

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

bez chýb, pŕŕkút a penále

Nemocenské poistenie
Dôchodkové poistenie
Sociálne poistenie
Zdravotné poistenie
Daň z príjmov zo závislej činnosti
Mzdová kalkulačka
Zákonník práce

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

bez chýb, pokút a penále

Martin SUROVÝ



Poradca s. r. o.
Pri Celulóžke 40
010 01 Žilina
www.poradca.sk

1. ZÁKONNÍK PRÁCE 2020

PREDZMLUVNÉ VZŤAHY (§ 41 Zákonníka práce)

Pri vzniku potreby na výkon nejakej činnosti je prvým krokom obvykle rozhodnutie sa o povahe daného vzťahu medzi fyzickou osobou na jednej strane a spoločnosťou na strane druhej. Jednou z možností je pracovnoprávny vzťah (pracovný pomer, dohoda), alternatívu ponúka Obchodný zákonník alebo Občiansky zákonník (príkazné zmluvy, zmluvy o dielo, mandátne zmluvy, zmluvy o výkone funkcie).

Zákonník práce však vo svojom § 1 striktné určuje, že ak daná práca vykonávaná pre spoločnosť má charakter závislej práce, môže byť vykonávaná **výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimovočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu** (§ 1 ods. 3 Zákonníka práce). **Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.**

Závislú prácu, ako kľúčový rozhodovací prvok v rozhodovaní medzi pracovnoprávnym a iným vzťahom, Zákonník práce definuje pomocou nasledujúcich znakov:

- závislá práca je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca
- závislá práca je vykonávaná osobne zamestnancom pre zamestnávateľa
- závislá práca je vykonávaná podľa pokynov zamestnávateľa
- závislá práca je vykonávaná v mene zamestnávateľa
- závislá práca je vykonávaná v pracovnom čase určenom zamestnávateľom
- závislá práca je vykonávaná za mzdu alebo odmenu.

V zmysle definície platí, že o závislú prácu ide, ak sú splnené všetky uvedené podmienky súčasne. To znamená, že ak neplatí aspoň jedna z nich, nemusí nutne ísť o závislú prácu a teda daný vzťah môže byť postavený aj na inom než pracovnoprávnom základe.

V prípade uzatvárania pracovnoprávneho vzťahu platia pred jeho začiatkom ustanovenia, týkajúce sa tzv. predzmluvných vzťahov (§ 41 Zákonníka práce)

- Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
- Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad.
- Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie
 - a) o tehotenstve,
 - b) o rodinných pomeroch,
 - c) o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať,
 - d) o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.
- Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania (zákaz diskriminácie), ak ide o prístup k zamestnaniu.

Po doriešení predzmluvných náležitostí spojených s výberom vhodného uchádzača, sa pristupuje k samotnému uzatvoreniu pracovnoprávneho vzťahu:

- **Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.** Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
- **V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti,** ktorými sú:
 - a) druh práce, na ktorý sa zamestna-

nec prijíma, a jeho stručná charakteristika,

- b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve,
- e) výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

- **Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5 ZP,** je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

Okrem pracovného pomeru je možné uzatvoriť pracovnoprávny vzťah aj prostredníctvom dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré upravuje deviata časť Zákonníka práce. Konkrétne ide o tieto formy dohôd:

- dohody o vykonaní práce,
- dohody o pracovnej činnosti,
- dohody o brigádnickej práci študentov.

Tu však platí, že ide o pre zamestnávateľa výnimočný inštitút pri špecifických potrebách a úlohách - 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). V iných prípadoch by sa mal využiť klasický pracovný pomer.

Pri nástupe si zamestnávateľ vyžiada od zamestnanca predloženie/vyplnenie všetkých dokladov, ktoré vyžadujú všeobecne záväzné predpisy alebo interné normy zamestnávateľa. Ide napr. o osobný dotazník zamestnanca, potvrdenie o zamestnaní (zápočtový list), výpis z registra trestov ak je potrebný, doklady o ukončenom vzdelaní ak sú potrebné, potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti, pracovný posudok od predchádzajúceho zamestnávateľa a pod.

Ďalšie povinnosti v zmysle osobitných predpisov, ktoré sú aj predmetom ďalších častí tohto materiálu.

POVINNOSTI POČAS TRVANIA PRACOVNOPRÁVNÉHO VZŤAHU (§ 47 a nasl. Zákonníka práce):

- **Zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu** podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.
- **Pri nástupe do zamestnania** je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať.
- **Oboznámiť zamestnanca** aj s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.
- **Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť** mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- **Preradiť zamestnanca na inú prácu,** pokiaľ nastanú dôvody taxatívne vymenované v § 55 Zákonníka práce.
- **Viesť evidenciu** v zmysle § 99 Zákonníka práce pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.
- **Dodržiavať limity pracovného času** zamestnanca podľa § 85.
- **Zriadiť a zabezpečiť rozvrh práce** a pracovných zmien v súlade s regulatívnymi ustanoveniami Zákonníka práce o začiatku a konci pracovného času (§ 90), prestávkach v práci (§ 91), nepretržitý denný a týž-

denný odpočinok zamestnanca (§ 92 a 93).

- **Takisto je nevyhnutné dbať na všetky obmedzenia** pri určovaní rozvrhu práce, najmä pri špecifických skupinách zamestnancov – napríklad pri nariaďovaní práce nadčas, nočnej práce, prácu v dňoch pracovného pokoja, pracovnej pohotovosti.
- **Viesť riadnu evidenciu dovolenky**, správne vypočítat nároky na dovolenkovú výmeru zamestnanca.
- **Vytvoriť plán čerpania dovoleniek** so zreteľom na vyčerpanie dovolenky do konca daného kalendárneho roka, sledovanie a určovanie čerpania v zmysle tohto plánu a prevádzkových potrieb zamestnávateľa – pri dodržaní limitov daných § 110 a nasl.
- **Preplatiť nevyčerpanú dovolenku** zamestnancom pri skončení pracovného pomeru alebo časť dovolenky za okolností podľa § 116 ods. 2.
- **Prideliť jednotlivým pracovným miestam stupeň náročnosti práce** podľa § 120 a Prílohy č. 1a s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest a poskytovať zamestnancovi mzdu, aspoň vo výške minimálnych mzdových nárokov určených rozhodnutím vlády (presné hodnoty v časti - Mzdová kalkulačka). Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia t.j. rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.
- **Pri výpočte mzdy zohľadniť všetky nárokovateľné plnenia** v zmysle Pracovnej zmluvy, kolektívnych zmlúv a všeobecne záväzných predpisov – napr. mzdové zvýhodnenia v § 121 – 124 Zákonníka práce.
- **Ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca na pracovisku** v prípade zákonom alebo interným predpisom uznannej prekážky v práci v určenom rozsahu – z dôvodu všeobecného záujmu, dôležitých osobných prekážkach v práci, pri zvyšovaní kvalifikácie nevyhnutnej na riadny výkon práce alebo prekážok v práci na strane zamestnávateľa. V určených prípadoch poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- **Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamest-**

nancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

- **Rešpektovať v potrebnom rozsahu kontrolné aktivity** zástupcov zamestnancov alebo Inšpekcie práce, najmä v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- **Zabezpečovať stravovanie zamestnancov** zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovné cesty. Uvedené buď formou teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečiť stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.
- **Pri návrate zamestnankyne z materskej dovolenky** alebo zamestnanca z rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1, je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné je zamestnávateľ povinný ich zaradiť na prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.
- **Pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov** je povinný viesť evidenciu tých, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov. Zároveň je povinný zabezpečiť im posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, ktorej sa povinne musia zúčastniť.
- **Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní príslušných zrážok**, poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak

o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu.

- **Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad** obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce (výplatná páska). Táto sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami. Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poistného na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na garančné poistenie, poistné na úrazové poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.

POVINNOSTI PRI ZÁNIKU PRACOVNO-PRÁVNEHO VZŤAHU (§ 60 a nasl. Zákonníka práce)

- **V prípade skončenia pracovného pomeru** sa riadiť ustanoveniami upravujúcimi skončenie pracovného pomeru. Je možné využiť výlučne typy a formy ukončenia tu uvedené. Takisto pokiaľ sa vyžaduje súčinnosť so zástupcami zamestnancov, ktorej absencia spôsobuje vo väčšine prípadov neplatnosť daného právneho úkonu.
- **Pri skončení, najmä pri vyhrotenej situácii** je dôležité sledovanie rôznych lehôt pri daných typoch skončení, ktoré vedú k zániku práva (zoznam je v § 36 ZP).
- **Správne stanovenie výpovednej doby** (ak sa na daný typ skončenia vzťahuje)

a takisto určenie a vyčíslenie ďalších nárokov, ktoré sa na daný prípad môžu vzťahovať – najmä odstupné, prípadne odchodné. Niektoré špecifické situácie súvisiace so skončením pracovného pomeru, rozoberáme aj v kapitole venovanej povinnostiam zamestnávateľa pri službách zamestnanosti.

- **Výpoveď musí vždy mať písomnú formu a musí byť doručená.** Pri skončení z titulu porušenia pracovnej disciplíny je zamestnávateľ povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodmi a umožniť mu vyjadriť sa k nim. Takisto je zodpovednosťou zamestnávateľa sledovať či zamestnanec v čase podania výpovede nie je v tzv. ochrannnej dobe, kde platí zákaz výpovede.
- **Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať** zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä:
 - a) dobu trvania pracovného pomeru,
 - b) druh vykonávaných prác,
 - c) či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,
 - d) údaj o záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu, po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia, alebo prípravy na povolanie vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí (§ 53 ods. 2),
 - e) údaj o poskytnutí odchodného podľa § 76a, ak sa odchodné vyplátilo dodatočne, zamestnávateľ vydá zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní.
- **Na základe vyžiadania zamestnanca je zamestnávateľ povinný vydať pracovný posudok do 15 dní od jeho vyžiadania**, nie však skôr ako 2 mesiace pred skončením pracovného pomeru. Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.

- **Pri skončení pracovného pomeru vypláť zamestnávateľ zamestnancovi mzdu** splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

POVINNOSTI PRI ŠKODÁCH A ICH PREDCHÁDZANIU (§ 177 a nasl. Zákonníka práce)

- Zamestnávateľ je povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Ak zistí nedostatky, je povinný urobiť opatrenia na ich odstránenie.
- Na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.
- Inventarizácia sa musí vykonať pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru.
- Na pracoviskách, kde pracujú zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, sa musí inventarizácia vykonať pri uzatvorení dohód o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami.
- Pri vzniku škody určuje požadovanú sumu náhrady zamestnávateľ. Súčasne dohodne so zamestnancom spôsob úhrady škody.
- Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá,

len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 165, 97 eura.

OZNAMOVACIA POVINNOSŤ ZA ZAMESTNANCOV

Oznamovacia povinnosť za zamestnancov zaradených do 2. kategórie sa objavila prvýkrát v roku 2019, konkrétne mala byť splnená do 15. 12. 2019. Novelou zákona mala byť táto povinnosť zrušená pre rok 2020, avšak spomínaný návrh neprešiel a tak povinnosť ostala v platnosti.

Zamestnávateľovi ukladá každý rok do 15. 1. nahlásiť v elektronickej podobe príslušnému orgánu verejného zdravotníctva údaje o jeho zamestnancoch, vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie zdravotného rizika k 31.12. predchádzajúceho roka. Pozor - uvedená druhá kategória nie je 2. stupňom náročnosti práce – ten existuje pre potreby Zákonníka práce a minimálnej mzdy. Tu ide o stupne zdravotného rizika. Oba inštitúty spolu nijako nesúvisia.

Rozsah údajov, ktoré je zamestnávateľ povinný oznámiť sú:

- názov pracoviska
- názov profesií s uvedením faktorov práce a pracovného prostredia, ktorým sú zamestnanci vystavení,
- počet zamestnancov pracoviska.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorov práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác, z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou podľa § 30 odst. 1 písm. b) zákona č. 355/2007 Z. z.

Rovnako toto posúdenie musí zamestnávateľ urobiť pri každej relevantnej zmene pracovných podmienok. Konkrétne je povinný to urobiť:

- pri práci zaradenej do druhej kategórie rizika najmenej raz za 18 mesiacov
- pri práci zaradenej do tretej a štvrtej kategórie najmenej raz za rok.

Zároveň **je o tomto povinný viesť evidenciu zamestnancov a cez webové sídlo úradu regionálneho zdravotníctva poslať požadované údaje z tejto evidencie.** Je predpoklad, že podobne ako minulý rok bude lehota posunutá, prípadne možno bude na druhý pokus táto povinnosť naozaj zrušená.

INŠPEKTORÁT PRÁCE

Kontrolnú činnosť nad zamestnávateľom ohľadne dodržiavania pracovnoprávných predpisov zabezpečujú Inšpektoráty práce v zmysle zákona 125/2006 o inšpekcii práce. **Zamestnávateľ je povinný inšpektorovi práce pri výkone inšpekcie prác umožniť voľný vstup do priestorov a na pracoviská a utvárať podmienky na nerušený a rýchly výkon inšpekcie práce.**

Ďalej predložiť na požiadanie pri zisťovaní totožnosti fyzických osôb nachádzajúcich sa na jeho pracoviskách doklady, ktorými preukáže pracovnoprávny vzťah, obdobný pracovný vzťah alebo právny vzťah podľa osobitného predpisu. A taktiež všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie práce, vrátane prvopisov dokladov a technických nosičov údajov.

V prípade konštatovania porušenia relevantných predpisov alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv **až do 100 000 eur, a ak v dôsledku tohto porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, najmenej 33 000 eur.** Pri závažnom porušení sa toto rozpätie posúva na 1000 – 200 000 eur.

Zákon o inšpekcii práce za závažné porušenie pracovnoprávných predpisov považuje:

- a) **nedodržanie podmienok ustanovených pre pracovný čas** a dobu odpočinku pri výkone prác zaradených orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu,
- b) **nedodržanie podmienok ustanovených pre prácu tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, mladistvých zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím,**

- c) **nezabezpečenie ochranného zariadenia** alebo bezpečnostného zariadenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo nezabezpečenie fungovania tohto ochranného zariadenia alebo bezpečnostného zariadenia,
- d) **neprijatie opatrení v priestoroch** podľa osobitného predpisu na vylúčenie ohrozenia života a zdravia zamestnancov, nevykonanie nevyhnutných opatrení v týchto priestoroch na obmedzenie možných následkov ohrozenia života a zdravia zamestnancov alebo umožnenie prístupu do týchto priestorov zamestnancom, ktorí nie sú riadne a preukázateľne oboznámení, nemajú výcvik a vybavenie podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- e) **neposkytnutie potrebných účinných osobných ochranných pracovných prostriedkov** alebo ich neudržiavanie vo funkčnom stave.

NELEGÁLNE ZAMESTNÁVANIE

je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom ak využíva závislú prácu:

- **fyzickej osoby a nemá** s ňou založený pracovnoprávny vzťah
- **fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah** podľa osobitného predpisu a nesplnila povinnosť podľa osobitného predpisu (znenie platné do 31. 12. 2017)
- **fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah podľa osobitného predpisu a neprihlásila ju do registra poistencov a sporiteľov** starobného dôchodkového sporenia do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra (znenie platné od 1. 1. 2018)
- **štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky** na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

Sankcia pri konštatovaní takéhoto porušenia prepisov je obligatórna a platí, že za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania je sadzba od 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur.

Ďalšou sankciou je zaevidovanie takéhoto zamestnávateľa do zoznamu subjektov porušujúcich zákaz nelegálneho zamestnávania. Táto sankcia môže byť pre niektoré spoločnosti ešte horšia ako tá finančná, keďže im znemožňuje napr. čerpať štátnu pomoc, uchádzať sa vo výberových konaniach o verejné zákazky a veľa ďalších obmedzení (napr. aj v súvislosti so zamestnávaním cudzincov ako rozoberáme v inej sekcii).

V tejto oblasti však nastala zmena s účinnosťou od 1. 1. 2018 – ako sme označili v definícii vyššie. Do konca roka 2017 sa za nelegálne zamestnávanie automaticky považovala aj kontroverzná situácia, ak zamestnávateľ neodoslal prihlášku do Sociálnej poisťovne v ustanovenej lehote. V praxi však toto mohlo nastať aj opomenutím, či len omeškaním sa (často dokonca veľmi krátkym). Preto od roku 2018 sa táto dikcia o niečo zmäčkila. **Aktuálne teda nie je nelegálnym zamestnávaním ak prihlášku do Sociálnej poisťovne odošlete s oneskorením do 7 dní.** Ak sa omeškáte viac, prípadne pokiaľ vám príde kontrola z inšpektorátu práce predtým než zamestnanca prihlásite ide o nelegálne zamestnávanie.

Z toho dôvodu sa nedá ani celkom spoliehať na ten časový rozsah v podobe 7 dní – keďže ak príde kontrola na druhý deň, žiadna argumentácia „že ešte na prihlásenie máme čas“ neobstoí. Preto je možné toto využiť iba na prípady nejakého náhodného opomenutia, nie ako programový spôsob neskoršieho prihlasovania zamestnancov.

Sociálna poisťovňa neprispôsobila svoje lehoty prihlasovania tejto novej dikcii zákona o nelegálnom zamestnávaní. Takže keď prihlásite zamestnanca do 7 dní od vzniku vzťahu, môžete sa vyhnúť porušeniu zákona o nelegálnom zamestnávaní, stále sa však dopúšťate porušenia zákona o sociálnom poistení. Za to vám hrozí pokuta, ktorú navyše So-

ciálna poisťovňa spolu s ostatnými sankciami pomerne nedávno dosť zásadne zvýšila. I keď v porovnaní s pokutou za nelegálne zamestnávanie ide o výrazne nižšie sumy.

ZMENA V ROKU 2020

Novelou 320/2019 Z. Z. sa upravuje posudzovanie nelegálneho zamestnávania v špecifických prípadoch. Podľa doteraz platnej úpravy pre podnikateľa – fyzickú osobu (SZČO) mohli vykonávať prácu príbuzní v priamom rade, súrodenec alebo manžel, za podmienky, že boli niekde dôchodkovo poistení alebo boli dôchodcami, žiakmi či študentmi. Tieto osoby mohli pre podnikateľa pracovať bez existencie pracovnoprávného vzťahu a nešlo o nelegálne zamestnávanie. **Od roku 2020 sa podobná možnosť priznáva aj právnickej osobe. Konkrétne právnickej osobe, ktorá má právnu formu s.r.o. a ktorá má najviac jedného spoločníka.**

Čiže, hovorovo povedané tzv. „jednoosobovej“ s.r.o. (a jedine takejto), platia rovnaké podmienky ako pri fyzickej osobe, pričom uvedený príbuzenský vzťah sa posudzuje voči osobe spoločníka.

DODÁVKA NELEGÁLNEJ PRÁCE A „SPOLU“ ZODPOVEDNOSŤ PRIJÍMATEĽA

Ďalšia špecifická zmena sa týka spresnenia naozaj veľmi široko formulovaného ustanovenia v rámci nelegálneho zamestnávania. Právna úprava nelegálneho zamestnávania v rámci boja s praktikami nelegálnych zamestnávateľov zaviedla široko formulovaný princíp spoluúčasti. Konkrétne v prípade vnútroštátnej dodávky práce ak si firma objedná od inej firmy službu, vznikla otázka čo sa stane ak dodávateľ poruší zákaz nelegálneho zamestnávania.

Doposiaľ bolo možné aplikovať výklad, že zodpovednosť nesie aj podnikateľ, ktorý si objednal službu dodanú prostredníctvom nelegálne zamestnaných zamestnancov, dnes zákon výslovne stanovuje, že vnútroštátnou dodávkou práce sa rozumie dočasné pridelenie podľa Zákonníka práce.

Ak teda váš dodávateľ zamestnáva nelegálne, už je to len jeho problém a sankcia dopadne len na neho. Tým pádom sa zamestnávateľa môžu vyhnúť hroziacemu intenzívnemu pre-

verovaniu svojich obchodných partnerov, ku ktorému by inak zrejme museli v nejakej forme pristúpiť.

DOVOLENKA – ZMENA PRE ROK 2020

Pozmeňujúcim návrhom tesne pred koncom roka sa do Zákonníka práce doplnilo ustanovenie, upravujúce nárok na dovolenku. **Došlo k pridaniu novej skupiny zamestnancov, ktorí budú mať zo zákona nárok na 5 týždňov dovolenky** (doteraz to boli len zamestnanci, ktorí dosiahli vek 33 rokov).

Ide o zamestnancov, ktorí sa „trvale starajú o dieťa.“ Tento inštitút nie je nikde vysvetlený, či zakotvený a nakoľko ide o poslanecký návrh, nie je zjavné kto by k nemu mal vydať rozsiahlejšie upresnenie. Existujú teda len právne názory, aké znaky má spĺňať trvalá starostlivosť. Jedným z nich je, že by dieťa malo žiť so zamestnancom v spoločnej domácnosti. V tomto inštitúte je veľa nejasností takže sa dá očakávať vydanie výkladov, či doplnení. Zákon nerieši situáciu, čo ak „trvalá starostlivosť“ o dieťa iba časť roka, či vzniká nárok pri striedavej starostlivosti atď. Takisto je ne-

jasné akým spôsobom by k navýšeniu dovolenky malo dôjsť – ako sa má zamestnávateľ dozvedieť koho sa tento inštitút týka a ako má zamestnanec doložiť že spĺňa podmienku trvalej starostlivosti.

Zákon nevylučuje že trvalú starostlivosť vykonávajú obaja rodičia, takže nárok na zvýšenie dovolenky na 5 týždňov môžu mať obaja.

Zatiaľ jediným doporučením je zapracovať podmienky do interných predpisov zamestnávateľa (vrátane požiadaviek na dokladovanie – napr. čestné prehlásenia, rodné listy a podobne), a pri sporných situáciách aplikovať podmienky širšie v prospech zamestnanca.

Okrem toho sa doplnilo, že nárok na najmenej 8 týždňov dovolenky budú mať aj vysokoškolskí učitelia na všetkých typoch vysokých škôl a výskumní a umeleckí pracovníci verejných a štátnych vysokých škôl. Platí to aj pre výskumných a vývojových zamestnancov verejných výskumných pracovísk ako je SAV, verejné výskumné inštitúcie a rezortné výskumné ústavy.

UKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

1. Výpoveď daná zamestnávateľom z dôvodu:

- zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti,
- nadbytočnosti zamestnanca alebo
- z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba	Odstupné
Menej ako 1 rok	1 mesiac	Nie je nárok
Najmenej 1 a menej ako 2 roky	2 mesiace	Nie je nárok
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	2 mesiace	Najmenej 1 mes. zárobok
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	3 mesiace	Najmenej 2 mes. zárobky
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	3 mesiace	Najmenej 3 mes. zárobky
20 a viac rokov	3 mesiace	Najmenej 4 mes. zárobky

2. Skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodu:

- zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti,
- nadbytočnosti zamestnanca alebo
- z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba	Odstupné
Menej ako 1 rok	Nie je	Najmenej 1 mes. zárobok
Najmenej 1 a menej ako 2 roky	Nie je	Najmenej 1 mes. zárobok
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	Nie je	Najmenej 2 mes. zárobok