Postup, aký zamestnávateľ v takom prípade zvolí, príp. dohodne so zamestnancom, a ako to ovplyvní sociálne poistenie

zamestnanca, bude závisieť od konkrétnych okolností.

Na dohody sa vzťahujú len tie ustanovenia iných častí Zákonníka práce, o ktorých to Zákonník práce ustanovuje alebo na ktorých sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú. Dohoda musí byť v súlade s § 1 ods. 6 a podľa § 224 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce.

V § 223 ods. 2 Zákonníka práce sa výslovne stanovuje, že pokiaľ ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci

podľa § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), je zamestnávateľ povinný ospravedlniť jeho neprít omnos
ť
v pr
á
ci.

Nestanovuje právnu kvalifikáciu situácie, či ide o pracovné voľno, či výkon práce, či prekážku v pr
á
ci.

**Vzhľadom na rozmanitosť situácií a výnimočný charakter dohôd majú zmluvné strany flexibilitu postupu v pr
í
pade vynechan
é
ho pracovn
é
ho
č
asu.**

Na základe uvedeného môžu nastať dve situácie:

1) Zamestnanec sa so zamestnávateľom dohodne na poskytnutí pracovného voľna bez náhra

dy odmeny z d
ô
vodov

podľa § 141 ods. 1 a 2 písm. a) až g) Zákonníka práce, ak je takáto dohoda v medziach Zá
konn
í
ka pr
á
ce.

2) Zamestnanec sa so zamestnávateľom nedohodnú na poskytnutí pracovného voľna bez náh
rady odmeny a v takomto pr
í
pade je zamestn
á
vate
ľ
povinn
ý
ospravedlni
ť
nepr
í
tomnos
ť
zamestnanca v pr
á
ci z d
ô
vodov pod
ľ
a
§
141 ods. 1 a 2 p
í
sm. a) a
ž

g) ZP.

V prvom prípade dochádza u zamestnanca k prerušeniu povinného sociálneho poistenia v zmysle § 26 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon").

Zamestnávateľ je povinný toto prerušenie oznámiť Sociálnej poisťovni na tlačive Registra č n ý list FO.

V druhom prípade nedochádza u zamestnanca k prerušeniu povinného sociálneho poistenia p

od
ľ
a
§
26 ods. 1 z
á
kona.

**Zamestnávateľ teda nemá ani povinnosť oznámiť prerušenie povinného sociálneho poistenia Soci
á
lnej pois
ť
ovni.**