo podľa § 224 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce, podľa ktorého nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

<sup>18</sup> Pre výpočet bol použitý vážený priemer dohôd odmeňovaných za hodinu.

<sup>19</sup> DVP: č. 3/2022, č. 8/2022 a DPČ: č. 68/2022, č. 71/2022

<sup>20</sup> V roku 2020 vyhlásené dve, v roku 2021 tri (jeden TPP trvá) a v roku 2023 šesť výberových konaní (jeden TPP trvá).

**Kontrolné zistenie č. 14:**

V prípade dvoch DVP a dvoch DPČ uzatvorených v roku 2022 s jedným dohodárom mesto nedodržalo podmienku výnimočnosti v zmysle § 223 ods. 1 Zákonníka práce.

Z preverenia vybranej vzorky vyplynulo, že výsledok práce alebo činnosti dohodárov pracujúcich na dohody bol preukázateľný a bol v praxi využitý pri ďalšej činnosti pre potreby mesta.

**2.2 Kontrolný systém v oblasti dohód mimo pracovného pomeru v rokoch 2020 až 2024**

Mesto Piešťany prijalo pravidlá kontrolnej činnosti 07.11.2019, ktoré určovali procesy pri kontrole HK. Činnosť HK zahŕňala kontrolu zákonnosti, hospodárnosti a majetkových práv mesta ako aj príjmov a výdavkov.

V kontrolovanom období HK neplánoval a ani nevykonával kontrolu, ktorá by súvisela s vynakladaním finančných prostriedkov na odmeny v rámci dohód vykonaných mimo pracovného pomeru.

Zo strany HK mesta Piešťany bola v roku 2020 vykonaná interná kontrola, ktorej predmetom bolo vykonávanie ZFK. Vykonanou kontrolou hlavný kontrolór identifikoval nedodržanie viacerých porušení, ktoré boli identifikované aj kontrolou NKÚ SR (bližšie kapitola č. 1.3).

Aj napriek kontrolným zisteniam HK subjekt nevenoval náležitú pozornosť ZFK a vykonával ju formálne.

**Odporúčanie č. 7:**

Vzhľadom na kontrolné zistenia a ďalšie nezrovnalosti uvedené v tomto protokole o výsledku kontroly, NKÚ SR odporúča mestu zaradiť do plánu kontrol HK i kontrolu zameranú na dohody vykonávané mimo pracovného pomeru. Keďže dohody majú potenciál ovplyvniť hospodárenie mesta, ich zaradenie do kontrolných aktivít HK môže viesť k zvýšeniu efektívnosti správy verejných prostriedkov, čo je v súlade s úlohami a zodpovednosťami HK.

V kontrolovanom období boli v meste Piešťany na základe predložených dokladov vykonané dve externé kontroly zamerané na pracovno-právne vzťahy. Predmetom týchto kontrol neboli dohody vykonávané mimo pracovného pomeru.

Za kontrolnú skupinu dňa 13.05.2025

Bc. Ing. Zuzana Lukačovičová  
vedúca kontrolnej skupiny

Mgr. Vladimír Príbelský  
člen kontrolnej skupiny

S obsahom protokolu o výsledku kontroly bol oboznámený dňa 27.05.2025

Mgr. Peter Jančovič, PhD.  
primátor



podľa písomného poverenia  
zo dňa **22. MÁJ 2025**  
**Ing. Martin Svorad**  
prednosta Mestského úradu  
Piešťany

# Príloha

Tabuľka Rozpočítované finančné prostriedky na mzdy zamestnancov v TPP a dohodárov

	2020			2021			2022			2023			2024		
Podpoložka	schválený rozpočet	upravený rozpočet	skutočnosť k 31.12.	schválený rozpočet	upravený rozpočet	skutočnosť k 31.12.	schválený rozpočet	upravený rozpočet	skutočnosť k 31.12.	schválený rozpočet	upravený rozpočet	skutočnosť k 31.12.	schválený rozpočet	upravený rozpočet	skutočnosť k 31.12.
610 - mzdy (zam. TPP)	4 061 664,00	4 093 036,99	3 467 091,55	4 087 115,00	4 143 958,38	3 715 521,69	4 119 452,69	4 092 999,40	3 796 603,65	4 528 128,00	4 458 038,10	3 996 967,10	5 144 986,81	5 593 504,62	4 532 484,77
637027 odmeny mimo prac. pomeru	45 258,00	98 034,67	63 348,16	49 888,00	47 885,75	54 697,06	51 039,00	70 879,14	66 389,74	57 953,00	55 328,00	46 947,13	49 892,00	73 693,84	45 441,16
z toho:															
zo ŠR (111)	0,00	44 570,00	20 225,56	10 000,00	669,92	11 937,60	0,00	9 633,64	9 633,64	0,00	0,00	0,00	0,00	24 991,84	24 991,84
z EU (napr. 1AA1, 1AA2....)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
vlastný rozpočet (41)	45 258,00	53 464,67	43 122,60	39 888,00	47 215,83	42 759,46	51 039,00	61 245,50	56 756,10	57 953,00	55 328,00	46 947,13	49 892,00	48 702,00	20 449,32

Zdroj: mesto Piešťany

