

Usmernenie k stanoveniu priemerného počtu zamestnancov

Povinnosť overenia účtovnej závierky audítorom majú účtovné jednotky, ktoré spĺňajú podmienky podľa § 19 zákona 431/2002 Z. z. o účtovníctve (ďalej len zákon o účtovníctve). Jedna z podmienok, ktorá sa skúma pre určenie povinnosti overenia účtovnej závierky audítorom je priemerný počet zamestnancov. V zmysle § 19 ods. 1 písm. a) bod 3 sa priemerný počet zamestnancov vypočíta ako priemer koncových stavov v jednotlivých štvrtrokoch v účtovnom období.

Na základe listu Ministerstva financií SR číslo 9410/2003-92 sa pri určení koncových stavov zamestnancov v jednotlivých štvrtrokoch vychádza zo štatistického výkazu Práca 2-04 z údaju na riadku 1 modulov 5 a 84, ktorým je priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný na plne zamestnaných. Podľa metodických vysvetlení k obsahu uvedeného výkazu sa **prepočet priemerného evidenčného počtu zamestnancov na plne zamestnaných** vykoná u:

- zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 Zákonníka práce), t.j. zamestnancov, ktorí z prevádzkových dôvodov organizácie, prípadne zavedením osobitného režimu v organizácii (napr. pre nedostatok práce, odbytové ťažkosti a pod.), alebo zo zdravotných dôvodov alebo iných vážnych dôvodov na strane zamestnancov majú s organizáciou dohodnutý v pracovnej zmluve iný než stanovený týždenný pracovný čas (prepočet počtu zamestnancov na plne zamestnaných sa zásadne nevykonáva u tých zamestnancov, ktorí z dôvodov zdravia škodlivého prostredia a pod. majú právnymi predpismi stanovený kratší pracovný čas - § 85 Zákonníka práce),
príklad: 3 osoby x 20 hod. (polovičný úväzok)
- zamestnancov v pracovnom pomere k organizácii, ktorým organizácia nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov pridelovať prácu každodenne (§ 142 Zákonníka práce),
príklad: 3 osoby len 4 dni, t.j. 32 hod.
- zamestnancov v pracovnom pomere k organizácii vykonávajúcich prácu len príležitostne na výzvu a podľa potrieb organizácie,
príklad: 3 osoby po 2 hod.
- mladších zamestnancov do 16 rokov, kde zákon stanovuje najviac 30 hodinový pracovný týždeň,
príklad: 3 osoby x 30 hod.
- zamestnancov vykonávajúcich vedľajšiu činnosť v súbežnom pracovnom pomere.
príklad: 3 osoby po 5 hod.

Prepočet sa vykoná na základe dĺžky pracovných úväzkov podľa nasledujúceho vzorca:

$$A = B / C, \text{ kde}$$

A = priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný,

B = súčet súčinov priemerného evidenčného počtu zamestnancov vo fyzických osobách za sledované obdobie podľa pracovných úväzkov a príslušnej dĺžky týždenného pracovného úväzku,

C = týždenný pracovný čas zavedený v organizácii - v závode, na pracovisku podľa kolektívnej zmluvy.

$$\text{príklad} : A = \frac{(3 \times 20) + (3 \times 32) + (3 \times 2) + (3 \times 30) + (3 \times 5)}{40} = \frac{267}{40} = 6,675 = 6,7$$

Do **evidenčného počtu zamestnancov** sa zahŕňajú všetci stáli aj dočasní zamestnanci (bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť), ktorí sú v pracovnom, služobnom alebo členskom pomere (kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah) k organizácii.

Do evidenčného počtu zamestnancov patria:

- 1) zamestnanci skutočne prítomní v práci aj tí, ktorí nepracovali v dôsledku prestojov, štrajku, výluky (vrátane zamestnancov na pracoviskách v zahraničí),
- 2) zamestnanci na pracovných cestách, na platenej dovolenke na zotavenie, zamestnanci, ktorým vedenie organizácie poskytlo neplatené voľno najviac do 4 týždňov a pod.,

- 3) zamestnanci, ktorí sa mali dostať do práce, ale z akéhokoľvek dôvodu neprišli (pre chorobu bez ohľadu na dĺžku jej trvania, v súvislosti s plnením štátnych a verejných povinností, zo závažných osobných dôvodov, pretože mali voľný deň alebo sa nedostavili do práce bez ospravedlnenia),
- 4) zamestnanci, ktorí sú na vojenskom cvičení,
- 5) zamestnanci uvoľnení resp. dočasne pridelení na výkon práce v inej organizácii, ak im organizácia stáleho zamestnávateľa uhradila mzdu a táto mzda jej nebola refundovaná; organizácia, pre ktorú boli zamestnanci uvoľnení, ich zahrnie do evidenčného počtu v prípade, že im za vykonanú prácu vypláca mzdu,
- 6) zamestnanci, ktorí dostali platené študijné voľno za účelom zvýšenia svojej kvalifikácie, príp. na zloženie skúšok podľa príslušných predpisov (resp. neplatené študijné voľno najviac do 4 týždňov),
- 7) zamestnanci, ktorí nepracujú na pracoviskách organizácie, ale podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve pre ňu vykonávajú dohodnuté práce doma - domácki zamestnanci (§ 52 Zákonníka práce),
- 8) zamestnanci prijatí na skúšobnú dobu, a to od prvého dňa, keď sa dostavili do práce,
- 9) zamestnanci v diplomatických službách SR zamestnaní mimo územia Slovenskej republiky,
- 10) verejní činitelia (ministri, vedúci ústredných orgánov štátnej správy, poslanci), ak im organizácia za vykonanú prácu (za výkon verejných funkcií) vypláca mzdu, resp. plat,
- 11) starostovia obcí, primátori miest, predsedovia samosprávnych krajov dlhodobo uvoľnení úplne alebo na čiastočný pracovný úväzok na výkon funkcie,
- 12) poslanci samospráv obcí (miest) a poslanci samosprávnych krajov zvolení do funkcií zástupcov starostu, zástupcov primátora resp. podpredsedu samosprávneho kraja a sú dlhodobo uvoľnení úplne alebo na čiastočný pracovný úväzok na výkon funkcie.

Žiaci a študenti pracujúci cez prázdniny na brigádach, **občania, ktorí sú umiestnení** na základe uzatvorenej dohody medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom, ktorým na mzdy prispieva úrad práce z prostriedkov Národného úradu práce sú tiež prijímaní do pracovného pomeru a zahŕňaní do evidenčného počtu zamestnancov. Príspevky na mzdy, ktoré organizáciám poskytuje úrad práce, nie sú refundáciou mzdy. Tieto prostriedky má zahŕňať do svojich miezd tá organizácia, v ktorej zamestnanci vykonávajú verejnoprospešné práce, t. j. v ktorej sú zahrnutí do evidenčného počtu zamestnancov.

Zamestnanci s kratším pracovným časom (§ 49 Zákonníka práce) sa zahŕňajú do evidenčného počtu zamestnancov v období trvania ich pracovného pomeru k organizácii každodenne, a to i vtedy, keď ich pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni (§ 49, ods.4 Zákonníka práce). Obdobne sa každodenne zahŕňajú do evidenčného počtu zamestnancov organizácie zamestnanci, ktorí sú v pracovnom pomere k organizácii a vykonávajú prácu len príležitostne na výzvu a podľa potrieb organizácie.

Zamestnanec vykonávajúci vedľajšiu činnosť (§ 51 Zákonníka práce) v ďalšom pracovnom pomere k organizácii, v ktorej je v pracovnom pomere, sa zahŕňa do evidenčného počtu zamestnancov organizácie vo fyzických osobách iba raz. Do evidenčného počtu zamestnancov prepočítaného na plne zamestnaných sa zahŕňa prepočtom podľa pracovného úväzku v hlavnom pracovnom pomere i vedľajšej činnosti.

Do evidenčného počtu zamestnancov nepatria:

- 1) zamestnanci, ktorí vykonávajú základnú vojenskú službu alebo civilnú službu,
- 2) osoby na materskej dovolenke; ide o osoby na materskej dovolenke v trvaní 28 týždňov, resp. ak ide o osamelé ženy alebo ženy, ktoré porodili 2 alebo viac detí, v trvaní 37 týždňov (§ 166, ods.1 Zákonníka práce) event. na kratší čas (§ 167 až 169 Zákonníka práce),
- 3) osoby na rodičovskej dovolenke (resp. na ďalšej materskej dovolenke); ide o osoby, ktorým bola poskytnutá rodičovská dovolenka na prehlbenie materskej starostlivosti o dieťa až do troch rokov veku dieťaťa (§ 166, ods.2 Zákonníka práce). Ak pracuje osoba na rodičovskej dovolenke v organizácii, v ktorej je v pracovnom pomere, za podmienok, ktoré nebránia poskytovaniu rodičovského príspevku (§ 4, ods. 1 písm. a) zákona č. 382/1990 Zb. v znení zákona č. 117/1992 Zb.), potom organizácia zahŕňa túto osobu do evidenčného počtu zamestnancov a naopak ju pre štatistické účely nezapočítava medzi osoby na rodičovskej dovolenke,
- 4) zamestnanci uvoľnení resp. dočasne pridelení na výkon práce v inej organizácii v prípade, že im organizácia stáleho zamestnávateľa za vykonanú prácu buď neposkytuje mzdu alebo náhradu mzdy, alebo sú tieto plnenia refundované,

- 5) zamestnanci vyslaní do škôl, kurzov, zaradení do vedeckej výchovy, zamestnanci vo vyšetrovacej väzbe a pod., ktorým zamestnávateľ neposkytuje mzdu,
- 6) zamestnanci, ktorí svojvoľne opustili prácu v organizácii bez súhlasu organizácie a bez riadneho skončenia pracovného (služobného, členského) pomeru v prípade, že ich neprítomnosť presiahla 4 týždne. Zamestnanec, ktorý svojvoľne opustil zamestnanie, sa musí vyňať z evidenčného počtu spätne odo dňa, kedy sa po prvýkrát nedostavil do práce; pokiaľ sa zamestnanec pred skončením pracovného (služobného, členského) pomeru do organizácie vráti, nejde o svojvoľný odchod, ale o neospravedlnenú absenciu,
- 7) zamestnanci, ktorým bolo poskytnuté neplatené voľno bez náhrady mzdy v rozsahu dlhšom ako 4 týždne, a to odo dňa nástupu tohoto voľna (napr. z dôvodu dlhodobého ošetrovania člena rodiny, súkromné dôvody),
- 8) osoby, ktoré nie sú v pracovnom (služobnom, členskom) pomere k organizácii (napr. osoby z nápravnovo-výchovných zariadení, osoby vykonávajúce v organizácii civilnú službu, žiaci a študenti vykonávajúci v organizácii prevádzkovú prax podľa školských predpisov a i.),
- 9) osoby, s ktorými bola uzavretá dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru (§ 223 až 228 Zákonníka práce),
- 10) súkromní podnikatelia a ich spoločníci, ktorí nemajú uzatvorenú pracovnú zmluvu v danej organizácii (nie sú zamestnancami).