

2020

Autorský kolektív RÚZ

# Analýza vývoja regulačného zaťaženia v oblasti Zákonníka práce, BOZP a v ostatných normách súvisiacich s trhom práce v SR



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk) [www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)  
[www.ia.gov.sk](http://www.ia.gov.sk)

## NÁRODNÝ PROJEKT

# Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív RÚZ

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Republiková únia zamestnávateľov. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

## Obsah

<b>ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK .....</b>	<b>7</b>
<b>ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK .....</b>	<b>10</b>
<b>ZOZNAM PRÍLOH .....</b>	<b>12</b>
<b>ÚVOD .....</b>	<b>13</b>
<b>1. PROBLEMATIKA ZAMESTNÁVANIA A IDENTIFIKÁCIA PRACOVNOPRÁVNEJ LEGISLATÍVY V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY .....</b>	<b>15</b>
1.1. Stručná charakteristika vybranej pracovnoprávnej legislatívy.....	19
<b>2. ZÁKONNÍK PRÁCE A SÚVISIACE PRÁVNE PREDPISY .....</b>	<b>22</b>
2.1 Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce zo základných zásad a všeobecných ustanovení .....	25
2.2 Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z predzmluvných vzťahov .....	31
2.3 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s pracovnou zmluvou .....	34
2.4 Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z pracovného pomeru (§ 47 - § 54) .....	36
2.5 Ďalšie povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z pracovného pomeru.....	40
2.6 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s ukončením pracovného pomeru.....	45
2.7 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s pracovným časom .....	57
2.8 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s dovolenkou zamestnanca .....	70
2.9 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s vyplácaním mzdy zamestnancom .....	74
2.9.1 Minimálna mzda a vývoj jej výšky v rokoch 2016 - 2020.....	76
2.9.2 Priradenie stupňa náročnosti každému pracovnému miestu.....	79
2.9.3 Druhá fáza zvyšovania príplatkov za prácu počas víkendu, sviatku a v noci .....	81
2.8.4 Administratívne povinnosti v súvislosti so mzdovou agendou.....	83
2.10 Povinnosti zamestnávateľa v nadväznosti na prekážky v práci.....	86

2.11 Povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní BOZP podľa Zákonníka práce .....	91
2.12 Povinnosti zamestnávateľa z hľadiska zabezpečovania sociálnej politiky voči zamestnancom .....	93
2.12.1 Starostlivosť o pracovné prostredie .....	96
2.12.2 Povinnosť zabezpečovať stravovanie.....	96
2.12.3 Zvyšovanie a prehlbovanie vzdelávania zamestnancov .....	99
2.12.4 Starostlivosť o regeneráciu pracovných síl .....	100
2.12.5 Starostlivosť o špecifickú skupinu zamestnancov.....	102
2.13 Povinnosti zamestnávateľa pri riešení náhrady škody .....	104
2.14 Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní „dohodárov“ .....	108
<b>3. PRÁVNE PREDPISY NA ÚSEKU BOZP.....</b>	<b>114</b>
3.1 Zákon o BOZP.....	114
3.1.1 Základné povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP .....	115
3.1.2 Informačné povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP .....	123
3.1.3 Povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia zamestnanca .....	126
3.1.4 Kontrolné povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP.....	127
3.1.5 Povinnosť rekondičného pobytu podľa zákona o BOZP .....	128
3.1.6 Povinnosti zamestnávateľa pri pracovnom úraze zamestnanca podľa zákona o BOZP .....	130
3.1.7 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti so zriadením komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zriadením bezpečnostnej služby zákona o BOZP .....	135
3.1.8 Sankcie za porušenie povinností na úseku BOZP.....	137
3.2 Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia .....	138

3.2.1 Všeobecné povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní ochrany zdravia pri práci .....	141
3.2.2 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s PZS .....	147
3.2.3 Povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní ochrany zamestnancov pred hlukom, vibráciami, elektromagnetickým poľom, optickým žiarením, nedostatočným osvetlením, pred záťažou teplom a chladom, fyzickou záťažou, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou, azbestom, chemickými, biologickými, karcinogénnymi a mutagénnymi faktormi pri práci .....	151
3.2.4 Ďalšie povinnosti zamestnávateľa pri plnení úloh v oblasti ochrany zdravia.....	157
3.2.5. Sankcie za porušenie povinností podľa zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.....	159
<b>4. NÁVRHY A ODPORÚČANIA .....</b>	<b>160</b>
<b>5. MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE .....</b>	<b>164</b>
5.1 Vyčíslenie regulačného zaťaženia podnikateľa na ilustračnom príklade .....	164
<b>ZÁVER.....</b>	<b>188</b>
<b>ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV.....</b>	<b>191</b>

## ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

Graf 1: Vývoj výšky priemernej hodinovej mzdy za roky 2016 - 2020 .....	19
Graf 2: Vývoj výšky minimálnej mzdy za roky 2016 - 2020 .....	78
Graf 3: Sumy stravného pre jednotlivé časové pásma (v eurách) .....	98
Graf 4: Vývoj pracovných úrazov s následkom smrti od roku 1998 - 2018 .....	134
Graf 5: Vývoj závažných pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví od roku 1998 - 2018	134
Graf 6: Vývoj registrovaných pracovných úrazov od roku 1998 - 2018 .....	135
Tabuľka 1: Vybraná pracovnoprávna legislatíva v podmienkach Slovenskej republiky za účelom identifikácie problematickej regulácie .....	16
Tabuľka 2: Prehľad počtu noviel vybraných právnych predpisov z pracovno-právnej oblasti v priebehu rokov 2016 - 2019 .....	23
Tabuľka 3: Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce zo všeobecných ustanovení .....	27
Tabuľka 4: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 20 - § 32).....	31
Tabuľka 5: Povinnosti vyplývajúce zamestnávateľovi z predzmluvných vzťahov .....	31
Tabuľka 6: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 40).....	34
Tabuľka 7: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s pracovnou zmluvou.....	34
Tabuľka 8: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 42 - § 44).....	36
Tabuľka 9: Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru .....	36
Tabuľka 10: Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru (§ 55 - § 58a).....	40
Tabuľka 11: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 55 - § 56).....	43
Tabuľka 12: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 58 - 58a).....	44
Tabuľka 13: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s ukončením pracovného pomeru.....	45
Tabuľka 14: Výška odstupného v prípade ukončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa Zákonníka práce .....	51
Tabuľka 15: Výška odstupného v prípade ukončenia pracovného pomeru dohodou podľa Zákonníka práce .....	52
Tabuľka 16: Hromadné prepúšťanie .....	54

Tabuľka 17: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 60 - § 75).....	55
Tabuľka 18: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s pracovným časom .....	57
Tabuľka 19: Ustanovený týždenný pracovný čas podľa Zákonníka práce .....	62
Tabuľka 20: Prestávky v práci.....	63
Tabuľka 21: Nepretržitý denný odpočinok.....	63
Tabuľka 22: Nepretržitý odpočinok v týždni .....	64
Tabuľka 23: Pracovná pohotovosť .....	66
Tabuľka 24: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 85a - 99).....	69
Tabuľka 25: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s dovolenkou zamestnanca .....	70
Tabuľka 26: Zákonná výmera dovolenky.....	71
Tabuľka 27: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 100 - 112).....	74
Tabuľka 28: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s vyplácaním mzdy zamestnancom .....	74
Tabuľka 29: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 118 - 131).....	86
Tabuľka 30: Povinnosti zamestnávateľa v nadväznosti na prekážky v práci.....	86
Tabuľka 31: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 141a - 145).....	91
Tabuľka 32: Povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní BOZP podľa Zákonníka práce .....	91
Tabuľka 33: Povinnosti zamestnávateľa z hľadiska zabezpečovania sociálnej politiky voči zamestnancom .....	93
Tabuľka 34: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 151 - 176).....	103
Tabuľka 35: Povinnosti zamestnávateľa pri riešení náhrady škody.....	104
Tabuľka 36: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 181 - 198).....	107
Tabuľka 37: Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní „dohodárov“ .....	108
Tabuľka 38: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 223 - 228a).....	113
Tabuľka 39: Základné povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP.....	115
Tabuľka 40: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých všeobecných povinností podľa zákona o BOZP .....	122
Tabuľka 41: Informačné povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP.....	123
Tabuľka 42: Výpočet nákladov zamestnávateľa v súvislosti so školením BOZP .....	125



Tabuľka 43: Povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia zamestnanca .....	126
Tabuľka 44: Kontrolné povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP .....	127
Tabuľka 45: Povinnosť rekondičného pobytu podľa zákona o BOZP.....	128
Tabuľka 46: Pravidelnosť rekondičného pobytu podľa zákona o BOZP.....	128
Tabuľka 47: Povinnosti zamestnávateľa pri pracovnom úraze zamestnanca podľa zákona o BOZP .....	130
Tabuľka 48: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s komisiou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zriadením bezpečnostnej služby zákona o BOZP .....	135
Tabuľka 49: Štatistika ukladaných pokút NIP .....	138
Tabuľka 50: Všeobecné povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní ochrany zdravia pri práci .....	141
Tabuľka 51: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 30 ods. 1 - 30 ods. 9) .....	146
Tabuľka 52: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s PZS.....	147
Tabuľka 53: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 30 ods. 6 - 30e ods. 18) .....	150
Tabuľka 54: Povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní ochrany zamestnancov pred hlukom, vibráciami, elektromagnetickým poľom, optickým žiarením, nedostatočným osvetlením, pred záťažou teplom a chladom, fyzickou záťažou, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou, azbestom, chemickými, biologickými, karcinogénnymi a mutagénnymi faktormi pri práci.....	151
Tabuľka 55: Povinnosti zamestnávateľa pri plnení úloh v oblasti ochrany zdravia .....	157
Tabuľka 56: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 52 ods. 1 písm. c) - 52 ods. 1 písm. m)).....	159
Tabuľka 57: Kvantifikácia regulačného zaťaženia v oblasti Zákonníka práce, BOZP a iných súvisiacich predpisov z oblasti trhu práce.....	164

## ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

a pod. – a podobne

atď. – a tak ďalej

BOZP – bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

DPH – daň z pridanej hodnoty

EÚ – Európska únia

MK SR – Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky

MPSVaR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

MZ SR – Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky

napr. – napríklad

NIP – Národný inšpektorát práce

OPP – ochrana pred požiarmi

OVZ – orgán verejného zdravia

PHM – priemerná hodinová mzda

PND – priemerné náklady na poštovú dopravu

PNT – priemerné náklady na tlač

PZS – pracovná zdravotná služba

resp. – respektíve

RTVS – Rozhlas a televízia Slovenska

RÚVZ – Regionálny úrad verejného zdravotníctva

SR – Slovenská republika

ŠÚ SR – Štatistický úrad Slovenskej republiky

SZČO – samostatne zárobkovo činná osoba

t. j. – to jest

tzn. – to znamená

ust. – ustanovenie

ÚPSVaR SR – Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

ÚVZ – Úrad verejného zdravotníctva

## ZOZNAM PRÍLOH

**Príloha č. 1:** Vybrané ustanovenia zákona č. 301/2001 Z. z. Zákonník práce z pohľadu identifikácie povinností na strane zamestnávateľa spôsobujúcich priame finančné náklady, nepriame finančné náklady alebo administratívne náklady:

**Príloha č. 2:** Vybrané ustanovenia zákona č. 124/2004 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov z pohľadu identifikácie povinností na strane zamestnávateľa spôsobujúcich priame finančné náklady, nepriame finančné náklady alebo administratívne náklady:

**Príloha č. 3:** Vybrané ustanovenia zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov z pohľadu identifikácie povinností na strane zamestnávateľa spôsobujúcich niektorý z nákladov (priame finančné náklady, nepriame finančné náklady alebo administratívne náklady):

## ÚVOD

V oblasti regulácie trhu práce, a všeobecne pri zamestnávaní v podmienkach Slovenskej republiky, je potrebné rešpektovať niekoľko desiatok všeobecne záväzných právnych predpisov. V oblasti pracovno-právnej regulácie došlo za posledné roky k významným zmenám, ktoré zamestnávateľom priniesli nemalé finančné či administratívne náklady. Nadmerná byrokratická záťaž vytvára bariéru v napredovaní a zlepšovaní podnikania jednotlivých subjektov a komplexne zlepšovaniu trhu práce na Slovensku, pričom nejde len o administratívnu záťaž ale aj o finančné zaťaženie podnikateľov. Vznikajúce a rozmáhajúce sa práva a výhody na strane zamestnancov aj s ohľadom na európsku právnu úpravu sú akceptované, pokiaľ však regulácia podnikateľského sektora nebude vytvárať pre podnikateľa nadmerné množstvo finančne zaťažujúcich povinností a pre iný subjekt neprimerané výhody. K rozvoju a lepšiemu fungovaniu podnikateľského prostredia neprospieva ani častá novelizácia právnych predpisov, ktorá je mnohokrát nesystémová a nie je vopred prerokovaná s podnikateľským sektorom. Podnikatelia tak nemajú čas sa s novou právnou úpravou ani oboznámiť pred jej účinnosťou. Naproti tomu však stoja ustanovenia právnych predpisov, ktoré, práve naopak, neboli roky zmenené a vyžadovali by si novú úpravu, nakoľko znamenajú pre podnikateľa duplicitné povinnosti. Pravidelné novelizácie zákonov, ktoré majú za následok zvyšovanie regulačnej záťaže zamestnávateľov, sú tiež často neprimerané právam zamestnancov na prácu a zdravé a bezpečné pracovné prostredie.

V predmetnej práci s názvom analýza vývoja regulačného zaťaženia v oblasti Zákonníka práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a v ostatných normách súvisiacich s trhom práce v Slovenskej republike sa zameriame na vývoj regulácie z hľadiska vybraných významných povinností na strane zamestnávateľa, s cieľom zistiť, ako sa za posledné štyri roky vyvíjala predmetná regulácia a do akej miery došlo k zvýšeniu či k zníženiu ich regulačnej záťaže. V predmetnej štúdii budú predmetom skúmania právne predpisy z oblasti pracovného práva (a súvisiacich oblastí), ktoré boli prijaté a/alebo nadobudli účinnosť v období od 1. januára 2016 do 1. januára 2020.

Hlavným cieľom práce bude analýza vybraných významných pracovno-právnych zmien s akcentom na podstatu týchto zmien, ako aj analýza dopadov týchto zmien na jedného z účastníkov pracovnoprávných vzťahov – zamestnávateľa. Cieľom analýzy bude upriamenie pozornosti na vybrané povinnosti podnikateľa v pozícii zamestnávateľa, ktoré budú kvantifikované, pričom práca sa nezameriava na všetky povinnosti, vyplývajúce z predmetných predpisov, ale len na vybrané povinnosti spôsobujúce významnejšiu regulačnú záťaž.

Prvá kapitola bude zameraná na identifikáciu regulácie zamestnávania v podmienkach Slovenskej republiky vo všeobecnosti, pričom jej súčasťou bude aj kvantifikácia noviel zákonov upravujúcich problematiku zamestnávania za posledné štyri roky.

Druhá kapitola sa zameria na vybrané zásadné zmeny z pohľadu základného právneho predpisu upravujúceho individuálne vzťahy zamestnávateľa a zamestnanca, pričom pri každej zmene bude uvedené, čo je z vecného hľadiska predmetom tejto zmeny a kvantifikácia tejto priamo kvantifikovateľnej povinnosti.

V tretej kapitole sa štúdium relevantných právnych predpisov bude sústrediť na zásadné povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s dôrazom na identifikáciu a zdôvodnenie relevancie existencie povinností z tejto oblasti. Rovnako bude súčasťou každej podkapitoly vyčíslenie nákladov z pohľadu priamo kvantifikovateľných povinností zamestnávateľa.

Súčasťou analýzy bude aj kvantifikácia vybraných identifikovaných povinností na modelovom príklade vrátane zhrnutia všetkých zistených relevantných povinností a ich zmien za posledné štyri roky a súhrn návrhov odporúčaní na zmeny v pracovnoprávnej legislatíve formulované na základe zistených teoretických východísk.

Predkladaná analýza vychádza z právneho stavu účinnému k 1. januáru 2020.

## 1. PROBLEMATIKA ZAMESTNÁVANIA A IDENTIFIKÁCIA PRACOVNOPRÁVNEJ LEGISLATÍVY V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Zamestnávanie<sup>1</sup> je v Slovenskej republike upravené mnohými zákonmi, ako aj ďalšími podzákonnými právnymi predpismi, akými sú nariadenia, vyhlášky či opatrenia. Predpisy regulujúce zamestnávanie zamestnancov vytvárajú jednak právny rámec pre vznik pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, zároveň ukladajú obom zúčastneným stranám množstvo povinností. Povinnosti zamestnávateľa sa z hľadiska ich štruktúry týkajú rôznorodých oblastí zamestnávania, napríklad zabezpečenia vhodných pracovných podmienok, minimálnych mzdových a rôznych iných nárokov zamestnancov, oblasti BOZP, dané z príjmov, zdravotného poistenia, sociálneho poistenia, rozsiahlej administratívy súvisiacej s existenciou pracovnoprávneho vzťahu a mnohých iných oblastí.

Z uvedených dôvodov bude obsahom úvodnej kapitoly prehľad právnych predpisov z oblasti zamestnávania v podmienkach Slovenskej republiky s dôrazom na tie prepisy, ktorých novely budú predmetom analýzy, ale aj tie, ktoré priamo predmetom analýzy nebudú, a to z dôvodu ucelenosti prehľadu významnej pracovnoprávnej legislatívy.

<sup>1</sup> Konkrétny počet zamestnávateľov a počet zamestnancov v Slovenskej republike (údaje vyžiadané zo Sociálnej poisťovne zohľadňujúce počty zamestnávateľov a zamestnancov v rokoch 2017 až 2019, ktoré majú rastúci trend. V Slovenskej republike bolo:

- v roku 2017 mesačne v priemere 177 707 zamestnávateľov a 2 381 387 pracovnoprávných vzťahov,
- v roku 2018 mesačne v priemere 181 348 zamestnávateľov a 2 419 643 pracovnoprávných vzťahov,
- v roku 2019 mesačne v priemere 186 228 zamestnávateľov a 2 430 787 pracovnoprávných vzťahov.

**Tabuľka 1: Vybraná pracovnoprávna legislatíva v podmienkach Slovenskej republiky za účelom identifikácie problematickej regulácie**

	Názov právneho predpisu
<b>Zákony:</b>	
1.	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
2.	Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov
3.	Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov
4.	Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
5.	Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov
6.	Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
7.	Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov
8.	Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
9.	Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov
10.	Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov



11.	Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
12.	Zákon č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
13.	Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov
14.	Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarimi v znení neskorších predpisov
15.	Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov
<b>Podzákoné právne predpisy:<sup>2</sup></b>	
1.	Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci
2.	Vyhláška MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií v znení neskorších predpisov
2.	Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 292/2008 Z. z. o podrobnostiach o rozsahu a náplni výkonu pracovnej zdravotnej služby, o zložení tímu odborníkov, ktorí ju vykonávajú, a o požiadavkách na ich odbornú spôsobilosť v znení neskorších predpisov

<sup>2</sup> V prípade zákonov, ako aj podzákoných právnych predpisov, ide o subjektívny výber tých najpodstatnejších a najvýznamnejších predpisov v oblasti trhu práce a BOZP.

3.	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 324/2019 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020
4.	Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného

Zdroj: vlastné spracovanie

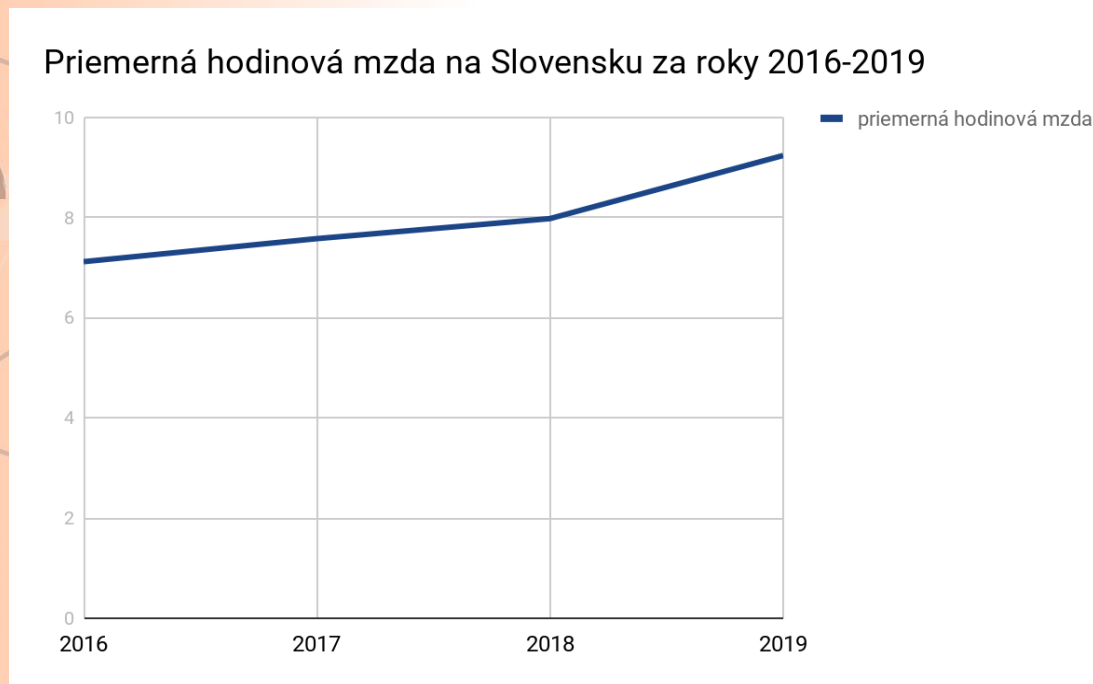
V tabuľke vyššie je uvedený prehľadný zoznam všeobecne záväzných právnych predpisov (zákonov a podzákoných právnych predpisov) majúcich najvýraznejší vplyv na existenciu a vývoj regulácie trhu práce v podmienkach Slovenskej republiky.

Z uvedených právnych predpisov, ktoré sú analyzované v prvom rade z hľadiska identifikácie problematických ustanovení, bude následne vybraných niekoľko významných zmien týkajúcich sa oblasti pracovného práva, ktoré nadobudli účinnosť v období od roku 2016 do 1. januára 2020. Z hľadiska rozsahu a názvu štúdie bude najväčší dôraz kladený na analýzu dvoch zákonov, a to zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, avšak v prípade identifikácie podstatnej regulačnej záťaže v ďalších súvisiacich právnych predpisoch, budú aj tieto súčasťou analýzy s cieľom poukázať na komplexný obraz problematickej legislatívy v oblasti trhu práce na Slovensku.

S cieľom poukázať na výšku regulačného zaťaženia je súčasťou štúdie každého právneho predpisu, ktorý je obsahom analýzy, aj vyčíslenie priamo kvantifikovateľnej povinnosti. Z pohľadu samotných výpočtov je dôležitá najmä priemerná hodinová mzda (PHM) za rok 2019, priemerné náklady na tlač (PNT) jednej A4, ktoré sú stanovené na 0,05 eur a priemerné náklady na poštovú dopravu (PND), ktoré sú v priemere stanovené na jedno euro.

Podľa údajov poskytnutých ŠÚ SR bola priemerná hodinová mzda za rok 2019 vo výške 9,24 eur, pričom v roku 2016 bola táto suma vo výške 7,12 eur.

Graf 1: Vývoj výšky priemernej hodinovej mzdy za roky 2016 – 2020



Zdroj: vlastné spracovanie

### 1.1. Stručná charakteristika vybranej pracovnoprávnej legislatívy

Zákon č. 311/2001 Z. z. **Zákoník práce** v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákoník práce“) je základným právnym predpisom komplexne upravujúcim individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce zamestnancov pre zamestnávateľov a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Vzhľadom na fakt, že Zákoník práce bude predmetom nasledujúcej kapitoly, jeho bližšia charakteristika bude priamo jej súčasťou.

**Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní** v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní“) obsahuje definíciu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ustanovuje zákaz vykonávania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, výkon kontroly, povinnosti kontrolného orgánu a postih za porušenie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

**Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci** a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“) obsahuje súbor pracovných podmienok, ktorých cieľom je eliminovať vplyv nebezpečných faktorov ako aj faktorov škodlivých pre zdravie a život zamestnanca počas výkonu pracovnej činnosti. Zákon bude takisto súčasťou samostatnej kapitoly, vrátane jeho charakteristiky a identifikácie zásadnejších povinností zamestnávateľa z neho vyplývajúcich.

**Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia** v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia“) upravuje povinnosti zamestnávateľa pri ochrane zdravia zamestnancov pri práci. Bližšie sa zákonu venuje samostatná kapitola.

**Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde** v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o minimálnej mzde“) upravuje poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnoprávnom vzťahu na zabezpečenie minimálnej úrovne príjmu zamestnanca za vykonanú prácu. Tento zákon určuje spôsob výpočtu minimálnej mzdy a všeobecné ustanovenia týkajúce sa minimálnej mzdy. Sumu minimálnej mzdy pre konkrétny rok však ustanovuje každoročne vláda Slovenskej republiky vo forme nariadenia.

**Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti** v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o službách zamestnanosti“) upravuje podmienky zamestnávania občanov členských štátov EÚ, podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, vzdelávanie a prípravu pre trh práce vykonávanú zamestnávateľom pre svojho zamestnanca, povinnosti zamestnávateľa oznámiť voľné pracovné miesto úradu práce, sociálnych vecí a rodiny či oznamovanie základnej zložky mzdy v ponuke zamestnania a pod.

**Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o pobyte cudzincov“) vo vzťahu k zamestnávaniu upravuje oblasť zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, predovšetkým podmienky vstupu štátnych príslušníkov tretích krajín na územie Slovenskej republiky.

**Zákon č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o úhrade za služby verejnosti poskytované RTVS“) upravuje platenie, vyberanie a vymáhanie úhrady za služby verejnosti poskytované RTVS v oblasti rozhlasového vysielania a televízneho vysielania, pričom platiteľom úhrad je aj zamestnávateľ, ktorý v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu zamestnáva aspoň troch zamestnancov.

Aj napriek tomu, že skúmaniu daňovo-odvodových povinností sa daná práca nevenuje, je dôležité zdôrazniť, že aj uvedené právne predpisy sú súčasťou regulácie oblasti trhu práce a majú významný vplyv na vývoj podmienok zamestnávania.

**Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení** v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o zdravotnom poistení“) vo vzťahu k zamestnávaniu upravuje povinnosti zamestnávateľa ako platiteľa poistného na zdravotné poistenie, najmä oznamovacie povinnosti a povinnosti týkajúce sa výpočtu, platenia a odvádzania poistného za zamestnávateľa aj za zamestnanca.

**Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení** v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o sociálnom poistení“) vo vzťahu k zamestnávaniu upravuje povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s výpočtom, platením a odvádzaním poistného za zamestnávateľa aj za zamestnanca, registračné, oznamovacie, evidenčné ďalšie povinnosti.

**Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov** v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon o dani z príjmov“) vo vzťahu k zamestnávaniu upravuje predovšetkým povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s výpočtom, vyberaním a odvádzaním preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti zamestnancov.

## 2. ZÁKONNÍK PRÁCE A SÚVISIACE PRÁVNE PREDPISY

V zmysle ustanovenia § 1 ods. 1 Zákonníka práce je účelom predmetného zákona úprava individuálnych pracovnoprávnych vzťahov, ktoré súvisia „s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.”

Pracovnoprávne vzťahy ako pojem sú definované teóriou práva, nakoľko doposiaľ neboli legálne upravené žiadnym právnym predpisom. Teória práva vykladá predmetný pojem dvojakým spôsobom, a to v užšom slova zmysle a v širšom.

*„Pracovnoprávne vzťahy v užšom slova zmysle sú právnymi vzťahmi, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a právnych povinností všeobecne ustanovených a zabezpečených normami pracovného práva.”<sup>3</sup>*

*„V širšom slova zmysle sa za pracovnoprávny vzťah považuje každý právny vzťah v oblasti spoločenskej práce bez ohľadu na to, na základe akých noriem vzniká, mení sa a zaniká.”<sup>4</sup>*

V tejto súvislosti Zákonník práce upravuje široké spektrum práv a povinností zamestnancov a zamestnávateľov, základné zásady zamestnávania, ustanovenia týkajúce sa pracovných pomerov, ako aj dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na Zákonník práce ako primárny právny predpis upravujúci vzťahy zamestnávateľa a zamestnanca nadväzuje množstvo ďalších zákonov, preto mnohé v analýze obsiahnuté zmeny nie sú priamo obsiahnuté v tomto zákone, ale povinnosť z neho len vyplýva, pričom podrobnejšie je obsiahnutá v inom osobitnom predpise. Ide napríklad o oblasť minimálnej mzdy, ktorú Zákonník práce upravuje ustanovením, že mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom, pričom týmto osobitným predpisom je zákon o minimálnej mzde, resp. nariadenia vlády Slovenskej republiky, ktorými sa každoročne ustanovuje suma minimálnej mzdy pre príslušný rok. Ďalšie zmeny sa týkajú napríklad oblasti

<sup>3</sup> Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo, Bratislava, SPRINT, 2007, str. 195, ISBN 978-80-89085-95-8

<sup>4</sup> Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo, Bratislava, SPRINT, 2007, str. 195, ISBN 978-80-89085-95-8

bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, v rámci ktorej Zákonník práce garantuje určité práva zamestnancov, čomu na druhej strane zodpovedajú povinnosti zamestnávateľov na tomto úseku, podrobnejšie ustanovené v zákone o BOZP, zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a s nimi súvisiace predpisy.

Zákonník práce, ako základný právny predpis v oblasti pracovného práva, podlieha častým zmenám, čo v konečnom dôsledku znamená pre dotknuté strany nadbytočnú administratívu súvisiacu s častým sledovaním nesystémových zmien a novelizácií. Zákonník práce bol totiž od roku 2016 do konca roka 2019 novelizovaný presne deväťkrát. Na základe tejto skutočnosti preto možno určiť cieľ a zameranie predmetnej analýzy, a to okrem iného aj na štúdium a určenie dopadu zmien prijatých v jednotlivých novelách s ohľadom najmä na povinnosti zamestnávateľa a s tým spojené administratívne a finančné náklady.

Pre komplexnosť problematiky neprimerane častých novelizácií a prijímaných zmien a súčasne dlhodobej stagnácie a ponechania právnej úpravy spred niekoľkých rokov bez potrebných zmien (ako v prípade zákona o BOZP), čo sa rovnako javí ako problém v dôsledku nereflexovania na zmeny v iných predpisoch či na zmeny v spoločnosti a pod., uvádzame v tabuľke nižšie prehľad ich počtu od roku 2016 do roku 2019 nielen v Zákonníku práce, ale aj v ďalších právnych predpisoch majúcich vplyv na trh práce v SR.

**Tabuľka 2: Prehľad počtu noviel vybraných právnych predpisov z pracovno-právnej oblasti v priebehu rokov 2016 - 2019**

Názov právneho predpisu	Počet novelizácií v určených rokoch				Počet v rokoch 2016 - 2019
	2016	2017	2018	2019	
Zákonník práce	3	3	1	2	9

Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia	2	4	3	0	9
Zákon o BOZP	1	0	0	0	1
Zákon o inšpekcii práce	2	1	0	1	4
Zákon o službách zamestnanosti	3	3	5	4	15
Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní	1	0	1	0	2
Zákon o sociálnom poistení	6	7	10	5	28
Zákon o zdravotnom poistení	7	5	4	5	21
<b>Spolu</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>89</b>

Zdroj: vlastné spracovanie



Súčasťou analýzy je okrem identifikácie povinností zamestnávateľa v zákonníku práce aj kvantifikácia, s dôrazom na individuálne povinnosti, nakoľko Zákonník práce obsahuje aj ustanovenia súkromnoprávnej povahy, ktoré priamo kvantifikovať nie je možné. Dôvodom je, že strany zmluvného vzťahu si vzájomný vzťah upravujú aj v rozsahu, ktorý prekračuje zákonné požiadavky a v dôsledku neznalosti vstupných údajov nie je možný ani výpočet nákladov povinností v nich obsiahnutých (informácie o počte uzavretých zmluvných vzťahoch, ich presných náležitostiach, nie sú voľne dostupné). Preto sú povinnosti zamestnávateľa identifikované v zákonníku práce kvantifikované len individuálne, a kde jednotkový náklad predstavuje sumu vynaloženú pri jednorazovom plnení.

### **2.1 Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce zo základných zásad a všeobecných ustanovení**

Základné zásady upravené v čl. 1 - 11 Zákonníka práce predstavujú určité hodnoty, ktorými sa každý pracovnoprávny vzťah má riadiť. Zásady sú zväčša koncipované ako práva zamestnancov, a teda zamestnávateľom z nich vyplývajú viaceré povinnosti. Hoci ide veľakrát o abstraktnú formuláciu práva zamestnanca a povinnosti zamestnávateľa, ich dodržiavanie je veľmi dôležité, nakoľko zamestnanci pri podávaní žalôb na zamestnávateľov využívajú práve predmetné ustanovenia. Základné zásady sú rozvíjané v ďalších častiach Zákonníka práce.

V čl. 1 Zákonníka práce je zakotvená povinnosť zamestnávateľa dodržiavať sociálne práva, pričom konkrétne ide o umožnenie slobodnej voľby zamestnania zamestnancovi, povinnosti dodržiavať právo zamestnanca na uspokojivé pracovné podmienky a zákaz diskriminácie. Predmetné povinnosti sú následne premietnuté aj do ustanovení mimo základných zásad, a to konkrétne § 13 Zákonníka práce.

V čl. 2 Zákonníka práce je upravená povinnosť zmluvnosti pracovnoprávnych vzťahov, čo znamená, že pracovnoprávny vzťah môže vzniknúť a meniť sa na základe dohody zamestnávateľa a zamestnanca.

V čl. 3 Zákonníka práce je upravená zásada odplatnosti, ktorá spočíva v povinnosti zamestnávateľa vyplácať odmenu zamestnancovi, v povinnosti zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zabezpečenie odpočinku na zotavenie po práci.

V čl. 4 Zákonníka práce je upravená povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancom informácie o jeho hospodárskej a finančnej situácii. Zároveň túto povinnosť musí zamestnávateľ uskutočňovať vo vhodnom čase. Predmetná povinnosť je prehlbovaná právom zamestnanca ovplyvňovať rozhodnutia zamestnávateľa, ktoré sú spôsobilé ovplyvniť postavenie zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch.

V čl. 5 Zákonníka práce je deklarovaná povinnosť zamestnávateľa dodržiavať jeho povinnosti, ktoré súvisia s pracovnoprávnymi vzťahmi.

Čl. 6 Zákonníka práce v zásade rozširuje čl. 1 Zákonníka práce, kedy bližšie špecifikuje zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia. Zamestnávateľ má v tejto súvislosti povinnosť zabezpečiť pracovné podmienky tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca od pôrodu a dojčiacim ženám, ktoré chránia ich biologický stav.

Čl. 8 Zákonníka práce rozširuje čl. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého sú zamestnávateľa povinní zabezpečovať opatrenia na ochranu života a zdravia zamestnancov pri práci. V závislosti od miery porušenia predmetnej povinnosti pri pracovnom úraze alebo choroby z povolania zodpovedá zamestnávateľ za škody spôsobené zamestnancom. Zamestnávateľ je taktiež v zmysle predmetného článku povinný zabezpečiť zamestnancom so zdravotným postihnutím vhodné pracovné podmienky zodpovedajúce ich zdravotnému stavu.

Čl. 11 Zákonníka práce upravuje povinnosť dodržiavania ochrany osobných údajov zamestnancov.

Na vyššie uvedené základné zásady nadväzujú aj povinnosti, ktoré zamestnávateľom vyplývajú zo všeobecných ustanovení, pričom ide o povinnosti, ktoré nie je možné kvantifikovať, alebo ide o administratívne povinnosti.

**Tabuľka 3: Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce zo všeobecných ustanovení**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
13 ods. 1	povinnosť dodržiavania antidiskriminačného zákona
13 ods. 2	povinnosť dodržiavať zákaz diskriminácie zamestnancov z dôvodu „ <i>pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti</i> “
13 ods. 3	povinnosť vykonávať práva a povinnosť z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi; povinnosť nezneužívať práva a povinnosti na škodu druhého účastníka pracovnoprávných vzťahov; povinnosť neprenasledovať a nepostihovať zamestnanca z dôvodu podania sťažnosti, žaloby, návrhu na začatie trestného stíhania alebo iného oznámenia o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti
13 ods. 4	povinnosť dodržiavať zákaz narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa monitorovaním, vykonávaním záznamu z telefonických rozhovorov zariadeniami zamestnávateľa, kontrolovaním elektronickej pošty odoslanej z pracovnej elektronickej adresy resp. prijatej na túto adresu, bez toho, aby zamestnanca na to vopred upozornil; ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinnosť túto skutočnosť prerokovať so zástupcami kontroly a oznámiť im rozsah, spôsob, dobu trvania kontroly

13 ods. 5	povinnosť dodržiavať zákaz uložiť zamestnancovi povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovnoprávných podmienkach, mzdových podmienkach a o podmienkach zamestnávania; zákaz prenasledovania zamestnanca, že nezachováva mlčanlivosť o predmetných podmienkach
13 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od konania porušujúceho práva zamestnanca podľa § 13 ods. 1 až 5 a taktiež odstrániť následky takéhoto konania
16 ods. 1	povinnosť vyhotovenia právneho úkonu vo forme notárskej zápisnice alebo za prítomnosti dvoch ďalších zamestnancov, ak ide o zamestnanca, ktorý nevie čítať alebo písať a ak ide o úkon, na ktorý sa vyžaduje povinnosť písomnej formy
17 ods. 1	právny úkon, ktorým sa zamestnávateľ vzdá vopred svojich práv, je neplatný
17 ods. 3	povinnosť uhradenia škody zamestnancovi, ak mu vznikla z dôvodu neplatnosti právneho úkonu, ktorú nezavinil on
20 ods. 2	povinnosť písomnej formy dohody, ktorou sa uspokojujú nároky zamestnávateľa
20 ods. 3	povinnosť písomnej formy vyhlásenia ručiteľa v prípadoch vzniku ručenia za pohľadávku zamestnávateľa, ako aj zamestnanca
20 ods. 4	povinnosť písomnej formy zmluvy o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní
22 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa informovať zástupcov zamestnancov, resp. priamo zamestnancov o platobnej neschopnosti do desiatich dní odo dňa jej vzniku
29 ods. 1	<p><i>„povinnosť najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o</i></p> <p><i>a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,</i></p> <p><i>b) dôvodoch prechodu,</i></p>

	<i>c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,</i> <i>d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov”</i>
29 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa najneskôr mesiac pred uskutočnením opatrení prevodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov vzťahujúcich sa na zamestnancov prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov
29a	povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru, ak sa zamestnancovi prevodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov majú zásadne zmeniť pracovné podmienky, s ktorými zamestnanec nesúhlasí; povinnosť vyplatenia odstupného, ktoré patrí zamestnancovi
32	povinnosť písomnej formy dohody o sporných nárokoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom
38 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa doručiť zamestnancovi do vlastných rúk písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, ako aj písomnosti týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru

Zdroj: vlastné spracovanie

Povinnosti upravené v ustanovení § 13 ods. 1 až 3 Zákonníka práce možno charakterizovať ako abstraktné povinnosti zamestnávateľa, ktoré priamo súvisia so základnými zásadami Zákonníka práce. V odseku 1 predmetného ustanovenia je zakotvená povinnosť rovnakého zaobchádzania so zamestnancami, ktorí sú si rovní. Daná povinnosť sa vzťahuje na každé štádium pracovnoprávneho vzťahu, tzn., že je ju potrebné uplatňovať stále. Zásada rovnakého zaobchádzania by mala byť prítomná pri mzdových podmienkach, kariérom postupe i poskytovaní rôznych benefitov zamestnancom, ktorí sú si rovní. Odsek 2 ustanovenia § 13 Zákonníka práce súvisí so zákazom diskriminácie, pričom zákonodarca presne vymedzil dôvody diskriminácie. Ustanovenie § 13 ods. 3 Zákonníka práce upravuje povinnosť dodržiavať dobré

mravy na pracovisku. Predmetné povinnosti upravené v ustanovení § 13 ods. 1 až 3 Zákonníka práce nepodliehali vo vymedzených rokoch úpravám a nie je ich možné kvantifikovať, nakoľko ide o určité hodnoty, ktorými sa musí každý zamestnávateľ riadiť, avšak ich vyčíslenie nie je možné.

V ustanovení § 13 ods. 4 Zákonníka práce je zadefinovaná ochrana súkromia zamestnanca, ktorú má zamestnávateľ povinnosť dodržiavať. Daná povinnosť má dve línie, ide o povinnosť

a) dodržať zákaz monitorovania resp. sledovania zamestnanca, bez vážneho dôvodu a bez jeho predchádzajúceho upozornenia;

b) dodržať absolútny zákaz kontrolovania pošty adresovanej zamestnancovi, bez ohľadu na to, či bola táto pošta zasielaná ako súkromnej osobe alebo osobe v pozícii zamestnanca.

Od 1. januára 2019 bol do Zákonníka práce, konkrétne do ustanovenia § 13 ods. 5 prijatý nový zákaz, ktorý zakazuje zamestnávateľovi obmedzovať akýmkoľvek spôsobom zamestnanca v možnosti slobodne informovať o jeho mzdových podmienkach. Doposiaľ bolo bežnou praxou zakotvenie klauzuly o mlčanlivosti o mzdových podmienkach zamestnanca priamo do pracovnej zmluvy. Od 1. januára 2019 takúto možnosť zamestnávateľ nemá, a preto nemôže sankcionovať svojich zamestnancov, ak vyrazia ich pracovnoprávne podmienky vrátane mzdových podmienok. Predmetná povinnosť dodržiavať daný zákaz je nekvantifikovateľná.

Ak zamestnávateľ poruší ktorúkoľvek z povinností uvedenú v ods. 1 až 5, a na jeho konanie je podaná sťažnosť zamestnancom, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi na takúto sťažnosť odpovedať a zároveň má povinnosť vykonať nápravu a upustiť od pokračovania konania, ktorým došlo k porušeniu jeho povinnosti a taktiež je povinný odstrániť následky takéhoto konania.

Zákonník práce upravuje prísnu písomnú formu jednotlivých úkonov vznikajúcich v súvislosti s pracovnoprávnym vzťahom, čo možno vidieť vo viacerých ustanoveniach Zákonníka práce, a to konkrétne v ustanovení § 16 ods. 1, § 20 ods. 2,3,4 § 29 ods. 2, a § 32. Požiadavka písomnej podoby predmetných úkonov je vo väčšine prípadov v prospech zamestnávateľa, nakoľko sú

danými úkonmi chránené zväčša práva zamestnávateľa. V daných prípadoch ide o povinnosti, ktoré možno charakterizovať ako administratívne, pričom ich hodnotu je možné vyčísliť.

**Tabuľka 4: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 20 - § 32)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
20 ods. 2	(PHM x časový koeficient 1) + PNT 2 strany A4	9,34
20 ods. 3	(PHM x časový koeficient 0,66) + PNT 1 strana A4	6,15
20 ods. 4	(PHM x časový koeficient 1,5) + PNT 3 strany A4	14,01
29 ods. 1	(PHM x časový koeficient 3)	27,72
29 ods. 2	(PHM x časový koeficient 3)	27,72
32	(PHM x časový koeficient 1,5) + PNT 3 strany A4	14,01

Zdroj: vlastné spracovanie

## 2.2 Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z predzmluvných vzťahov

**Tabuľka 5: Povinnosti vyplývajúce zamestnávateľovi z predzmluvných vzťahov**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
41 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa pred uzatvorením pracovnej zmluvy oboznámiť potenciálneho zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré takejto osobe vyplývajú z pracovnej zmluvy, taktiež s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami

41 ods. 2	ak osobitný právny predpis vyžaduje na určitú prácu psychický alebo zdravotný predpoklad, zamestnávateľ je povinný uzavrieť pracovnú zmluvu len s osobou, ktorá je psychicky a zdravotne spôsobilá na výkon danej činnosti
41 ods. 3	v prípade zamestnávania mladistvých má zamestnávateľ povinnosť uzavrieť pracovnú zmluvu s mladistvým len po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení
41 ods. 4	v prípade zamestnávania mladistvých má zamestnávateľ povinnosť pred uzatvorením zmluvy vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu
41 ods. 5	ak ide o osobu, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, má zamestnávateľ povinnosť dodržať zákaz vyžadovania iných informácií ako tých, ktoré súvisia s prácou, ktorú má daná osoba vykonávať; ak ide o osobu, ktorá už bola zamestnaná, môže okrem vyššie uvedených informácií vyžadovať predloženie pracovného posudky a potvrdenia o zamestnaní
41 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa dodržať zákaz vyžadovať informácie od zamestnancov o tehotenstve, rodinných vzťahoch, bezúhonnosti (okrem prípadov, ak sa táto informácia vyžaduje podľa osobitného predpisu, alebo to vyžaduje povaha práce), politickej, odborovej, náboženskej príslušnosti
41 ods. 8	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania
41 ods. 10	povinnosť dohodnúť základnú zložku mzdy aspoň v sume, ktorá je uvedená v uverejnenej ponuke práce

Zdroj: vlastné spracovanie

V zmysle ustanovenia § 1 ods. 5 Zákonníka práce vznikajú pracovnoprávne vzťahy až uzatvorením pracovnej zmluvy, ak Zákonník práce neustanoví inak. Ako vyplýva aj z tabuľky vyššie, zákon ustanovuje „inak“ v prípade predzmluvných vzťahov, t. j. v prípade pred



uzatvorením pracovnej zmluvy, ktoré sú posudzované taktiež ako pracovnoprávne vzťahy. Predzmluvné vzťahy možno vo všeobecnosti spájať s informačnou povinnosťou na oboch zmluvných stranách, pričom zamestnávateľovi vyplýva povinnosť informovať svojho potenciálne budúceho zamestnanca o

1. právach a povinnostiach, ktoré budúceму zamestnancovi vyplývajú z pracovnej zmluvy,
2. pracovných podmienkach,
3. mzdových podmienkach.

Pokiaľ ide o právnu úpravu predzmluvných vzťahov upravenú v zákonníku práce, možno ju charakterizovať ako príliš obmedzujúcu. Zamestnávateľ v zmysle účinnej právnej úpravy nemá možnosť získať dostatočné informácie o zamestnancovi, napríklad vo forme referencie od predchádzajúceho zamestnávateľa. Ako vyplývalo z tabuľky, ktorá tvorí prílohu č. 1 k tejto analýze, právna úprava predzmluvných vzťahov nepodlieha dlhodobo žiadnym zmenám, ktoré by mali zásadný vplyv na ňu. Hoci bol Zákonník práce viackrát novelizovaný v predchádzajúcich rokoch, poskytnutie väčšej miery flexibility v predzmluvných vzťahoch nebolo ich predmetom. Je preto vhodné, až žiaduce, upraviť aktuálne znenie predzmluvných vzťahov a odstrániť prílišnú kogentnosť daných ustanovení s dôrazom na väčší liberalizmus. Na predzmluvné vzťahy nadväzuje zákon o službách zamestnanosti, ktorý rozvíja zásadu zákazu diskriminácie. Z pohľadu kvantifikácie predmetných povinností má význam informačná povinnosť zamestnávateľa vo vzťahu k budúceму zamestnancovi, nakoľko ostatné povinnosti z predmetnej časti Zákonníka práce majú charakter rôznych zákazov, pričom ich nie je možné relevantne vyčíslieť.

**Tabuľka 6: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 40)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
40 ods. 1	(PHM x časový koeficient 0,5)	4,62

Zdroj: vlastné spracovanie

### 2.3 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s pracovnou zmluvou

**Tabuľka 7: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s pracovnou zmluvou**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
42 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať zásadu zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov, pričom zamestnávateľ je povinný jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy odovzdať zamestnancovi
43 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa dohodnúť v pracovnej zmluve podstatné náležitosti <ol style="list-style-type: none"> <li>1. druh práce</li> <li>2. miesto výkonu práce</li> <li>3. deň nástupu do práce</li> <li>4. mzdové podmienky</li> </ol>
43 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa uviesť okrem náležitostí podľa § 43 ods. 1 aj pracovné podmienky, konkrétne <ol style="list-style-type: none"> <li>1. výplatné termíny</li> <li>2. pracovný čas</li> <li>3. výmeru dovolenky</li> <li>4. dĺžku výpovednej doby</li> </ol>

43 ods. 5, 6	<p>ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ má okrem náležitostí podľa § 43 ods. 1 a 2 uviesť</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. dobu výkonu práce v cudzine</li> <li>2. menu, v ktorej sa bude mzda vyplácať</li> <li>3. ďalšie plnenia spojené s výkonom takejto práce v peniazoch alebo naturáliách</li> <li>4. podmienky návratu zamestnanca z cudziny;</li> </ol> <p>podľa odseku 6 platí, že takúto povinnosť má zamestnávateľ len, ak čas zamestnania v cudzine má trvať viac ako jeden mesiac</p>
44 ods. 1	<p>ak zamestnávateľ nedodrží povinnosti uvedené v § 43 ods. 2, 4, 5 je povinný najneskôr do jedného mesiaca odo dňa vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce predmetné informácie</p>
44 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do dňa kedy dôjde k skončeniu pracovného pomeru, ak sa pracovný pomer končí pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu zamestnanca do zamestnania</p>
44 ods. 3	<p>povinnosť zamestnávateľa vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania skôr ako zamestnanec odíde do cudziny, v prípadoch kedy je výkon práce v cudzine</p>
45 ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa dodržať zákaz dohodnúť skúšobnú dobu dlhšiu ako tri mesiace; v prípade vedúcich zamestnancov v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo jeho člena je zákaz dohodnúť skúšobnú dobu dlhšiu ako šesť mesiacov</p>
45 ods. 3	<p>povinnosť zamestnávateľa dohodnúť skúšobnú dobu písomne</p>

Zdroj: vlastné spracovanie

Povinnosti vyššie uvedené súvisia s povinnosťou písomnej formy pracovnej zmluvy, pričom zákon presne definuje podstatné náležitosti pracovnej zmluvy. Zákonník práce upravuje povinnosť zamestnávateľa po uzavretí pracovnej zmluvy vyhotoviť dokument osvedčujúci predmetnú skutočnosť. Predmetná časť Zákonníka práce reflektuje prísny formálny charakter pracovnoprávných vzťahov, pričom z tabuľky, ktorá tvorí prílohu č. 1 k tejto analýze, vyplýva, že nepodlieha častým zmenám. Povinnosti, ktoré sú zobrazené v tabuľke vyššie možno charakterizovať ako administratívne s nízkym finančným dopadom na zamestnávateľa.

**Tabuľka 8: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 42 - § 44)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
42	(PHM x časový koeficient 1)	9,24
44 ods. 1	(PHM x časový koeficient 0,5)	4,62
44 ods. 2	(PHM x časový koeficient 0,33)	3,05
44 ods. 3	(PHM x časový koeficient 0,33)	3,05

Zdroj: vlastné spracovanie

## 2.4 Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z pracovného pomeru (§ 47 - § 54)

**Tabuľka 9: Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
47 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa 1. pridelovať zamestnancovi prácu, ktorá bola dohodnutá v pracovnej zmluve 2. platiť zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu

	<p>3. vytvárať pracovné podmienky vhodné na plnenie pracovných úloh</p> <p>4. dodržiavať pracovné podmienky z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy</p>
47 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa pri nástupe oboznámiť zamestnanca s</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracovným poriadkom</li> <li>2. kolektívnou zmluvou</li> <li>3. právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci</li> <li>4. ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania</li> <li>5. vnútorným predpisom o oznamovaní kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti;</li> </ol> <p>v prípade mladistvého alebo osoby vykonávajúcej ľahké práce má zamestnávateľ povinnosť oboznámiť zákonného zástupcu takejto osoby o možných rizikách vykonávanej práce a o opatreniach prijatých na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci</p>
47 ods. 4	<p>povinnosť zamestnávateľa predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v dohodnutých lehotách</p>
48 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa dodržiavať limitáciu doby pracovného pomeru na dobu určitú, pracovný pomer na dobu určitú môže byť dohodnutý najviac na dva roky, pričom je možné ho dvakrát predĺžiť o dva roky</p>
48 ods. 8	<p>povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnancov na dobu určitú a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ak sa uvoľnili</p>

49 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený pracovný čas
49a ods. 2	povinnosť zamestnávateľa pred uzavretím dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší čas na delené pracovné miesto písomne oznámiť zamestnancovi pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto
49a ods. 3	povinnosť zamestnávateľa uzavrieť dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto písomne; súčasťou tejto dohody je aj písomné oznámenie podľa odseku 2
49a ods. 4	povinnosť zamestnávateľa rozvrhnúť pracovný čas alebo pracovnú náplň zamestnancom na delené pracovné miesto, ak sa zamestnanci nedohodli sami
49a ods. 5	povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnanca na delenom pracovnom mieste bez zbytočného odkladu o vzniku potreby zastúpenia druhého zamestnanca na delenom pracovnom mieste
50	povinnosť zamestnávateľa dodržať zákaz uzatvárať s tým istým zamestnancom niekoľko pracovných pomerov spočívajúcich v prácach rovnakého druhu
52 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa prijať pri telepráci vhodné opatrenia, najmä <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zabezpečenie, nainštalovanie a pravidelné udržiavanie technických a programových vybavení potrebných na výkon telepráce (výnimka v prípade, ak zamestnanec využíva svoje vlastné vybavenie),</li> <li>2. zabezpečenie ochrany údajov, ktoré sú spracúvané a používané pri telepráci, najmä pokiaľ ide o softvér,</li> </ol>

	3. informovanie zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického a programového vybavenia (zároveň je povinný informovať aj o sankciách s tým spojených)
52 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa prijať také opatrenia, ktoré zabránia izolácii zamestnanca, ktorý vykonáva domácu prácu alebo teleprácu, od ostatných zamestnancov, zároveň je povinný prijať také opatrenia, ktoré zamestnancovi dávajú možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami
52 ods. 4	povinnosť dohodnúť so zamestnancom vykonávajúcim domácu prácu alebo teleprácu také pracovné podmienky, ktoré ho nesmú znevýhodňovať v porovnaní so zamestnancom, ktorý vykonáva svoju činnosť zo zamestnania
53 ods. 1	povinnosť uzavrieť zmluvu o budúcej pracovnej zmluve so žiakom strednej odbornej školy resp. odborného učilišťa len so súhlasom zákonného zástupcu
54	povinnosť zamestnávateľa vyhotoviť zmenu pracovnej zmluvy písomne

Zdroj: vlastné spracovanie

Povinnosti zobrazené v tabuľke vyššie možno charakterizovať ako základné povinnosti zamestnávateľa vznikajúce v súvislosti so zamestnávaním. Základnými povinnosťami zamestnávateľa sú

1. prideľovať zamestnancovi prácu, ktorá bola dohodnutá v pracovnej zmluve
2. platiť zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu
3. vytvárať pracovné podmienky vhodné na plnenie pracovných úloh
4. dodržiavať pracovné podmienky z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy.

V prípade zvyšných povinností ide najmä o informačné povinnosti bez závažného finančného dopadu na zamestnávateľa.

## 2.5 Ďalšie povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z pracovného pomeru

Tabuľka 10: Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru (§ 55 - § 58a)

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
55 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu, ak:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,</li> <li>2. tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,</li> <li>3. je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami,</li> <li>4. je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,</li> <li>5. zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,</li> </ol>



	6. <i>tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.</i>
55 ods. 5	povinnosť zamestnávateľa prihliadať na to, aby práca, na ktorú bol zamestnanec preradený zodpovedala zdravotnej spôsobilosti zamestnanca, jeho schopnostiam a kvalifikácii
55 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať so zamestnancom dôvody preradenia na inú prácu a taktiež dobu, počas ktorej bude preradenie trvať; v prípade, že preradením zamestnanca na inú prácu dochádza k zmene pracovnej zmluvy, je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi oznámenie o dôvode preradenia a dĺžke jeho trvania
56	povinnosť zabezpečiť pred preradením zamestnanca na inú prácu jeho lekárske vyšetrenie, ak tak ustanovuje osobitný predpis; povinnosť zabezpečiť takéto lekárske vyšetrenie je na vlastné náklady zamestnávateľa
58 ods. 15	zamestnávateľ (užívateľský zamestnávateľ) má povinnosť <ol style="list-style-type: none"> <li>1. informovať dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby týmto zamestnancom bola poskytnutá rovnaká príležitosť získať u zamestnávateľa trvalé miesto,</li> <li>2. zabezpečiť dočasným zamestnancom prístup k sociálnym službám za takých istých podmienok ako majú zamestnanci zamestnávateľa,</li> <li>3. umožniť dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,</li> </ol>

	4. poskytovať zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov
58 ods. 16	povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorej obsahom sú identifikačné údaje zamestnanca, identifikačné údaje zamestnávateľa resp. agentúry dočasného zamestnávania, dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia
58a ods. 4	povinnosť zamestnávateľa (alebo agentúry dočasného zamestnávania) na požiadanie poskytnúť užívateľskému zamestnávateľovi údaje potrebné na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol skontrolovať, či zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania dodržiava povinnosti podľa ustanovenia § 58 ods. 9 predmetného zákona

Zdroj: vlastné spracovanie

Predmetná časť povinností sa venuje preradeniu na inú prácu a dočasne prideleným zamestnancom.

V prípade preradenia na inú prácu možno rozlišovať medzi dvoma situáciami, a to povinnosťou zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu a možnosťou zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu. Zamestnávateľ je povinný v zákonom vymedzených dôvodoch preradiť zamestnanca na inú prácu, zväčša na iný druh práce, pričom ak by predmetnú povinnosť nesplnil, porušil by Zákonník práce a mohlo by dôjsť k jeho sankcionovaniu zo strany inšpekcie práce, pričom zároveň zamestnanec by v tomto prípade nebol povinný vykonávať doterajšiu činnosť. Dôvody, kedy má zamestnávateľ povinnosť preradiť zamestnanca na inú prácu charakterizujeme ako dôvody súvisiace so zdravotným stavom zamestnanca. Zdravotný stav zamestnanca je posúdený na základe lekárskeho posudku, jedinou výnimkou, kedy má zamestnávateľ povinnosť preradiť zamestnanca bez príslušného lekárskeho posudku alebo súdneho či iného rozhodnutia, je žiadosť tehotnej ženy resp. matky s dieťaťom do konca jeho

deviateho mesiaca a matky, ktorá dojčí, za predpokladu, že táto zamestnankyňa vykonáva prácu v noci a žiada o preloženie na dennú prácu. Pokiaľ ide o možnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu, tú môže zamestnávateľ uskutočniť iba v prípade mimoriadnej udalosti, a to na jej odvrátenie prípadne zmiernenie jej dopadov.

Je zrejmé, že preradenie zamestnanca na prácu iného druhu ako bola vopred zmluvne dohodnutá spôsobuje zamestnávateľovi finančnú záťaž, ktorú však nie je možné vo všeobecnosti vyčíslieť, nakoľko finančné zaťaženie závisí od rôznych individuálnych faktorov, a to či z dôvodu preradenia zamestnanca potrebuje prijať nového zamestnanca a iné. Zamestnávateľ má v súvislosti s preradením zamestnanca na inú prácu povinnosť prihliadnúť na zdravotnú spôsobilosť zamestnanca, jeho schopnosti a kvalifikáciu. Každé preradenie je zamestnávateľ povinný vopred so zamestnancom prerokovať, pričom v prípadoch, ak preradenie spôsobí zmenu pracovnej zmluvy, je zamestnávateľ zároveň povinný vyhotoviť pre zamestnanca oznámenie, v ktorom sa uvedie dôvod takéhoto preradenia spolu s dĺžkou jeho trvania.

**Tabuľka 11: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 55 - § 56)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
55 ods. 6 prvá časť	(PHM x časový koeficient 0,25)	2,31
55 ods. 6 druhá časť	(PHM x časový koeficient 0,5)	4,62
56	(PHM x časový koeficient 2) + priemerné náklady na lekárske vyšetrenie zamestnanca 16,60 eur	35,08

Zdroj: vlastné spracovanie

Dočasné zamestnávanie je definované v ustanovení § 58 Zákonníka práce, pričom ide o akési „požičiavanie“ zamestnanca inému zamestnávateľovi. V tomto smere rozlišujeme medzi dvomi druhmi dočasného zamestnávania, a to medzi dočasným pridelením zamestnanca zamestnávateľom inému zamestnávateľovi, alebo dočasné pridelenie prostredníctvom na to špecifickej agentúry. Bez ohľadu na konkrétny druh dočasného pridelenia zamestnanca má zamestnávateľ určitý okruh špecifických povinností vo vzťahu k dočasne prideleným zamestnancom, pričom ich účelom je poskytnutie ochrany týmto zamestnancom. Zamestnávateľ má vo vzťahu k dočasne prideleným zamestnancom informačnú povinnosť o voľných pracovných miestach, s cieľom napomôcť týmto zamestnancom získať trvalý pracovný pomer. Zamestnávateľ je taktiež povinný poskytnúť týmto zamestnancom rovnaký prístup k vzdelávaniu ako ostatným zamestnancom, ako aj prístup k sociálnym službám. Zároveň je zamestnávateľ povinný informovať zástupcov zamestnancov o využívaní pridelených zamestnancov. Povinnosť rovnakého zaobchádzania s užívateľským zamestnancom sa vzťahuje aj na otázku mzdy, ale aj na iné individuálne výhody zamestnanca, ktorý pracuje na rovnakej pozícii.

**Tabuľka 12: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 58 - 58a)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
58 ods. 16	(PHM x časový koeficient 16)	147,84
58a ods. 4	(PHM x časový koeficient 2)	18,48

Zdroj: vlastné spracovanie

## 2.6 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s ukončením pracovného pomeru

**Tabuľka 13: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s ukončením pracovného pomeru**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
60 ods. 2	povinnosť uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru písomne, s uvedením dôvodov skončenia pracovného pomeru, ak to je požadované zamestnancom, alebo ak ide o jeden z dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1 písm. a) až c)
60 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru
61 ods. 1	povinnosť písomnej formy výpovede
61 ods. 2	povinnosť vymedziť dôvod výpovede tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, pričom zamestnávateľ môže dať výpoveď iba z dôvodov uvedených v zákonníku práce
66	povinnosť zamestnávateľa vyžiadať si súhlas príslušného ÚPSVaR SR ešte predtým, ako dá zamestnancovi so zdravotným postihnutím výpoveď
70	povinnosť písomnej formy okamžitého skončenia pracovného pomeru, s uvedením dôvodu tak, aby daný dôvod nebol zameniteľný s iným dôvodom
73 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa prerokovať so zástupcami zamestnancov, resp. priamo so zamestnancami, ktorí sú dotknutí hromadným prepúšťaním,  1. opatrenia spôsobilé predísť hromadnému prepúšťaniu,

	<p>2. opatrenia, ktoré by mohli obmedziť hromadné prepúšťanie,</p> <p>3. možnosti umiestnenia dotknutých zamestnancov na iných pracoviskách zamestnávateľa,</p> <p>4. opatrenia, ktoré zmiernia nepriaznivé dôsledky hromadného prepúšťania zamestnancov;</p> <p>za účelom dosiahnutia dohody zamestnávateľa a zamestnancov je zamestnávateľ povinný písomne oznámiť zamestnancov, resp. ich zástupcov, najmä s</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. dôvodmi takéhoto prepúšťania,</li> <li>2. počtom a štruktúrou zamestnancov, s ktorými má byť pracovný pomer pri hromadnom prepúšťaní rozviazaní,</li> <li>3. dobou, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,</li> <li>4. kritériami, podľa ktorých sa bude pracovný pomer s jednotlivými zamestnancami rozväzovať.</li> </ol>
<p>73 ods. 3</p>	<p>povinnosť zamestnávateľa doručiť odpis informácie podľa ustanovenia § 73 ods. 2 aj ÚPSVaR SR, pričom zároveň uvedie aj mená, priezviská a adresy trvalého pobytu osôb, s ktorými chce ukončiť pracovný pomer</p>
<p>73 ods. 4</p>	<p>povinnosť zamestnávateľa po skončení prerokovania hromadného prepúšťania so zamestnancami, resp. zástupcami zamestnancov doručiť informáciu o jeho výsledku</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Národnému úradu práce,</li> <li>2. zástupcom zamestnancov</li> </ol>

74	<p>povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, pokiaľ tak zamestnávateľ neurobí takáto výpoveď je neplatná</p>
75 ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa na požiadanie zamestnanca vydať mu pracovný posudok, pričom ho musí vydať do 15 dní odo dňa požiadania.</p>
75 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru vydať zamestnancovi, s ktorým bol pracovný pomer ukončený, potvrdenie o zamestnaní, v ktorom zamestnávateľ uvedie najmä:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. dobu, počas ktorej trval pracovný pomer,</li> <li>2. druh prác, ktoré zamestnanec vykonával,</li> <li>3. informáciu o prípadných zrážkach zo mzdy,</li> <li>4. informáciu o povinnosti resp. záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere so zamestnávateľom po dohodnutú dobu, po absolvovaní záverečnej prípadne maturitnej skúšky, spolu s uvedením informácie, kedy sa táto skončí,</li> <li>5. informáciu o poskytnutom odchodnom podľa ustanovenia § 76a, ak bolo odchodné vyplatené dodatočne, zamestnávateľ má povinnosť vydať zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní</li> </ol>
76 ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odstupné zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer z dôvodov podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec, s ktorým ukončuje pracovný pomer stratil dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pričom Zákonník práce definuje výšku minimálneho odstupného v závislosti od dĺžky trvania</p>

	pracovného pomeru, t. j. výška odstupného je najmenej výška priemerného mesačného zárobku daného zamestnanca u zamestnávateľa
76 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odstupné zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer dohodou z dôvodov podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec, s ktorým ukončuje pracovný pomer stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pričom Zákonník práce definuje výšku minimálneho odstupného v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru, t. j. výška odstupného je najmenej výška priemerného mesačného zárobku daného zamestnanca u zamestnanca
76 ods. 3	<p>povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odstupné v sume najmenej desaťnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ ukončuje pracovný pomer výpoveďou resp. dohodou, ak sa pracovný pomer končí z dôvodu, že zamestnanec nesmie už vykonávať danú prácu z nasledovných dôvodov:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pracovný úraz,</li> <li>- choroba z povolania,</li> <li>- ohrozenie z choroby z povolania,</li> <li>- ak dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu, ktorá bola určená rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva</li> </ul>
76a ods. 1	povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odchodné zamestnancovi, ak ide o prvé skončenie pracovného pomeru po vzniku nároku zamestnanca na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak je viac ako 70-percentný pokles jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ak o invalidný dôchodok požiadal



	pred alebo do desiatich dní odo dňa skončenia pracovného pomeru, výška odchodného je najmenej v sume priemerného mesačného zárobku daného zamestnanca
76a ods. 2	povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odchodné zamestnancovi, ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok, ak podal žiadosť oň pred skončením pracovného pomeru resp. do 10. dní po skončení pracovného pomeru

Zdroj: vlastné spracovanie

Vyššie uvedené povinnosti zamestnávateľa súvisiace s ukončením pracovného pomeru nepodliehali v posledných rokoch zmenám, pričom ich možno štrukturálne zhrnúť na

- a) písomnú formu ukončenia pracovného pomeru,
- b) vydanie určitých dokumentov zamestnancovi,
- c) povinnosť platenia odstupného/odchodného,
- d) povinnosť predchádzajúceho prerokovania výpovede,
- d) osobitné povinnosti zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní.

a) Základnou povinnosťou zamestnávateľa je uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru v písomnej forme, pričom povinnosť písomnej formy je vyžadovaná aj pri výpovedi. Zákonník práce striktné vymedzuje dôvody, pre ktoré možno dať zamestnancovi zamestnávateľom výpoveď, pričom tento dôvod musí byť uvedený aj v písomnej výpovedi. Povinnosť uviesť dôvod skončenia pracovného pomeru formou dohody je daná taktiež, ak je to zamestnancom požadované, a taktiež v prípadoch podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce, t. j. z dôvodu na strane zamestnávateľa (zamestnávateľ sa zrušuje, prípadne premiestňuje a zamestnanec s takouto zmenou v mieste výkonu práce nesúhlasí) a taktiež aj z dôvodu na strane zamestnanca (ak stratil spôsobilosť na vykonávanie doterajšej práce a pod.). Vo vzťahu k zamestnancom, ktorí majú určité zdravotné postihnutie, má

zamestnávateľ povinnosť si vyžiadať pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa súhlas s týmto úkonom od príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Nedodržanie tejto podmienky je sankcionované neplatnosťou predmetného úkonu.

b) Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi na jeho požiadanie pracovný posudok v lehote pätnástich dní odo dňa, kedy oň požiadal. V pracovnom posudku by v zmysle Zákonníka práce mali byť uvedené všetky písomnosti súvisiace s hodnotením výkonu práce zamestnanca, kvalifikáciou a schopnosťami zamestnanca, prípadne aj iné dokumenty súvisiace s výkonom práce.

Zápočtový list (potvrdenie o zamestnaní) je obligatórny dokument, ktorý zamestnávateľ musí vždy vydať zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer, pričom Zákonník práce definuje aj jeho konkrétne náležitosti, ktoré musí obsahovať.

c) Povinnosť platenia odstupného resp. odchodného v závislosti od dôvodu ukončenia pracovného pomeru je taktiež jednou zo základných povinností zamestnávateľa vznikajúcou pri ukončení pracovného pomeru.

Výška a podmienky vyplatenia odstupného sú definované v ustanovení § 76 Zákonníka práce, pričom zamestnávateľ je povinný vyplatiť zamestnancovi odstupné, ak ide o ukončenie pracovného pomeru z dôvodu výpovede zo strany zamestnávateľa alebo dohodou.

Povinnosť vyplatiť odstupné z dôvodu výpovede zo strany zamestnávateľa je daná, ak

- 1) ide o dôvod na strane zamestnávateľa spočívajúci v tom, že sa zamestnávateľ prípadne jeho časť zrušuje, alebo sa premiestňuje a zamestnanec vyjadří nesúhlas s takouto zmenou v mieste výkonu práce;
- 2) ide o dôvod na strane zamestnávateľa spočívajúci v tom, že sa zamestnanec stáva pre zamestnávateľa nadbytočným;
- 3) zamestnanec stratil dlhodobu spôsobilosť na vykonávanie svojej práce, pričom predmetné musí byť potvrdené lekárskeho posudkom.

Výška odstupného v prípade ukončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa je definovaná v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru.

**Tabuľka 14: Výška odstupného v prípade ukončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa Zákonníka práce**

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výška nároku
menej ako dva roky	nárok nevznikol
aspoň dva roky a menej ako päť rokov	jeden priemerný mesačný zárobok zamestnanca, s ktorým sa pracovný pomer ukončuje
aspoň päť rokov a menej ako desať rokov	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca, s ktorým sa pracovný pomer ukončuje
aspoň desať rokov a menej ako dvadsať rokov	trojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca, s ktorým sa pracovný pomer ukončuje
aspoň dvadsať rokov	štvornásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca, s ktorým sa pracovný pomer ukončuje

Zdroj: vlastné spracovanie

Povinnosť vyplatiť odstupné z dôvodu ukončenia pracovného pomeru dohodou je daná z rovnakých dôvodov, ako v prípade ukončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, a teda ak

- 1) ide o dôvod na strane zamestnávateľa, spočívajúci v tom, že sa zamestnávateľ prípadne jeho časť zrušuje, alebo sa premiestňuje a zamestnanec vyjadrí nesúhlas s takouto zmenou v mieste výkonu práce;
- 2) ide o dôvod na strane zamestnávateľa spočívajúci v tom, že sa zamestnanec stáva pre zamestnávateľa nadbytočným;
- 3) zamestnanec stratil dlhodobu spôsobilosť na vykonávanie svojej práce, pričom predmetné musí byť potvrdené lekárskej posudkom.

Výška odstupného v prípade ukončenia pracovného pomeru dohodou je definovaná taktiež v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru.

**Tabuľka 15: Výška odstupného v prípade ukončenia pracovného pomeru dohodou podľa Zákonníka práce**

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výška nároku
menej ako dva roky	jeden priemerný mesačný zárobok zamestnanca, s ktorým sa pracovný pomer ukončuje
aspoň dva roky a menej ako päť rokov	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca, s ktorým sa pracovný pomer ukončuje
aspoň päť rokov a menej ako desať rokov	trojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca, s ktorým sa pracovný pomer ukončuje
aspoň desať rokov a menej ako dvadsať rokov	štvornásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca, s ktorým sa pracovný pomer ukončuje
aspoň dvadsať rokov	päťnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca, s ktorým sa pracovný pomer ukončuje

Zdroj: vlastné spracovanie

Povinnosť vyplatenia odchodného je upravená v ustanovení § 76a Zákonníka práce, pričom odchodné patrí zamestnancovi, ak ukončuje prvýkrát pracovný pomer z dôvodu vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, pričom Zákonník práce jasne definuje, že vznik nároku na invalidný dôchodok musí byť z dôvodu poklesu schopnosti zamestnanca vykonávať zárobkovú činnosť (akúkoľvek) v rozsahu viac ako 70 percent. Výška odchodného je stanovená v zákonníku práce ako výška jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca, s ktorým sa pracovný pomer ukončuje.

d) Povinnosť zamestnávateľa prerokovať zámer ukončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov je upravená v ustanovení § 74 Zákonníka práce. Hoci je táto povinnosť zákonne upravená, nemá vplyv na rozhodnutie zamestnávateľa, nakoľko aj keby zástupcovia zamestnancov nesúhlasili s predmetným ukončením pracovného pomeru, ich stanovisko v tomto smere nemusí zamestnávateľ nijako zohľadňovať. V konečnom dôsledku takéto ustanovenie len spomalí zamestnávateľa, keďže v zákone je vymedzená lehota, dokedy musia zástupcovia zamestnancov prerokovať písomné oznámenie zamestnávateľa.

e) Zákonník práce stanovil osobitnú právnu úpravu pre prípad hromadného prepúšťania, pričom stanovil pre zamestnávateľa v danom prípade ďalšie povinnosti.

Pojem hromadné prepúšťanie je definovaný priamo zákonníkom práce v ustanovení § 73 tak, že o hromadné prepúšťanie ide vtedy, ak zamestnávateľ ukončuje pracovný pomer z dôvodu, že sa zrušuje resp. sa zrušuje jeho časť, z dôvodu, že sa premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí s touto zmenou v mieste výkonu práce alebo z iného dôvodu, ktorý spočíva na strane zamestnávateľa, ak v priebehu 30 dní rozviaže pracovný pomer s v zákone vymedzenom počtom zamestnancov.

**Tabuľka 16: Hromadné prepúšťanie**

Celkový počet zamestnancov	Počet zamestnancov, s ktorými sa rozvzúje pracovný pomer v priebehu 30 dní
viac ako 20 menej ako 100	aspoň desať zamestnancov
aspoň 100 menej ako 300	najmenej desať percent zamestnancov
aspoň 300	aspoň 30 zamestnancov

Zdroj: vlastné spracovanie

Základnou úlohou zamestnávateľa v prípade predpokladaného hromadného prepúšťania je prerokovanie tejto skutočnosti so zástupcami zamestnancov v lehote aspoň jeden mesiac pred tým, ako by malo dôjsť k hromadnému prepúšťaniu. Cieľom takéhoto prerokovania predmetnej skutočnosti je predísť hromadnému prepúšťaniu alebo aspoň obmedziť hromadné prepúšťanie, resp. možnosť poskytnutia iného vhodného pracovného miesta zamestnancovi na pracoviskách zamestnávateľa. Zákonník práce stanovil písomnú formu pre poskytnutie informácií, ktoré je povinný zamestnávateľ v zmysle Zákonníka práce zástupcom zamestnancov oznámiť, a zároveň je povinný odpis takejto informácie spolu s identifikáciou zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, povinný zaslať príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny . Ide o

1. dôvody hromadného prepúšťania,
1. počet a štruktúru zamestnancov, s ktorými sa pracovný pomer bude rozvzúvať,
3. celkový počet zamestnancov a celková štruktúra zamestnancov,
4. dobu, počas ktorej má hromadné prepúšťanie prebehnúť,
5. kritéria výberu zamestnancov, s ktorými sa pracovný pomer bude rozvzúvať.

Po skončení prerokovania hromadného prepúšťania s príslušnými zamestnancami je zamestnávateľ výsledok prerokovania povinný oznámiť Národnému úradu práce ako aj zástupcom zamestnancov.

Na predmetné povinnosti zo Zákonníka práce vznikajúce pri ukončení pracovného pomeru nadväzujú ďalšie povinnosti, ktoré upravujú iné právne predpisy. Medzi ne možno zaradiť

1) povinnosť odhlásiť zamestnanca prostredníctvom na to určeného formulára podľa zákona o sociálnom poistení z

a) registra poistencov (§ 231 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom poistení),

b) registra sporiteľov starobného dôchodkové sporenia (§ 231 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom poistení).

2) povinnosť oznámiť skutočnosť skončenia pracovného pomeru príslušnej zdravotnej poisťovni (§ 24 písm. c) zákona o zdravotnom poistení), povinnosť odstrániť osobné údaje zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ ukončil pracovný pomer.

**Tabuľka 17: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 60 - § 75)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
60 ods. 1	(PHM x časový koeficient 0,5)	4,62
61 ods. 1	(PHM x časový koeficient 0,75)	6,93
66	(PHM x časový koeficient 1) + PND + PNT 1 strana A4	10,29

70	(PHM x časový koeficient 0,5)	4,62
73 ods. 2	(PHM x časový koeficient 5) + PNT 5 strán A4	46,45
73 ods. 3	(PHM x časový koeficient 1) + PNT 2 strany A4	9,34
73 ods. 4	(PHM x časový koeficient 5) + PNT 5 strán A4	46,45
74	(PHM x časový koeficient 0,33)	3,05
75 ods. 1	(PHM x časový koeficient 1) + PNT 2 strany A4	9,34
povinnosť podľa zákona o sociálnom poistení	(PHM x časový koeficient 0,5)	4,62
povinnosť podľa zákona o zdravotnom poistení	(PHM x časový koeficient 0,5)	4,62

Zdroj: vlastné spracovanie



## 2.7 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s pracovným časom

**Tabuľka 18: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s pracovným časom**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
85 ods. 1 - 9	povinnosť dodržiavať ustanovenia o pracovnom čase
85a ods. 1 - 4	povinnosť dodržiavať ustanovenia o pracovnom čase
87a ods. 4	povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi základnú zložku mzdy zodpovedajúcu ustanovenému týždennému pracovnému času daného zamestnanca
87a ods. 5	povinnosť zamestnávateľa viesť tzv. účet konta pracovného času, v rámci ktorého bude evidovaný rozdiel medzi <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca</li> <li>2. skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy a základnou zložkou mzdy, na ktorú má zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas</li> </ol>
87a ods. 6	povinnosť zamestnávateľa doplatiť rozdiel v mzde pri skončení pracovného pomeru alebo pri vyrovnávacom období, ak bola zamestnancovi poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by mu mala patriť za odpracovaný čas
90 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa po dohode so zástupcami zamestnancov <ol style="list-style-type: none"> <li>1. určiť začiatok a koniec pracovného času,</li> </ol>

	<p>2. určiť rozvrh pracovných zmien,</p> <p>3. oznámiť vyššie uvedené na mieste prístupnom zamestnancom, v rámci zamestnávateľa</p>
90 ods. 9	povinnosť zamestnávateľa oznámiť zamestnancom rozvrhnutie pracovného času najneskôr týždeň vopred, pričom platnosť musí byť najmenej na týždeň
90 ods. 11	<p>povinnosť zamestnávateľa upraviť zamestnancovi určený týždenný pracovný čas alebo ho dohodnúť v pracovnej zmluve,</p> <p>1. ak o to zamestnanec požiada zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov,</p> <p>2. ak to zamestnávateľovi jeho prevádzka umožňuje</p>
91 ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi prestávku za účelom jeho odpočinku a jedenia v trvaní 30 minút, ak zmena zamestnanca trvá dlhšie ako 6 hodín;</p> <p>predmetnú povinnosť má zamestnávateľ aj pri mladistvom zamestnancovi, ktorému patrí čas odpočinku 30 minút, ak jeho zmena trvá aspoň štyri a pol hodiny;</p> <p>povinnosť poskytnúť zamestnancovi čas na odpočinok musí byť zabezpečená aj pri prácach, ktoré nie je možné prerušiť</p>
91 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa dohodnúť so zástupcami zamestnancov podrobnejšie podmienky poskytovanej prestávky na odpočinok a jedenie

92 ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa rozvrhnúť pracovný čas v priebehu 24 hodín</p> <p>1. zamestnancom tak, aby mali zabezpečený odpočinok aspoň v dĺžke 12 hodín, ktoré nasledujú po sebe, medzi koncom jednej zmeny a začiatkom ďalšej zmeny,</p> <p>2. mladistvým zamestnancom tak, aby mali zabezpečený odpočinok aspoň 14 hodín, ktoré nasledujú po sebe, medzi koncom jednej zmeny a začiatkom ďalšej zmeny</p>
92 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi, ktorému bol skrátený minimálny odpočinok podľa ustanovenia § 92 ods. 1, rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok</p>
92 ods. 3	<p>povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi, ktorý ukončil pracovnú cestu po 24. hodine, nevyhnutný odpočinok v rozsahu 8 hodín od skončenia pracovnej cesty; v prípade, že daná doba odpočinku spadá do riadneho pracovného času tohto zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi aj náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku tohto zamestnanca</p>
93 ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca spôsobom, aby mal zamestnanec raz v priebehu týždňa nepretržitý odpočinok dva po sebe nasledujúce dni, ktoré pripadnú na sobotu a nedeľu, resp. na nedeľu a pondelok</p>

94 ods. 1 - 5	povinnosť dodržiavať ustanovenia o dni pracovného pokoja, pričom zamestnávateľ môže nariadiť prácu v takéto dni len výnimočne a po prerokovaní so zástupcami zamestnancov
96 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi mzdu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy zamestnanca za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti započítanej do pracovného času, najmenej však výšku minimálnej mzdy podľa osobitného predpisu
96 ods. 5	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu najmenej 20 % minimálnej mzdy za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti nezapočítavanej do pracovného času
98 ods. 3	<p>povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť podrobenie zamestnanca pracujúceho v noci (nočná práca) posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na takúto prácu</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. predtým ako dôjde k zaradeniu zamestnanca na takúto prácu,</li> <li>2. pravidelne, v závislosti od potreby, najmenej jedenkrát za rok,</li> <li>3. v prípadoch zdravotných porúch zamestnanca vyvolaných z dôvodu výkonu nočnej práce,</li> <li>4. keď o to požiada žena, ktorá je tehotná, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo ktorá je dojčiaci</li> </ol>
98 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady spojené s podrobením sa zamestnanca posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na nočnú prácu

98 ods. 5	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť na pracovisko, na ktorom sa vykonáva nočná práca, prostriedky vhodné na poskytnutie prvej pomoci a prostriedky na zabezpečenie privolania rýchlej lekárskej pomoci
98 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa pravidelne prácu vykonávanú v noci prejednávať; pričom je taktiež povinný zamestnancom vykonávajúcim nočnú prácu zabezpečovať ich bezpečnosť
98 ods. 7	povinnosť zamestnávateľa zamestnávajúceho pravidelne zamestnancov na prácu v noci oznámiť túto skutočnosť príslušnému inšpektorátu práce a zástupcom zamestnancov, ak to požadujú
98 ods. 8	povinnosť zamestnávateľa „u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa“
99	<p>povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu o</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracovnom čase,</li> <li>2. práci nadčas,</li> <li>3. nočnej práci,</li> <li>4. aktívnej časti pracovnej pohotovosti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.</li> </ol>

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka vyššie znázorňuje povinnosti zamestnávateľa, ktoré súvisia s pracovným časom, pričom v zmysle ustanovenia § 85 Zákonníka práce ide o určitý „časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.“.

Zákon vyslovene upravuje počet hodín, ktoré môže zamestnanec v priebehu týždňa maximálne odpracovať.

**Tabuľka 19: Ustanovený týždenný pracovný čas podľa Zákonníka práce**

	Maximálny týždenný pracovný čas v jednozmennej prevádzke	Maximálny týždenný pracovný čas v dvojzmennej prevádzke	Maximálny týždenný pracovný čas v trojzmennej prevádzke	Maximálny týždenný pracovný čas v nepretržitej prevádzke
<b>Zamestnanec nad 18 rokov</b>	najviac 40 hodín	najviac 38 a $\frac{3}{4}$ hodín	najviac 37 a $\frac{1}{2}$ hodín	najviac 37 a $\frac{1}{2}$ hodín
<b>Zamestnanec nad 18 rokov, ktorý pracuje s chemickým karcinogénom alebo pri jeho činnosti je riziko chemickej karcinogenity</b>	najviac 33 a $\frac{1}{2}$ hodín			
<b>Zamestnanec mladší ako 16</b>	najviac 30 hodín (bez ohľadu na počet zamestnávateľov)			

<b>rokov</b>	
<b>Zamestnanec starší ako 16 rokov</b>	najviac 37 a ½ hodín (bez ohľadu na počet zamestnávateľov)

Zdroj: vlastné spracovanie

**Tabuľka 20: Prestávky v práci**

zamestnanec	dĺžka zmeny	dĺžka prestávky
starší ako 18 rokov	viac ako 6 hodín	30 minút
mladší ako 18 rokov	viac ako 4 a ½ hodiny	30 minút

Zdroj: vlastné spracovanie

**Tabuľka 21: Nepretržitý denný odpočinok**

Zamestnanec	Nepretržitý denný odpočinok
starší ako 18 rokov	12 hodín (medzi koncom jednej zmeny a začiatkom druhej zmeny)
mladší ako 18 rokov	14 hodín (medzi koncom jednej zmeny a začiatkom druhej zmeny)
ktorý sa z pracovnej cesty vrátil až po 24. hodine	8 hodín

<p>starší ako 18 rokov, ak pracuje</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) v nepretržitej prevádzke,</li> <li>2) ako turnusový pracovník,</li> <li>3) pracovník pri poľnohospodárskych prácach,</li> <li>4) v súvislosti s poštovou službou,</li> <li>5) opravár,</li> <li>6) na odvrátení nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov,</li> <li>7) pri mimoriadnej udalosti</li> </ol>	<p>8 hodín (povinnosť poskytnúť v lehote 30. dní náhradný odpočinok)</p>
--	--

Zdroj: vlastné spracovanie

**Tabuľka 22: Nepretržitý odpočinok v týždni**

	1. model	2. model	3. model	4. model	5. model
<b>trvanie odpočinku</b>	dva celé dni	dva celé dni	24 hodinový nepretržitý odpočinok	35 hodín nepretržitých o odpočinku	24 hodinový nepretržitý odpočinok raz za dva týždne
<b>dni pracovného odpočinku</b>	vždy sobotu a nedeľu, prípadne nedeľu a pondelok	iné dni v týždni ako pri prvom modeli	nedeľa	nedeľa a časť v predchádzajúci deň alebo v nasledujúci deň	nedeľa



<b>zamestnanec</b>	vždy osoba mladšia ako 18 rokov; zamestnanci starší ako 18 rokov	vždy zamestnanec starší ako 18 rokov	vždy zamestnanec starší ako 18 rokov	vždy zamestnanec starší ako 18 rokov	vždy zamestnanec starší ako 18 rokov
<b>dohoda so zástupcami zamestnancov</b>	nie je potrebná	nie je potrebná	je nevyhnutná	je nevyhnutná	je nevyhnutná
<b>osobitosti</b>		len ak 1. model nie je možný z dôvodu charakteru prevádzky	len ak 1. model a 2. model nie je možný	len ak 1. model, 2. model a 3. model nie je možný	len ak 1. model, 2. model a 3. model nie je možný
<b>kompensácia</b>	-	-	do ôsmich mesiacov musí byť poskytnutý náhradný nepretržitý odpočinok	-	do štyroch mesiacov

Zdroj: vlastné spracovanie

## Pracovná pohotovosť

Zákonník práce umožnil zamestnávateľovi v odôvodnených prípadoch vyžadovať od zamestnanca, resp. priamo so zamestnancom vopred dohodnúť, aby sa tento zamestnanec mimo svojho pracovného času zdržiaval vo vymedzenom čase na určenom mieste a bol v prípade potreby pripravený vykonávať svoju prácu, v tomto prípade hovoríme o pracovnej pohotovosti. Pracovná pohotovosť sa člení z viacerých hľadísk, možno ju členiť podľa miesta výkonu pracovnej pohotovosti, podľa toho či ide o nariadenú pracovnú pohotovosť alebo dohodnutú, a na pracovnú pohotovosť, počas ktorej zamestnanec nepracoval alebo pracoval.

Tabuľka 23: Pracovná pohotovosť

	Nariadená pracovná pohotovosť mimo pracoviska	Nariadená pracovná pohotovosť na pracovisku	Dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska	Dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku	
<b>rozsah</b>	8 hodín týždenne  100 hodín ročne	8 hodín týždenne  100 hodín ročne	bez limitu	bez limitu	rozsah je možné zúžiť kolektívnou zmluvou, v tomto prípade má prednosť kolektívna zmluva pred zákonným rozsahom

<b>druh práce</b>	rovnaký ako je v pracovnej zmluve	rovnaký ako je v pracovnej zmluve	možno dohodnúť aj iný druh práce ako je uvedený v pracovnej zmluve	možno dohodnúť aj iný druh práce ako je uvedený v pracovnej zmluve	
<b>zamestnanec</b>	starší ako 18 rokov; zákaz nariadiť pracovnú pohotovosť tehotnej žene, žene, mužovi, ktorí sa trvale starajú o mladšie ako trojročné dieťa; osamelej žene a osamelému mužovi, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov		starší ako 18 rokov	starší ako 18 rokov	
<b>nároky</b>	náhrada za pracovnú pohotovosť vo výške najmenej 20 % minimálnej mzdy na hodinu	na mzdu; náhradné voľno	náhrada za pracovnú pohotovosť vo výške najmenej 20 % minimálnej mzdy na hodinu	na mzdu; náhradné voľno	

Zdroj: vlastné spracovanie

## Nočná práca

Nočná práca je v zmysle Zákonníka práce prácou vykonávanou v čase medzi 22. hodinou nočnou a 6. hodinou rannou. Zamestnávateľ má vo vzťahu k nočnej práci nasledovné povinnosti

- a) povinnosť zabezpečiť prostriedky na poskytnutie prvej pomoci;
- b) povinnosť zabezpečiť prostriedky, ktoré umožňujú rýchle zavolanie lekárskej pomoci;
- c) povinnosť zamestnávateľa pravidelne prerokúvať organizáciu práce v noci so zástupcami zamestnancov;
- d) povinnosť zabezpečiť zamestnancom bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v rovnakej kvalite ako ostatným zamestnancom;
- e) povinnosť upovedomiť o nočnej práci príslušný inšpektorát práce;
- f) povinnosť určiť zamestnancovi pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej doby zamestnanca vykonávajúceho nočnú prácu nepresahovala osem hodín počas doby 4 kalendárnych mesiacov, ktoré po sebe nasledujú;
- g) povinnosť v prípade zamestnancov, ktorí vykonávajú ťažkú telesnú prácu resp. ťažkú duševnú prácu, rozvrhnúť pracovný čas takéhoto zamestnanca tak, aby nepresiahol osem hodín v priebehu jedného dňa, t. j. 24 hodín;
- h) povinnosť zabezpečiť lekárske vyšetrenie zamestnanca, ktorý má vykonávať nočnú prácu;
- i) povinnosť zabezpečiť lekárske vyšetrenie zamestnanca vykonávajúceho nočnú prácu pravidelne, najmenej raz v priebehu roka;
- j) povinnosť preradiť zamestnanca z nočnej práce,

1. na žiadosť tehotnej zamestnankyne;

2. na žiadosť matky dieťaťa, ak dieťa nie je staršie ako 9 mesiacov;

3. na žiadosť dojčiacej ženy;

4. ak v súvislosti s výkonom nočnej práce hrozí podľa výsledku lekárskeho vyšetrenia dlhodobá strata spôsobilosti na výkon práce;

k) povinnosť znášať úhradu za povinné lekárske vyšetrenie.

### Evidenčná povinnosť

Ďalšou povinnosťou, ktorú má zamestnávateľ, je evidenčná povinnosť, pričom zamestnávateľ má v zmysle ustanovenia § 99 Zákonníka práce povinnosť viesť evidenciu o

1. pracovnom čase,
2. práci nadčas,
3. nočnej práci,
4. aktívnej časti pracovnej pohotovosti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.

V súvislosti s evidenčnou povinnosťou má zamestnávateľ povinnosti aj podľa iných právnych predpisov, ako napr. podľa zákona o sociálnom poistení. V zmysle predmetného zákona má zamestnávateľ povinnosť zamestnanca prihlásiť do 1. registra poistencov, 2. registra sporiteľov starobného dôchodkového sporenia.

Hoci v predmetnej časti analýzy sú identifikované povinnosti zamestnávateľa, ktoré spôsobujú zvýšené náklady, väčšinu z nich nie je možné všeobecne vyčíslieť, z tohto dôvodu sa tabuľka nižšie zameriava len na určitý okruh povinností.

**Tabuľka 24: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 85a - 99)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
85a ods. 2	(PHM x časový koeficient 0,75) + PND + PNT 1 strana A4	7,98

85a ods. 2	(PHM x časový koeficient 15)	138,6
90 ods. 4	(PHM x časový koeficient 2) + PNT 4 strana A4	18,68
91 ods. 2	(PHM x časový koeficient 1)	9,24
98 ods. 5	náklady na lekárničku	20-50
98 ods. 6	(PHM x časový koeficient 1,5)	13,86
98 ods. 7	(PHM x časový koeficient 0,75) + PND + PNT 2 strany A4	8,03
99	(PHM x časový koeficient 15)	138,6

Zdroj: vlastné spracovanie

## 2.8 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s dovolenkou zamestnanca

Tabuľka 25: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s dovolenkou zamestnanca

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
100 - 110	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať ustanovenia o dovolenke a dodatkovej dovolenke, t. j. dodržiavať zákonom stanovený minimálny nárok zamestnanca na dovolenku
111 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa určiť čerpanie dovolenky po jeho prerokovaní s konkrétnym zamestnancom v súlade s plánom dovoleniek, ktorý bol odsúhlasený zástupcami zamestnancov spôsobom, aby si zamestnanec vedel čerpať dovolenku v celosti a to do konca kalendárneho roka;

	povinnosť zamestnávateľa vymedziť čerpanie dovolenky v rozsahu aspoň 4 týždňov v rámci jedného kalendárneho roka, za predpokladu, že má na ne nárok a že jej čerpaniu nebránia iné prekážky v práci na strane zamestnanca
111 ods. 2 - 4	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať ustanovenia o hromadnom čerpaní dovolenky, ktoré možno určiť ak to vyžadujú prevádzkové dôvody na najviac 2 týždne a v prípadoch vážnych prevádzkových dôvodov 3 týždne
112 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady zamestnanca vzniknuté z dôvodu zmeny čerpania dovolenky zamestnávateľom alebo odvolania z dovolenky

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 26: Zákonná výmera dovolenky

Dovolenka	Zákonná výmera dovolenky	Zamestnanec
<b>1. za kalendárny rok</b>	4 týždne	do 33 roku veku
	5 týždňov	aspoň 33 rokov veku; trvalo starajúci sa o dieťa
	8 týždňov	pedagogický, výskumný, vývojový (verejných výskumných pracovísk)
<b>2. za časť kalendárneho roka</b>	1/12 dovolenky za každý odpracovaný mesiac	pracujúci aspoň 60 dní u toho istého zamestnávateľa

<b>3. za odpracované dni</b>	1/12 dovolenky za každých 21 odpracovaných dní	pracujúci menej ako 60 dní u toho istého zamestnávateľa
<b>4. dodatková</b>	zákonná základná výmera dovolenka + týždeň navyše	pracujúci pod zemou; výkon práce je obzvlášť škodlivý (uvedené bližšie v § 106)

Zdroj: vlastné spracovanie

Zákonník práce vymedzuje základný nárok na dovolenku zamestnanca, pričom zamestnancovi, ktorý má do 33 rokov, patrí dovolenka v rozsahu štyroch týždňov v príslušnom kalendárnom roku a zamestnancovi, ktorý dovŕšil 33 rokov alebo ktorý sa trvale stará o dieťa patrí dovolenka v rozsahu piatich týždňov. Práve päťtýždňový nárok na dovolenku pre zamestnanca trvalo starajúceho sa o dieťa je jediná významná zmena, ktorou prešla úprava dovolenky v zákonníku práce v skúmanom období. Predmetný nárok bol zavedený novelou Zákonníka práce, účinnou dňa 01.01.2020. Predmetná právna úprava bola podnikateľským sektorom vnímaná negatívne, nakoľko takýto zásah do právnej úpravy má zásadný dosah na financie zamestnávateľa.

Okrem nejasného pojmu „zamestnanec trvalo starajúci sa o dieťa“, ktorý nie je nikde definovaný, problém spôsobuje skutočnosť, že zamestnanec nebude o 5 dní viac pracovať, pričom mzda mu zostáva zachovaná. Ak predpokladáme, že ide o zamestnanca s 40 hodinovým ustanoveným týždenným pracovným časom, tak z dôvodu novej právnej úpravy nebude pre zamestnávateľa 200 pracovných hodín k dispozícii, namiesto pôvodných 160 pracovných hodín. Pri zachovaní rovnakej mzdy, s navýšením dovolenky o 5 pracovných dní, t. j. o 40 hodín, to potom znamená, že náklady na takéhoto zamestnanca stúpnu, nakoľko zamestnancovi patrí riadna mzda aj počas čerpania dovolenky. Ďalším problémom spojeným s uvedeným navýšením dovolenky je, že predmetný nárok vzniká až dňom, kedy sa zamestnanec začne trvalo starať o dieťa, t. j. môže takáto situácia nastať akýkoľvek deň v roku, bez toho, aby s touto situáciou zamestnávateľ vopred ráatal. Zamestnávateľ zväčša potrebuje,



aby práca, ktorú vykonáva zamestnanec aktuálne čerpajúci dovolenku, bola vykonaná aj počas jeho neprítomnosti, a teda potrebuje adekvátnu náhradu za takéhoto zamestnanca. Ak zamestnávateľ zamestnáva viac takýchto zamestnancov, bude zrejme musieť navýšiť počet zamestnancov tak, aby čerpaním dovoleniek nedochádzalo na jeho strane k stratám či prestojom. Pre lepšie pochopenie je možné predmetné pretaviť do príkladu, kedy zamestnanec s nárokom na dovolenku v rozsahu 4 týždňov, odpracuje za mesiac 174.67 hodín, pričom jeho hodina práce stojí zamestnávateľa 10 eur. Tomuto zamestnancovi sa však narodí dieťa (predpokladajme, že ide o zamestnanca - muža, ktorý nebude na materskej dovolenke) a nárok na dovolenku sa mu zvýši o 5 dní. Tento zamestnanec teda odrobí v rámci kalendárneho roka o 40 hodín menej oproti roku kedy sa o dieťa trvalo nestaral, avšak nárok na mzdu mu zostáva zachovaný, aj keď nebude pre zamestnávateľa o 5 dní navyše k dispozícii (v skutočnosti nebude k dispozícii viac dní, nakoľko má nárok na náhradu mzdy aj z dôvodu prevozu matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia, ako aj z dôvodu sprevádzania rodinného príslušníka k lekárovi atď.), a tak náklady na tohto zamestnanca stúpnu o 2,1 %.

Predmetná právna úprava spôsobuje problémy aj z pohľadu výpočtu nároku na dovolenku v rozsahu 5. dní, odo dňa kedy sa zamestnanec začal trvalo starať o dieťa, nakoľko zamestnancovi patrí pomerná časť navýšenej dovolenky až odo dňa, kedy sa začal o dieťa trvalo starať. Z pohľadu zamestnávateľa takáto úprava znamená, že z dôvodu navýšenia základnej výmery dovolenky ho stojí zamestnanec viac, čo v konečnom dôsledku mladého zamestnanca v zásade znevýhodňuje.

V súvislosti s čerpaním dovolenky zamestnanca vznikajú zamestnávateľovi nasledovné povinnosti:

- povinnosť určiť čerpanie dovolenky (v rozsahu aspoň štyroch týždňov v rámci jedného kalendárneho roka);
- povinnosť prerokovať čerpanie dovolenky so zamestnancom;

- v prípade hromadného čerpania dovolenky, povinnosť prerokovať túto skutočnosť so zástupcami zamestnancov;
- povinnosť nahradiť náklady, ktoré vznikli zamestnancovi z dôvodu zmeny čerpania dovolenky alebo z dôvodu jeho odvolania z dovolenky;
- povinnosť vyplatiť zamestnancovi mzdu v prípade nevyčerpanej dovolenky.

**Tabuľka 27: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 100 - 112)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
111 ods. 1	(PHM x časový koeficient 0,75)	6,93
111 ods. 2	(PHM x časový koeficient 0,5)	4,62

Zdroj: vlastné spracovanie

## 2.9 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s vyplácaním mzdy zamestnancom

**Tabuľka 28: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s vyplácaním mzdy zamestnancom**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
118 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancom za odvedenú prácu mzdu
119 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby mzda nebola nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu

120 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa poskytovať mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce, resp. poskytnúť zamestnancovi doplatok v sume rozdielu v prípade, že mzda nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku
120 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa priradiť každému pracovnému miestu stupeň podľa náročnosti pracovných miest
121 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť kompenzáciu práce nadčas
122	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi za prácu vo sviatok okrem dosiahnutej mzdy aj mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku
122a ods. 1	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy
122b ods. 1	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy
123	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy a ak vykonáva rizikóvu prácu, mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy
124 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi popri mzde mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálnej mzdy
129 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi mzdu splatnú počas jeho dovolenky ešte pred jej nástupom, ak o to tento zamestnanec požiada

130 ods. 5	povinnosť zamestnávateľa vydať doklad obsahujúci predpísané údaje pri vyúčtovaní mzdy a povinnosť zamestnávateľa predložiť na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná (ak o to zamestnanec požiada)
131 ods. 3	možnosť zamestnávateľa vykonávať iné zrážky ako podľa ods. 1 a 2 len na základe písomnej dohody so zamestnancom alebo ak povinnosť vyplýva z osobitného predpisu
131 ods. 8	povinnosť (nového) zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy

Zdroj: vlastné spracovanie

Zo súhrnnej tabuľky vyššie vyplýva pre zamestnávateľa viacero povinností, z toho možno v prípade viacerých ustanovení v oblasti mzdovej agendy hovoriť o výraznej regulačnej záťaži, nakoľko v mnohých identifikovaných ustanoveniach nejde o bežné povinnosti v pracovno-právnom vzťahu, ako je tomu v prípade ust. § 118 ods. 1, podľa ktorého zamestnávateľ vypláca zamestnancovi za odvedenú prácu mzdu. V danom ust. je síce identifikovaná povinnosť, ale ide o povinnosť zodpovedajúcu právu zamestnanca na odmenu za prácu, ktorú pre zamestnávateľa vykonal.

Naopak, v niektorých ustanoveniach presahuje právna úprava proporionalitu účelu sledovaného danou úpravou a stanovenej povinnosti zamestnávateľa.

### 2.9.1 Minimálna mzda a vývoj jej výšky v rokoch 2016 - 2020

Ustanovenie § 119 ods. 1 Zákonníka práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť zabezpečiť, aby mzda zamestnanca nebola nižšia ako mzda podľa osobitného predpisu.

Týmto osobitným predpisom je zákon o minimálnej mzde, pričom sumu minimálnej mzdy pre zamestnanca odmeňovaného na mesačnej báze a sumu minimálnej mzdy za každú

odpracovanú hodinu ustanovuje na príslušný kalendárny rok vláda Slovenskej republiky vo forme nariadenia.

Minimálna mzda má zásadný vplyv na výdavky zamestnávateľov, a to aj v súvislosti s výškou sankcie (do výšky 100 tisíc eur), ktorá zamestnávateľovi hrozí, ak si nesplní povinnosť podľa ust. § 120 ods. 3 Zákonníka práce poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre príslušný stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta<sup>5</sup> alebo podľa ust. § 120 ods. 1 Zákonníka práce poskytnúť zamestnancovi doplatok, ktorý predstavuje rozdiel medzi sumou minimálnej mzdy ustanovenou na príslušný kalendárny rok a dosiahnutou mzdou, ale ako taká aj priamo súvisí aj s ďalšími inštitútmi, na ktoré sa jej výška viaže. V nadväznosti na právnu úpravu Zákonníka práce v danej časti má zásadný vplyv najmä na tzv. mzdové zvýhodnenie, ktoré zamestnancovi patrí za prácu vykonávanú počas víkendu, vo sviatok, za prácu počas noci či za sťažený výkon práce.

V skúmanom období od 1. januára 2016 do 1. januára 2020 došlo každoročne k nasledujúcemu zvýšeniu minimálnej mzdy:

- a) od 1. januára 2016 do 31. decembra 2016 bola mesačná minimálna mzda vo výške 405 eur a hodinová mzda vo výške 2,328 eur
- b) od 1. januára 2017 do 31. decembra 2017 bola mesačná minimálna mzda vo výške 435 eur a hodinová mzda vo výške 2,500 eur
- c) od 1. januára 2018 do 31. decembra 2018 bola mesačná minimálna mzda vo výške 480 eur a hodinová mzda vo výške 2,759 eur

<sup>5</sup>Vláda schvaľuje minimálnu mzdu vždy len pre prvý stupeň náročnosti práce. Zamestnávateľ však musí zamestnancom (s výnimkou zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe niektorej z dohôd o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru) poskytnúť mzdu najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku určeného pre príslušný stupeň náročnosti práce.

d) od 1. januára 2019 do 31. decembra 2019 bola minimálna mzda vo výške 520 eur v prípade mzdy vyplácanej za odpracovaný mesiac a 2,989 eur v prípade hodinovej mzdy

e) od 1. januára 2020 do 31. decembra 2020<sup>6</sup> je mesačná minimálna mzda vo výške 580 eur a hodinová mzda vo výške 3,333 eur.

**Graf 2: Vývoj výšky minimálnej mzdy za roky 2016 - 2020**



Zdroj: vlastné spracovanie

Aj na základe grafického vyjadrenia vývoja výšky minimálnej mzdy možno vidieť, že každým rokom dochádza k podstatnému zvyšovaniu minimálnej mzdy, bez adekvátneho zohľadnenia s tým súvisiacich nákladov na strane zamestnávateľa, nakoľko sa jej výška viaže na ďalšie inštitúty, najmä berúc do úvahy druhú fázu zvyšovania príplatkov za prácu počas víkendu, sviatku, či počas nočnej práce. Stanoveniu výšky minimálnej mzdy chýba v podmienkach SR

<sup>6</sup> Výška minimálnej mzdy na rok 2020 je súčasťou analýzy, nakoľko jej výška bola schválená v posudzovanom období (v roku 2019 bola nariadením určená jej výška na rok 2020).

dostatočná diskusia medzi zástupcami oboch strán a riešenie zohľadňujúce postavenie a záujmy oboch strán - nielen postavenie a záujmy jednej strany.

V súvislosti s navrhovaním výšky minimálnej mzdy a jej konečným určením totiž s účinnosťou do 31. decembra 2019 platilo, že ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov nedohodli na úprave sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, bezodkladne ich návrhy predložili MPSVaR SR. MPSVaR SR následne predložilo návrh na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady SR do 31. júla. Pričom ak sa na rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady SR nedohodla úprava sumy mesačnej minimálnej mzdy navrhutej MPSVaR SR do 31. augusta, MPSVaR SR do 30. septembra predložilo na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady SR návrh nariadenia vlády, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok, a následne ho predložilo na rokovanie vlády.

S účinnosťou od 1. januára 2020 (s vplyvom na určovanie sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2021 a neskôr) nadobudla účinnosť novela zákona o minimálnej mzde. Na základe novely, ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov nedohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, prerokuje ju Hospodárska a sociálna rada SR do 31. augusta. Ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov na zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady SR nedohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy, suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok bude 60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zverejnenej ŠÚ SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy.

### **2.9.2 Priradenie stupňa náročnosti každému pracovnému miestu**

S výškou minimálnej mzdy úzko súvisí aj povinnosť zamestnávateľa podľa ust. § 120 ods. 3 Zákonníka práce. Podľa tohto ust. je zamestnávateľ povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ následne musí zamestnancom (s výnimkou zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe niektoej z dohôd o práci vykonávanej mimo

pracovného pomeru, tí majú nárok na minimálnu mzdu stanovenú pre prvý stupeň náročnosti práce) poskytnúť mzdu najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku určeného pre príslušný stupeň náročnosti práce.

Jednotlivé charakteristiky stupňov náročnosti práce sú uvedené v prílohe č. 1 Zákonníka práce, napriek tomu však neexistuje žiaden zoznam povolání, ktorý určuje, ktoré povolanie patrí do konkrétneho stupňa náročnosti. Zaradenie zamestnancov je teda v kompetencii zamestnávateľa, ktorý musí zvážiť všetky potrebné faktory pre zaradenie pracovného miesta do toho-ktorého stupňa, nakoľko práve stupeň náročnosti práce súvisí s ďalšími povinnosťami a zodpovednosťou zamestnávateľa vzhľadom na dodržiavanie pravidiel BOZP.

Kontrolu správneho zaradenia zamestnancov do stupňa náročnosti práce vykonáva príslušný inšpektorát práce. Zamestnávateľa však podľa údajov zverejňovaných inšpektorátom práce často zamestnanca do stupňa náročnosti práce zaradia nesprávne, v dôsledku čoho mu hrozí pokuta až do výšky 100 tisíc eur.

Aj z údajov poskytovaných inšpektorátom práce vyplýva, že v rámci vykonaných kontrol „*patrilo medzi najčastejšie a najzávažnejšie porušenie tých ustanovení Zákonníka práce, ktoré sa týkajú stupňa náročnosti práce, kedy zamestnávateľ priradil pracovnému miestu zamestnanca nižší stupeň náročnosti práce, ako pracovnému miestu prislúchal podľa najnáročnejšej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžadoval v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. V tejto súvislosti následne poskytoval zamestnancom mzdu nižšiu, ktorá nezodpovedala minimálnemu mzdovému nároku, do ktorého malo byť pracovné miesto zamestnancov zaradené... Z výsledkov previerky možno v tejto oblasti preto konštatovať, že zamestnávateľa v mnohých prípadoch ani nevedia správne priradiť pracovným miestam svojich zamestnancov stupne náročnosti práce, resp. nemajú znalosti o príslušných ustanoveniach Zákonníka práce. V mnohých prípadoch taktiež absentovali v pracovných zmluvách stručné charakteristiky druhov práce, pracovný čas, resp. nesprávne dohodnutý pracovný čas.*“



### 2.9.3 Druhá fáza zvyšovania príplatkov za prácu počas víkendu, sviatku a v noci

Podľa ust. § 122 a nasl. Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi za prácu v zákonom určených prípadoch (sobota, nedeľa, sviatok, práca cez noc) k okrem dosiahnutej mzdy aj zákonom určené mzdové zvýhodnenie.

Postupne, s účinnosťou od 1. mája 2018 a od 1. mája 2019, došlo novelou Zákonníka práce k zvýšeniu mzdových zvýhodnení za nočnú prácu, za prácu v sobotu, za prácu v nedeľu a za prácu vo sviatok. Okrem toho sa mzdové zvýhodnenia za nočnú prácu, za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu zvyšujú aj v dôsledku každoročného zvyšovania minimálnej mzdy.

Novelou došlo jednak k zvýšeniu mzdových zvýhodnení za nočnú prácu a za prácu vo sviatok a zároveň k zavedeniu mzdových zvýhodnení za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu, a to nasledovným spôsobom:

Nočná práca:

- do 30. apríla 2018 bolo mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu najmenej v sume 20 % minimálnej mzdy v eur/hod
- od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 bolo mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu najmenej v sume 30 % minimálnej mzdy v eur/hod a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, najmenej 35 % minimálnej mzdy v eur/hod
- od 1. mája 2019 je mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eur/hod a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, najmenej 50 % minimálnej mzdy v eur/hod

Práca v sobotu:

- do 30. apríla 2018 nebolo mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu ustanovené
- od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 bolo mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu najmenej v sume 25 % minimálnej mzdy v eur/hod

- od 1. mája 2019 je mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eur/hod

Práca v nedeľu:

- do 30. apríla 2018 nebolo mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu ustanovené

- od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 bolo mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eur/hod

- od 1. mája 2019 je mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eur/hod

Práca vo sviatok:

- do 30. apríla 2018 bolo mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok najmenej v sume 50 % priemerného zárobku zamestnanca

- od 1. mája 2018 je mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok najmenej v sume 100 % priemerného zárobku zamestnanca

Na druhej strane zákon ustanovil kompromis v podobe možnosti dohodnúť si od 1. mája 2019 mzdové zvýhodnenie v menšom rozsahu, v prípade zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, alebo aby sa pravidelne vykonávala v sobotu či v nedeľu.

Čo sa týka sankcií, podľa ust. § 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o inšpekcii práce“) v prípade, že si zamestnávateľ nesplní povinnosť poskytnúť zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, za prácu vo sviatok, za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu, môže mu byť uložená pokuta až do výšky 100 tisíc eur.

## 2.8.4 Administratívne povinnosti v súvislosti so mzdovou agendou

1. Zákon v ustanovení § 130 ods. 5 ukladá zamestnávateľovi v súvislosti so mzdou aj viaceré administratívne povinnosti, ktoré majú predpoklad spôsobiť na jeho strane nárast administratívnych nákladov. Ide o povinnosť vydať zamestnancovi pri vyúčtovaní mzdy doklad obsahujúci predpísané údaje, a to 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.<sup>7</sup> Tento doklad zamestnávateľ poskytuje v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami.

Zamestnávateľ má takisto povinnosť predložiť na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná, ak o to zamestnanec požiada.

2. Zákonník práce v ustanovení § 131 a nasl. upravuje proces vykonávania zrážok zo mzdy zamestnanca. Vo všeobecnosti platí, že vykonanie exekúcie formou zrážok zo mzdy sa začína príkazom na začatie exekúcie a následným príkazom na vykonanie exekúcie. Pred vydaním exekučného príkazu exekútor prostredníctvom Sociálnej poisťovne zistí, kto je zamestnávateľ dlžníka, teda od koho dlžník poberá mzdu. Následne exekútor upovedomí zamestnávateľa prostredníctvom žiadosti o poskytnutie súčinnosti a príkazu na začatie exekúcie. Tento príkaz sa doručí zamestnávateľovi a zamestnancovi do vlastných rúk. Doručením exekučného príkazu a príkazu na začatie exekúcie je zamestnávateľ povinný exekútorovi vyplácať zrážky zrazené z čistej mzdy dlžníka, pričom v rámci ustanovených povinností musí podľa ods. 1 vyššie uvedeného ust. musí zamestnávateľ rešpektovať vykonávanie tzv. prednostných zrážok.

<sup>7</sup> Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poisťného na zdravotné poistenie, poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na starobné poistenie, poisťné na invalidné poistenie, poisťné na poistenie v nezamestnanosti, poisťné na garančné poistenie, poisťné na úrazové poistenie, poisťné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ.

Nadväzujúc na osobitnú právnu úpravu v zákone č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov má zamestnávateľ v súvislosti s vykonávaním tohto druhu exekúcie nasledujúce povinnosti:

- a) povinnosť prestať vyplácať zamestnancovi určitú časť jeho mzdy, a to po doručení príkazu na začatie exekúcie zrážkami zo mzdy
- b) povinnosť posilať zrazené sumy zo mzdy zamestnanca na účet exekútora, a to po doručení exekučného príkazu
- c) povinnosť spravovať poradie vymáhaných pohľadávok – poradie sa spravuje dňom, keď bol zamestnávateľovi doručený príkaz na začatie exekúcie
- d) povinnosť poskytnúť exekútorovi potrebnú súčinnosť, a to po doručení žiadosti o poskytnutie súčinnosti, ak sa exekútor preukázal poverením na vykonanie exekúcie
- e) povinnosť oznámiť dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca, ak trvá viac ako desať dní a súčasne exekútora informovať o tom, ktorá pobočka Sociálnej poisťovne bude zamestnancovi vyplácať nemocenskú dávku
- f) povinnosť oznámiť nástup zamestnankyne na materskú alebo rodičovskú dovolenku a ktorá pobočka Sociálnej poisťovne jej bude vyplácať materské
- g) povinnosť oznámiť nemožnosť vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca z dôvodu, že počas troch mesiacov nepoberá mzdu aspoň v takej výške, aby sa z nej mohli vykonávať zrážky
- h) oznámiť do jedného týždňa skončenie pracovného pomeru, v súvislosti s čím musí zamestnávateľ poslať exekútorovi vyúčtovanie zrážok, ktoré zo mzdy zamestnanca vykonal a vyplatil

V prípade zmeny zamestnania však podľa ust. § 131 ods. 8 novému zamestnávateľovi vzniká povinnosť vykonávať zrážky už dňom, keď sa od zamestnanca alebo od doterajšieho zamestnávateľa dozvie, že sa vykonávali zrážky zo mzdy a pre aké pohľadávky. Nový zamestnávateľ je povinný vyžiadať si od zamestnanca potvrdenie (tzv. zápočtový list), vystavené predchádzajúcim zamestnávateľom. Ide o potvrdenie, či bol vydaný príkaz na začatie exekúcie alebo exekučný príkaz, ktorým exekútorom a v čí prospech. Takéto

potvrdenie musí každý zamestnávateľ vydať zamestnancovi, ktorý u neho prestal pracovať. V ňom sa okrem iného uvádzajú informácie týkajúce sa zrážok zo mzdy, poradie a výška pohľadávky, v prospech koho boli zrážky realizované.

Čo sa týka sankcií na návrh exekútora, môže súd uložiť zamestnávateľovi poriadkovú pokutu do sumy 500 eur, ak nesplnil povinnosť oznámenia skončenia pracovného pomeru zamestnanca exekútorovi a zaslania vyúčtovania zrážok a povinnosť vydania potvrdenia o skončení pracovného pomeru zamestnancovi alebo vyžiadania si tohto potvrdenia od zamestnanca. Súčasne platí, že ak zamestnávateľ nesplní niektorú z uvedených povinností, môže sa oprávnený na súde domáhať, aby mu vyplatil sumy, na ktoré by mal právo, keby bol tieto povinnosti splnil, každopádne za nesplnenie ostatných povinností Exekučný poriadok neustanovuje žiadnu sankciu.

3. V nadväznosti na povinnosti viažuce sa k mzde, je potrebné spomenúť aj povinnosť vyplývajúcu pre zamestnávateľa z ust. § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“). Ide o povinnosť, ktorá je účinná od 1. mája 2018<sup>8</sup>, a ktorej podstata spočíva v uvádzaní sumy základnej zložky mzdy pri zverejňovaní ponuky zamestnania.

Pre zamestnávateľa sa novelou súčasne ustanovil zákaz, podľa ktorého zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania.

V prípade, že si zamestnávateľ povinnosť uviesť v pracovnej ponuke zamestnania sumu základnej zložky mzdy nesplní, bude mu podľa ust. § 68a ods. 1 písm. e) zákona o službách zamestnanosti uložená pokuta až do výšky 33 193,91 eura.

<sup>8</sup> Zákon č. 63/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

**Tabuľka 29: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 118 - 131)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
131 ods. 3	(PHM x časový koeficient 1,5)	13,86

Zdroj: vlastné spracovanie

## 2.10 Povinnosti zamestnávateľa v nadväznosti na prekážky v práci

**Tabuľka 30: Povinnosti zamestnávateľa v nadväznosti na prekážky v práci**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
141a	povinnosť zamestnávateľa prerokovať so zástupcami zamestnancov dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca pri dôvodnom podozrení závažného porušenia pracovnej disciplíny
141a	povinnosť zamestnávateľa po dobu dočasného prerušenia výkonu práce poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku
142 ods. 1, 2, 3, 4	<p>povinnosť zamestnávateľa zohľadniť pri poskytovaní mzdy zamestnancovi prekážky na strane zamestnávateľa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- porucha na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybné pracovné podklady alebo iné podobné prevádzkové príčiny (prestoje) a zamestnanec nebol po dohode preradený na inú prácu = náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nepriaznivé poveternostné vplyvy = najmenej 50 % priemerného zárobku</li> <li>- iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako predošlé = náhrada mzdy v sume priemerného zárobku</li> <li>- v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov zamestnávateľom vymedzené vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu = náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku</li> </ul>
145 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré zamestnancovi vzniknú pri plnení pracovných povinností

Zdroj: vlastné spracovanie

Zamestnanec má povinnosť odo dňa vzniku pracovného pomeru dodržiavať pracovnú disciplínu, t. j. všetky povinnosti, ktoré mu vyplývajú z pracovného pomeru. V prípade, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ, avšak až po splnení povinnosti prerokovať uvedenú skutočnosť so zástupcami zamestnancov, zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce. Pre využitie tejto možnosti musí však zamestnávateľ mať dôkazy (napr. od lekára – výsledky dychovej skúšky, odbery krvi, kamerové záznamy – podozrenie na krádež), ktoré ho oprávňujú, aby zamestnanca postavil „mimo výkon práce“, pretože ak by ďalej pracoval, ohrozil by seba, iných zamestnancov, resp. majetok, povest' zamestnávateľa a pod. Cieľom je získať priestor na potvrdenie dôkazov, resp. na spracovanie príslušných podkladov na skončenie pracovného pomeru, na vyjadrenie zástupcov zamestnancov.

Ide o prekážku na strane zamestnanca, no aj napriek tomu je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vyplatiť po dobu dočasného prerušenia výkonu práce náhradu mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku.

Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ tak môže urobiť len v prípade, ak:

- a) je tu dôvodné podozrenie na závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom,
- b) ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa.

Obe podmienky musia byť splnené kumulatívne. Následne zamestnávateľ môže, ale len ak to prerokuje so zástupcami zamestnancov, pozastaviť zamestnancovi dočasne jeho výkon práce, a to najviac na jeden mesiac. Podozrenie sa môže, alebo nemusí preukázať. V prípade preukázania doplatok zamestnancovi nepatrí. V prípade nepreukázania patrí zamestnancovi doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.

Rozhodnutie o dočasnom prerušení výkonu práce musí byť zamestnancovi oznámené, pričom rozhodnutie by malo obsahovať aj dĺžku lehoty, počas ktorej sa zamestnancovi prerušuje výkon práce.

Okrem vyššie uvedenej prekážky na strane zamestnanca pozná Zákonník práce aj prípady prekážok na strane zamestnávateľa, v súvislosti s ktorými je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancovi po dobu ich trvania náhradu mzdy, a to v zákonom určenej výške. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa z objektívnych dôvodov znemožňujú zamestnávateľovi pridelovať prácu tak, že zamestnávateľ nemôže plniť voči zamestnancom jednu zo svojich hlavných povinností, ktorou je pridelovať zamestnancovi prácu v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. V prípade, že takáto skutočnosť nastane, ZP ustanovuje zamestnávateľovi povinnosť poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy vo výške podľa konkrétnej prekážky definovanej v príslušných odsekoch daného ustanovenia.

Zamestnávateľ je podľa ust. § 145 ods. 1 povinný poskytovať zamestnancom takisto náhradu výdavkov, ktoré im vzniknú v súvislosti s výkonom práce (cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré zamestnancovi vzniknú pri plnení pracovných povinností), pričom podmienky poskytovania náhrad výdavkov a iných plnení upravuje zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách. Nárok na cestovné náhrady vzniká zamestnancovi, ktorý bol svojim zamestnávateľom vyslaný na pracovnú cestu. Pracovnou cestou sa podľa § 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách rozumie čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon



práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty.

Cestovné náhrady sa potom líšia v závislosti od toho, či bol zamestnanec vyslaný na cestu tuzemskú (náhrada preukázaných cestovných výdavkov, náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie, stravné, náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov, náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu rodiny), alebo cestu zahraničnú (náhrada preukázaných cestovných výdavkov, náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie, stravné, vreckové, náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov, náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu rodiny, náhrada preukázaných výdavkov za poistenie nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí, náhrada výdavkov za povinné očkovanie a odporúčané očkovanie). V nadväznosti na analyzované obdobie od roku 2016 do roku 2019 je v rámci témy analýzy zameranej na vývoj regulačného zaťaženia zamestnávateľov potrebné sa bližšie pozrieť predovšetkým na meniacu sa výšku náhrad určených podľa opatrení MPSVaR SR.

Zamestnanec totiž na prepravu na miesto určenia pracovnej cesty môže použiť rôzne spôsoby. Na základe písomného súhlasu môže zamestnanec použiť na pracovnú cestu aj súkromné motorové vozidlo nepoužívané na podnikanie. Ak zamestnanec použije na pracovnej ceste súkromné motorové vozidlo, patrí mu základná náhrada za každý 1 km jazdy a takisto náhrada za spotrebované pohonné látky (v závislosti od cien pohonných látok prepočítaných podľa spotreby pohonných látok (uvedenej v technickom preukaze alebo v osvedčení o evidencii motorového vozidla)). Od 1. júna 2019 sa v súvislosti s použitím súkromného auta na účely pracovnej cesty mení výška základnej náhrady. Nová suma základnej náhrady pri použití osobného cestného motorového vozidla vo výške 0,193 €/km. V skúmanom období (od 2016 do 2019) teda došlo k zvýšeniu súm základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách len raz.<sup>9</sup> Ďalšou dôležitou povinnosťou je, že pri vyplatenej

<sup>9</sup> vydaním opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 143/2019 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách.

náhrade za použitie súkromného motorového vozidla na pracovnej ceste je takéto vozidlo predmetom dane z motorových vozidiel, a je potrebné ho zahrnúť do daňového priznania k dani z motorových vozidiel.

Ďalšou cestovnou náhradou, ktorej výšku určuje opatrenie MPSVaR SR, je suma stravného, pričom mechanizmus na určenie týchto súm je uvedený v ust. § 8 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Sumy stravného sa zvyšujú na základe údajov ŠÚ SR o indexe cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní. K zvýšeniu súm stravného dôjde, ak rozdiel kumulatívneho indexu cien za príslušný kalendárny mesiac a hodnoty základne je najmenej 5 % (sumy stravného sa zvýšia o percento príslušného rozdielu). V skúmanom období došlo k zvýšeniu sumy stravného (pri tuzemských pracovných cestách) spolu trikrát, a to:

- a) s účinnosťou od 1. decembra 2016 do 31. mája 2018 boli sumy stravného 4,50 eur pre časové pásmo 5 až 12 hodín, 6,70 eur pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín a 10,30 eur pre časové pásmo nad 18 hodín.<sup>10</sup>
- b) s účinnosťou od 1. júna 2018 do 30. júna 2019 boli sumy stravného 4,80 eur pre časové pásmo 5 až 12 hodín, 7,10 eur pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín a 10,90 eur pre časové pásmo nad 18 hodín.<sup>11</sup>
- c) s účinnosťou od 1. júla 2019 sú sumy stravného 5,10 eur pre časové pásmo 5 až 12 hodín, 7,60 eur pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín a 11,60 eur pre časové pásmo nad 18 hodín.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 309/2016 Z. z. o sumách stravného.

<sup>11</sup> Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 148/2018 Z. z. o sumách stravného.

<sup>12</sup> Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného.

**Tabuľka 31: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 141a - 145)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
141a ods.1	(PHM x časový koeficient 0,5)	4,62

Zdroj: vlastné spracovanie

## 2.11 Povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní BOZP podľa Zákonníka práce

**Tabuľka 32: Povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní BOZP podľa Zákonníka práce**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
147 ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa sústavne zaisťovať BOZP svojich zamestnancov vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce</p> <p>povinnosť zamestnávateľa zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam</p>
148 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnancov o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami
149 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa (ak uňho pôsobí odborová organizácia) umožniť jej vykonanie kontroly dodržiavania pravidiel BOZP a ďalšie s tým súvisiace úkony, odstrániť zistené nedostatky či na nevyhnutne potrebný čas prerušiť výkon práce

Zdroj: vlastné spracovanie

Zákonník práce v prvom odseku ust. § 147 ukladá zamestnávateľovi všeobecnú povinnosť zabezpečovať svojim zamestnancom bezpečnosť a ochranu ich zdravia pri vykonávaní práce, s čím súvisí aj zavedenie preventívnych opatrení, zabezpečenie prostriedkov slúžiacich na tieto účely a vytvorenie vhodného systému na riadenie ochrany pri práci. Okrem toho má zamestnávateľ povinnosť neustále úroveň ochrany na pracovisku zvyšovať, a v prípade, že dôjde k zmene skutočností, na základe ktorých je systém ochrany práce nastavený, je povinný úroveň ochrany tejto zmene prispôbiť. Ods. 2 však ďalej ustanovuje, že: „*Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.*“ V tretej kapitole venujúcej sa vývoju regulačnej záťaže v predpisoch upravujúcich problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa preto týmto povinnostiam budeme venovať podrobnejšie.

V ďalšom ustanovení je zamestnávateľovi uložená informačná povinnosť voči zamestnancom týkajúca sa prípadných nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu či prostredia, vrátane opatrení na ochranu pred ich účinkami.

Zamestnávateľ, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má okrem vyššie uvedeného ďalšie povinnosti súvisiace s povinnosťou poskytovať jej súčinnosť pri zabezpečovaní ochrany práce, a to najmä, ale nielen, povinnosť umožniť jej vykonať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požadovať od zamestnávateľa

- a) odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, a
- b) prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím.

## 2.12 Povinnosti zamestnávateľa z hľadiska zabezpečovania sociálnej politiky voči zamestnancom

Tabuľka 33: Povinnosti zamestnávateľa z hľadiska zabezpečovania sociálnej politiky voči zamestnancom

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
151 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa vytvárať primerané pracovné podmienky a starať sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu
151 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa zaistiť bezpečnú úschovu vecí, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel
152 ods. 1, 2, 5	<p>povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti</p> <p>povinnosť zabezpečiť stravovanie svojim zamestnancom plní prostredníctvom vlastného stravovacieho zariadenia, stravovacieho zariadenia iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom tzv. gastro lístkov</p> <p>povinnosť zamestnávateľa uhradiť poplatok za sprostredkované stravovacie služby, a to maximálne 3 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke</p>

152 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa prispievať na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín + príspevok podľa osobitného predpisu
152 ods. 6, 7	povinnosť zamestnávateľa rešpektovať obmedzenia pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov vo forme finančného príspevku namiesto zákonom vymedzených možností v ods. 2 (obmedzenie možnosti voľby zamestnávateľa)
152a	povinnosť zamestnávateľa s viac ako 49 zamestnancami poskytnúť zamestnancovi, ktorého TPP trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac 275 eur za kalendárny rok
153	povinnosť zamestnávateľa dbať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, resp. jej zvyšovanie a prerokovať so zástupcami zamestnancov s tým súvisiace opatrenia
154 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením a vydať o tom zamestnancovi potvrdenie
154 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce
155 ods. 1	povinnosť dodržať písomnú formu dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri vypracovaní dohody, v ktorej sa zamestnávateľ zaväzuje na zvyšovaní kvalifikácie zamestnanca (poskytnutím voľna, náhrady mzdy a ďalších nákladov)

157	povinnosť zamestnávateľa zaradiť zamestnancov vracajúcich sa z materskej, resp. rodičovskej dovolenky, výkonu verejnej funkcie či dočasnej PN alebo skončení karanténneho opatrenia (v zákone uvedený výpočet) na pôvodnú prácu a pracovisko
171 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu mladistvých zamestnancov v zákonne určenom rozsahu
172	povinnosť zamestnávateľa kontaktovať pri výpovedi, resp. okamžitom skončení PP zákonného zástupcu mladistvého zamestnanca; pri ukončení PP zo strany mladistvého zamestnanca má povinnosť vypýtať si vyjadrenie zákonného zástupcu
176 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci mladistvého zamestnanca pred preradením mladistvého zamestnanca na inú prácu, resp. pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak
176 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa riadiť sa pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi aj výsledkami lekárskeho prehliadok

Zdroj: vlastné spracovanie

Podniková sociálna politika predstavuje významnú oblasť pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Zahŕňa starostlivosť zamestnávateľa o pracovné a životné podmienky zamestnancov, a to najmä:

- a) starostlivosť o pracovné prostredie z hľadiska vytvárania primeraných sociálnych, hygienických a estetických podmienok,
- b) povinnosť zabezpečovať stravovanie zamestnancov,
- c) starostlivosť o zvyšovanie a prehlbovanie vzdelávania zamestnancov,

- d) starostlivosť o regeneráciu pracovných síl,
- e) osobitnú starostlivosť o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, o ženy vzhľadom na ich materské povinnosti, o zamestnancov starajúcich sa o deti, o mladistvých zamestnancov.

### 2.12.1 Starostlivosť o pracovné prostredie

Pracovné prostredie je jedným z dôležitejších faktorov pri získavaní nových zamestnancov, ich udržaní a zvyšovaní ich výkonu a pohody, redukcii chýb zamestnancov, napomáha zníženiu neprimeranej pracovnej záťaže a únavy, práceneschopnosti, či chorôb z povolania. Estetika pracovného prostredia, riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci patrí medzi nosné piliere prosperity a úspešnosti firmy. V súvislosti so starostlivosťou o pracovné prostredie ukladá zákon zamestnávateľovi viacero povinností, a to povinnosť vytvárať primerané pracovné podmienky a starať sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu. Súvisí s tým i povinnosť zaistiť bezpečnosť vecí, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť (s výnimkou motorových vozidiel). Mimo povinnosti ustanovených zákonom je pre zamestnávateľov motivujúce zabezpečiť estetické a zdravé pracovné prostredie, a to s cieľom udržania zamestnancov a neustáleho zlepšovania ich pracovného výkonu.<sup>13</sup>

### 2.12.2 Povinnosť zabezpečovať stravovanie

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť stravovanie najmä poskytnutím jedného teplého hlavného jedla vrátane nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny, a to:

- vo vlastnom stravovacom zariadení, alebo

<sup>13</sup> Len pre zaujímavosť, spoločnosť Leesman uskutočnila prieskum na vzorke viac ako 250-tisíc zamestnancov, vo viac ako 2-tisíc kanceláriách, pričom respondenti vyhodnocovali dôležitosť parametrov, ako sú rôzne služby alebo fyzické prvky, zlepšujúcich ich produktivitu a celkovú spokojnosť. Top 10 najdôležitejších prvkov pre zamestnancov sú podľa tohto prieskumu: stôl (88 %), stolička (86,5 %), čaj, káva a iné občerstvenie (82,7 %), malé mítingové miestnosti (80,3 %), možnosť regulácie teploty (79,8 %), všeobecná čistota (79,6 %), IT pomoc (77,8 %), toalety (77,3 %), kopírka, tlačiareň, skener (75,6 %), prirodzené svetlo (75,5 %).



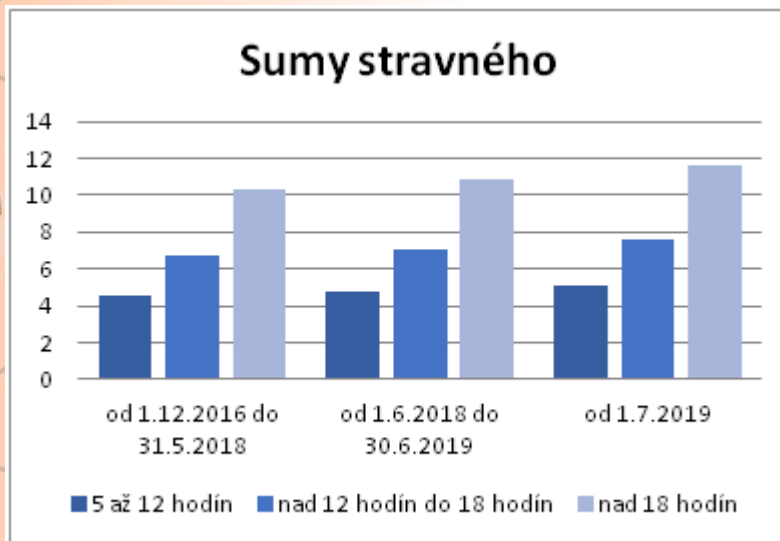
- v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo
- prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (cena jedla sa v tomto prípade rovná hodnote tzv. gastrolístka).

Podľa ust. § 152 ods. 6 Zákonníka práce môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi na stravovanie aj finančný príspevok, len však v odôvodnených prípadoch. Ide najmä o nasledujúce prípady:

- zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny z ponúkaných spôsobov stravovania zamestnancov zo strany zamestnávateľa,
- zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie, nakoľko to vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
- zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie žiadnym zo zákonných spôsobov.

Zamestnávateľ je povinný rešpektovať obmedzenia pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov vo forme finančného príspevku namiesto zákonom vymedzených možností v ods. 2, čo spôsobuje obmedzenie možnosti voľby zamestnávateľa z hľadiska toho, akou formou chce zamestnancovi zabezpečiť stravovanie a splniť si tak zákonnú povinnosť.

Čo sa týka sumy stravného, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi príspevok na stravovanie najmenej vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného, ktoré je poskytované pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie formou gastrolístkov, suma gastrolístka musí predstavovať podľa Zákonníka práce najmenej 75 % zo sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. V skúmanom období došlo k zvyšovaniu súm stravného celkovo trikrát (sumy sú uvedené v analýze v časti venujúcej sa cestovným náhradám), v závislosti od čoho zamestnávateľ poskytoval v rokoch 2016 až 2019 zamestnancom sumy stravného:

**Graf 3: Sumy stravného pre jednotlivé časové pásma (v eurách)**


Zdroj: vlastné spracovanie

Zvýšenie súm stravného stanoveného pre tuzemské pracovné cesty pritom ovplyvňuje výšku stravných lístkov (gastrolístkov), výšku povinného príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov, výšku výdavkov na stravné, ktoré si môže dať do daňových výdavkov osoba s príjmami z podnikania alebo inej samostatne zárobkovej činnosti (SZČO).

*Príklad:*

Po zvýšení stravného od 1. júla 2019 je maximálna výška príspevku na stravovanie, ktoré si môže zamestnávateľ uplatniť do nákladov 55 % zo sumy 5,10 €, t. j. 2,81 eur. V prípade, ak zamestnávateľ zamestnancom poskytne finančný príspevok na stravovanie, platí rovnaká suma príspevku, t. j. najviac 55 % zo sumy stravného. Ak zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom prostredníctvom gastrolístkov, suma gastrolístka musí podľa Zákonníka práce predstavovať najmenej 75 % zo sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, t. j. minimálna hodnota gastrolístka musí predstavovať 75 % zo sumy 5,10 €, t. j. 3,83 eur.

Regulačnú záťaž v súčasnej úprave predstavuje nemožnosť zamestnávateľa rozhodnúť o forme, akou chce prispievať svojim zamestnancom na stravu. Návrhom riešenia je preto ustanovenie o poskytnutí finančného príspevku rozšíriť ako alternatívu k aktuálnym možnostiam poskytovania stravného zamestnancom. Zamestnávateľ by sa mohol rozhodnúť pre príspevok vyplatený v peniazoch namiesto tzv. gastrolístka, pričom táto suma by bola rovnako oslobodená od dane a odvodov. Pre zamestnávateľov by to viedlo k úsporám v administratíve, ktoré objektívne s objednávaním a distribúciou stravovacích poukážok majú, ako aj k úsporám finančných nákladov týkajúcich sa poplatku za sprostredkované stravovacie služby, čo podľa ust. § 152 ods. 5 predstavuje maximálne 3 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke. Okrem provízie však spoločnosti vydávajúce gastrolístky zamestnávateľovi pri ich kúpe môžu zaúčtovať aj ďalšie poplatky, ktoré nákup predražia (napr. poplatok za doručenie, poplatok za zadanie objednávky, poplatok za doručenie faktúry a pod.).

### 2.12.3 Zvyšovanie a prehľbovanie vzdelávania zamestnancov

Vzdelávania zamestnancov upravené v siedmej časti Zákonníka práce ja za určitých okolností pre zamestnávateľa nielen prospešné, ale aj povinné.

Hlavným rozdielom medzi zvyšovaním a prehľbovaním kvalifikácie je pritom ich konečný výsledok - pri zvýšení kvalifikácie dochádza k získaniu vyššieho stupňa vzdelania, a jej výsledkom je teda možnosť zamestnanca vykonávať kvalifikovanejšie práce, ktoré by bez požadovaného vzdelania nemohol vykonávať (§ 154 ods. 1 ustanovuje povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením a vydať o tom zamestnancovi potvrdenie). Pri zvyšovaní kvalifikácie nemôže byť toto zamestnancovi nariadené, možno ho len dohodnúť v dohode o zvyšovaní kvalifikácie. Prehľbovanie kvalifikácie je systematické odborné vzdelávanie zamestnancov s cieľom udržiavať, zdokonaľovať a dopĺňať vedomosti a schopnosti už raz nadobudnuté a potrebné pre výkon konkrétnej práce, v rámci toho istého kvalifikačného stupňa (§ 154 ods 2 ustanovuje povinnosť zamestnávateľa rekvalifikovať

zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce).

Veľmi dôležitým ustanovením pre zamestnávateľov, ktorí investujú nemalé finančné prostriedky do vzdelávania svojich zamestnancov a v zásade riskujú, že po investovaní peňazí do prehlbovania, resp. zvyšovania ich kvalifikácie sa zamestnanec rozhodne pre iné zamestnanie je § 155 ods 1 Zákonníka práce. Podľa tohto ust. *„zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.“*

Podľa súčasnej právnej úpravy platí, že nárok zamestnávateľa na náhradu výdavkov vynaložených na vzdelávanie zamestnancov teda nevzniká automaticky. K tomu, aby mohol zamestnávateľ požadovať takúto náhradu, musí so svojim zamestnancom uzavrieť dohodu o zvýšení alebo prehĺbení kvalifikácie.

#### 2.12.4 Starostlivosť o regeneráciu pracovných síl

Schválením zákona č. 347/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, sa zaviedol v zákonníku práce v rámci starostlivosti o regeneráciu pracovných síl tzv. príspevok na rekreáciu.

Podstatou novely, ktorá vstúpila do účinnosti v roku 2019 je, že zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas,

sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcim kratšiemu pracovnému času. Dobrovoľne môže príspevok na rekreáciu za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Zamestnávateľ má pritom na výber - môže zamestnancovi príspevok na rekreáciu poskytnúť prostredníctvom rekreačného poukazu alebo refundáciou oprávnených výdavkov na rekreáciu, ktorú zamestnanec dostane v najbližšom výplatnom termíne. Forma, akú si zvolí, má následne vplyv na výšku nákladov zamestnávateľa.

#### *Náklady zamestnávateľa:*

Ak by každý zamestnanec spĺňal podmienku dĺžky trvania pracovného pomeru a ďalšie podmienky nároku, pričom by si každý zamestnanec tento nárok uplatnil, tak zamestnávateľ, ktorý dovtedy zamestnával 49 zamestnancov, a nemal žiadne náklady súvisiace s poskytovaním príspevkov na rekreáciu, by v prípade dosiahnutia hranice 50 zamestnancov musel byť pripravený na dodatočný náklad vo výške 13 750 eur ( $275 \text{ eur}^{14} \times 50$  zamestnancov).

V súvislosti s možnosťou rozhodnúť sa, či poskytnú príspevok na rekreáciu na základe predložených dokladov alebo prostredníctvom rekreačného poukazu (obdobu stravovacej poukážky), musí zamestnávateľ rátať s nasledujúcimi nákladmi. V prvom prípade ide o navýšenie administratívnych nákladov súvisiacich so zavedením procesu a vyhodnocovaním žiadostí a dokladov, a v druhom prípade najmä s dodatočnými nákladmi na províziu spoločnosti vydávajúcej rekreačný poukaz obdobne, ako je to pri stravovacích poukážkach (odmena za službu maximálne 3 % z hodnoty rekreačného poukazu, prípadne rôzne iné administratívne poplatky).

Na druhej strane, poskytnutý príspevok na rekreáciu zamestnanca si môže zamestnávateľ zahrnúť do daňových výdavkov, a to podľa § 19 ods. 2 písm. c) bod 5 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“) a tento

<sup>14</sup> Počítame s hypotézou maximálneho využitia nároku na príspevok.

príspevok je oslobodený od dane a odvodov (zdravotných aj sociálnych), tak na strane zamestnávateľa, ako aj na strane zamestnanca (v prípade odvodov). Aj s tým je však spojené riziko, keďže zamestnanec má nárok na príspevok len u jedného zamestnávateľa, a môže dôjsť k prípadu, kedy zamestnanec špekulatívne alebo len z nevedomosti využije príspevok u viacerých zamestnávateľov, v dôsledku čoho je zamestnávateľ, u ktorého si zamestnanec príspevok uplatnil neskôr, povinný vrátiť dane a odvody (od ktorých je za splnenia zákonom ustanovených podmienok príspevok oslobodený) z uvedenej sumy. S neoprávneným uplatnením nároku zamestnanca u viacerých zamestnávateľov tak potenciálne môžu vzniknúť týmto zamestnávateľom mnohé administratívne povinnosti.

Vo všeobecnosti možno skonštatovať, že akýkoľvek „benefit“ za účelom motivácie zamestnancov a forma zabezpečenia regenerácie síl by mala byť ponechaná na uvážení zamestnávateľa (sám vie zvážiť hodnotu a účel benefitu, ktorý zamestnanec si ho zaslúži a pod.), resp. na dohode medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancom, nakoľko aj v danom prípade prináša prospech viac-menej len jednému sektoru slovenskej ekonomiky (oblasť cestovného ruchu, resp. poskytovateľa rekreačných poukazov), ale na úkor povinností a nákladov všetkých zamestnávateľov.

#### **2.12.5 Starostlivosť o špecifickú skupinu zamestnancov**

Zvlášť povinnosti, ktoré zamestnávateľ má, sa týkajú zamestnancov so zdravotným postihnutím, žien vzhľadom na ich materské povinnosti, zamestnancov starajúcich sa o deti a o mladistvých zamestnancov. Všetky uvedené skupiny zamestnancov patria do osobitnej kategórie zamestnancov, na ktorú sa vzťahuje zvýšená právna ochrana garantovaná zákonníkom práce, s čím na druhej strane súvisia navyše povinnosti pre zamestnávateľa. Napr. v prípade mladistvých zamestnancov je povinnosťou každého zamestnávateľa poznať zákonné požiadavky pri zamestnávaní mladistvých, aby neboli vystavení zbytočnému riziku, nebol ohrozený ich zdravý vývoj a aby bolo pre nich zabezpečené vhodné pracovisko. Zamestnávateľ teda musí mať na pamäti viacero povinností a obmedzení, ktoré slúžia na ochranu zdravia a bezpečnosti mladistvých pracovníkov. Mladistvých môže zamestnať len na také práce, ktoré

sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju a neohrozujú ich mravnosť. Takisto v prípade mladistvých zamestnancov musí zamestnávateľ v mnohých prípadoch spolupracovať s ich zákonnými zástupcami, napr. podľa ust. § 172 platí, že „*Výpoveď daná mladistvému zamestnancovi i okamžité skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa sa musia dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi. Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru, v skúšobnej dobe alebo ak sa má jeho pracovný pomer skončiť dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.*“ Tiež musí rešpektovať závery lekárskeho prehliadok podľa ust. § 176 ods. 1, ktoré zamestnávateľ zabezpečuje v súvislosti s posúdením zdravotnej spôsobilosti na prácu vo vzťahu k práci mladistvého zamestnanca pred preradením mladistvého zamestnanca na inú prácu, resp. pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak. So zamestnávaním mladistvých zamestnancov súvisia aj navyše administratívne povinnosti, napr. podľa ust. § 171 ods. 2 zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný riadne viesť evidenciu všetkých mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva.

**Tabuľka 34: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 151 - 176)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
153	(PHM x časový koeficient 1)	9,24
171 ods. 2	(PHM x časový koeficient 10)	92,4
172	(PHM x časový koeficient 0,25)	2,31
176 ods. 1	(PHM x časový koeficient 2) + priemerné náklady na lekárske vyšetrenie zamestnanca vo výške 16,6 eur	35,08

Zdroj: vlastné spracovanie

## 2.13 Povinnosti zamestnávateľa pri riešení náhrady škody

Tabuľka 35: Povinnosti zamestnávateľa pri riešení náhrady škody

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
181 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa rešpektovať zákonom limitovanú výšku náhrady škody, ktorú požaduje od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil zamestnávateľa na hroziacu škodu, resp. nezakročil proti hroziacej škode
182 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa dodržať písomnú formu dohody o hmotnej zodpovednosti zamestnanca v prípade, že sa rozhodne túto dohodu so zamestnancom uzatvoriť
186 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa rešpektovať týmto ustanovením limitovaný rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancom z nedbanlivosti
191 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa prerokovať so zamestnancom požadovanú náhradu škody do 1 mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá
191 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa, v prípade, že zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v danej sume, uzatvoriť túto dohodu vrátane spôsobu náhrady písomne
191 ods. 4	škodu nad 50 eur, ako aj dohodu o spôsobe jej úhrady, je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov
193 ods. 1	povinnosť niešť zodpovednosť za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi 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 eur
195 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa (posledného, u ktorého pracoval zamestnanec v pracovnom pomere a za podmienok, za ktorých táto choroba vzniká pred jej diagnostikovaním) nieť zodpovednosť za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania
195 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa preukázať niektorý z liberačných dôvodov uvedených v zákone; v opačnom prípade zodpovedá aj za prípady, keď dodržal povinnosti vyplývajúce mu z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP
196 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa uhradiť aspoň tretinu škody zamestnancovi, ktorému škoda vznikla len z dôvodu, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že výsledkom bolo ľahkovážne konanie a musel si byť vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví
198 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah jeho zodpovednosti so zástupcami zamestnancov a s dotknutým zamestnancom

Zdroj: vlastné spracovanie

Okrem povinností administratívneho charakteru spočívajúcich v povinnosti uzatvárať dohody o hmotnej zodpovednosti zamestnanca či dohody o uznaní záväzku zamestnanca nahradiť škodu v danej sume v písomnej forme, či povinnosti prediskutovať škodu nad zákonom určenú sumu (50 eur) vrátane dohody o spôsobe jej úhrady, je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, je zamestnávateľ podľa viacerých ustanovení Zákonníka práce povinný rešpektovať aj zákonom limitovanú výšku náhrady škody ako v prípade ust. § 181 ods. 1, kedy má zamestnávateľ limitovanú výšku náhrady škody, ktorú požaduje od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil zamestnávateľa na hroziacu škodu, resp. nezakročil proti hroziacej škode alebo v prípade ust. § 186 ods. 2 v prípade náhrady škody

spôsobenej zamestnancom z nedbanlivosti (náhrada škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu), pričom v dôsledku limitovania výšky náhrady škody na strane zamestnanca možno hovoriť o zníženej finančnej satisfakcii na strane zamestnávateľa za škodu spôsobenú jeho zamestnancom.

Čo sa týka vecí, ktoré si zamestnanci bežne nosia do práce, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ich ochranu a za týmto účelom musí zaistiť bezpečnú úschovu predovšetkým oblečenia, osobných predmetov (mobil) či dopravných prostriedkov (bicykel), s výnimkou motorových vozidiel. Ako má bezpečná úschova vyzeráť zákon neurčuje, avšak pre riadne splnenie tejto povinnosti je vhodné zaistiť zamestnancom možnosť využiť napríklad uzamykateľné schránky či miesta chránené kamerovým systémom (prípadne vrátnikom). Z hľadiska charakteru zodpovednosti za škodu na týchto zamestnancami odložených veciach hovoríme o tzv. objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa. Nie je teda podstatné, či zamestnávateľ porušil svoju povinnosť alebo nie, zamestnávateľ je zodpovedný bez ohľadu na zavinenie, a úplne stačí, ak zamestnanec preukáže, že škoda na odloženej veci vznikla, napriek tomu, že vec bola správne uložená. Tejto zodpovednosti sa zamestnávateľ nedokáže vopred zbaviť ani prehláseniami, že „za stratu alebo poškodenie vecí zamestnávateľ nezodpovedá“.

Čo sa týka výška škody, ktorú je zamestnávateľ povinný nahradiť zamestnancovi, tak pri určení výšky náhrady škody je rozhodujúca „obvyklosť“ odložených vecí. V praxi môžu nastať tri situácie:

- a) vec obvykle nosená do práce - v tomto prípade škodu na veci zamestnávateľ hradí v plnej výške,
- b) vec obvykle nenosená do práce, ale prevzatá zamestnávateľom do úschovy - v tomto prípade škodu hradí zamestnávateľ v plnej výške;
- c) vec obvykle nenosená do práce - v tomto prípade zamestnávateľ uhradí škodu maximálne do výšky 165,97 eur.

Z hľadiska zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania, povinnosťou každého zamestnávateľa je zabezpečovať BOZP a vykonávať všetky nevyhnutné a dostupné opatrenia. Zamestnávateľ u ktorého bol poškodený zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere, resp. zamestnávateľ, u ktorého pracoval zamestnanec v pracovnom pomere a za podmienok, za ktorých táto choroba vzniká pred jej diagnostikovaním, je objektívne zodpovedný za škodu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania zamestnanca, ak sa svojej zodpovednosti nezbaví celkom alebo čiastočne.

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bol niektorý z tzv. liberačných dôvodov uvedených v ust. § 196 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce.

Na tomto úseku je potrebné pripomenúť aj povinnosti zamestnávateľa (mimo povinností uložených zákonníkom práce, zákonom o BOZP či zákonom o inšpekcii práce) voči Sociálnej poisťovni, ktoré mu vyplývajú zo zákona o sociálnom poistení. Je povinný bezplatne poskytovať organizačným zložkám Sociálnej poisťovne súčinnosť pri vykonávaní sociálneho poistenia v rozsahu upraveným zákonom. V prípade, že zamestnávateľ svoje povinnosti neplní, pobočka Sociálnej poisťovne ho vyzve na ich plnenie, prípadne na odstránenie nedostatkov a stanoví mu lehotu. Ak zamestnávateľ v stanovenej lehote na výzvu nereaguje, môže mu Sociálna poisťovňa uložiť pokutu do výšky viac ako 16 tisíc eur.

**Tabuľka 36: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 181 - 198)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
182 ods. 2	(PHM x časový koeficient 0,66) + PNT 8 str. A4	6,50
191 ods. 2	(PHM x časový koeficient 0,33)	3,05

191 ods. 3	(PHM x časový koeficient 0,66) + PNT 6 str. A4	6,40
191 ods. 4	(PHM x časový koeficient 0,5)	4,62
198 ods. 2	(PHM x časový koeficient 0,5)	4,62

Zdroj: vlastné spracovanie

## 2.14 Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní „dohodárov“

Tabuľka 37: Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní „dohodárov“

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
223 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podmienku výnimočnosti
223 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať obmedzenia z hľadiska počtu odpracovaných hodín či nemožnosti nariadiť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas;  povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutú odmenu zvýšenú najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu
223 ods. 3	povinnosť rešpektovať obmedzenie týkajúce sa zamestnávania mladistvého, s ktorým možno niektorú z dohôd uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie

223 ods. 4	povinnosť rešpektovať obmedzenie, že predmetom niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemôžu byť činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona
223 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa pri skončení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z jeho odmeny vykonávajú zrážky, v či prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať
224 ods. 2 písm. c)	povinnosť zamestnávateľa oboznámiť dohodárov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na vykonávanú prácu, najmä s predpismi na zaistenie BOZP
224 ods. 2 písm. d)	povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu o všetkých uzavretých dohodách v poradí, v akom boli uzavreté
224 ods. 2 písm. e)	povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu pracovného času dohodárov (v prípade dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti) so zaznamenaním začiatku a konca časového úseku, v ktorom dohodár vykonával prácu;  povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu vykonanej práce u dohodárov ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce so zaznamenaním dĺžky časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala
226 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať obmedzenie rozsahu hodín pri uzatváraní dohody o vykonaní práce (rozsah práce nesmie presiahnuť 350 hodín v kalendárnom roku, pričom do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná dohodárom pre tohto zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce;

	povinnosť zamestnávateľa rešpektovať dĺžku, na ktorú sa dohoda o vykonaní práce možno uzatvára (najviac na 12 mesiacov)
226 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa dodržať písomnú formu dohody o vykonaní práce a splniť všetky zákonom predpísané obsahové náležitosti
227 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať obmedzenie rozsahu práce na základe dohody o brigádnickej práci študentov (najviac 20 hodín týždenne v priemere)
228 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa dodržať písomnú formu dohody o brigádnickej práci študentov a splniť všetky zákonom predpísané obsahové náležitosti
228 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa rešpektovať dĺžku, na ktorú sa dohoda o brigádnickej práci študentov uzatvára (najviac na 12 mesiacov)
228a ods. 1	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať obmedzenie rozsahu práce na základe dohody o pracovnej činnosti (najviac 10 hodín týždenne)
228a ods. 2	povinnosť zamestnávateľa dodržať písomnú formu dohody o pracovnej činnosti a splniť všetky zákonom predpísané obsahové náležitosti
228a ods. 3	povinnosť zamestnávateľa rešpektovať dĺžku, na ktorú sa dohoda o pracovnej činnosti uzatvára (najviac na 12 mesiacov)

Zdroj: vlastné spracovanie

Pri zamestnávaní dohodárov vzniká zamestnávateľovi viacero povinností, ktoré spôsobujú nárast regulačnej záťaže a s tým súvisiace zvýšenie nákladov administratívneho či finančného charakteru. Podľa ust. § 223 ods 1 je zamestnávateľ na jednej strane povinný rešpektovať zásadu výnimočnosti uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, na druhej strane však existuje pomerne málo zjednodušujúcich režimov, čo by sa dalo predpokladať vzhľadom na inú formu zamestnávania odôvodňujúcu odlišnú zjednodušujúcu úpravu v prospech zamestnávateľa, napr. v oblasti vyplácania odmeny, kedy jej výška musí byť

aj v prípade dohodára minimálne v rozsahu minimálnej mzdy podľa osobitného predpisu či poskytovanie dohodnutej odmeny zvýšenej o sumu minimálnej mzdy za každú hodinu práce vo sviatok. Ustanovenie upravujúce, že mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda, sa pritom týka osôb pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru od 1. januára 2013. V tejto súvislosti by bolo namieste rozlišovať zamestnanca pracujúceho na základe pracovnej zmluvy a zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe niektorej z dohôd, a to v prípade odmeňovania tak, že minimálna mzda sa na dohodárov vzťahovať nebude a odmena bude stanovená len na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V kombinácii s ponechaním povinnosti povinného zverejňovania základnej zložky mzdy v pracovných inzerátoch (o existencii ktorej možno polemizovať z hľadiska vzniku administratívnych nákladov), by zamestnávateľ nemohol ponúkať mzdu, ktorá by sa výrazne odlišovala od priemeru na trhu, a teda by ponúkaná odmena musela zodpovedať aktuálnym trhovým podmienkam, ak by zamestnanca zamestnávateľ mal záujem získať.

Práve naopak, po preštudovaní jednotlivých ustanovení Zákonníka práce a ďalších súvisiacich predpisov, možno skonštatovať vo viacerých prípadoch povinnosti navyše oproti zamestnávaniu na základe pracovnej zmluvy, napr. povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu všetkých uzavretých dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzavreté, povinnosť viesť evidenciu pracovného času v prípade dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, resp. viesť evidenciu vykonanej práce tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala v prípade dohody o vykonaní práce, či povinnosť rešpektovať nemožnosť dohodára vykonávať činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona.

Problematickou sa javí i úprava dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru z hľadiska povinnosti rešpektovania dĺžky obdobia, na ktoré sa uzatvárajú a povinnosť rešpektovania rozsahu odpracovaných hodín pri jednotlivých z nich. Problémom pri súčasnej úprave je predovšetkým rozsah administratívnych povinností, ktoré má zamestnávateľ pri

zamestnaní dohodára, postaveného na úroveň zamestnanca na základe pracovnej zmluvy, ako aj nelogickosť takejto úpravy z hľadiska odmeňovania (dohodárovi patrí rovnako ako zamestnancovi vykonávajúcemu prácu na základe pracovnej zmluvy odmena minimálne v rozsahu minimálnej mzdy s rozdielom, že v prípade dohodára sa nezohľadňuje stupeň náročnosti práce). Nie je zrejмый ani účel zmeny danej právnej úpravy oproti právnemu stavu pred 1. júlom 2014, kedy Zákonník práce nelimitoval čas, na ktorý sa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvárajú.

Pomerne novou povinnosťou v prípade úpravy povinností pri zamestnávaní dohodárov je aj povinnosť zamestnávateľa pri skončení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti vydať zamestnancovi potvrdenie o tom, či sa z jeho odmeny vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať. Ide o tzv. zápočtový list, ktorý musí zamestnávateľ pri odchode zamestnancovi vydať. V ňom sa okrem iného uvádzajú náležitosti týkajúce sa zrážok zo mzdy, poradie a výška pohľadávky, v prospech koho boli zrážky realizované. Regulačná záťaž na strane zamestnávateľa spočíva v dodatočných administratívnych úkonoch aj napriek skutočnosti, že zamestnávateľovi (i novému) exekútor doručuje príkaz na začatie exekúcie zrážkami zo mzdy - exekučný príkaz, resp. žiadosť o poskytnutie súčinnosti. Možno teda hovoriť o duplicitnej povinnosti zo strany pôvodného zamestnávateľa.

Vzhľadom na identifikáciu povinností zamestnávateľa aj mimo pôsobnosti Zákonníka práce, majúcich súvis so zamestnávaním dohodárov, nemožno opomenúť nejednoznačný výklad povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s platením koncesionárskych poplatkov a započítavania dohodárov do počtu rozhodujúceho pre vznik povinnosti, resp. určenia výšky platby podľa zákona č. 340/2012 Z. z. o úhrade za služby verejnosti poskytované Rozhlasom a televíziou Slovenska a o zmene a doplnení niektorých zákonov zo strany MK SR (nezapočítavajú) a RTVS (započítavajú), nakoľko výklad, podľa ktorého sa dohodári započítavajú do celkového počtu zamestnancov, má na zamestnávateľa priamy finančný dopad.



**Tabuľka 38: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 223 - 228a)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
224 ods. 2 písm. d) a písm. e)	(PHM x časový koeficient 15)	138,6
226 ods. 2	(PHM x časový koeficient 0,66) + PNT 6 str. A4	6,40
228 ods. 1	(PHM x časový koeficient 0,66) + PNT 6 str. A4	6,40
228a ods. 2	(PHM x časový koeficient 0,66) + PNT 6 str. A4	6,40

Zdroj: vlastné spracovanie

### 3. PRÁVNE PREDPISY NA ÚSEKU BOZP

Dôležitou oblasťou z hľadiska nevyhnutnosti sledovania vývoja zmien regulačného zaťaženia zamestnávateľov je aj oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Právo na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci sa zamestnancom výslovne zaručuje v zákone č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky. Ústava SR v článku 36 ustanovuje, že zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, pričom zákon im zabezpečuje okrem iného aj ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci. Zamestnanci majú podľa zákona právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, právo na odpočinok a zotavenie po práci a na druhej strane sú zamestnávateľia povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa Zákonníka práce za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. V danej oblasti je nevyhnutné rešpektovať predovšetkým zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“), zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia“) a s nimi súvisiace predpisy vrátane podzákonných právnych predpisov tvoriacich spolu tzv. systém právnych predpisov na úseku BOZP.

#### 3.1 Zákon o BOZP

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je súbor pracovných podmienok, ktorých cieľom je eliminovať vplyv nebezpečných faktorov ako aj faktorov škodlivých pre zdravie a život zamestnanca počas výkonu pracovnej činnosti. Základným rámcom problematiky BOZP, ktorá je zrejme najrozsiahlejšou časťou pracovného práva, je smernica Rady 89/391/EHS – opatrenia na zlepšenie ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov pri práci, pričom predmetná smernica je premietnutá do vnútroštátneho zákona o BOZP. Cieľom legislatívnej úpravy BOZP je prostredníctvom definovaných povinností zamestnávateľa ako aj zamestnanca zabezpečiť ochranu zdravia, života a bezpečnosť zamestnancov, pričom sa predpokladá zníženie počtu chorôb z povolania a úrazov vzniknutých na pracovisku. Princíp, ktorý je uplatňovaný v legislatíve BOZP možno nazvať ako prevenčný, teda ide zväčša o opatrenia, ktoré slúžia na

zamedzenie vzniku ohrozenia zdravia, života alebo bezpečnosti. Pokiaľ ide o slovenskú legislatívnu úpravu BOZP možno skonštatovať, že táto nepodliehala žiadnym zmenám v období rokov 2016 - 2020, čo možno vnímať ako negatívum, nakoľko nereflektuje aktuálne potreby zamestnávateľov.

### 3.1.1 Základné povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP

Tabuľka 39: Základné povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
5 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa aplikovať „všeobecné zásady prevencie“, ktoré sú vymedzené v ustanovení §5 ods. 2, pri zabezpečovaní vhodných a nevyhnutných opatrení na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
5 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa realizovať kroky potrebné na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, tak aby spĺňali svoj účel, t. j. musí ich vykonávať riadne a včas a zároveň musí umožniť prístup zamestnancom k predmetným opatreniam
6 ods. 1 písm. a)	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať právne predpisy a iné predpisy pri vykonávaní vhodných opatrení
6 ods. 1 písm. b)	povinnosť zamestnávateľa skvalitniť pracovné podmienky svojich zamestnancov, pričom je povinný zohľadniť aktuálne okolnosti, vrátane vedeckých a technických poznatkov
6 ods. 1 písm. c)	povinnosť zamestnávateľa pravidelne zisťovať a stanovovať možné nebezpečenstvo s posúdením rizika pre každú činnosť, ktorá je

	vykonávaná zamestnancom a vypracovať o tom písomne dokument
6 ods. 1 písm. d)	<p>povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracoviská,</li> <li>2. komunikácie,</li> <li>3. pracovné prostriedky,</li> <li>4. pracovné materiály,</li> <li>5. pracovné postupy,</li> <li>6. výrobné postupy,</li> <li>7. usporiadanie pracovných miest,</li> <li>8. organizácia práce</li> </ol> <p>neboli spôsobilé ohroziť bezpečnosť a zdravie pri práci, pričom za týmto účelom je zamestnávateľ povinný vykonávať aj ich údržbu</p>
6 ods. 1 písm. e)	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby faktory (chemické, fyzikálne, biologické, sociálne), ktoré sú spôsobilé ovplyvniť psychiku zamestnanca neohrozili bezpečnosť a zdravie zamestnanca
6 ods. 1 písm. f)	povinnosť zamestnávateľa pravidelne zabezpečovať odstránenie nebezpečenstva a ohrozenia resp. ich obmedzovať a zabezpečovať opatrenia na ich odstraňovanie
6 ods. 1 písm. g)	povinnosť zamestnávateľa eliminovať práce, ktoré sú namáhavé, jednotvárne a vykonávané v nebezpečných a zdraviu škodlivých

	podmienkach a postupne ich nahrádzať vhodnejšími
6 ods. 1 písm. h)	povinnosť zamestnávateľa vykonávať osobitné opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri prácach vykonávaných na miestach, kde sú využívané resp. skladované nebezpečné látky alebo kde sa nachádzajú technológie, ktoré keď zlyhajú môžu ohroziť zdravie a bezpečnosť väčšieho počtu zamestnancov
6 ods. 1 písm. i)	povinnosť zamestnávateľa stanoviť pracovné postupy, ktoré sú bezpečné
6 ods. 1 písm. j)	povinnosť zamestnávateľa stanoviť ochranné opatrenia a v prípade potreby aj ochranné prostriedky
6 ods. 1 písm. k)	povinnosť zamestnávateľa písomne vyhotoviť a následne pravidelne vyhodnocovať a aktualizovať otázky koncepcie politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
6 ods. 1 písm. l)	povinnosť zamestnávateľa vyhotoviť pravidlá vnútornej povahy na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
6 ods. 1 písm. m)	povinnosť zamestnávateľa vyhotoviť zoznam vykonávaných prác a pracovísk, ktoré sú <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zakázané tehotným ženám, matkám do konca 9. mesiaca od pôrodu, ženám, ktoré dojčia,</li> <li>2. spojené s osobitným rizikom pre osoby vymedzené v bode 1,</li> </ol>

	3. zakázané zamestnancom, ktorí sú mladiství
6 ods. 1 písm. n)	povinnosť zamestnávateľa vyhotoviť a viesť evidenciu, ktorá súvisí s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci po dobu 5. rokov
6 ods. 1 písm. o)	povinnosť zamestnávateľa zaradiť zamestnancov na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav, odbornú spôsobilosť, schopnosti, vek atď.
6 ods. 1 písm. p)	povinnosť zamestnávateľa posudzovať schopnosti zamestnanca individuálne pokiaľ vykonávajú prácu, kde ručne manipulujú s bremenami
6 ods. 1 písm. q)	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby sa vykonával zdravotný dohľad nad zamestnancami, ako aj lekárske preventívne prehliadky s ohľadom na druh práce a pracovné podmienky (zároveň aj vtedy, keď zamestnanec o to sám požiada)
6 ods. 1 písm. r)	povinnosť zamestnávateľa zaistiť osobitne bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci pre <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zamestnancov, ktorí pracujú na tzv. odlúčených pracoviskách,</li> <li>2. zamestnancov pracujúcich na pracovisku sami,</li> <li>3. osobitnú skupinu zamestnancov, ktorí sa pri výkone práce stretávajú so špecifickými nebezpečenstvami, ktoré sú osobitne spôsobilé vplývať na bezpečnosť a zdravie zamestnanca</li> </ol>
6 ods. 1 písm. s)	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom z dôvodu

	zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prestávky v práci
6 ods. 1 písm. t)	povinnosť zamestnávateľa vyhnúť sa takému spôsobu odmeňovania, ktoré motivuje zamestnanca k vyššiemu výkonu, za prácu, pri ktorej pri zvyšovaní pracovného výkonu môže dôjsť k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia zamestnanca
6 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa, ktorý zabezpečuje bezpečnosť a ochranu zdravia prostredníctvom ochranných pracovných prostriedkov <ol style="list-style-type: none"> <li>1. mať vypracovaný zoznam ochranných pracovných prostriedkov s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri konkrétnom druhu práce,</li> <li>2. poskytnúť bezplatne zamestnancovi ochranný pracovný prostriedok, ak sa pri práci vyžaduje a zároveň viesť o tom evidenciu,</li> <li>3. udržiavať ochranné pracovné prostriedky v stave vhodnom na používanie</li> </ol>
6 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa poskytovať bezplatne zamestnancom <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracujúcim v takom prostredí, v ktorom dochádza k mimoriadnemu opotrebovaniu resp. znečisteniu pracovných odev a obuv,</li> <li>2. pitný režim, prostriedky na umývanie, dezinfekciu, čistenie</li> </ol>
6 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť potrebné informácie a pokyny za

	účelom zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pre zamestnancov iného zamestnávateľa a fyzické osoby podnikateľov, ktorí nie sú zamestnancami
6 ods. 5	povinnosť zamestnávateľa vydať zákaz fajčenia a zabezpečiť jeho dodržiavanie, ak na pracoviskách vykonávajú prácu aj nefajčiari
6 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť písomné informovanie preventívnych a ochranných služieb podľa ust. § 21, že zamestnáva zamestnanca na dobu určitú alebo že zamestnáva dočasne prideleného zamestnanca
6 ods. 7	povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať bezpečnosť a ochranu zdravia osôb nachádzajúcich sa s vedomím zamestnávateľa na pracovisku alebo v priestoroch pracoviska
6 ods. 11	povinnosť zamestnávateľa znášať náklady, ktoré mu vznikajú v súvislosti so zabezpečením bezpečnosti a ochrany zdravia

Zdroj: vlastné spracovanie

Povinnosti zobrazené vyššie v tabuľke sú charakterizované ako preventívne opatrenia, nakoľko v podmienkach BOZP má prevencia prednosť pred opatreniami spočívajúcimi v odstraňovaní následkov. Predmetné povinnosti vyplývajúce zo zákona o BOZP sú nazvané ako všeobecné povinnosti, pričom tvoria najrozsiahlejšiu časť povinností. Všeobecné povinnosti sú vymedzené jednoznačne a striktné a z tohto dôvodu sa ďalšia časť analýzy bude venovať len vybraným povinnostiam. Každý zamestnávateľ má povinnosť zohľadniť schopnosti zamestnanca a podľa týchto schopností mu určovať prácu, taktiež každý zamestnávateľ má



povinnosť dodržiavať zásady prevencie podľa ustanovenia § 5 zákona o BOZP, ako aj zisťovať možné nebezpečenstvá a následne ich odstraňovať.

V prípade zamestnávateľa, ktorý zamestnáva manuálnych pracovníkov (napríklad na stavbe) možno hovoriť o zvýšenej počte povinností (z kategórie všeobecných povinností), nakoľko ide o prácu, kde dochádza k výraznému opotrebovaniu obuvi a odevu. V takomto prípade má zamestnávateľ povinnosť zabezpečiť zamestnancom na svoje náklady obuv a odev. Bližšia špecifikácia ochranných odevov sa nachádza v Nariadení vlády č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, ktorá špecifikuje konkrétne ochranné odevy, zoznam nebezpečenstiev nachádzajúcich sa na pracovisku, a taktiež taxatívne vymedzený zoznam prác, pri ktorých je zamestnávateľ povinný poskytnúť osobné ochranné prostriedky. V prípade zamestnanca, ktorý pracuje na stavbe, musí zamestnávateľ okrem spomínanej obuvi a odevu, z dôvodu nadmerného opotrebovania, zabezpečiť aj ochrannú prilbu. Ak predpokladáme, že tento zamestnanec pri práci taktiež zvära, zamestnávateľ mu musí zabezpečiť aj ochranu zraku a tváre napríklad prostredníctvom okuliarov alebo štítu. Zároveň predmetné nariadenie stanovuje, že v prípade stavby skeletu budovy a jej základov, alebo pri lešenárskych prácach, či prácach na strechách je potrebné zabezpečiť obuv, ktorá musí byť vybavená podrážkami, ktoré sú odolné proti prepichnutiu alebo prerezaniu. Zároveň je povinný zamestnávateľ zabezpečiť pitný režim, túto povinnosť má každý zamestnávateľ, avšak kým pri väčšine zamestnaní postačí prístup k pitnej vode z verejného vodovodu, v prípade zamestnancov pracujúcich na stavbe je pri vysokých horúčavách povinnosť poskytnúť minerálnu vodu na doplnenie minerálov zamestnancom. Predmetné je upravené vo vyhláške Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci. Zamestnávateľ je taktiež povinný dbať na spôsob odmeňovania takýchto zamestnancov, nakoľko ide o práce, ktoré sú fyzicky náročné. Zákon o BOZP zakazuje stanoviť taký spôsob odmeňovania, ktorý by motivoval zamestnancov k lepšiemu výkonu. Takýto zákaz sa týka prác, kde by zvýšený výkon práce mohol negatívne ovplyvniť zdravie zamestnanca, teda aj zamestnancov na stavbe.

Zákon o BOZP ako aj príslušné nariadenia tvoria obligatórne ustanovenia, ktoré musí zamestnávateľ dodržiavať, avšak objektívne je nutné konštatovať, že ide o neprehľadné právne predpisy, pričom zamestnávateľ mnohokrát určité povinnosti prehľadne, napriek skutočnosti, že chce dodržať všetky povinnosti. Kontrola dodržiavania povinností z BOZP je upravená v zákone o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní.

Pokiaľ ide o náklady, ktoré súvisia s dodržiavaním povinností definovaných vyššie, možno konštatovať, že ide zväčša o individuálne náklady, ktoré sa u toho ktorého zamestnávateľa rôznia. Všeobecné vyčíslenie ceny jednotlivých povinností je v zásade nemožné, nakoľko je potrebné zohľadniť viaceré faktory, ako druh vykonávanej práce, množstvo zamestnancov a iné. Je rozdiel medzi zamestnávateľom, ktorý zamestnáva administratívnych pracovníkov a zamestnávateľom, ktorý zamestnáva spomínaných pracovníkov na stavbe, nakoľko takýmto zamestnancom musí zamestnávateľ zabezpečiť rôzne ochranné predmety.

**Tabuľka 40: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých všeobecných povinností podľa zákona o BOZP**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
6 ods. 1 písm. l)	(PHM x časový koeficient 2)	18,48 eur
6 ods. 1 písm. q)	priemerná odhadovaná cena na základe trhového prieskumu (presnú cenu za lekárske služby nie je možné určiť, závisí od počtu zamestnancov, druhu vykonávanej práce, fluktuácie zamestnancov atď.)	250 eur

6 ods. 4	(PHM x časový koeficient 8)	73,92 eur
6 ods. 6	(PHM x časový koeficient 2)	18,48

Zdroj: vlastné spracovanie

### 3.1.2 Informačné povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP

Tabuľka 41: Informačné povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
7 ods. 1 písm. a) - c)	<p>povinnosť zamestnávateľa oboznamovať zamestnanca pravidelne, tak, aby tomu rozumel a preukázateľným spôsobom s</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) právnymi predpismi na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom ich vedomosti z tejto oblasti je povinný preverovať,</li> <li>b) nebezpečenstvom, ktoré jestvuje alebo ktoré možno predvídať ako aj s ich dopadmi na zdravie</li> <li>c) priestormi, do ktorých je zákaz vstupovať, alebo v ktorých je zakázané sa zdržiavať a vykonávať v nich činnosti, ktoré sú spôsobilé ohroziť život a zdravie zamestnanca</li> </ul>
7 ods. 2 - 9	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať ustanovenia o školení BOZP

Zdroj: vlastné spracovanie

Vyššie zobrazená tabuľka zobrazuje informačnú povinnosť zamestnávateľa, ktorá je známa aj pod názvom školenie BOZP. Školenie o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný uskutočniť 1. pri nástupe zamestnanca do zamestnania, 2. pri

preložení zamestnanca na iné pracovisko, 3. pri zaradení zamestnanca na inú prácu, 4. ak dôjde k prijatiu a zavedeniu novej technológie pri práci, 5. ak dôjde k prijatiu a zavedeniu nového pracovného postupu, 6. ak dôjde k prijatiu a zavedeniu nového pracovného prostriedku, 7. pravidelne raz za dva roky. Zamestnávateľ môže školenie BOZP vykonávať sám ako aj prostredníctvom svojich zamestnávateľov, ako aj prostredníctvom dodávateľa, ktorým je „osoba oprávnená na výchovu a vzdelávanie“. Zamestnávateľ má v tejto súvislosti ďalšiu povinnosť a to úpravu spôsobu vykonania predmetného školenia v rámci vnútorného predpisu spolu s požiadavkami na odbornú spôsobilosť zamestnanca, ktorý má vykonávať školenie BOZP ako aj s úpravou frekvencie školenia tak, aby sa uskutočnilo aspoň raz v priebehu dvoch rokov. Konkrétne obsahové náležitosti takéhoto školenia sú upravené v ustanovení § 7 ods. 1 a § 7 ods. 8 zákona o BOZP, ide najmä o informovanie o právnych predpisoch na úseku BOZP, ako aj o rizikách a nebezpečenstvách pri výkone práce atď. Ďalšou požiadavkou na školenie, okrem jeho pravidelnosti, je požiadavka jeho zrozumiteľnosti. Cieľom takejto požiadavky je, aby pravidlám dodržiavania BOZP rozumel každý zamestnanec, preto ho mnohí „škoolitelia“ vykonávajú na praktických príkladoch tak, aby bol zrozumiteľnejší pre každého zamestnanca. Treťou požiadavkou, ktorú vyžaduje zákon o BOZP je preukázateľnosť vykonaného školenia BOZP, ktoré sa dosahuje podpisom zamestnanca. Dôležitým faktom vo vzťahu ku školeniu BOZP je, že sa má uskutočňovať počas pracovnej doby zamestnanca s riadnym nárokom na mzdu. Pokiaľ ide o kvantifikáciu nákladov súvisiacich so školením BOZP, v závislosti od výberu formy školenia sa náklady naň rôznia. Ak je školenie BOZP vykonávané vlastným zamestnancom alebo priamo zamestnávateľom, náklady sú nižšie ako v prípade, keď školenie vykoná dodávateľ. Podľa prieskumu trhu je odhadovaná suma na jedno školenie BOZP externým dodávateľom vo výške BOZP, pričom platnosť takéhoto školenia je dva roky, zároveň je však nutné pripomenúť, že ak u zamestnávateľa je väčšia fluktuácia zamestnancov, t. j. pravidelne zamestnáva nových zamestnancov, je potrebné zaškoliť každého nového zamestnanca, teda nepostačuje si externého dodávateľa platiť iba raz za dva roky.

**Tabuľka 42: Výpočet nákladov zamestnávateľa v súvislosti so školením BOZP**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
7 ods. 1 písm. a)	(PHM x časový koeficient 6,5)	60,06
7 ods. 1 písm. b)		
7 ods. 1 písm. c)		
7 ods. 2		
7 ods. 3		
7 ods. 4		
7 ods. 8 písm. a)		
7 ods. 8 písm. b)		
7 ods. 8 písm. c)		
7 ods. 8 písm. d)		
7 ods. 8 písm. e)		
7 ods. 9		

Zdroj: vlastné spracovanie

### 3.1.3 Povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia zamestnanca

**Tabuľka 43: Povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia zamestnanca**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
8 ods. 1 písm. a) – e)	povinnosť zamestnávateľa pri bezprostrednom ohrození života zamestnanca alebo zdravia vykonať preventívne opatrenia (písm. a) a b)) ako aj informovať zamestnancov o danom ohrození ako aj o prijatých opatreniach (písm. c)), vydať pokyny zamestnancom, aby mohli svoju prácu ukončiť a ísť do bezpečia (d)) nepožadovať od zamestnancov, aby v danej situácii pracovali okrem odôvodnených prípadov (e))

Zdroj: vlastné spracovanie

Z tabuľky vyššie vyplýva, že aj povinnosti pri bezprostrednom nebezpečenstve sú sčasti koncipované ako preventívne. Od zamestnávateľa sa vyžaduje, aby pre prípad bezprostredného a zároveň vážneho ohrozenia života či zdravia mal vypracovaný postup záchranných prác ako aj postup evakuácie a postup na poskytnutie prvej pomoci, za týmto účelom je povinný mať pracoviská vybavené na to potrebnými prostriedkami. Ďalej je povinný určiť osoby, zvyčajne zamestnancov, ktorých za týmto účelom aj riadne vzdelá, ktoré budú vykonávať záchranné práce, evakuáciu či prvú pomoc. Medzi preventívne opatrenia z tejto kategórie opatrení taktiež patrí povinnosť zabezpečenia kontaktov so zdravotníkymi, záchrannými ako aj hasičskými jednotkami. Medzi povinnosti, ktoré musí zamestnávateľ vykonať priamo pri vzniku nebezpečenstva, zaraďujeme povinnosť informovať všetkých svojich zamestnancov, ktorí sú vystavení ohrozeniu alebo, ktorí by ohrozeniu mohli byť vystavení o danej situácii a o ochranných opatreniach, pričom je povinný postarať sa o to, aby zamestnanci mohli svoju činnosť zastaviť a ísť mimo ohrozenia života a zdravia. Zamestnávateľovi sa výslovne zakazuje, aby nútil zamestnancov k výkonu práce počas takejto situácie a taktiež nesmie ich prerušenie práce v takejto situácii považovať ako nesplnenie si svojich povinností.

### 3.1.4 Kontrolné povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP

**Tabuľka 44: Kontrolné povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o BOZP**

§	znenie povinnosti účinné k 01.01.2020
9 ods. 1 písm. a) – d)	<p>povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť sústavnú kontrolu dodržiavania právnych predpisov a iných predpisov súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci ako aj vyžadovať dodržiavanie týchto predpisov, pričom zamestnávateľ kontroluje najmä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) v akom stave je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,</li> <li>b) skutočnosť, či zamestnanec nevykonáva prácu pod vplyvom návykových látok (alkohol, omamné látky, psychotropné látky) a či je z jeho strany dodržiavaný zákaz fajčenia vo vymedzených priestoroch,</li> <li>c) činnosť vykonávanú zamestnancom ako aj samotného zamestnanca, ktorý vykonáva svoju prácu na pracovisku sám,</li> <li>d) používanie ochranných prostriedkov a opatrení</li> </ul>
9 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa odstrániť nedostatky, ktoré zistí pri výkone kontroly

Zdroj: vlastné spracovanie

Okrem vyššie spomenutej informačnej povinnosti zamestnávateľa, resp. povinnosti školiť BOZP, má zamestnávateľ povinnosť preverovať a kontrolovať zamestnancov. Povinnosť zamestnávateľa vykonávať zisťovanie, či zamestnanci nie sú počas pracovného stavu pod vplyvom návykových látok, nie je v zákone bližšie špecifikovaná. Hoci takáto kontrola má byť podľa zákona o BOZP vykonávaná, nie je stanovená jej periodicita ani spôsob takejto kontroly. Zamestnávateľ je taktiež v záujme ochrany nefajčiarov povinný kontrolovať dodržiavanie zákazu nefajčiť na pracovisku. Pokiaľ pri kontrolnej činnosti budú zistené nedostatky, je zamestnávateľ povinný ich odstrániť.

### 3.1.5 Povinnosť rekondičného pobytu podľa zákona o BOZP

**Tabuľka 45: Povinnosť rekondičného pobytu podľa zákona o BOZP**

§	znenie povinnosti účinné k 01.01.2020
11 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť rekondičný pobyt pre zamestnanca vykonávajúceho vybrané zamestnanie za účelom predchádzania vzniku choroby z povolania

Zdroj: vlastné spracovanie

Zamestnávateľ má povinnosť zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú podľa zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia zaradené do 3. a 4. kategórie, zabezpečiť ich účasť na rekondičnom pobyte, pričom zákon o BOZP považuje za rekondičný pobyt aj rehabilitácie. Táto povinnosť mu však vzniká až vtedy, ak je takýto pobyt z hľadiska prevencie účelný. Zákon o BOZP presne špecifikuje, kedy sa z hľadiska účelnosti vo vzťahu k prevencii profesionálneho poškodenia zdravia, rekondičný pobyt nevyžaduje, hoci zamestnanec vykonáva prácu zaradenú do 3. alebo 4. kategórie prác, a to ak je zamestnanec vystavený pri výkone prác faktorom spôsobujúcim vznik kožnej alergie, biologickým faktorom, elektromagnetickému, ultrafialovému, infračervenému žiareniu alebo laseru.

Z vyššie uvedeného je teda zrejmé, že na to, aby mal zamestnávateľ povinnosť zabezpečiť rekondičný pobyt pre zamestnanca sa vyžaduje, aby boli kumulatívne splnené požiadavky na kategóriu vykonávanej práce a účelnosť takéhoto pobytu. Na druhej strane má vo vzťahu k rekondičnému pobytu povinnosť aj zamestnanec, ktorý je povinný sa na ňom zúčastniť.

**Tabuľka 46: Pravidelnosť rekondičného pobytu podľa zákona o BOZP**

kategória prác	1. rekondičný pobyt	frekvencia rekondičných pobytov
3. kategória	ak vykonáva prácu	raz za tri roky (za predpokladu, že



	nepretržite najmenej 5 rokov	zamestnanec odpracoval najmenej 600 <sup>15</sup> zmien alebo 400 zmien ak pracuje s chemickým karcinogénom)
4. kategória	ak vykonáva prácu nepretržite najmenej 4 roky	raz za tri roky (za predpokladu, že zamestnanec odpracoval najmenej 600 zmien alebo 400 zmien ak pracuje s chemickým karcinogénom)
3. a 4. kategória	v závislosti od kategórie vykonávanej práce najmenej 5 alebo 4 rokov	raz za dva roky, ak zamestnanec vykonáva prácu pod zemou v súvislosti s ťažbou nerastov alebo razením tunelov, štôlní ( za predpokladu, že odpracoval najmenej 275 zmien)

Zdroj: vlastné spracovanie

Zákon o BOZP stanovuje konkrétne požiadavky na rekondičný pobyt, pričom deň nástupu na rekondičný pobyt, jeho dĺžku a miesto konania zamestnávateľ určuje na základe lekárskeho odporúčania pracovnej zdravotnej služby.

Ďalšie požiadavky na rekondičný pobyt sú

a) jeho dĺžka musí byť najmenej 7 dní (dĺžka rehabilitácie je aspoň 80 hodín počas dvoch rokov);

<sup>15</sup> Podľa § 11 ods. 14 zákona o BOZP „Za odpracovanú pracovnú zmenu sa na účely rekondičného pobytu považuje pracovná zmena, v ktorej zamestnanec odpracoval aspoň prevažnú časť pracovnej zmeny vo vybranom povolani. U zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je podmienka odpracovaného počtu pracovných zmien splnená, ak ich počet po prepočítaní zodpovedá určenému počtu pracovných zmien zamestnanca s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom.“

- b) mal by na čerpanie dovolenky zamestnanca nadväzovať;
- c) nemôže sa prerušiť (okrem vážnych dôvodov);
- d) zabezpečenie programovo riadeného zdravotného režimu;
- e) zabezpečenie ubytovania (pri rehabilitácii nie);
- f) zabezpečenie celodenného stravovania (pri rehabilitácii nie);
- g) určenie dopravy zamestnancovi na miesto rekondičného pobytu;
- g) náklady znáša zamestnávateľ.

Kvantifikácia nákladov, ktoré vznikajú zamestnávateľovi v súvislosti s rekondičným pobytom je individuálna, nakoľko závisí od počtu zamestnancov zamestnávateľa, od konkrétnych špecifických potrieb zamestnancov, ktorí sa rekondičného pobytu zúčastňujú s ohľadom na druh vykonávanej práce, ako aj od dĺžky rekondičného pobytu či jeho miesto konania.

### 3.1.6 Povinnosti zamestnávateľa pri pracovnom úraze zamestnanca podľa zákona o BOZP

**Tabuľka 47: Povinnosti zamestnávateľa pri pracovnom úraze zamestnanca podľa zákona o BOZP**

§	znenie povinnosti účinné k 01.01.2020
17 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa vnútorne upraviť postup pri vzniku pracovného úrazu
17 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa po tom, čo dôjde k oznámeniu o vzniku pracovného úrazu vykonať také opatrenia , aby k inému ohrozeniu zdravia či života nedošlo
17 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa registrovať stanoveným spôsobom pracovný úraz,

	ktorým došlo k pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorá trvá viac ako tri dni, alebo ak ním došlo k smrti
17 ods. 5	povinnosť zamestnávateľa oznámiť  1. registrovaný pracovný úraz v zákone vymedzeným osobám (zástupcovia zamestnancov, zástupca zamestnancov pre bezpečnosť, príslušný útvar Policajného zboru, príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru)  2. závažnú priemyselnú haváriu v zákone vymedzeným osobám (príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru)
17 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa, u ktorého sa nachádza zamestnanec iného zamestnávateľa, pričom tento zamestnanec utrpel pracovný úraz, oznámiť túto skutočnosť zamestnávateľovi zamestnanca.
17 ods. 7	povinnosť zamestnávateľa do 8 dní odo dňa, kedy sa o registrovanom pracovnom úraze dozvedel zaslať záznam o ňom inšpektorátu práce resp. orgánu dozoru, ako aj doručiť ho zamestnancovi, alebo jeho pozostalým
17 ods. 8	povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu  a) o pracovných úrazoch,  b) o iných ako pracovných úrazoch a o nebezpečných udalostiach,  c) o chorobách z povolania alebo o ohrozeniach nimi

Zdroj: vlastné spracovanie

Hoci povinnosti zamestnávateľa pri vzniku pracovného úrazu zamestnanca upravuje zákon o BOZP, samotný pojem pracovného úrazu upravuje § 8 ods. 1 zákona o sociálnom poistení.

„Pracovný úraz podľa tohto zákona je poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré

a) zamestnanec zamestnávateľa podľa § 16 utrpel pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh, pre plnenie pracovných úloh alebo služobných úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi,

b) fyzická osoba uvedená v § 17 ods. 2 utrpela pri činnostiach uvedených v tomto ustanovení alebo v priamej súvislosti s týmito činnosťami.“<sup>16</sup>

Zamestnávateľovi v súvislosti s pracovným úrazom zamestnanca vznikajú povinnosti, až po tom, čo zamestnanec oznámi vznik tejto udalosti zamestnávateľovi. Pre tento prípad má však zamestnávateľ, v súlade s prevenčnou zásadou povinnosť vypracovať vnútorný predpis, ktorý určí postup zamestnanca pri vzniku pracovného úrazu, t. j. komu má zamestnanec oznámiť pracovný úraz a akým spôsobom to má uskutočniť.

Zamestnávateľ po tom, čo sa dozvie, že došlo k pracovnému úrazu, je povinný uskutočniť bez zbytočného odkladu opatrenia, ktoré zabránia ďalšiemu ohrozeniu zamestnancov.

V zmysle legislatívnej úpravy možno konštatovať existenciu troch druhov pracovného úrazu, a to a) pracovný úraz, kedy pracovná neschopnosť netrvá viac ako tri dni, b) pracovný úraz, kedy pracovná neschopnosť trvá viac ako tri dni, c) pracovný úraz, kedy došlo k smrti zamestnanca. Pracovné úrazy uvedené pod písmenom b) a c) súhrnne nazývame registrovaný pracovný úraz, nakoľko ich je zamestnávateľ povinný registrovať v zákone vymedzeným spôsobom.

### Osobitné povinnosti v súvislosti s registrovaným pracovným úrazom

Zamestnávateľ je povinný v súvislosti s registrovaním pracovného úrazu zistiť okolnosti vzniku tohto pracovného úrazu, spísať záznam o ňom najneskôr do 4 dní odo dňa úrazu a taktiež

<sup>16</sup> § 8 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

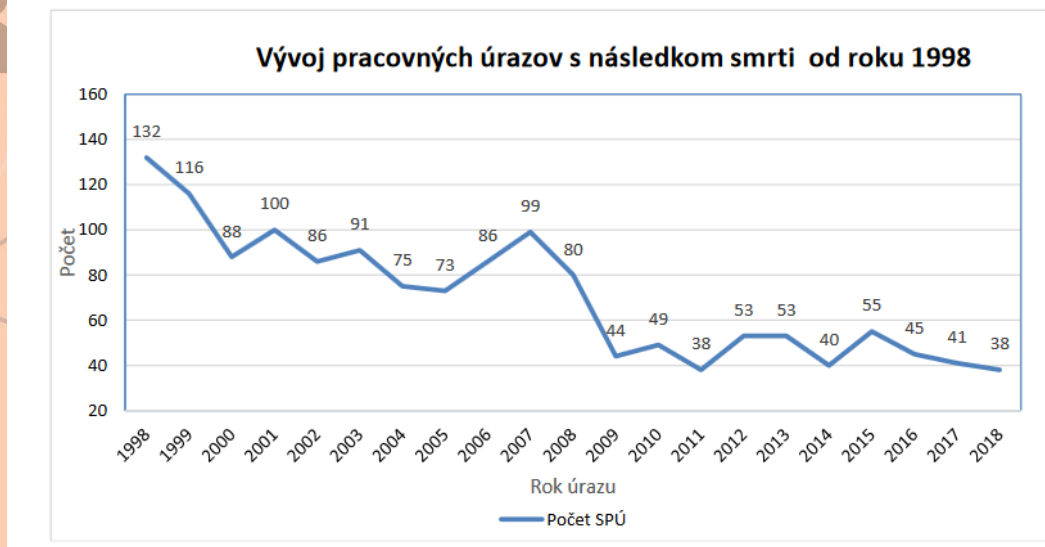
zabrániť opakovaniu takéhoto pracovného úrazu. Následne má zamestnávateľ oznamovaciu povinnosť vo vzťahu k zástupcom zamestnancov, ako aj príslušnému zástupcovi zamestnancov na úseku bezpečnosti, inšpektorátu práce, resp. orgánu dozoru v prípade závažného pracovného úrazu (táto povinnosť je prítomná aj pri závažnej priemyselnej havárii). Za predpokladu, že okolnosti nasvedčujú tomu, že bol v tejto súvislosti spáchaný trestný čin, je zamestnávateľ povinný registrovaný pracovný úraz nahlásiť Policajnému zboru (v takomto prípade má zamestnávateľ povinnosť zachovať stav pracoviska až do doby príchodu Policajného zboru, ak to nie je možné s ohľadom na okolnosti, tak je povinný zdokumentovať stav, tak aby bolo vyšetrenie udalosti možné). Zamestnávateľ je ďalej povinný vyhotoviť záznam z registrovaného pracovného úrazu, ktorý je povinný zaslať do 8. dní od kedy sa zamestnávateľ o ňom dozvedel, inšpektorátu práce prípadne orgánu dozoru a doručiť ho zamestnancovi, ktorý predmetný pracovný úraz utrpel resp. jeho pozostalým. Taktiež je povinný v lehote 30. dní odkedy sa o pracovnom úraze dozvedel, zaslať inšpektorátu práce resp. orgánu dozoru správu, v ktorej budú informácie o vyšetrených príčinách, okolnostiach pracovného úrazu a opatreniach na jeho zabránenie.

Zamestnávateľ má taktiež evidenčnú povinnosť vo vzťahu k pracovným úrazom, iným ako pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, ako aj k chorobám z povolania, pričom zákon určil, že obdobné povinnosti ako v prípade pracovného úrazu má zamestnávateľ aj pri chorobách z povolania.

## Štatistika pracovných úrazov podľa NIP

**Graf 4: Vývoj pracovných úrazov s následkom smrti od roku 1998 - 2018**

Vývoj SPÚ od roku 1998 znázorňuje nasledujúci graf:

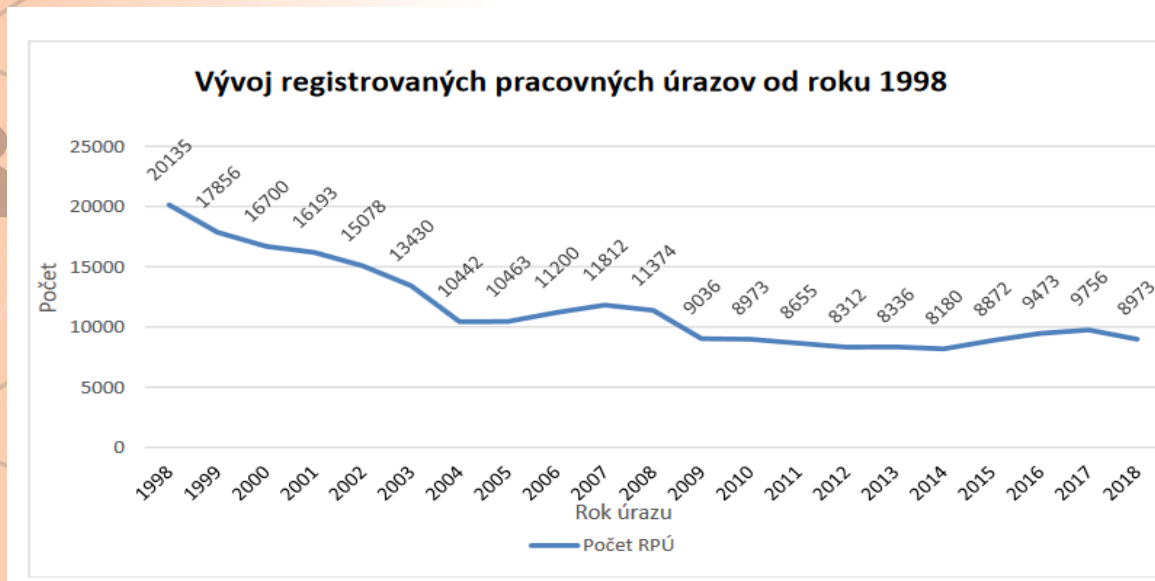


Zdroj: Národný inšpektorát práce

**Graf 5: Vývoj závažných pracovných úrazov s ťažkou ujmou na zdraví od roku 1998 - 2018**



Zdroj: Národný inšpektorát práce

**Graf 6: Vývoj registrovaných pracovných úrazov od roku 1998 - 2018**


Zdroj: Národný inšpektorát práce

### 3.1.7 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti so zriadením komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zriadením bezpečnostnej služby zákona o BOZP

**Tabuľka 48: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s komisiou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zriadením bezpečnostnej služby zákona o BOZP**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
20 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zamestnávajúceho viac ako sto zamestnancov zriadiť „komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“
21 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť bezpečnostnotechnickú službu, s určením dostatočného počtu zamestnancov z vlastných radov
21 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa dohodnúť výkon bezpečnostnotechnickej služby zmluvne dodávateľským spôsobom, ak nemá dostatok vlastných odborných

	zamestnancov
21 ods. 5	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť dostatočný čas na riadne plnenie úloh súvisiacich s výkonom bezpečnostnotechnickej služby

Zdroj: vlastné spracovanie

Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť bezpečnostnotechnickú službu pre svojich zamestnancov je definovaná v ustanovení § 21 ods. 3 zákona o BOZP, pričom bezpečnostnotechnická služba je považovaná za preventívnu a ochrannú službu. Od roku 2015 má túto povinnosť každý zamestnávateľ, teda aj ten, ktorí zamestnáva zamestnancov vykonávajúcich práce, ktoré nie sú považované za rizikové. Zamestnávateľ má možnosť túto povinnosť vykonávať sám, resp. prostredníctvom svojich zamestnancov, ako aj prostredníctvom tretej osoby, t. j. dodávateľským spôsobom.

Ak bezpečnostnotechnickú službu u zamestnávateľa zabezpečuje zamestnanec, je povinný mať na túto činnosť odbornú spôsobilosť, ktorou je osvedčenie bezpečnostného technika resp. autorizovaného bezpečnostného technika. Požiadavky na osobu bezpečnostného technika ako aj jeho oprávnenia sú bližšie špecifikované v ustanovení § 23 zákona o BOZP a na autorizovaného bezpečnostného technika v ustanovení § 24 zákona o BOZP.

V zásade platí, že bezpečnostnotechnickú službu vykonáva u zamestnávateľa bezpečnostný technik a iba v prípadoch, ak ide o zamestnávateľa, ktorý vykonáva činnosť uvedenú v prílohe 1 k zákonu o BOZP (činnosti, pri ktorých môže vzniknúť závažné poškodenie zdravia) vykonáva bezpečnostnotechnickú službu autorizovaný bezpečnostný technik. Počet bezpečnostných resp. autorizovaných bezpečnostných technikov je určený prílohou č. 1b k zákonu o BOZP, pričom sa odvíja od počtu zamestnancov a od skutočnosti, či vykonávaná činnosť práce je vedená v prílohe č. 1 zákona o BOZP.

Určitou úľavou vo vzťahu k bezpečnostnotechnickej službe je ustanovenie § 22 ods. 6 zákona o BOZP, ktorý poskytuje výnimku zamestnávateľom v podobe možnosti osobného výkonu úloh



bezpečnostného technika, resp. úloh autorizovaného bezpečnostného technika. Takúto možnosť má zamestnávateľ za kumulatívneho splnenia nasledovných podmienok:

1. a) zamestnávateľ má odborné vzdelanie BOZP, ktoré získal štúdiom na strednej alebo vysokej škole alebo  
b) zamestnávateľ absolvoval najmenej 16 hodín odbornej prípravy z BOZP u kompetentnej osoby;
2. a) zamestnávateľ, ktorý vykonáva činnosti uvedené v prílohe č. 1 zákona o BOZP a pracuje preňho menej ako 5 zamestnancov alebo  
b) zamestnávateľ, ktorý nevykonáva činnosti uvedené v prílohe č. 1 zákona o BOZP a pracuje preňho menej ako 19 zamestnancov.

Z dôvodu náročnosti výkonu bezpečnostnotechnickej služby je však pre zamestnávateľa mnohokrát výhodnejšie vykonávať ju dodávateľským spôsobom. Zamestnávateľ, ktorý si zabezpečí bezpečnostnotechnickú službu dodávateľským spôsobom si zväčša „zakúpi“ balík služieb, ktorý zahŕňa povinnú dokumentáciu na úseku BOZP, ochrany pred požiarmi ako aj PZS. Súčasťou tohto balíka je aj školenie zamestnancov predpísaným spôsobom v oblasti BOZP a ochrany pred požiarmi, pričom cena za takúto službu je stanovená v priemere na 450 eur (bez DPH), závisí však od počtu zamestnancov, od kategórie prác, ktorá je u zamestnávateľa vykonávaná ako aj od fluktuácie zamestnancov. Zároveň sa javí ako potrebné zdôrazniť, že platnosť školenia je len dva roky.

### 3.1.8 Sankcie za porušenie povinností na úseku BOZP

Sankcie za porušenie povinností na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú definované v ustanovení § 19 zákona o inšpekcii práce, pričom podľa predmetného ustanovenia inšpekcia práce môže uložiť pokutu za nedodržanie povinností, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv do výšky 100 000 eur. Zákon definuje spodnú hranicu pokuty v prípade, ak bola porušením povinností spôsobená smrť, prípadne ťažká ujma na zdraví vo výške 33 000 eur. Za porušenie ustanovení zákona o BOZP je možné uložiť pokutu vo výške 100 000 eur, ak však ide o závažné

porušenie ustanovení zákona je možné pokutu uložiť do výšky 200 000 eur.<sup>17</sup>

Podľa údajov poskytnutých NIP bolo v roku 2016 uložených v oblasti BOZP 805 pokút, v roku 2017 to bolo 996 pokút, v roku 2018 bolo evidovaných 1012 pokút a v roku 2019 to bolo 862 pokút.

**Tabuľka 49: Štatistika ukladaných pokút NIP**

Rok	2016	2017	2018	2019
počet kontrol	10 760	11 036	11 727	11 416
počet pokút	805	996	1012	862

Zdroj: vlastné spracovanie

### 3.2 Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia upravuje v tretej hlave nazvanej „Ochrana zdravia pri práci“ povinnosti zamestnávateľa pri ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia zamestnancov. Uvedený zákon upravuje požiadavky na zdravé pracovné podmienky, vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci. Na tento zákon následne nadväzuje množstvo podzákonných právnych noriem upravujúcich problematiku ochrany zdravia, napríklad vyhláška o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov, vyhláška o podrobnostiach

<sup>17</sup> Závažné porušenie ustanovení BOZP je „nezabezpečenie ochranného zariadenia alebo bezpečnostného zariadenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo nezabezpečenie fungovania tohto ochranného zariadenia alebo bezpečnostného zariadenia, neprijatie opatrení v priestoroch podľa osobitného predpisu(18b) 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, neposkytnutie potrebných účinných osobných ochranných pracovných prostriedkov alebo ich neudržiavanie vo funkčnom stave.“

o požiadavkách na osvetlenie pri práci v znení neskorších predpisov, vyhláška o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci v znení neskorších predpisov a mnohé ďalšie.

Podľa údajov z tabuľky č. 2 bol zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia novelizovaný v skúmanom období (2016 - 2019) presne deväťkrát, z toho v skúmanom období došlo k významným zmenám čo do povinností zamestnávateľa najmä v súvislosti so zabezpečením PZS, a to predovšetkým novelou č. 289/2017 Z. z. s účinnosťou od 1. decembra 2017 a od . júla 2018.

#### **Identifikácia významných zmien podľa novely zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia č. 289/2017 Z. z.:**

- a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie najmenej raz za 18 mesiacov a pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika; zamestnávateľa tzv. bezrizikových zamestnancov (t. j. prvá kategórie prác) budú v rámci PZS oslobodení od povinnosti jedenkrát ročne hodnotiť zdravotné riziko a kategorizáciu prác na pracovisku u svojich zamestnancov, keďže sa táto povinnosť mení na jednorazovú, resp. opätovnú len pri podstatnej zmene zdravotného rizika (napr. ak pribudne úplne nová náplň práce doteraz nevyhodnotená či nastane preradenie zamestnancov v rámci kategórií prác) a u zamestnancov druhej kategórie sa frekvencia predlžuje z každoročne na každých 18 mesiacov, u zamestnancov tretej a štvrtej kategórie prác sa napokon zachováva súčasná frekvencia jedenkrát ročne (účinnosť od 1. decembra 2017)

- *do účinnosti novely bol zamestnávateľ povinný zabezpečiť pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie, druhej kategórie, tretej kategórie aj štvrtej kategórie hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri*

*každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík*

- b) povinnosť zamestnávateľa viesť a uchovávať evidenciu len zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, pri expozícii faktorom práce a pracovného prostredia (účinnosť od 1. decembra 2017)
- *do účinnosti novely mal zamestnávateľ túto povinnosť pri expozícii v zákone uvedeným faktorom práce a pracovného prostredia aj vo vzťahu k zamestnancom, ktorí vykonávali prácu zaradenú do prvej kategórie, teda bez ohľadu na zaradenie podľa kategórií prác*
- c) zamestnávateľ od účinnosti novely nebude povinný bezodkladne po prehodnotení zdravotného rizika oznámiť príslušnému OVZ každú zmenu podmienok výkonu práce, ktorá by mohla mať vplyv na zvýšenie zdravotného rizika prác zaradených do druhej kategórie, a tým na ich zaradenie do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie (účinnosť od 1. decembra 2017)
- *po účinnosti novely (1. júl 2018) však bude povinný oznámiť každoročne do 15. januára v elektronickej podobe príslušnému OVZ údaje týkajúce sa zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka*
- d) povinnosť zamestnávateľa poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika zástupcom zamestnancov (účinnosť od 1. decembra 2017)
- e) zamestnávateľ nebude povinný písomne oznamovať príslušnému OVZ skutočnosť, že zabezpečuje vykonávanie PZS zdravotníkymi pracovníkmi, ktorí sú s ním v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu - vlastnými zamestnancami (účinnosť od 1. decembra 2017)
- f) nemožnosť zamestnávateľa zabezpečiť vykonávanie PZS prostredníctvom bezpečnostného technika alebo autorizovaného bezpečnostného technika pre

zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do prvej kategórie alebo druhej kategórie

- g) určenie náplne činnosti PZS osobitne pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie a druhej kategórie a osobitne pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do tretej kategórie a štvrtej kategórie, majúc za následok zmenšenie rozsahu náplne činnosti PZS pre zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do prvej kategórie alebo druhej kategórie.

Z hľadiska určenia skúmanej problematiky sa v zákone o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia budeme venovať len povinnostiam podnikateľov v postavení zamestnávateľov.

### 3.2.1 Všeobecné povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní ochrany zdravia pri práci

**Tabuľka 50: Všeobecné povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní ochrany zdravia pri práci**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
30 ods. 1 písm. a)	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov a obyvateľov faktorom práce a pracovného prostredia na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi
30 ods. 1 písm. b)	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s PZS, a to aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce

30 ods. 1 písm. c)	<p>povinnosť zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. druhej kategórie najmenej raz za 18 mesiacov</li> <li>2. tretej kategórie alebo štvrtej kategórie najmenej raz za rok</li> </ol>
30 ods. 1 písm. d)	<p>povinnosť zabezpečiť pri posúdení zdravotného rizika vypracovanie</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. písomného posudku o riziku, ak PZS zistila takú zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce alebo</li> <li>2. písomného záznamu o posúdení rizika, ak PZS nezistila zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce</li> </ol>
30 ods. 1 písm. e)	<p>povinnosť poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác zástupcom zamestnancov</p>
30 ods. 1 písm. f)	<p>povinnosť zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu (vykonáva sa na základe hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci)</p>
30 ods. 1 písm. g)	<p>povinnosť predložiť lekárovi, ktorý vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, zoznam zamestnancov, ktorí sa podrobia lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci</p>

30 ods. 1 písm. h)	povinnosť uchovávať lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikovú prácu, 20 rokov od skončenia tejto rizikovej práce alebo ak v zákone nie je ustanovené inak
30 ods. 1 písm. i)	povinnosť vypracovať prevádzkový poriadok z hľadiska ochrany a podpory zdravia zamestnancov pri práci
30 ods. 1 písm. j)	povinnosť viesť a uchovávať evidenciu zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie pri expozícii faktorom práce a pracovného prostredia
30 ods. 1 písm. k)	povinnosť oznámiť každoročne do 15.1. v elektronickej podobe príslušnému OVZ údaje týkajúce sa zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie v zákonom určenom rozsahu k 31.12. predchádzajúceho kalendárneho roka; údaje poskytne zamestnávateľ aj zástupcom zamestnancov
30 ods. 1 písm. l)	povinnosť predkladať príslušnému OVZ v spolupráci s PZS návrhy na zaradenie prác do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie a návrhy na zmenu alebo vyradenie prác z tretej kategórie alebo štvrtej kategórie
30 ods. 1 písm. m)	povinnosť vypracovať v spolupráci s PZS každoročne k 31.12. informáciu o výsledkoch posúdenia zdravotného rizika a opatreniach vykonaných na ich zníženie alebo odstránenie na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, vrátane počtu zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikovú prácu, a hodnotenia

	zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k práci a do 15.1. nasledujúceho roka ju predložiť príslušnému OVZ
30 ods. 1 písm. n)	povinnosť poskytnúť príslušnému OVZ súčinnosť pri prešetrovaní pracovných podmienok a spôsobu práce posudzovanej osoby pri podozrení na chorobu z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania
30 ods. 1 písm. o)	povinnosť bezodkladne odovzdať po zániku živnostenského oprávnenia alebo zániku obchodnej spoločnosti predmetnú dokumentáciu príslušnému OVZ
30 ods. 9	povinnosť užívateľského zamestnávateľa dodržiavať vyššie uvedené povinnosti počas dočasného pridelenia vo vzťahu k dočasne prideleným zamestnancom

Zdroj: vlastné spracovanie

V rámci zabezpečenia ochrany zdravia pri práci ukladá zákon zamestnávateľovi viacero povinností, pričom z hľadiska povahy týchto povinností ide hlavne o povinnosti administratívneho charakteru.

Aby mohli byť riadne splnené, je potrebná, ale súčasne aj nevyhnutná jeho spolupráca s PZS. Podstata týchto povinností v nadväznosti na spomínanú spoluprácu s PZS spočíva v posudzovaní zdravotných rizík a na základe toho vypracovaní písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika. Zákon ustanovuje, že ak zamestnávateľ zamestnáva čo i len jedného zamestnanca, musí mať zabezpečené služby PZS, pričom nezáleží na tom, či zamestnáva zamestnancov na trvalý pracovný pomer alebo na dohodu.

Po zmenách v prospech podnikateľov z roku 2017, ktoré sa týkali prvej a druhej kategórie, sa povinnosti zamestnávateľa v prípade prvej kategórie zmenili tak, že PZS potrebuje zamestnávateľ len jednorazovo a nemusí ju v určitom zákonom určenom čase opakovať. Len



v prípade, že dôjde k takej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika, napríklad ak sa zmení prevádzka alebo profesia zamestnanca, má zamestnávateľ povinnosť zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku. Pri kategórii 2 je opakovaný audit potrebný raz za 18 mesiacov. Do prijatia tejto zmeny mal zamestnávateľ takúto povinnosť pri každej kategórii raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok.

### Identifikácia problematickej regulácie

Z hľadiska všeobecných povinností ustanovených zákonom o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia patria medzi nadmerne zaťažujúce povinnosti, pri ktorých možno pochybovať o účelnosti ich existencie, nepochybne povinnosť uchovávať lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikovú prácu, 20 rokov od skončenia tejto rizikovej práce alebo ak v zákone nie je ustanovené inak. Doba archivácie takýchto lekárskeho posudkov je aj v prípade rizikových zamestnancov neprimerane dlhá a spôsobuje u zamestnávateľov viacero problémov (zodpovednosť pri uchovávaní či vyhradenie vhodných priestorov v rámci miesta/sídla zamestnávateľa). Obdobnou je rovnako povinnosť viesť a uchovávať evidenciu zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie pri expozícii faktorom práce a pracovného prostredia, a to z hľadiska existencie špecifických režimov pri zamestnávaní uvedených rizikových kategórii zamestnancov.

Novela, ktorá vo väčšej miere priniesla zjednodušenie postavenia zamestnávateľa v rámci ochrany zdravia pri práci, však priniesla aj povinnosti navyše, a to predovšetkým oznamovaciu povinnosť voči príslušnému orgánu verejného zdravotníctva. Zamestnávateľ má od jej ustanovenia každoročne do 15. januára v elektronickej podobe oznamovať údaje týkajúce sa zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka. V oznámení musí zamestnávateľ uviesť názov pracoviska, názov profesií s uvedením faktorov práce a pracovného prostredia, ktorým sú

zamestnanci vystavení a počet zamestnancov pracoviska. Tieto údaje súčasne poskytuje aj zástupcom zamestnancov.

Z hľadiska identifikácie pomerne rozsiahleho počtu všeobecných povinností zamestnávateľa v rámci zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia sa javí ako nevyhnutné tento počet, resp. frekvenciu ich plnenia (napr. v prípade druhej kategórie sa vyhodnocuje riziko raz za 18 mesiacov<sup>18</sup>, pričom pôvodne zákon ustanovoval raz za 12 mesiacov, avšak táto frekvencia by sa mohla ešte znížiť) prehodnotiť aj vzhľadom na vyššie uvedené povinnosti evidencie, oznamovacích povinností v podobe zasielania údajov či prehodnocovanie rizika vzhľadom na faktory práce v prípade druhej, tretej a štvrtej kategórie.

**Tabuľka 51: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 30 ods. 1 - 30 ods. 9)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
30 ods. 1 písm. b)	(PHM x časový koeficient 1)	9,24
30 ods.1 písm. i)	vypracujú zväčša externé firmy – cena 200 eur (bez DPH) + správny poplatok za schválenie – cena 25 eur (elektronické podanie)	225
30 ods.1 písm. k)	(PHM x časový koeficient 1,5)	13,86
30 ods.1 písm. l)	(PHM x časový koeficient 0,5)	4,62

<sup>18</sup> Právny stav k 1. januáru 2020.

30 ods.1 písm. m)	(PHM x časový koeficient 2)	18,48
----------------------	-----------------------------	-------

Zdroj: vlastné spracovanie

### 3.2.2 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s PZS

Tabuľka 52: Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s PZS

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
30 ods. 6 písm. a	povinnosť umožniť PZS vstup na pracovisko a poskytnúť jej dostatočný čas na plnenie odborných činností pri zabezpečovaní ochrany a podpory zdravia pri práci zohľadňujúc veľkosť organizácie, počet zamestnancov, pracovné podmienky a zdravotné riziká súvisiace s expozíciou zamestnancov
30 ods. 6 písm. b)	povinnosť poskytnúť PZS informácie potrebné na posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia
30a ods. 4	povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať PZS zdravotníckymi pracovníkmi, ktorí sú s ním v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (vlastní zamestnanci ZL), resp. ak zamestnávateľ nemá na vykonávanie činnosti PZS vlastných zamestnancov, povinnosť zabezpečovať PZS dodávateľským spôsobom
30a ods. 9	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať povinnosti v oblasti ochrany zdravia pri práci a zodpovedať za zabezpečenie ochrany zdravia aj pri zabezpečení PZS dodávateľským spôsobom

30e ods. 16	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom
30e ods. 18	povinnosť uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (lekárske prehliadky)

Zdroj: vlastné spracovanie

PZS zabezpečuje zamestnávateľ prostredníctvom zdravotníckych pracovníkov, ktorí sú s ním v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu (vlastní zamestnanci), resp. ak nemá na vykonávanie činnosti PZS vlastných zamestnancov, je povinný zabezpečiť PZS dodávateľským spôsobom. Vzhľadom na vykonanú analýzu povinnosti v zákone o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia možno konštatovať, že PZS prešla v minulosti viacerými zmenami. Významná bola predovšetkým novela z 1. decembra 2017, resp. z 1. júla 2018. Vo všeobecnosti sa v porovnaní s minulosťou sa upustilo od viacerých byrokratických povinností a v mnohých prípadoch sa vyšlo v ústrety požiadavkám zamestnávateľov.

PZS, ktorej činnosť vychádza z povinností zamestnávateľa pri ochrane zdravia pri práci (uvedených v tabuľke vyššie), musia mať pre svojich zamestnancov zabezpečenú zamestnávateľa vo všetkých odvetviach, pričom povinnosť sa vzťahuje aj na zamestnávateľských dohodárov a určitú skupinu SZČO. V danom prípade možno spochybníť relevantnosť existencie tejto povinnosti najmä z pohľadu SZČO či jednoosobových s. r. o.

**Identifikácia problematickej regulácie:**

Vo všeobecnosti vníma väčšina podnikateľov, najmä z radov MSP, PZS ako byrokratický nezmysel, a to najmä vzhľadom na počet a frekvenciu plnenia s ňou súvisiacich povinností, ale tiež nereflektovanie potrieb a podmienok menších zamestnávateľov, ktorí rovnako ako účel právnej úpravy a PZS samotná majú záujem na zabezpečovaní zdravého a bezpečného pracovného prostredia. Neodvratiteľným faktom ale ostáva, že záťaž na zamestnávateľov je často neúmerná čo do sledovaného účelu. Je nevyhnutné, aby zamestnávatelia pre svojich zamestnancov vytvárali vhodné a zdravotne vyhovujúce pracovné podmienky, pričom k dosiahnutiu tohto cieľa by im *mohla*, nie *musela* napomáhať aj PZS. Zavedenie alternatívy vo forme fakultatívnej povinnosti zabezpečovania PZS, resp. zúženie náplne jej činnosti, prichádza dané riešenie do úvahy pri bezrizikových a menej rizikových prácach (prvá a druhá kategória) vzhľadom na rozsah rizika pri práci.

Je totiž v záujme samotných podnikateľov, aby boli zamestnanci v zdravotnej pohode, aby sa na pracovisku vyskytovalo čo najmenej úrazov, aby sa zamestnanci vyhli negatívnym dôsledkom zanedbania potrebných opatrení v podobe chorôb z povolania a iných ťažkostí zapríčinených nevhodnými pracovnými podmienkami na pracovisku.

Čo sa týka konkrétnych povinností zamestnávateľov, okrem povinnosti predstavujúcej priame finančné náklady na obstaranie PZS, je väčšina povinností administratívneho charakteru, spočívajúca v povinnosti umožniť PZS vstup na pracovisko a poskytnúť jej dostatočný čas na plnenie odborných činností pri zabezpečovaní ochrany a podpory zdravia pri práci zohľadňujúc veľkosť podniku či povinnosť poskytnúť PZS informácie potrebné na posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia. Okrem toho zamestnávateľ zodpovedá za zabezpečenie ochrany zdravia, a to aj v prípade ak PZS zabezpečuje dodávateľským spôsobom. Znamená to, že primárnu zodpovednosť za zdravé pracovné podmienky má priamo zamestnávateľ.

V nadväznosti na viackrát spomínanú novelu z konca roka 2017 je potrebné v súvislosti s právnou úpravou PZS spomenúť významnú zmenu v neprospech zamestnávateľov. Jedná sa

o zmenu, na základe ktorej už nie je možné, aby činnosť PZS vykonával bezpečnostný technik, autorizovaný bezpečnostný technik a ani bezpečnostno-technická služba pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do prvej alebo druhej kategórie.

Kým v minulosti mohol zamestnávateľ zabezpečovať PZS prostredníctvom vlastných zamestnancov (lekár s určenou špecializáciou, verejný zdravotník, bezpečnostný technik alebo autorizovaný bezpečnostný technik), resp. externe podnikateľmi zastúpenými týmito osobami či PZS s osobitným oprávnením, v súčasnosti už nie je možné PZS vykonať prostredníctvom bezpečnostného technika a autorizovaného bezpečnostného technika či bezpečnostnotechnickej služby, čo predkladateľ predmetnej novely odôvodnil nedostatočnou odbornou zdatnosťou uvedených osôb v tejto oblasti.

Na druhej strane, ak sa zamestnávateľ rozhodne zabezpečovať vykonávanie PZS pre svojich zamestnancov vlastnými zamestnancami, danou novelou mu odpadla jedna z administratívnych povinností - túto skutočnosť už nebude povinný písomne oznamovať príslušnému OVZ.

**Tabuľka 53: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 30 ods. 6 - 30e ods. 18)**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
30 ods. 6 písm. b)	(PHM x časový koeficient 2)	18,48
30a ods. 4	napr. zabezpečenie PZS pre firmu do 10 zamestnancov a s jednou pracovnou pozíciou prvej kategórie (napr. kancelárska práca)	70
30e ods. 16	cena za vykonanie lekárskej mimoriadnej preventívnej prehliadky	25

30e ods. 18	cena za vykonanie lekárskej preventívnej prehliadky (vstupná a výstupná)	50
----------------	---	----

Zdroj: vlastné spracovanie

**3.2.3 Povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní ochrany zamestnancov pred hlukom, vibráciami, elektromagnetickým poľom, optickým žiarením, nedostatočným osvetlením, pred záťažou teplom a chladom, fyzickou záťažou, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou, azbestom, chemickými, biologickými, karcinogénnymi a mutagénnymi faktormi pri práci**

**Tabuľka 54: Povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní ochrany zamestnancov pred hlukom, vibráciami, elektromagnetickým poľom, optickým žiarením, nedostatočným osvetlením, pred záťažou teplom a chladom, fyzickou záťažou, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou, azbestom, chemickými, biologickými, karcinogénnymi a mutagénnymi faktormi pri práci**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
32 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa, ktorý používa alebo prevádzkuje zariadenia, ktoré sú zdrojom hluku zabezpečiť v súlade s osobitným predpisom (s možnými výnimkami) technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru expozíciu zamestnancov hluku a zabezpečia ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov
33 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa, ktorý používa alebo prevádzkuje zariadenia, ktoré sú zdrojom vibrácií, je povinný zabezpečiť v súlade s osobitným predpisom (s možnými výnimkami) technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru expozície

	zamestnancov vibráciám a zabezpečia ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov
34 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa, ktorý používa zdroj elektromagnetického poľa alebo prevádzkuje zdroj elektromagnetického poľa zabezpečiť v súlade s osobitným predpisom (s možnými výnimkami) technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú úroveň a zabezpečia ochranu zdravia a bezpečnosť zamestnancov
35	povinnosť zamestnávateľa, ktorý používa alebo prevádzkuje zdroje ultrafialového, infračerveného, laserového alebo iného optického žiarenia na iné účely ako osvetlenie zabezpečiť v súlade s osobitným predpisom technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru
36 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť dostatočné osvetlenie pracovných priestorov
37 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia nepriaznivé účinky faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy na zdravie zamestnancov na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru
37 ods. 2	povinnosť zabezpečiť a) posúdenie záťaže teplom a chladom pri práci,



	<p>b) pri dlhodobom výkone práce dodržiavanie prípustných hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy v závislosti od tepelnej produkcie organizmu zamestnanca,</p> <p>c) pracovné podmienky zamestnancov tak, aby nebola prekračovaná únosná tepelná záťaž na pracoviskách, na ktorých nemožno dodržať prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy z dôvodu tepelnej záťaže z technológie, ako aj na iných pracoviskách počas dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni presahuje 30 st. C,</p> <p>d) pracovné podmienky zamestnancov tak, aby nebola prekračovaná prípustná záťaž chladom,</p> <p>e) dodržiavanie prípustných povrchových teplôt pevných materiálov a kvapalín, s ktorými prichádza do kontaktu pokožka zamestnanca,</p> <p>f) vhodné osobné ochranné pracovné prostriedky, ochranný odev a pitný režim pri zvýšenej záťaži teplom alebo chladom</p>
37 ods. 3	povinnosť upraviť zabezpečovanie opatrení pri nadmernej záťaži teplom a chladom pri práci z dôvodu tepelnej záťaže z technológie po dohode so zástupcom zamestnancov vnútorným predpisom
37 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa vypracovať prevádzkový poriadok a predložiť ho na schválenie príslušnému orgánu verejného zdravotníctva (aj návrhy na jeho zmenu), ak výsledky hodnotenia zdravotného rizika preukážu záťaž zamestnancov teplom alebo chladom
38 ods. 1	povinnosť v oblasti ochrany zdravia pred fyzickou záťažou pri práci

	<p>a) zabezpečiť posúdenie fyzickej záťaže pri práci,</p> <p>b) usporiadať a vybaviť pracoviská a miesta výkonu práce v súlade s ergonomickými zásadami a požiadavkami fyziológie práce,</p> <p>c) dodržiavať najvyššie prípustné hodnoty celkovej a lokálnej fyzickej záťaže zamestnancov,</p> <p>d) dodržiavať limitné hodnoty vynakladaných svalových síl a frekvencie pohybov,</p> <p>e) dodržiavať smerné hmotnostné hodnoty pri manipulácii s bremenami a ďalšie minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri ručnej manipulácii s bremenami,</p> <p>f) zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú fyzickú záťaž pri práci</p>
<p>38 ods. 2</p>	<p>povinnosť zamestnávateľa vypracovať prevádzkový poriadok a predložiť ho na schválenie príslušnému orgánu verejného zdravotníctva (aj návrhy na jeho zmenu), ak výsledky hodnotenia zdravotného rizika preukážu zvýšenú fyzickú záťaž</p>
<p>38 ods. 3</p>	<p>povinnosť v oblasti ochrany zdravia pred psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci</p> <p>a) zabezpečiť posúdenie psychickej pracovnej záťaže a senzorickej záťaže zamestnancov,</p>

	<p>b) zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú psychickú pracovnú záťaž a senzorickú záťaž zamestnancov,</p> <p>c) dodržiavať minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami</p>
39	povinnosť zamestnávateľa, ktorý zamestnáva zamestnancov činnosťami, pri ktorých môžu byť exponovaní chemickým faktorom, zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov chemickým faktorom na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru
40	povinnosť zamestnávateľa, ktorý zamestnáva zamestnancov činnosťami, pri ktorých môžu byť exponovaní karcinogénnym a mutagénnym faktorom, zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov karcinogénnym a mutagénnym faktorom na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru
41 ods. 17	povinnosť zamestnávateľa, ktorý zamestnáva zamestnancov činnosťami, pri ktorých môžu byť exponovaní azbestom alebo materiálmi, ktoré obsahujú azbest, zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov azbestu alebo materiálom, ktoré obsahujú azbest, na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru
42 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa, ktorý zamestnáva zamestnancov činnosťami, pri ktorých môžu byť exponovaní biologickým faktorom

	<p>a) zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov biologickým faktorom na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru,</p> <p>b) poskytnúť povinné alebo odporúčané očkovanie zamestnancom, ktorí sú alebo môžu byť pri práci exponovaní biologickým faktorom, proti ktorým nie sú imúnni, ak je k dispozícii účinná očkovač látka</p>
42 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa uhrádzať náklady, ktoré vznikli v súvislosti s povinným očkovaním zamestnancov

Zdroj: vlastné spracovanie

V prípade vyššie uvedených povinností ide o konkrétne plnenie ust. § 30 ods. 1 písm. a), podľa ktorého je zamestnávateľ povinný zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo iným faktorom práce a pracovného prostredia na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi, ktorými sú napríklad **nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám** v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 629/2005 Z. z., **nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku** v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 555/2006 Z. z., **nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 355/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom** pri práci v znení neskorších predpisov a pod.

V daných prípadoch je nevyhnutné dodržiavať potrebnú mieru prevencie a dôsledné plnenie povinností za účelom predchádzania pracovným úrazom a chorobám z povolania. K identifikácii problematickej regulácie v tejto časti nedošlo vzhľadom na adekvátnu ochranu zamestnancov v podobe vylúčenia alebo zníženia expozície zamestnancov príslušným faktorom práce a pracovného prostredia.

### 3.2.4 Ďalšie povinnosti zamestnávateľa pri plnení úloh v oblasti ochrany zdravia

**Tabuľka 55: Povinnosti zamestnávateľa pri plnení úloh v oblasti ochrany zdravia**

§	znenie povinnosti účinné k 1.1.2020
52 ods. 1 písm. c)	povinnosť kvalitatívne a kvantitatívne zisťovať zdraviu škodlivé faktory životného prostredia a pracovného prostredia, ktoré používajú pri svojej činnosti alebo ktoré pri ich činnosti vznikajú, a ktorých používanie a prípustné hodnoty sú upravené osobitnými predpismi
52 ods. 1 písm. e)	povinnosť vypracovať prevádzkový poriadok, ak to ustanovuje tento zákon alebo osobitné predpisy, a predložiť ho príslušnému OVZ na schválenie, ako aj návrh na jeho zmenu
52 ods. 1 písm. f)	povinnosť dodržiavať pracovné a technologické postupy, schválený prevádzkový poriadok a správnu výrobnú prax
52 ods. 1 písm. g)	povinnosť zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad pre zamestnancov vrátane rešpektovania špecifických požiadaviek vyplývajúcich z rodových príslušností tak, aby muži a ženy mali rovnakú možnosť výkonu práce
52 ods. 1 písm. h)	povinnosť umožniť účasť svojich zamestnancov a žiakov škôl na povinných lekárskech preventívnych prehliadkach vo vzťahu k ich práci, na vyšetreniach a očkovaníach, a to v nevyhnutne potrebnom rozsahu
52 ods. 1 písm. i)	povinnosť zabezpečiť na pracoviskách podmienky v súlade s ergonomickými, fyziologickými a psychologickými požiadavkami práce

52 ods. 1 písm. l)	povinnosť zabezpečiť pre zamestnancov 1. pitnú vodu, 2. vybavenie pracovísk zariadeniami na osobnú hygienu s prihliadnutím na charakter práce
52 ods. 1 písm. m)	povinnosť oznamovať bezodkladne ÚVZ a RÚVZ všetky významné okolnosti na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení a iných ochorení a ochorení podmienených prácou a poskytovať im informácie dôležité pre epidemiologické vyšetrenie a pre posudzovanie ochorení vo vzťahu k vykonávanej práci

Zdroj: vlastné spracovanie

Povinnosti, ktoré sú obsahom ustanovenia § 52 ods. 1 predstavujú ďalšie doplnkové povinnosti na úseku ochrany zdravia pri práci. Jedná sa napríklad o povinnosť vypracovať prevádzkový poriadok, ak to ustanovuje tento zákon alebo osobitné predpisy, predložiť ho príslušnému OVZ na schválenie (vrátane návrhu na jeho zmenu) a tento prevádzkový poriadok, ako aj rôzne technologické postupy na pracovisku dodržiavať. Zamestnávateľ je súčasne povinný rešpektovať špecifické požiadavky a potreby zamestnancov - žien a zamestnancov - mužov, je povinný zabezpečiť na pracovisku prístup k pitnej vode, prihliadať na fyziologické, psychologické či ergonomické potreby zamestnancov či oznamovať bezodkladne ÚVZ a RÚVZ všetky významné okolnosti na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení a iných ochorení a ochorení podmienených prácou a poskytovať im informácie dôležité pre epidemiologické vyšetrenie a pre posudzovanie ochorení vo vzťahu k vykonávanej práci.

Pri porušení a nedodržaní všetkých vyššie spomínaných zákonných povinností podľa zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v oblasti ochrany zdravia pri práci hrozí zamestnávateľovi pokuta od 150 do 20 000 eur. Výška pokuty závisí od rozsahu ohrozenia zdravia zamestnancov a porušenia predpisov.

**Tabuľka 56: Výpočet nákladov na splnenie jednotlivých povinností (§ 52 ods. 1 písm. c) - 52 ods. 1 písm. m))**

§	spôsob výpočtu	jednotkové náklady (eur)
52 ods. 1 písm. e)	vypracujú zväčša externé firmy – cena 200 eur (bez DPH) + správny poplatok za schválenie – cena 25 eur (elektronické podanie)	225
52 ods. 1 písm. m)	(PHM x časový koeficient 2)	18,48

Zdroj: vlastné spracovanie

### 3.2.5. Sankcie za porušenie povinností podľa zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

Podľa ust. § 57 ods. 41 príslušný OVZ uloží pokutu v rozpätí

- a) od 150 eur do 20 000 eur;
- b) od 100 eur do 2000 eur;
- c) od 2000 eur do 50 000 eur;

a to v závislosti od porušenia tej-ktorej povinnosti.

Napr. za nespĺnenie povinnosti oznámiť príslušnému OVZ údaje týkajúce sa zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie, bude zamestnávateľovi uložená pokuta podľa písm. a) od 150 eur do 20 000 eur. To isté platí pre porušenie povinnosti zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s PZS či neposkytnutie príslušnému OVZ súčinnosť pri prešetrovaní pracovných podmienok a spôsobu práce posudzovanej osoby pri podozrení na chorobu z povolania.

#### 4. NÁVRHY A ODPORÚČANIA

Ako vyplynulo z analýzy, vývoj regulácie aj napriek pristúpeniu Slovenskej republiky k viacerým zásadám a princípom lepšej regulácie nesmeruje tam, kam by si zamestnávateľa želali. Počas procesu zamestnávania sa stretávajú s množstvom povinností. Všeobecným odporúčaním smerom k tvorcom verejných politík by preto malo byť mali podnikanie krokov za účelom tvorby proporcionálne férovej regulačnej politiky, tak s ohľadom na ochranu zamestnancov ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu, ako aj s ohľadom na podporu a primeranú regulačnú záťaž zamestnávateľov s cieľom odbremeniť ich od často neprimeraných, či dokonca duplicitných regulačných povinností a umožniť im tak sústrediť sa na to, čo je pri ich činnosti skutočne dôležité – tvorba pracovných miest a pridanej hodnoty pre štát.

Zmeny, ktoré možno vyhodnotiť ako realizovateľné v relatívne krátkom čase bez nutnosti neprimeranej záťaže štátneho rozpočtu a porušovania práva EÚ, je možné aplikovať v každom štádiu a oblasti zamestnávania, ktoré v priebehu analyzovania vývoja regulačného zaťaženia v podmienkach trhu práce vyvstali ako nadmerne zaťažujúce zamestnávateľov, resp. ktorých podoba a formulácia je (vzhľadom na progresívny vývoj spoločnosti, digitalizáciu, poučenie sa z viackrát zdôrazňovaných problematických statí pracovnoprávnej legislatívy a všeobecný pokrok vo vede a výskume) hodná prijatia v tomu adekvátnych novelách v dotknutých právnych predpisoch.

Najväčším problémom sa na úseku zamestnávania javí roztrieštenosť povinností podnikateľa vo viacerých zákonoch, čo spôsobuje neprehľadnosť a náročné vyhľadávanie a sledovanie novo prijímaných zmien. Uvedené súvisí s častou novelizáciou právnych predpisov na úseku zamestnávania. Riešenie by mohlo v danom prípade spočívať vo vytvorení jednotného komunikačného prostriedku, napr. vytvorenie intuitívneho formulára, prostredníctvom ktorého by jedným úkonom zamestnávateľ mohol splniť všetky svoje oznamovacie povinnosti, či už vo vzťahu k Sociálnej poisťovni, zdravotným poisťovniam, alebo Finančnej správe. Takéto riešenie si vyžaduje okrem legislatívnej zmeny aj technologické znalosti a predpoklady v nadväznosti na prepojenie informačných systémov verejnej správy, ktoré naďalej v mnohých prípadoch



absentuje. Slovenská republika pritom disponuje platformou, ktorá by mohla ponúkať služby pre dané riešenie - je ňou Ústredný portál verejnej správy - slovensko.sk, na ktorý však stále nie sú prepojené ostatné verejné informačné systémy. V nadväznosti na uvedené sa navrhuje prepojiť systém finančnej správy na slovensko.sk a zároveň upustiť od osobitnej registrácie na portáli finančnej správy, s čím zároveň súvisí zavedenie jednoduchšieho pripojenia na portál slovensko.sk v podobe zavedenia menšieho počtu krokov potrebných na registráciu a zavedenie alternatívnych možností na prihlásenia sa do systému. Predmetné platí aj pre systém verejnej zdravotnej poisťovne a Sociálnej poisťovne. Riešením častej novelizácie právnych predpisov spojených so zamestnávaním je takisto aplikácia zásad lepšej regulácie, ako prijímanie legislatívnych zmien iba raz ročne, ideálne k 1. januáru, aby mali podnikatelia dostatok času oboznámiť sa s plánovanými zmenami a pripraviť sa na plnenie nových povinností, predĺženie legisvakačných dôb či realizácia princípu one in-one out (za každú novú záťaž, ktorá vyplýva z novej regulácie, by mala byť odstránená záťaž v porovnateľnej výške).

Ďalšími odporúčaniami v oblasti zlepšovania podmienok zamestnávania a znižovania neprimeranej regulácie na trhu práce, ktoré sa v rámci analýzy jednotlivých právnych predpisov a v nich obsiahnutých povinnostiach javia ako primerané a realizovateľné sú napríklad:

- úprava mechanizmu pre určovanie minimálnej mzdy v prípade, ak nedôjde k zhode medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov na podklade určenia adekvátneho percenta z tzv. mediánovej mzdy, napr. 60 %<sup>19</sup>, nie priemernej mzdy, ktorá neodzrkadľuje realitu (zohľadňujú sa aj neprimerane vysoké mzdy určitých skupín osôb);
- zníženie percentuálneho vymedzenia (vzhľadom na výšku minimálnej mzdy) v prípade príplatku za prácu cez víkendy, počas sviatku a noci;
- zrušenie relatívne novej povinnosti spočívajúcej v zverejňovaní základnej zložky mzdy v ponuke zamestnania, ako aj zrušenie oznamovania voľných pracovných miest úradu

<sup>19</sup> Týmto percentom zo sumy mediánu mzdy sa uvažuje ustanoviť sumu mesačnej minimálnej mzdy aj na úrovni Európskej únie.

práce, resp. na vybraných pracovných portáloch;

- zavedenie alternatívy k stravovacím poukážkam vo forme priameho finančného príspevku od zamestnávateľa, pričom výber by uskutočnil zamestnávateľ podľa svojich preferencií;
- úprava rozsahu a periodicity povinností týkajúcich sa ochrany zdravia pri práci vo vzťahu k zamestnancom zaradeným do prvej a druhej kategórie prác;
- predĺženie, príp. zjednotenie lehôt týkajúcich sa zamestnávania, aby zamestnávateľ nemusel v prípade oznamovacích povinností či výkazníctva brať do úvahy a rozlišovať lehoty naprieč celou pracovnoprávnou legislatívou (napr. úrady majú zo zákona štandardnú lehotu spravidla 30 dní, zamestnávateľa majú častokrát lehoty omnoho kratšie);
- úprava príspevku na rekreáciu na dobrovoľný so zachovaním charakteru daňovo-odvodovej úľavy tohto benefitu;
- rozšírenie elektronizácie a odstránenie povinností uchovávanía súčasne papierových dokumentov popri elektronickej forme;
- zavedenie inštitútu tzv. druhej šance v súvislosti so sankcionovaním zamestnávateľov v prípade opomenutia splnenia povinností alebo ich menej závažného porušenia;
- úprava rozsahu a periodicity povinností zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcim prácu zaradenú do druhej kategórie tak, aby boli tieto povinnosti zhodné s povinnosťami, aké má zamestnávateľ vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcim prácu zaradenú do prvej kategórie (napr. aby zamestnávateľ nemal povinnosť vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcim prácu zaradenú do druhej kategórie zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov, ale len jednorazovo, a to pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika či zrušenie povinnosti zamestnávateľa viesť a uchovávať evidenciu zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie pri expozícii faktorom práce a pracovného prostredia);

- implementácia doslovných verzií smerníc (ak je možné a účelné) do právneho poriadku SR na úseku BOZP s cieľom zamedzenia identifikácie tzv. neodôvodneného gold-platingu;
- realizácia kompletnej novely legislatívy na úseku BOZP zohľadňujúcej požiadavky práva EÚ a problémy aplikačnej praxe vzhľadom na fakt, že zákon o BOZP nebol novelizovaný už niekoľko rokov a mnohé ďalšie.

## 5. MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE

Predmetnom analýzy bolo identifikovanie regulačnej záťaže podnikateľa upravenej v Zákonníku práce a v predpisoch BOZP, pričom ide o úzky výsek povinností, ktoré vyplývajú zamestnávateľovi z celkovej právnej úpravy na úseku podnikania. Napriek úzkemu zameraniu predmetnej analýzy bolo identifikovaných množstvo povinností, ktoré majú mnohokrát čisto administratívny resp. byrokratický charakter. V analýze boli popri identifikovaní povinností kvantifikované aj náklady, ktoré vznikajú zamestnávateľovi v súvislosti s plnením daných povinností. Kvantifikácia nákladov však bola možná len pri určitých povinnostiach, keďže nie je možné vo všeobecnosti vyčíslieť náklady na splnenie každej povinnosti z dôvodu rôznych faktorov, napr. počet zamestnancov, obťažnosť práce ako aj fluktuácia zamestnancov.

### 5.1 Vyčíslenie regulačného zaťaženia podnikateľa na ilustračnom príklade

**Tabuľka 57: Kvantifikácia regulačného zaťaženia v oblasti Zákonníka práce, BOZP a iných súvisiacich predpisov z oblasti trhu práce**

Povinnosti podnikateľa – Zákonník práce, zákon o BOZP, zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia <sup>20</sup>			
	Administratívne náklady	Priame/nepriame finančné náklady	Celkové náklady
Vypracovať dohodu, ktorou sa uspokojujú nároky zamestnávateľa v písomnej forme	PHM x časový koeficient 1+ PNT 2 = 9,34		9,34 eur

<sup>20</sup> Súčasťou tabuľky sú len priamo kvantifikovateľné povinnosti zamestnávateľa.

<p>Vypracovať vyhlásenie ručiteľa v prípade vzniku ručenia za pohľadávku zamestnanca v písomnej forme</p>	<p>PHM x časový koeficient 0,66 + PNT 1 = 6,15</p>		<p>6,15 eur</p>
<p>Vypracovať zmluvu o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti vo vlastníctve zamestnanca v písomnej forme</p>	<p>PHM x časový koeficient 1,5 + PNT 3 = 14,01</p>		<p>14,01 eur</p>
<p>Informovať o náležitostiach prechodu práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu</p>	<p>PHM x časový koeficient 3 = 27,72</p>		<p>27,72 eur</p>
<p>Prerokovať opatrenia na prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov so zástupcami zamestnancov</p>	<p>PHM x časový koeficient 3 = 27,72</p>		<p>27,72 eur</p>
<p>Vypracovať dohodu o sporných nárokoch v písomnej forme</p>	<p>PHM x časový koeficient 1,5 + PNT 3 = 14,01</p>		<p>14,01 eur</p>

Vydať jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy zamestnancovi	PHM x časový koeficient 1 = 9,24		9,24 eur
Vyhotoviť písomné oznámenie o náležitostiach, ktoré sú súčasťou pracovnej zmluvy	PHM x časový koeficient 0,5 = 4,62		4,62 eur
Vydať zamestnancovi písomné oznámenie o prijatí do zamestnania	PHM x časový koeficient 0,33 = 3,05		3,05 eur
Vydať zamestnancovi písomné oznámenie o prijatí do zamestnania pred odchodom na výkon práce v cudzine	PHM x časový koeficient 0,33 = 3,05		3,05 eur
Prerokovať so zamestnancom vopred dôvody preradenia	PHM x časový koeficient 0,25 = 2,31		2,31 eur
Vydať zamestnancovi oznámenie o dôvode preradenia a dĺžke jeho trvania	PHM x časový koeficient 0,5 = 4,62		4,62 eur

Zabezpečiť pred preradením zamestnanca na inú prácu jeho lekárske vyšetrenie	PHM x časový koeficient 2 + priemerné náklady na lekárske vyšetrenie zamestnanca vo výške 16,60 eur = 35,08		35,08 eur
Povinnosti užívateľského zamestnávateľa voči dočasným zamestnancom	PHM x časový koeficient 16 = 147,84		147,84 eur
Poskytnúť užívateľskému zamestnávateľovi potrebné údaje na zistenie plnenia povinností	PHM x časový koeficient 2 = 18,48		18,48 eur
Vypracovať výpoveď v písomnej forme	PHM x časový koeficient 0,75 = 6,93		6,93 eur
Vyžiadať si súhlas príslušného ÚPSVaR SR vopred ako dať zamestnancovi so zdravotným postihnutím výpoveď	PHM x časový koeficient 1) + PND + PNT 1 = 10,29		10,29 eur

<p>Vypracovať písomnú formu okamžitého skončenia pracovného pomeru, s uvedením nezameniteľného dôvodu</p>	<p>PHM x časový koeficient 0,5 = 4,62</p>		<p>4,62 eur</p>
<p>Prerokovať predpísané náležitosti a opatrenia so zástupcami zamestnancov, resp. priamo so zamestnancami, ktorí sú dotknutí hromadným prepúšťaním</p>	<p>PHM x časový koeficient 5) + PNT 5 = 46,45</p>		<p>46,45 eur</p>
<p>Doručiť odpis uvedených informácií aj ÚPSVaR, pričom sa zároveň uvedie aj mená, priezviská a adresy trvalého pobytu osôb, s ktorými chce ukončiť pracovný pomer</p>	<p>PHM x časový koeficient 1) + PNT 2 = 9,34</p>		<p>9,34 eur</p>
<p>Doručiť informáciu po skončení prerokovania hromadného prepúšťania so zamestnancami o jeho</p>	<p>PHM x časový koeficient 5) + PNT 5 = 46,45</p>		<p>46,45 eur</p>



výsledku Národnému úradu práce a zástupcom zamestnancov			
Vopred prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov	PHM x časový koeficient 0,33 = 3,05		3,05 eur
Vydať zamestnancovi pracovný posudok, pričom ho musí vydať do 15 dní odo dňa požiadania	PHM x časový koeficient 1 + PNT 2 = 9,34		9,34 eur
Upovedomiť o prekročení pracovného času príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti BOZP, ak o to požiadajú	PHM x časový koeficient 0,75 + PND + PNT 1 = 7,98		7,98 eur
Upovedomiť príslušný inšpektorát práce o rozvrhnutí pracovného času podľa § 85a ods. 1	PHM x časový koeficient 15 = 138,6		138,6 eur

a viesť o danej skutočnosti záznamy			
Po dohode so zástupcami zamestnancov určiť začiatok a koniec pracovného času, rozvrh pracovných zmien a oznámiť vyššie uvedené na mieste prístupnom zamestnancom, v rámci zamestnávateľa	PHM x časový koeficient 2) + PNT 4 = 18,68		18,68 eur
Dohodnúť so zástupcami zamestnancov podrobnejšie podmienky poskytovanej prestávky na odpočinok a jedenie	PHM x časový koeficient 1 = 9,24		9,24 eur
Zabezpečiť na pracovisko, na ktorom sa vykonáva nočná práca, prostriedky vhodné na poskytnutie prvej pomoci a prostriedky na zabezpečenie privolania rýchlej lekárskej pomoci		lekárnička	20 – 50 eur

<p>Prejednávať pravidelne prácu vykonávanú v noci a zabezpečovať zamestnancom bezpečnosť</p>	<p>PHM x časový koeficient 1,5 = 13,86</p>		<p>13,86 eur</p>
<p>Oznámiť pravidelné zamestnávanie zamestnancov na nočnú prácu príslušnému inšpektorátu práce a zástupcom zamestnancov, ak to požadujú</p>	<p>PHM x časový koeficient 0,75 + PND + PNT 2 = 8,03</p>		<p>8,03</p>
<p>Viesť evidenciu o pracovnom čase, práci nadčas, nočnej práci, aktívnej časti pracovnej pohotovosti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti</p>	<p>PHM x časový koeficient 15 = 138,6</p>		<p>138,6 eur</p>
<p>Určiť čerpanie dovolenky po jeho prerokovaní s konkrétnym zamestnancom v súlade s plánom dovoleniek</p>	<p>PHM x časový koeficient 0,75 = 6,93</p>		<p>6,93 eur</p>

Dodržiavať ustanovenia o hromadnom čerpaní dovolenky	PHM x časový koeficient 0,5 = 4,62		4,62 eur
Vykonávať iné zrážky ako podľa ods. 1 a 2 len na základe písomnej dohody so zamestnancom alebo ak povinnosť vyplýva z osobitného predpisu	PHM x časový koeficient 1,5 = 13,86		13,86 eur
Prerokovať so zástupcami zamestnancov dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca pri dôvodnom podozrení závažného porušenia pracovnej disciplíny	PHM x časový koeficient 0,5 = 4,62		4,62 eur
Dbať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, resp. jej zvyšovanie a prerokovať so zástupcami zamestnancov s tým súvisiace opatrenia	PHM x časový koeficient 1 = 9,24		9,24 eur

<p>Viesť evidenciu mladistvých zamestnancov v zákone určenom rozsahu</p>	<p>PHM x časový koeficient 10 = 92,4</p>		<p>92,4 eur</p>
<p>Kontaktovať pri výpovedi, resp. okamžitom skončení PP zákonného zástupcu mladistvého zamestnanca</p>	<p>PHM x časový koeficient 0,25 = 2,31</p>		<p>2,31 eur</p>
<p>Zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci mladistvého zamestnanca pred preradením mladistvého zamestnanca na inú prácu, resp. pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok</p>	<p>PHM x časový koeficient 2 + priemerné náklady na lekárske vyšetrenie zamestnanca vo výške 16,6 eur = 35,08</p>		<p>35,08 eur</p>

Dodržať písomnú formu dohody o hmotnej zodpovednosti zamestnanca	PHM x časový koeficient 0,66 + PNT 8 = 6,50		6,50 eur
Prerokovať so zamestnancom požadovanú náhradu škody do 1 mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá	PHM x časový koeficient 0,33 = 3,05		3,05 eur
Uzatvoriť dohodu o uznaní záväzku nahradiť škodu v danej sume vrátane spôsobu náhrady písomne	PHM x časový koeficient 0,66 + PNT = 6,40		6,40 eur
Vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov škodu nad 50 eur, ako aj dohodu o spôsobe jej úhrady	PHM x časový koeficient 0,5 = 4,62		4,62 eur
Prerokovať rozsah zodpovednosti so zástupcami zamestnancov a s	PHM x časový koeficient 0,5 = 4,62		4,62 eur

dotknutým zamestnancom			
Viesť evidenciu o všetkých uzavretých dohodách v poradí, v akom boli uzavreté; viesť evidenciu pracovného času dohodárov	PHM x časový koeficient 15 = 138,6		138,6 eur
Dodržať písomnú formu dohody o vykonaní práce a splniť všetky zákonom predpísané obsahové náležitosti	PHM x časový koeficient 0,66 + PNT 6 = 6,40		6,40 eur
Dodržať obmedzenie rozsahu práce na základe dohody o pracovnej činnosti (najviac 10 hodín týždenne)	PHM x časový koeficient 0,66 + PNT 6 = 6,40		6,40 eur
Dodržať písomnú formu dohody o pracovnej činnosti a splniť všetky zákonom predpísané obsahové náležitosti	PHM x časový koeficient 0,66 + PNT 6 = 6,40		6,40 eur

Skvalitňovať pracovné podmienky zamestnancov	PHM x časový koeficient 2 = 18,48		18,48 eur
Zabezpečovanie zdravotného dohľadu ako aj preventívnych zdravotných prehliadok		priemerná odhadovaná cena na základe trhového prieskumu	250 eur
Zabezpečovať BOZP aj pre zamestnancov iného zamestnávateľa	PHM x časový koeficient 8 = 73,92		73,92 eur
Informovanie preventívnych a ochranných služieb podľa ust. § 21, že zamestnáva zamestnanca na dobu určitú alebo že zamestnáva dočasne prideleného zamestnanca	PHM x časový koeficient 2 = 18,48		18,48 eur
Oboznamovať zamestnanca s právnymi predpismi na úseku bezpečnosti a ochrany	PHM x časový koeficient 6,5 = 60,06		60,06 eur



zdravia pri práci, pričom ich vedomosti z tejto oblasti je povinný preverovať			
Oboznamovať zamestnanca s nebezpečenstvom, ktoré jestvuje alebo ktoré možno predvídať, ako aj s ich dopadmi na zdravie	PHM x časový koeficient 6,5 = 60,06		60,06 eur
Oboznamovať zamestnanca s priestormi, do ktorých je zákaz vstupovať, alebo v ktorých je zakázané sa zdržiavať a vykonávať v nich činnosti, ktoré sú spôsobilé ohroziť život a zdravie zamestnanca	PHM x časový koeficient 6,5 = 60,06		60,06 eur
Dodržiavať ustanovenia o školeniach BOZP	PHM x časový koeficient 6,5 = 60,06		60,06 eur
Dodržiavať ustanovenia o školeniach BOZP	PHM x časový koeficient 6,5 = 60,06		60,06 eur

Dodržiavať ustanovenia o školeniach BOZP	PHM x časový koeficient 6,5 = 60,06		60,06 eur
Informovanie zamestnanca o možných nebezpečenstvách	PHM x časový koeficient 6,5 = 60,06		60,06 eur
Informovanie zamestnanca o opatreniach preventívnych ako aj ochranných	PHM x časový koeficient 6,5 = 60,06		60,06 eur
Informovanie zamestnanca o postupoch v prípadoch, kedy došlo k poškodeniu zdravia	PHM x časový koeficient 6,5 = 60,06		60,06 eur
Informovanie zamestnanca o preventívnych opatreniach, ktoré boli navrhnuté inšpektorátom práce	PHM x časový koeficient 6,5 = 60,06		60,06 eur
Informovanie zamestnanca o pracovných úrazoch, ako	PHM x časový koeficient 6,5 = 60,06		60,06 eur

aj o chorobách z povolania			
Informovanie zamestnanca o príčinách, ktoré ovplyvňujú bezpečnosť alebo zdravie na pracovisku	PHM x časový koeficient 6,5 = 60,06		60,06 eur
Zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s PZS	PHM x časový koeficient 1 = 9,24		9,24 eur
Vypracovať prevádzkový poriadok z hľadiska ochrany a podpory zdravia zamestnancov pri práci		vypracujú zväčša externé firmy – cena 200 eur (bez DPH) + správny poplatok za schválenie – cena 25 eur	225 eur

		(elektronické podanie)	
Oznámiť každoročne do 15.1. v elektronickej podobe príslušnému OVZ údaje týkajúce sa zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie v zákonom určenom rozsahu k 31.12. predchádzajúceho kalendárneho roka	PHM x časový koeficient 1,5 = 13,86		13,86 eur
Predkladať príslušnému OVZ v spolupráci s PZS návrhy na zaradenie prác do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie a návrhy na zmenu alebo vyradenie prác	PHM x časový koeficient 0,5 = 4,62		4,62 eur
Vypracovať v spolupráci s PZS každoročne k 31.12. informáciu o výsledkoch posúdenia zdravotného rizika a opatreniach vykonaných na ich	PHM x časový koeficient 2 = 18,48		18,48 eur

<p>zniženie alebo odstránenie na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie a do 15.1. nasledujúceho roka ju predložiť príslušnému OVZ</p>			
<p>Poskytnúť PZS informácie potrebné na posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia</p>	<p>PHM x časový koeficient 2 = 18,48 eur</p>		<p>18,48 eur</p>
<p>Zabezpečovať PZS prostredníctvom vlastných zamestnancov, resp. ak zamestnávateľ nemá na vykonávanie činnosti PZS vlastných zamestnancov, zabezpečovať PZS dodávateľským spôsobom</p>		<p>zabezpečenie PZS pre firmu do 10 zamestnancov a s jednou pracovnou pozíciou prvej kategórie (napr. kancelárska práca)</p>	<p>70 eur</p>

<p>Zabezpečiť zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci</p>		<p>cena za vykonanie lekárskej mimoriadnej preventívnej prehliadky</p>	<p>25 eur</p>
<p>Zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu (lekárske prehliadky)</p>		<p>cena za vykonanie lekárskej preventívnej prehliadky (vstupná a výstupná)</p>	<p>50 eur</p>
<p>Vypracovať prevádzkový poriadok, ak to ustanovuje tento zákon alebo osobitné predpisy, a predložiť ho príslušnému OVZ na schválenie, ako aj návrh na jeho zmenu</p>		<p>vypracujú zväčša externé firmy – cena 200 eur (bez DPH) + správny poplatok za schválenie – cena 25 eur (elektronické podanie)</p>	<p>225 eur</p>
<p>Oznamovať bezodkladne ÚVZ a RÚVZ všetky významné okolnosti na</p>	<p>PHM x časový koeficient 2 = 18,48</p>		<p>18,48 eur</p>

predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení a iných ochorení a ochorení podmienených prácou			
Oznámiť voľné pracovné miesto úradu práce, sociálnych vecí a rodiny	PHM x časový koeficient 0,25 = 2,31	-	2,31 eur
Oboznámiť budúceho zamestnanca s náležitosťami pracovného pomeru	PHM x časový koeficient 0,5 = 4,62	-	4,62 eur
Uzatvoriť pracovnú zmluvu	PHM x časový koeficient 0,25 = 2,31	-	2,31 eur
Oboznámiť zamestnanca s ďalšími náležitosťami pracovného pomeru	PHM x časový koeficient 1 = 9,24	-	9,24 eur
Poskytovať minimálnu mzdu (vrátane zohľadnenia stupňov náročnosti práce)	-	580 eur	>= 580 eur

<p>Zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu</p>	-	<p>cena za vstupnú/mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku u všeobecného lekára:</p> <p>15 – 35 eur (cca 25 eur)</p>	+/- 25 eur
<p>Zabezpečiť zdravotný dohľad nad zamestnancami (zamestnancami/externo u PZS; cena závisí od počtu zamestnancov a ich zaradenia do kategórie)</p>	-	-	N.A
<p>Vypracovať dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach, ktoré vykonávajú zamestnanci</p>	-	-	N.A
<p>Oboznámiť zamestnanca s pravidlami BOZP</p>	-	-	N.A



Zabezpečiť školenie o ochrane pred požiarmi	-	-	N.A
Poskytnúť príspevok na rekreáciu (zamestnávateľ s viac ako 49 zamestnancami a len zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa nepretržite aspoň 24 mesiacov)	-	55 % oprávnených výdavkov na rekreáciu, maximálne však 275 eur za kalendárny rok na zamestnanca	N.A
Vydať zamestnancovi pracovný posudok	PHM x časový koeficient 1 = 9,24	-	9,24 eur
Vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní (zápočtový list)	PHM x časový koeficient 1 = 9,24	-	9,24 eur
Vyplatiť zamestnancovi odstupné/odchodné	-	výška záleží od: - dĺžky trvania pracovného pomeru,	N.A.

		- spôsobu, akým bol pracovný pomer ukončený  - výšky priemernej mesačnej mzdy	
--	--	---	--

Zdroj: vlastné spracovanie

**Príklad:** Po otvorení svojej malej firmy sa pán Jakub rozhodne vzhľadom na pribúdajúci dopyt po produktoch zamestnať svojho päťdesiateho zamestnanca na plný pracovný úväzok. Najprv oznámi voľné pracovné miesto prostredníctvom elektronického formulára „*Nahláška voľných pracovných miest*“, ktorý následne odošle ÚPSVaR SR, a neskôr zverejní inzerát o voľnom pracovnom mieste na pozíciu predajcu na jednom z pracovných portálov. Na základe výsledkov pohovoru sa pán Jakub rozhodne pre uzatvorenie pracovného pomeru s Jánom. Dohodnú sa na termíne podpísania pracovnej zmluvy, ktorú Ján dostane prostredníctvom e-mailu (elektronicky) v predstihu. Pán Jakub Jána následne oboznámi s právami a povinnosťami, ktoré mu budú vyplývať z pracovnej zmluvy, ako aj s pracovnými a mzdovými podmienkami a inými náležitosťami pracovného pomeru (pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, atď.). Následne spolu podpíšu pracovnú zmluvu. Jánovi bude vyplácaná mesačná mzda vo výške minimálnej mzdy na rok 2019, čo predstavuje náklad 580 eur v hrubom, avšak zohľadňujúc zaradenie do druhého stupňa náročnosti práce, pre ktorý platí koeficient minimálnej mzdy vo výške 1,2 (+ odvodová sadzba pre zamestnávateľa). Následne si splní všetky daňové povinnosti súvisiace so zamestnávaním a povinnosti podľa predpisov na úseku sociálneho a zdravotného poistenia (v tomto prípade však tieto náklady nebudú posudzované). Ján je zaradený do druhej kategórie práce z hľadiska zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia, nakoľko pracovná pozícia predajcu bude okrem iného zahŕňať manipuláciu s bremenami (vykladanie tovaru), s čím je podľa zákona

spojená povinnosť ohlasovať každoročne príslušnému OVZ údaje týkajúce sa zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie v zákonom určenom rozsahu k 31.12. predchádzajúceho kalendárneho roka, na ktorú však v priebehu zamestnania Jána pán Jakub zabudne a je mu zo strany inšpektorátu práce uložená pokuta vo výške 500 eur. Nakoľko Ján nemá lekárske vzdelanie, školenie bezpečnostného technika a technika požiarnej ochrany, pán Jakub si objedná služby na úseku BOZP, OPP a PZS u externej firmy. Cena za balík služieb zahŕňajúca dokumentáciu BOZP, OPP a PZS, ako aj školenie zamestnancov na úseku BOZP a OPP sa na základe trhového prieskumu pohybuje na úrovni približne 450 eur bez DPH, pričom platnosť školení je dva roky. Za účelom posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu absolvuje Ján vstupnú lekársku prehliadku u všeobecného lekára (je zaradený do druhej kategórie), ktorá bude stáť 25 eur. Ján sa po troch rokoch, po tom, čo vo firme využil aj zákonný benefit vo forme rekreačného poukazu v plnej výške 275 eur a absolvoval doškoloňovacie kurzy za účelom nadobudnutia potrebnej kvalifikácie v celkovej hodnote 350 eur, rozhodne, že dá vo firme výpoveď. Nakoľko pracovný pomer vo firme pána Jakuba trval viac ako rok, Jánova výpovedná doba je v dĺžke dvoch mesiacov. Pri podaní výpovede súčasne požiada pána Jakuba o vydanie pracovného posudku. Pán Jakub vystaví Jánovi takisto potvrdenie o zamestnaní (tzv. zápočtový list), v ktorom uvedie dobu trvania pracovného pomeru a druh vykonávaných prác. Nakoľko bol pracovný pomer ukončený výpoveďou zo strany zamestnanca, Ján nemá nárok na odstupné. **Celkové odhadované náklady zamestnania Jána budú stáť firmu** (nezohľadňujúc náklady povinností z oblasti daní a odvodov) cca.  $2,31 + 4,62 + 2,31 + 9,24 + 25\ 056$  (minimálna mzda vo výške 580 x koeficient pre druhý stupeň práce 1,2 x 36 mesiacov + odvody zamestnávateľa pri uvedenej hrubej mzde) + 25 + 9 (balík služieb BOZP, OPP a PZS pri počte 50 zamestnancov) + 10 (pokuta zo strany inšpektorátu práce vo výške 500 eur pri počte 50 zamestnancov v druhej kategórii) + 275 + 350 + 9,24 + 9,24 = **25 761,96 eur**, súčasťou čoho sú aj odhadované administratívne náklady spojené s ukončením pracovného pomeru zo strany Jána.

## ZÁVER

Analýza vývoja regulačného zaťaženia v oblasti Zákonníka práce, BOZP a okrajovo v ostatných právnych normách súvisiacich s trhom práce v SR preukázala, že v podmienkach Slovenskej republiky jestvuje početná regulácia spôsobujúca podnikateľom ťažkosti rôzneho charakteru v súvislosti s výkonom ich podnikateľskej činnosti. Napriek skutočnosti, že sa predmetná analýza nezamerala komplexne na všetky povinnosti zo všetkých právnych predpisov zasahujúcich do úpravy pracovnoprávnych vzťahov a pravidiel, dodržiavanie ktorých je predpokladom splnenia podmienok BOZP, možno konštatovať identifikáciu mnohých zaťažujúcich povinností, ktoré nereflektujú jednak požiadavky zamestnávateľov v dlhodobom časovom horizonte a jednak požiadavky lepšej regulácie zameraných na možnosť aplikácie zjednodušujúcich pravidiel pre menších zamestnávateľov (zo skupiny MSP), prijímanie regulácie k určitému dátumu flexibilne reagujúcich na pravidelné zmeny na trhu, digitalizáciu či pravidlo *one in-one out*, a hoci bolo skúmané iba úzke spektrum danej právnej problematiky, závery štúdie zodpovedajú všeobecne sa vyskytujúcim problémom slovenskej legislatívy, majúcej dopad na podnikateľské prostredie. Je potrebné zdôrazniť, že regulácia ako taká nie je vnímaná ako negatívum, je totiž nevyhnutná pre neustále skvalitňovanie podnikateľského prostredia, v danom prípade sektora trhu práce, avšak len v miere, v ktorej nespôsobuje neprimeranú finančnú a administratívnu záťaž, a to najmä na strane zamestnávateľov, nakoľko jedným z princípov pracovného práva, ako piliera, na ktorom je slovenská pracovnoprávna legislatíva postavená, je ochrana slabšej strany - zamestnancov. Uvedený princíp je charakteristický pre právny štát, ktorého záujmom je sociálnoprávna ochrana obyvateľstva, berúc do úvahy možný predpoklad zneužiteľnosti postavenia silnejšieho - zamestnávateľa. Dodržiavanie predmetného princípu a jeho pretavenie sa v pracovnom práve je nevyhnutné a žiaduce, ale len pri súčasnom dodržiavaní princípu proporcionality, čo platí aj v oblasti regulačnej záťaže.

Táto nežiaduca záťaž sa často prejavuje v neprimeranom finančnom zaťažení podnikateľov, ktorí musia okrem vynaloženia finančných prostriedkov venovať súčasne množstvo času a energie na sledovanie a štúdium novo prijímanej legislatívy, plnenie jednotlivých povinností vymedzených príslušnou legislatívou a zodpovedať sa za prípady, kedy dôjde zo strany

kontrolných, resp. inšpekčných orgánov k identifikácii ich porušenia alebo opomenutia splnenia.

Analýza v skúmanej oblasti regulačného zaťaženia trhu práce identifikovala všeobecne sa vyskytujúci problém v podobe častých a nesystematicky prijímaných noviel, čo má za následok hoci aj nevedomé prehliadanie legislatívnych zmien a skutočnosť, že podnikateľ nemá možnosť sa adekvátne zoznámiť s prijatou reguláciou a aplikovať na svojom pracovisku zodpovedajúce zmeny. Počet noviel zákonov súvisiacich s trhom práce za roky 2016 - 2020 totiž zodpovedal celkovo až číslu 89. Na druhej strane niektoré nadbytočné a mnohokrát zastarané povinnosti nezodpovedajúce plne odporúčaniam európskej legislatívy, zásadám dobrej praxe a pravidlám lepšej regulácie, ktoré by si vyžadovali novelizáciu, resp. úplné vypustenie zo zákonnej úpravy, sú naďalej súčasťou právnej úpravy bez čo i len čiastkových úprav.

Vzhľadom na predmet štúdie spočívajúcej v skúmaní vývoja regulačného zaťaženia tiež možno skonštatovať, že za posledné štyri roky došlo k významným zmenám zodpovedajúcim zvýšeniu priamych finančných nákladov zamestnávateľov (neúmerné zvyšovanie minimálnej mzdy, zavedenie rekreačných poukazov), iné finančné dopady boli nepriameho charakteru (príplatky za prácu počas sviatkov, víkendy či prácu v noci) a došlo tiež k nárastu administratívnych nákladov v podobe evidenčných, oznamovacích povinností či predkladania rôznych výkazov. Prekladaná analýza vývoja regulačného zaťaženia v oblasti Zákonníka práce, BOZP a v ostatných normách súvisiacich s trhom práce v SR sa zaoberala vybranými významnými zmenami týkajúcimi sa oblasti pracovného práva za posledné štyri roky, t. j. zmenami, ktoré boli prijaté a/alebo nadobudli účinnosť v období od 1. januára 2016 do 1. januára 2020.

Za cieľ práce možno považovať uskutočnenie komplexnej analýzy vývoja kľúčových právnych predpisov z oblasti trhu práce a BOZP (Zákonník práce, zákon o BOZP a zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia), štúdium ustanovení zakladajúcich povinnosti a identifikácia vybraných významných zmien s dôrazom na podstatu, dôvod prijatia týchto zmien a popis vzniknutej záťaže na strane zamestnávateľa.

Súčasťou analýzy sú aj odporúčania na zmeny v pracovno-právnej legislatíve v Slovenskej

republiky z hľadiska konkrétneho identifikovaného problému počnúc samotným procesom prijímania zmien, ktoré bolo v analyzovanom období problematické z hľadiska početnosti zmien a nereflektovania potrieb rovnocenne z pohľadu zamestnanca i zamestnávateľa. V tomto smere sú logickými odporúčaniami najmä obmedzenie počtu zmien, schvaľovanie noviel či prijímanie nových predpisov k jednotnému dátumu. Ďalším problémom je praktická a rýchla aplikácia ustanovení (z pohľadu hroziacich sankcií, ktorých ukladaniu by malo predchádzať upozornenie a v prípade chybnnej aplikácie pomoc s výkladom, t. j. aplikácie inštitútu „druhej šance“), najmä ak sú schvaľované narýchlo a bez štandardného legislatívneho procesu.

Okrem týchto návrhov a odporúčaní z oblasti samotného legislatívneho procesu boli navrhnuté ďalšie konkrétne opatrenia, ktoré by síce vyžadovali opätovnú zmenu právnych predpisov, avšak z pohľadu zamestnávateľov by priniesli znížovanie regulačnej záťaže, resp. všeobecne zníženie nákladov na zamestnávanie.

## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

### 1. Elektronická zbierka zákonov:

<https://www.slov-lex.sk/vyhľadavanie-pravnych-predpisov>

### 2. Internetové zdroje a iné príspevky:

Centrum lepšej regulácie. (<http://lepsiezakony.sk/>)

Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky 2015. Jednotná metodika na posudzovanie vybraných vplyvov. (<https://www.mhsr.sk/podnikatelske-prostredie/jednotna-metodika>)

Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky.  
(<https://www.economy.gov.sk/podnikatelske-prostredie/lepsia-regulacia/regulacne-zatazenie/kalkulacka-nakladov-regulacie>)

Národný inšpektorát práce ([www.ip.gov.sk](http://www.ip.gov.sk))

Národná rada Slovenskej republiky. (<https://www.nrsr.sk/web/default.aspx?SectionId=184>)

ÚPVS ([https://www.slovensko.sk/sk/agendy/agenda/\\_minimalna-mzda](https://www.slovensko.sk/sk/agendy/agenda/_minimalna-mzda))

Vláda Slovenskej republiky. (<https://rokovania.gov.sk/RVL/Negotiation>)

Združenie mladých podnikateľov Slovenska. (<https://www.byrokratickynezmysel.sk/historia-byrokratickeho-nezmyslu>)

Sociálna poisťovňa. (<https://www.socpoist.sk/2075-menu/55359s>)

MAŤKOVÁ, J. 2019. Dôležité zákony pre podnikateľov sa v roku 2019 menili takmer trikrát do mesiaca. In podnikajte.sk [online]. 2019. Dostupné na internete: <https://www.podnikajte.sk/obchodne-pravo/zakony-pre-podnikatelov-2019-menili-trikrat-do-mesiaca>

MELEGOVÁ, A. 2019. Pracovná zdravotná služba v roku 2019. In podnikajte.sk [online]. 2019.

Dostupné na internete: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozpzpracovna-zdravotna-sluzba-2019>

SATINOVÁ, P. 2017. Zmeny v pracovnej zdravotnej službe od 1. decembra 2017. In podnikajte.sk [online]. 2017. Dostupné na internete: <https://www.podnikajte.sk/pripravovane-zmeny-v-legislative/pracovna-zdravotna-sluzba-zmeny-2017>

SENEŠI, N. 2018. Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnaní zamestnanca na dohodu. In podnikajte.sk [online]. 2018. Dostupné na internete: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/povinnosti-zamestnavatela-zamestnanec-dohodu>

SOLÍKOVÁ, V. 2019. Povinnosti zamestnávateľa pri prijatí prvého zamestnanca. In podnikajte.sk [online]. 2019. Dostupné na internete: <https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/povinnosti-zamestnavatela-pri-prijati-zamestnanca>



## PRÍLOHY

Vybrané<sup>21</sup> ustanovenia **zákona č. 301/2001 Z. z. Zákonník práce** z pohľadu identifikácie povinností na strane zamestnávateľa spôsobujúcich priame finančné náklady, nepriame finančné náklady alebo administratívne náklady:

P. č.	§	2016	2016	2016	2017	2017	2017	2018	2019	2019	1.1.2020	Poznámky
		440/2015	378/201 5	351/2015	82/20 17	95/2017	335/201 7	63/201 8	376/2018 347/2018	380/2019	319/2019	
1	13 ods. 1	povinnosť dodržiavania antidiskriminačného zákona										
2	13 ods. 2	povinnosť dodržiavať zákaz diskriminácie zamestnancov z dôvodu „ <i>pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo</i>										

21 Výber spočíva v subjektívnom pohľade autorov štúdie na závažnosť a relevantnosť povinností na strane zamestnávateľa. Predmetom štúdie nie sú vzhľadom na jej rozsah povinnosti identifikované v rámci kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, ktoré sú obsahom desiatej časti zákonníka práce.

		<i>sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti”</i>	
3	13 ods. 3	<p>povinnosť vykonávať práva a povinnosť z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi;</p> <p>povinnosť nezneužívať práva a povinnosti na škodu druhého účastníka pracovnoprávných vzťahov;</p> <p>povinnosť neprenasledovať a nepostihovať zamestnanca z dôvodu podania sťažnosti, žaloby, návrhu na začatie trestného stíhania alebo iného oznámenia o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti</p>	
4	13 ods. 4	<p>povinnosť dodržiavať zákaz narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa monitorovaním, vykonávaním záznamu z telefonických rozhovorov zariadeniami zamestnávateľa, kontrolovaním elektronickej pošty odoslanej z pracovnej elektronickej adresy resp. prijatej na túto adresu, bez toho, aby zamestnanca na to vopred upozornil;</p> <p>ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinnosť túto skutočnosť prerokovať so zástupcami kontroly a oznámiť im rozsah, spôsob, dobu trvania kontroly</p>	

5	13 ods. 5	<p>povinnosť zamestnávateľa na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od konania porušujúceho práva zamestnanca podľa § 13 a taktiež odstrániť následky takéhoto konania</p>	<p>povinnosť dodržiavať zákaz uložiť zamestnancovi povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovnoprávných podmienkach, mzdových podmienkach a o podmienkach zamestnávania; zákaz prenasledovania zamestnanca, že nezachováva mlčanlivosť o predmetných podmienkach</p>	<p>Novelou zákonníka práce účinnou od 01.01.2019 došlo k prijatiu nového zákazu pre zamestnávateľa, podľa ktorého zamestnávateľ nemôže zamestnancovi zakázať hovoriť</p>
---	--------------	---	--	--

				o jeho pracovných podmienkach , vrátane mzdových podmienok
6	13 ods. 6		povinnosť zamestnávateľa na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od konania porušujúceho práva zamestnanca podľa § 13 ods. 1 až 5 a taktiež odstrániť následky takéhoto konania	ide o legislatívno - technickú zmenu, nakoľko novelou zákonníka práce účinnou od

				01.01.2019 došlo k zmene pôvodného odseku 5, pričom pôvodné odseky 5 až 7 označujú ako 6 až 8
7	16 ods. 1	povinnosť vyhotovenia právneho úkonu vo forme notárskej zápisnice alebo za prítomnosti dvoch ďalších zamestnancov, ak ide o zamestnanca, ktorý nevie čítať alebo písať a ak ide o úkon, na ktorý sa vyžaduje povinnosť písomnej formy		
8	17 ods. 1	právny úkon, ktorým sa zamestnávateľ vzdá vopred svojich práv, je neplatný		predmetné ustanovenie možno chápať ako

		zákaz uzatvárať právne úkony so zamestnanco m, ktorým sa vopred vzdá svojich práv a pre prípad porušenia danej povinnosti možno hovoriť o akejsi sankcii v podobe neplatnosti
--	--	---

			predmetnéh o právneho úkonu
9	17 ods. 3	povinnosť uhradenia škody zamestnancovi, ak mu vznikla z dôvodu neplatnosti právneho úkonu, ktorú nezavinil on	
10	20 ods. 2	povinnosť písomnej formy dohody, ktorou sa uspokojujú nároky zamestnávateľa	
11	20 ods. 3	povinnosť písomnej formy vyhlásenia ručiteľa v prípadoch vzniku ručenia za pohľadávku zamestnávateľa ako aj zamestnanca	
12	20 ods. 4	povinnosť písomnej formy zmluvy o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní	
13	22 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa informovať zástupcov zamestnancov resp. priamo zamestnancov o platobnej neschopnosti do desiatich dní odo dňa jej vzniku	

14	29 ods. 1	<p>„povinnosť najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o</p> <p>a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,</p> <p>b) dôvodoch prechodu,</p> <p>c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,</p> <p>d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov”</p>	
15	29 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa najneskôr mesiac pred uskutočnením opatrení prevodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov vzťahujúcich sa na zamestnancov prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov	
16	29a	povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru, ak sa zamestnancovi prevodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov majú zásadne zmeniť pracovné podmienky, s ktorými zamestnanec nesúhlasí; povinnosť vyplatenia odstupného, ktoré patrí zamestnancovi	
17	32	povinnosť písomnej formy dohody o sporných nárokoch medzi zamestnávateľom a zamestnancom	



18	38 ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa doručiť zamestnancovi do vlastných rúk písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, ako aj písomnosti týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru</p>	
19	41 ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa pred uzatvorením pracovnej zmluvy oboznámiť potenciálneho zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré takejto osobe vyplývajú z pracovnej zmluvy, taktiež s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami</p>	<p>zakotvenie informačnej povinnosti zamestnávateľa, pričom predzmluvné vzťahy sa v danom prípade posudzujú ako</p>

			pracovnoprá vne vzťahy
20	41 ods. 2	ak osobitný právny predpis vyžaduje na určitú prácu psychický alebo zdravotný predpoklad, zamestnávateľ je povinný uzavrieť pracovnú zmluvu len s osobou, ktorá je psychicky a zdravotne spôsobilá na výkon danej činnosti	
21	41 ods. 3	v prípade zamestnávania mladistvých má zamestnávateľ povinnosť uzavrieť pracovnú zmluvu s mladistvým len po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení	mladistvý zamestnanec je podľa zákonníka práce osoba mladšia ako 18 rokov
22	41 ods. 4	v prípade zamestnávania mladistvých má zamestnávateľ povinnosť pred uzatvorením zmluvy vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu	

23	41 ods. 5	<p>ak ide o osobu, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, má zamestnávateľ povinnosť dodržať zákaz vyžadovania iných informácií ako tých, ktoré súvisia s prácou, ktorú má daná osoba vykonávať;</p> <p>ak ide o osobu, ktorá už bola zamestnaná, môže okrem vyššie uvedených informácií vyžadovať predloženie pracovného posudky a potvrdenia o zamestnaní</p>	
24	41 ods. 6	<p>povinnosť zamestnávateľa dodržať zákaz vyžadovať informácie od zamestnancov o tehotenstve, rodinných vzťahoch, bezúhonnosti (okrem prípadov, ak sa táto informácia vyžaduje podľa osobitného predpisu, alebo to vyžaduje povaha práce), politickej, odborovej, náboženskej príslušnosti</p>	
25	41 ods. 8	<p>povinnosť zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania</p>	<p>predmetná povinnosť úzko súvisí so základnými zásadami upravenými v úvodných článkoch</p>

			zákonníka práce
26	41 ods. 10	povinnosť dohodnúť základnú zložku mzdy aspoň v sume, ktorá je uvedená v uverejnenej ponuke práce	
27	42 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať zásadu zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov, pričom zamestnávateľ je povinný jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy odovzdať zamestnancovi	
28	43 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa dohodnúť v pracovnej zmluve podstatné náležitosti 1. druh práce 2. miesto výkonu práce 3. deň nástupu do práce 4. mzdové podmienky	

29	43 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa uviesť okrem náležitostí podľa § 43 ods. 1 aj pracovné podmienky, konkrétne</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. výplatné termíny</li> <li>2. pracovný čas</li> <li>3. výmeru dovolenky</li> <li>4. dĺžku výpovednej doby</li> </ol>	
30	43 ods. 5, 6	<p>ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ má okrem náležitostí podľa § 43 ods. 1 a 2 uviesť</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. dobu výkonu práce v cudzine</li> <li>2. menu, v ktorej sa bude mzda vyplácať</li> <li>3. ďalšie plnenia spojené s výkonom takejto práce v peniazoch alebo naturáliách</li> <li>4. podmienky návratu zamestnanca z cudziny;</li> </ol> <p>podľa odseku 6 platí, že takúto povinnosť má zamestnávateľ len, ak čas zamestnania v cudzine má trvať viac ako jeden mesiac</p>	

31	44 ods. 1	ak zamestnávateľ nedodrží povinnosti uvedené v § 43 ods. 2, 4, 5 je povinný najneskôr do jedného mesiaca odo dňa vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce predmetné informácie	
32	44 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do dňa kedy dôjde k skončeniu pracovného pomeru, ak sa pracovný pomer končí pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu zamestnanca do zamestnania	
33	44 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania skôr ako zamestnanec odíde do cudziny, v prípadoch kedy je výkon práce v cudzine	
34	45 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa dodržať zákaz dohodnúť skúšobnú dobu dlhšiu ako tri mesiace; v prípade vedúcich zamestnancov v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo jeho člena je zákaz dohodnúť skúšobnú dobu dlhšiu ako šesť mesiacov	

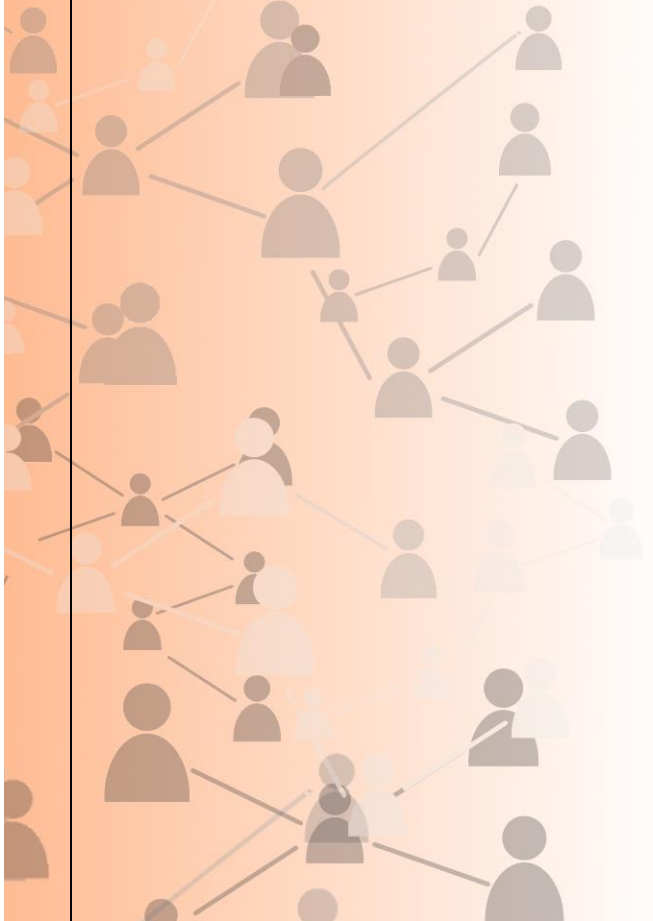
35	45 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa dohodnúť skúšobnú dobu písomne	
36	47 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa 1. prideľovať zamestnancovi prácu, ktorá bola dohodnutá v pracovnej zmluve 2. platiť zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu 3. vytvárať pracovné podmienky vhodné na plnenie pracovných úloh 4. dodržiavať pracovné podmienky z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy	
37	47 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa pri nástupe oboznámiť zamestnanca s 1. pracovným poriadkom 2. kolektívnou zmluvou 3. právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	

		<p>4. ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania</p> <p>5. vnútorným predpisom o oznamovaní kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti;</p> <p>v prípade mladistvého alebo osoby vykonávajúcej ľahké práce má zamestnávateľ povinnosť oboznámiť zákonného zástupcu takejto osoby o možných rizikách vykonávanej práce a o opatreniach prijatých na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci</p>	
38	47 ods. 4	<p>povinnosť zamestnávateľa predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v dohodnutých lehotách</p>	
39	48 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa dodržiavať limitáciu doby pracovného pomeru na dobu určitú, pracovný pomer na dobu určitú môže byť dohodnutý najviac na dva roky, pričom je možné ho dvakrát predĺžiť o dva roky</p>	<p>z predmetného pravidla je stanovená výnimka v ods. 4 a 6 ktoré</p>



			stanovujú, v ktorých prípadoch je možné opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú
40	48 ods. 8	povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnancov na dobu určitú a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ak sa uvoľnili	
41	49 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený pracovný čas	

42	49a ods. 2	povinnosť zamestnávateľa pred uzavretím dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší čas na delené pracovné miesto písomne oznámiť zamestnancovi pracovné podmienky, vzťahujúce sa na delené pracovné miesto	
43	49a ods. 3	povinnosť zamestnávateľa uzavrieť dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto písomne; súčasťou tejto dohody je aj písomné oznámenie podľa odseku 2	
44	49a ods. 4	povinnosť zamestnávateľa rozvrhnúť pracovný čas alebo pracovnú náplň zamestnancom na delené pracovné miesto, ak sa zamestnanci nedohodli sami	
45	49a ods. 5	povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnanca na delenom pracovnom mieste bez zbytočného odkladu o vzniku potreby zastúpenia druhého zamestnanca na delenom pracovnom mieste	
46	50	povinnosť zamestnávateľa dodržať zákaz uzatvárať s tým istým zamestnancom niekoľko pracovných pomerov spočívajúcich v prácach rovnakého druhu	zamestnávateľ môže dohodnúť s

		tým istým zamestnanco m viacero pracovných pomerov, avšak činnosti musia spočívať v prácach iného druhu, pričom práva a povinnosti z takýchto pracovných pomerov sú
--	--	--

			posudzované samostatne
47	52 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa prijať pri telepráci vhodné opatrenia, najmä</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zabezpečenie, nainštalovanie a pravidelné udržiavanie technických a programových vybavení potrebných na výkon telepráce (výnimka v prípade, ak zamestnanec využíva svoje vlastné vybavenie),</li> <li>2. zabezpečenie ochrany údajov, ktoré sú spracúvané a používané pri telepráci, najmä pokiaľ ide o softvér,</li> <li>3. informovanie zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického a programového vybavenia (zároveň je povinný informovať aj o sankciách s tým spojených)</li> </ol>	
48	52 ods. 3	<p>povinnosť zamestnávateľa prijať také opatrenia, ktoré zabránia izolácii zamestnanca, ktorý vykonáva domácku prácu alebo teleprácu, od ostatných zamestnancov, zároveň je povinný prijať také opatrenia, ktoré zamestnancovi dávajú možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami</p>	
49	52 ods. 4	<p>povinnosť dohodnúť so zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu alebo teleprácu také pracovné podmienky, ktoré ho nesmú znevýhodňovať v porovnaní so zamestnancom, ktorý vykonáva svoju činnosť zo zamestnania</p>	

50	53 ods. 1	povinnosť uzavrieť zmluvu o budúcej pracovnej zmluve so žiakom strednej odbornej školy resp. odborného učilišťa len so súhlasom zákonného zástupcu	
51	54	povinnosť zamestnávateľa vyhotoviť zmenu pracovnej zmluvy písomne	
52	55 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu, ak:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,</li> <li>2. tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,</li> <li>3. je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami,</li> <li>4. je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,</li> </ol>	

		<p>5. zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,</p> <p>6. tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.</p>	
53	55 ods. 5	povinnosť zamestnávateľa prihliadať na to, aby práca, na ktorú bol zamestnanec preradený zodpovedala zdravotnej spôsobilosti zamestnanca, jeho schopnostiam a kvalifikácii	
54	55 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať so zamestnancom dôvody preradenia na inú prácu a taktiež dobu, počas ktorej bude preradenie trvať; v prípade, že preradením zamestnanca na inú prácu dochádza k zmene pracovnej zmluvy, je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi oznámenie o dôvode preradenia a dĺžke jeho trvania	
55	56	povinnosť zabezpečiť pred preradením zamestnanca na inú prácu jeho lekárske vyšetrenie, ak tak ustanovuje osobitný predpis; povinnosť zabezpečiť takéto lekárske vyšetrenie je na vlastné náklady zamestnávateľa	
56	58 ods. 15	Zamestnávateľ (užívateľský zamestnávateľ) má povinnosť	
		1. informovať dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby týmto zamestnancom bola poskytnutá rovnaká príležitosť získať u zamestnávateľa trvalé miesto,	

		<p>2. zabezpečiť dočasným zamestnancom prístup k sociálnym službám za takých istých podmienok ako majú zamestnanci zamestnávateľa,</p> <p>3. umožniť dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,</p> <p>4. poskytovať zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov</p>	
57	58 ods. 16	povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorej obsahom sú identifikačné údaje zamestnanca, identifikačné údaje zamestnávateľa, resp. agentúry dočasného zamestnávania, dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia	
58	58a ods. 4	povinnosť zamestnávateľa (alebo agentúry dočasného zamestnávania) na požiadanie poskytnúť užívateľskému zamestnávateľovi údaje potrebné na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol skontrolovať, či zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania dodržiava povinnosti podľa ustanovenia § 58 ods. 9 predmetného zákona	
59	60 ods. 2	povinnosť uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru písomne, s uvedením dôvodov skončenia pracovného pomeru, ak to je požadované zamestnancom, alebo ak ide o jeden z dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1 písm. a) až c)	

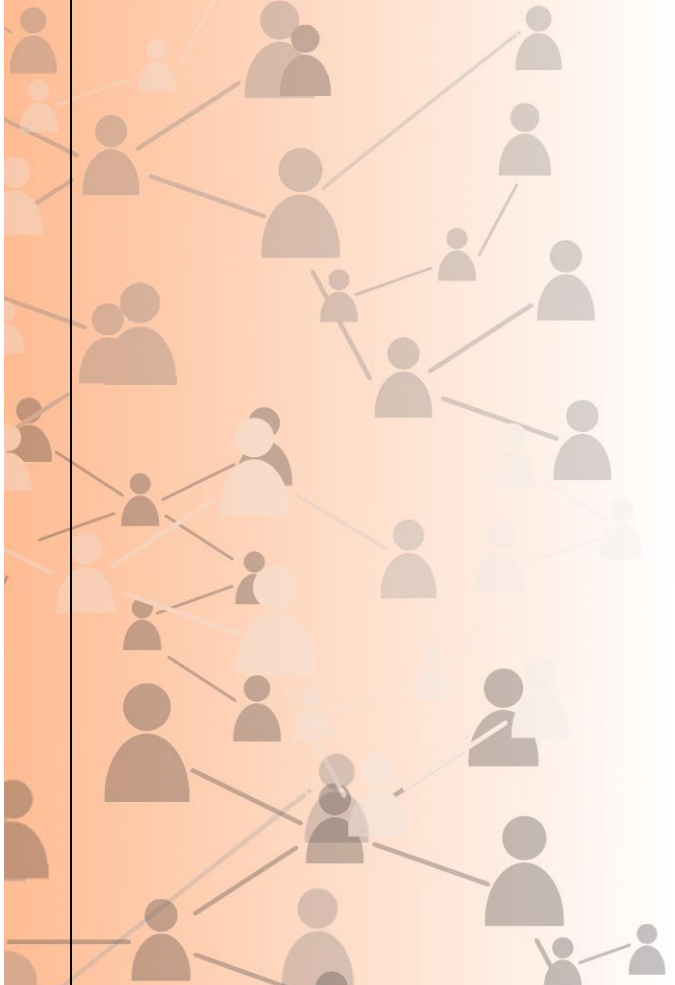
60	60 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru	
61	61 ods. 1	povinnosť písomnej formy výpovede	
62	61 ods. 2	povinnosť vymedziť dôvod výpovede tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, pričom zamestnávateľ môže dať výpoveď iba z dôvodov uvedených v zákonníku práce	
63	66	povinnosť zamestnávateľa vyžiadať si súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny vopred ako dá zamestnancovi so zdravotným postihnutím výpoveď	
64	70	povinnosť písomnej formy okamžitého skončenia pracovného pomeru, s uvedením dôvodu tak, aby daný dôvod nebol zameniteľný s iným dôvodom	



65	73 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa prerokovať so zástupcami zamestnancov, resp. priamo so zamestnancami, ktorí sú dotknutí hromadným prepúšťaním,</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. opatrenia spôsobilé predísť hromadnému prepúšťaniu,</li><li>2. opatrenia, ktoré by mohli obmedziť hromadné prepúšťanie,</li><li>3. možnosti umiestnenia dotknutých zamestnancov na iných pracoviskách zamestnávateľa,</li><li>4. opatrenia, ktoré zmiernia nepriaznivé dôsledky hromadného prepúšťania zamestnancov;</li></ol> <p>za účelom dosiahnutia dohody zamestnávateľa a zamestnancov je zamestnávateľ povinný písomne oznámiť zamestnancov, resp. ich zástupcov, najmä s</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. dôvodmi takéhoto prepúšťania,</li><li>2. počtom a štruktúrou zamestnancov, s ktorými má byť pracovný pomer pri hromadnom prepúšťaní rozviazaní,</li><li>3. dobou, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,</li><li>4. kritériami, podľa ktorých sa bude pracovný pomer s jednotlivými zamestnancami rozväzovať.</li></ol>	
----	-----------------	--	--

66	73 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa doručiť odpis informácie podľa ustanovenia § 73 ods. 2 aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, pričom zároveň uvedie aj mená, priezviská a adresy trvalého pobytu osôb, s ktorými chce ukončiť pracovný pomer	
67	73 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa po skončení prerokovania hromadného prepúšťania so zamestnancami, resp. zástupcami zamestnancov doručiť informáciu o jeho výsledku  1. Národnému úradu práce,  2. zástupcom zamestnancov	
68	74	povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, pokiaľ tak zamestnávateľ neurobí, takáto výpoveď je neplatná	
69	75 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa na požiadanie zamestnanca vydať mu pracovný posudok, pričom ho musí vydať do 15 dní odo dňa požiadania.	

70	75 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru vydať zamestnancovi, s ktorým bol pracovný pomer ukončený, potvrdenie o zamestnaní, v ktorom zamestnávateľ uvedie najmä:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. dobu, počas ktorej trval pracovný pomer,</li> <li>2. druh prác, ktoré zamestnanec vykonával,</li> <li>3. informáciu o prípadných zrážkach zo mzdy,</li> <li>4. informácie potrebné za účelom ročného zúčtovania preddavkov na daň zo závislej činnosti</li> <li>5. informáciu o povinnosti resp. záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere so zamestnávateľom po dohodnutú dobu, po absolvovaní záverečnej prípadne maturitnej skúšky, spolu s uvedením informácie, kedy sa táto skončí,</li> <li>6. informáciu o poskytnutom odchodnom podľa ustanovenia § 76a.</li> </ol>	<p>povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru vydať zamestnancovi, s ktorým bol pracovný pomer ukončený, potvrdenie o zamestnaní, v ktorom zamestnávateľ uvedie najmä:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. dobu, počas ktorej trval pracovný pomer,</li> <li>2. druh prác, ktoré zamestnanec vykonával,</li> <li>3. informáciu o prípadných zrážkach zo mzdy,</li> <li>4. informáciu o povinnosti resp. záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere so</li> </ol>	<p>predmetnou novelou došlo k vypusteniu povinnosti uvádzať informácie potrebné za účelom ročného zúčtovania preddavkov na daň zo závislej činnosti v rámci potvrdenia o</p>
----	-----------------	--	---	--

		<p>zamestnávateľom po dohodnutú dobu, po absolvovaní záverečnej prípadne maturitnej skúšky, spolu s uvedením informácie, kedy sa táto skončí,</p> <p>5. informáciu o poskytnutom odchodnom podľa ustanovenia § 76a, ak bolo odchodné vyplatené dodatočne, zamestnávateľ má povinnosť vydať zamestnancovi nové potvrdenie o zamestnaní</p>	<p>zamestnaní, z dôvodu jej nadbytočnosti; zároveň došlo k zmene pri údajoch o odchodnom nakoľko sa stávajú situácie, kedy sa zamestnávateľ o nároku na odchodné dozvie až dodatočne a</p>
--	--	---	--

				teda je aj dodatočne vyplácané
71	76 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odstupné zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer z dôvodov podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec, s ktorým ukončuje pracovný pomer stratil dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pričom zákonník práce definuje výšku minimálneho odstupného v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru, t. j. výška odstupného je najmenej výška priemerného mesačného zárobku daného zamestnanca u zamestnanca		
72	76 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odstupné, s ktorým ukončil pracovný pomer dohodou z dôvodov podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec, s ktorým ukončuje pracovný pomer stratil dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pričom zákonník práce definuje výšku minimálneho odstupného v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru, t. j. výška odstupného je najmenej výška priemerného mesačného zárobku daného zamestnanca u zamestnávateľa		

73	76 ods. 3	<p>povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odstupné v sume najmenej desaťnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ ukončuje pracovný pomer výpoveďou resp. dohodou, ak sa pracovný pomer končí z dôvodu, že zamestnanec nesmie už vykonávať danú prácu z nasledovných dôvodov:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pracovný úraz,</li> <li>- choroba z povolania,</li> <li>- ohrozenie z choroby z povolania,</li> <li>- ak dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu, ktorá bola určená rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva</li> </ul>	
74	76a ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odchodné zamestnancovi, ak ide o prvé skončenie pracovného pomeru po vzniku nároku zamestnanca na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak je viac ako 70 percentný pokles jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ak o invalidný dôchodok požiadal pred alebo do desiatich dní odo dňa skončenia pracovného pomeru, výška odchodného je najmenej v sume priemerného mesačného zárobku daného zamestnanca</p>	
75	76a ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa vyplatiť odchodné zamestnancovi, ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok, ak oň podal žiadosť pred skončením pracovného pomeru, resp. do 10. dní po skončení pracovného pomeru</p>	

76	83 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa písomne odôvodniť odvolanie súhlasu s výkonom inej konkurenčnej činnosti svojho zamestnanca	
77	83a ods. 4	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu, ak má zamestnávateľ so zamestnancom dohodnuté, že zamestnanec po dohodnutú dobu (najdlhšie však jeden rok) nebude vykonávať konkurenčnú činnosť u iného zamestnávateľa, pričom peňažná náhrada bude poskytovaná počas celej doby plnenia predmetného záväzku	
78	84 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa vyžiadať si súhlas zástupcov zamestnancov resp. zamestnancov s pracovným poriadkom pred jeho vydaním	
79	85 ods. 1 - 9	povinnosť dodržiavať ustanovenia o pracovnom čase	

80	85a ods. 1 - 4	povinnosť dodržiavať ustanovenia o pracovnom čase	
81	87a ods. 4	povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi základnú zložku mzdy zodpovedajúcu ustanovenému týždennému pracovnému času daného zamestnanca	
82	87a ods. 5	povinnosť zamestnávateľa viesť tzv. účet konta pracovného času, v rámci ktorého bude evidovaný rozdiel medzi 1. ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca 2. skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy a základnou zložkou mzdy, na ktorú má zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas	pojem „konto pracovného času“ je upravený v § 87a ods. 1, pričom ide o nerovnomerný spôsob rozvrhnutia



			pracovného času
83	87a ods. 6	povinnosť zamestnávateľa doplatiť rozdiel v mzde pri skončení pracovného pomeru alebo pri vyrovnávacom období, ak bola zamestnancovi poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by mu mala patriť za odpracovaný čas	
84	90 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa po dohode so zástupcami zamestnancov <ol style="list-style-type: none"> <li>1. určiť začiatok a koniec pracovného času,</li> <li>2. určiť rozvrh pracovných zmien,</li> <li>3. oznámiť vyššie uvedené na mieste prístupnom zamestnancom, v rámci zamestnávateľa</li> </ol>	
85	90 ods. 9	povinnosť zamestnávateľa oznámiť zamestnancom rozvrhnutie pracovného času najneskôr týždeň vopred, pričom platnosť musí byť najmenej na týždeň	

86	90 ods. 11	<p>povinnosť zamestnávateľa upraviť zamestnancovi určený týždenný pracovný čas alebo ho dohodnúť v pracovnej zmluve,</p> <p>1. ak o to zamestnanec požiada zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov,</p> <p>2. ak to zamestnávateľovi jeho prevádzka umožňuje</p>	
87	91 ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi prestávku za účelom jeho odpočinku a jedenia v trvaní 30 minút, ak zmena zamestnanca trvá dlhšie ako 6 hodín;</p> <p>predmetnú povinnosť má zamestnávateľ aj pri mladistvom zamestnancovi, ktorému patrí čas odpočinku 30 minút, ak jeho zmena trvá aspoň štyri a pol hodiny;</p> <p>povinnosť poskytnúť zamestnancovi čas na odpočinok musí byť zabezpečená aj pri prácach, ktoré nie je možné prerušiť</p>	
88	91 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa dohodnúť so zástupcami zamestnancov podrobnejšie podmienky poskytovanej prestávky na odpočinok a jedenie</p>	

89	92 ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa rozvrhnúť pracovný čas v priebehu 24 hodín</p> <p>1. zamestnancom tak, aby mali zabezpečený odpočinok aspoň v dĺžke 12 hodín, ktoré nasledujú po sebe, medzi koncom jednej zmeny a začiatkom ďalšej zmeny,</p> <p>2. mladistvým zamestnancom tak, aby mali zabezpečený odpočinok aspoň 14 hodín, ktoré nasledujú po sebe, medzi koncom jednej zmeny a začiatkom ďalšej zmeny</p>	
90	92 ods. 2	<p>povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi, ktorému bol skrátený minimálny odpočinok podľa ustanovenia § 92 ods. 1, rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok</p>	
91	92 ods. 3	<p>povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi, ktorý ukončil pracovnú cestu po 24. hodine, nevyhnutný odpočinok v rozsahu 8 hodín od skončenia pracovnej cesty; v prípade, že daná doba odpočinku spadá do riadneho pracovného času tohto zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi aj náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku tohto zamestnanca</p>	

92	93 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca spôsobom, aby mal zamestnanec raz v priebehu týždňa nepretržitý odpočinok dva po sebe nasledujúce dni, ktoré pripadnú na sobotu a nedeľu, resp. na nedeľu a pondelok	z predmetnej povinnosti je upravená výnimka v odseku 2 a až 5
93	94 ods. 1 -5	povinnosť dodržiavať ustanovenia o dni pracovného pokoja, pričom zamestnávateľ môže nariadiť prácu v takýchto dňoch len výnimočne a po prerokovaní so zástupcami zamestnancov	novelou účinnou od 01.06.2017 došlo k rozšíreniu dní počas ktorých nemožno zamestnancom nariadiť

			resp. so zamestnanco m dohodnúť predaj tovaru s výnimkou maloobchod ného predaja
94	96 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi mzdu vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy zamestnanca za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti započítanej do pracovného času, najmenej však výšku minimálnej mzdy podľa osobitného predpisu	
95	96 ods. 5	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu najmenej 20 % minimálnej mzdy za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti nezapočítavanej do pracovného času	

96	98 ods. 3	<p>povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť podrobenie zamestnanca pracujúceho v noci (nočná práca) posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na takúto prácu</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. predtým ako dôjde k zaradeniu zamestnanca na takúto prácu,</li> <li>2. pravidelne, v závislosti od potreby, najmenej jedenkrát za rok,</li> <li>3. v prípadoch zdravotných porúch zamestnanca vyvolaných z dôvodu výkonu nočnej práce,</li> <li>4. keď o to požiada žena, ktorá je tehotná, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo ktorá je dojčiacca</li> </ol>	
97	98 ods. 4	<p>povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady spojené s podrobením sa zamestnanca posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na nočnú prácu</p>	
98	98 ods. 5	<p>povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť na pracovisku, na ktorom sa vykonáva nočná práca, prostriedky vhodné na poskytnutie prvej pomoci a prostriedky na zabezpečenie privolania rýchlej lekárskej pomoci</p>	

99	98 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa pravidelne prácu vykonávanú v noci prejednávať; pričom je taktiež povinný zamestnancom vykonávajúcim nočnú prácu zabezpečovať ich bezpečnosť	
100	98 ods. 7	povinnosť zamestnávateľa zamestnávajúceho pravidelne zamestnancov na prácu v noci oznámiť túto skutočnosť príslušnému inšpektorátu práce a zástupcom zamestnancov, ak to požadujú	
101	98 ods. 8	povinnosť zamestnávateľa <i>“u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa”</i>	
102	99	povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu o 1. pracovnom čase, 2. práci nadčas, 3. nočnej práci,	

		4. aktívnej časti pracovnej pohotovosti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.	
103	100 - 110	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať ustanovenia o dovolenke a dodatkovvej dovolenke, t. j. dodržiavať zákonom stanovený minimálny nárok zamestnanca na dovolenku	
104	111 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa určiť čerpanie dovolenky po jeho prerokovaní s konkrétnym zamestnancom v súlade s plánom dovoleniek, ktorý bol odsúhlasený zástupcami zamestnancov spôsobom, aby si zamestnanec vedel čerpať dovolenku v celosti a to do konca kalendárneho roka;  povinnosť zamestnávateľa vymedziť čerpanie dovolenky v rozsahu aspoň 4 týždňov v rámci jedného kalendárneho roka, za predpokladu, že má na ne nárok a že jej čerpaniu nebránia iné prekážky v práci na strane zamestnanca	
105	111 ods. 2 - 4	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať ustanovenia o hromadnom čerpaní dovolenky, ktoré možno určiť, ak to vyžadujú prevádzkové dôvody, na najviac 2 týždne a v prípadoch vážnych prevádzkových dôvodov 3 týždne	
106	112 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady zamestnanca vzniknuté z dôvodu zmeny čerpania dovolenky zamestnávateľom alebo odvolania z dovolenky	



107	118 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa poskytovať mzdu zamestnancom za odvedenú prácu	
108	119 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby mzda nebola nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu	
109	120 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, poskytovať mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce vzhľadom na dané pracovné miesto; povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi doplatok v sume rozdielu v prípade, že mzda v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku	minimálna mzda podľa stupňov náročnosti práce sa vzťahuje len na zamestnanco v pracujúcich v pracovnom

				pomere (dohodári majú nárok na minimálnu mzdu stanovenú pre 1. stupeň náročnosti práce)
110	120 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa priradiť každému pracovnému miestu stupeň podľa náročnosti pracovných miest		
111	121	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť kompenzáciu práce nadčas (dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie podľa priemerného zárobku, resp. náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala)		

112	122	<p>povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi za prácu vo sviatok okrem dosiahnutej mzdy aj mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku</p>	<p>V § 122 ods. 1 sa slová „najmenej 50 %“ nahrádzajú slovami „najmenej 100 %“.</p>		<p>novelou sa zaviedlo navýšenie príplatkov za prácu počas sviatku (2 fázy zvyšovania s účinnosťou od 1.5.2018 a 1.5.2019)</p>
113	122a ods. 1		<p>Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy.</p>		<p>novelou sa zaviedlo do praxe povinné vyplácanie</p>

					nových mzdových zvýhodnení za prácu cez víkendy (2 fázy zvyšovania s účinnosťou od 1.5.2018 a 1.5.2019)
114	122b ods. 1	-		Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy.	<i>detto</i>

115	123	<p>povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu</p>	<p>Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy, ak vykonáva rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy).</p>	<p>novelou sa zaviedlo navýšenie príplatkov za prácu počas noci (2 fázy zvyšovania s účinnosťou od 1.5.2018 a 1.5.2019)</p>
116	124 ods. 3	<p>povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi popri mzde mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálnej mzdy</p>		

117	129 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi mzdu splatnú počas jeho dovolenky ešte pred jej nástupom, ak o to tento zamestnanec požiada		
118	130 ods. 5	povinnosť zamestnávateľa vydať doklad (po dohode so zamestnancom v el. forme) obsahujúci predpísané údaje pri vyúčtovaní mzdy (jednotlivé zložky mzdy, jednotlivé plnenia poskytované v súvislosti so zamestnaním, stav účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, vykonané zrážky zo mzdy a celková cena práce;  povinnosť zamestnávateľa predložiť na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná (ak o to zamestnanec požiada)		
119	131 ods. 3	možnosť zamestnávateľa vykonávať iné zrážky ako podľa ods. 1 a 2 len na základe písomnej dohody so zamestnancom alebo ak povinnosť vyplýva z osobitného predpisu		
120	131 ods. 8	povinnosť (nového) zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy, a to už od dňa, keď sa od zamestnanca alebo od doterajšieho zamestnávateľa dozvie, že sa vykonávali zrážky zo mzdy a pre aké pohľadávky		povinnosť by novému zamestnávateľovi

				eľovi mala vzniknúť až od doručenia exekučného príkazu
121	141a	povinnosť zamestnávateľa prerokovať so zástupcami zamestnancov dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca (najviac na 1 mesiac) pri dôvodnom podozrení závažného porušenia pracovnej disciplíny		
122	141a	povinnosť zamestnávateľa po dobu dočasného prerušenia výkonu práce poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku		
123	142 ods. 1, 2, 3, 4	<p>povinnosť zamestnávateľa zohľadniť pri poskytovaní mzdy zamestnancovi prekážky na strane zamestnávateľa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- porucha na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybné pracovné podklady alebo iné podobné prevádzkové príčiny (prestoj) a zamestnanec nebol po dohode preradený na inú prácu = náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku</li> <li>- nepriaznivé poveternostné vplyvy = najmenej 50 % priemerného zárobku</li> <li>- iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako predošlé = náhrada mzdy v sume priemerného zárobku</li> </ul>		

		- v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov zamestnávateľom vymedzené vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu = náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku		
124	145 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi za podmienok ustanovených osobitným predpisom cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré zamestnancovi vzniknú pri plnení pracovných povinností		
125	147 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa v rozsahu svojej pôsobnosti sústavne zaisťovať BOZP svojich zamestnancov vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce  povinnosť zamestnávateľa zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam		odkaz na osobitný zákon v súvislosti s ďalšími povinnosťami zamestnávateľa pri úprave BOZP

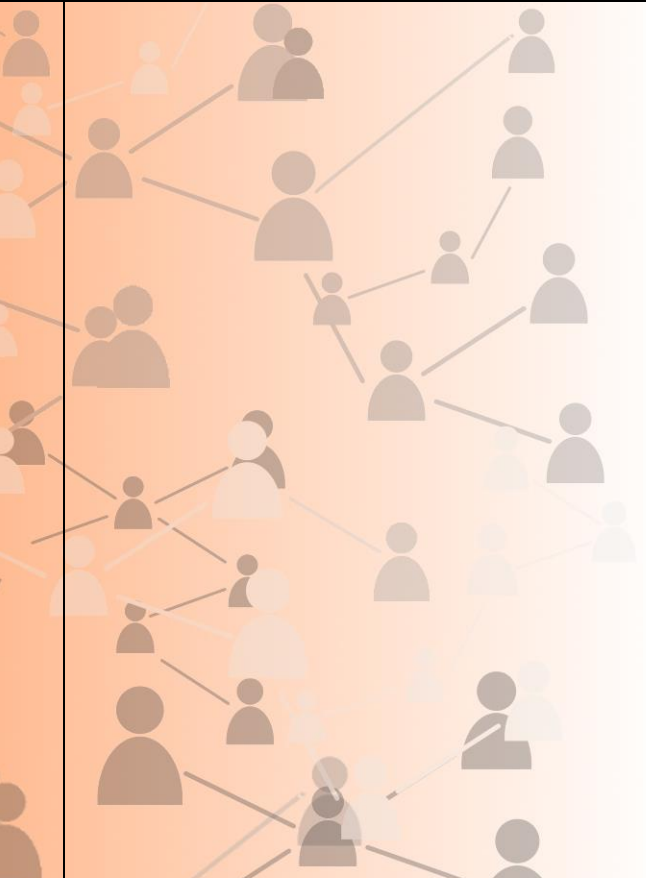


126	148 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnancov o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami		
127	149 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa (ak uňho pôsobí odborová organizácia) umožniť jej vykonanie kontroly dodržiavania pravidiel BOZP, súčasťou čoho je aj povinnosť zamestnávateľa odstrániť zistené nedostatky		
128	151 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa vytvárať primerané pracovné podmienky a starať sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu		
129	151 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa zaistiť bezpečnú úschovu vecí, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel (dohodou možno určiť podmienky zodpovednosti aj za ne)		

130	152 ods. 1, ods. 2, ods. 5	<p>povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti (povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi)</p> <p>povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie svojim zamestnancom plní prostredníctvom vlastného stravovacieho zariadenia, stravovacieho zariadenia iného zamestnávateľa alebo zabezpečiť stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom tzv. gastro lístkov</p> <p>povinnosť zamestnávateľa uhradiť poplatok za sprostredkované stravovacie služby, a to maximálne 3 % z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke</p>		
131	152 ods. 3	<p>povinnosť zamestnávateľa prispievať na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín + príspevok podľa osobitného predpisu</p>		

133	152 ods. 6, ods. 7	povinnosť zamestnávateľa rešpektovať obmedzenia pri plnení povinnosti zabezpečovať stravovanie zamestnancov vo forme finančného príspevku namiesto zákonom vymedzených možností v ods. 2 (obmedzenie možnosti voľby zamestnávateľa)		
133	152a		povinnosť zamestnávateľa s viac ako 49 zamestnancami poskytnúť zamestnancovi, ktorého TPP trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených	ak zamestnáva pod 50 zamestnanco v, má len možnosť príspevok na rekreáciu poskytnúť

			výdavkov, najviac 275 eur za kalendárny rok	
134	152b			<i>možnosť</i> zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi, ktorého TPP trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho

			<p>žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnený ch výdavkov, najviac 275 eur za kalendárny rok v úhrne na</p>	
--	--	--	--	--

				všetky deti ZC	
135	153	povinnosť zamestnávateľa dbať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, resp. jej zvyšovanie a prerokovať so zástupcami zamestnancov s tým súvisiace opatrenia			
136	154 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením a vydať o tom zamestnancovi potvrdenie			
137	154 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach			
138	155 ods. 1	povinnosť dodržať písomnú formu dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri vypracovaní dohody, v ktorej sa zamestnávateľ zaväzuje na zvyšovaní kvalifikácie zamestnanca (poskytnutím voľna, náhrady mzdy a ďalších nákladov)			

139	157	povinnosť zamestnávateľa zaradiť zamestnancov vracajúcich sa z materskej, resp. rodičovskej dovolenky, výkonu verejnej funkcie či dočasnej PN alebo skončení karanténneho opatrenia (v zákone uvedený výpočet) na pôvodnú prácu a pracovisko a ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu ich pracovnej zmluve	
140	171 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu mladistvých zamestnancov v zákone určenom rozsahu	
141	172	povinnosť zamestnávateľa kontaktovať pri výpovedi, resp. okamžitom skončení PP zákonného zástupcu mladistvého zamestnanca; pri ukončení PP zo strany mladistvého zamestnanca má povinnosť vypýtať si vyjadrenie zákonného zástupcu	
142	176 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci mladistvého zamestnanca pred preradením mladistvého zamestnanca na inú prácu, resp. pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak	
143	176 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa riadiť sa pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi aj výsledkami lekárskeho prehliadok	

144	181 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa rešpektovať zákonom limitovanú výšku náhrady škody, ktorú požaduje od zamestnanca, ktorý vedome neupozornil zamestnávateľa na hroziacu škodu, resp. nezakročil proti hroziacej škode, hoci by sa zabránilo jej bezprostrednému vzniku	
145	182 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa dodržať písomnú formu dohody o hmotnej zodpovednosti zamestnanca v prípade, že sa rozhodne túto dohodu so zamestnancom uzatvoriť	
146	182 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa rešpektovať týmto ustanovením limitovaný rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancom z nedbanlivosti	
147	191 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa prerokovať so zamestnancom požadovanú náhradu škody do 1 mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá	



148	191 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa, v prípade, že zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v danej sume, uzatvoriť túto dohodu vrátane spôsobu náhrady písomne	
149	191 ods. 4	škodu nad 50 eur, ako aj dohodu o spôsobe jej úhrady, je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov	
150	193 ods. 1	povinnosť niesť zodpovednosť 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 eur	problematickým sa môže javiť výklad pojmu „veci obvykle nosené do zamestnania“, resp. určenie miesta, kde

			sa veci „obvykle odkladajú“
151	195 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa (posledného, u ktorého pracoval zamestnanec v pracovnom pomere a za podmienok, za ktorých táto choroba vzniká pred jej diagnostikovaním) nieť zodpovednosť za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania	problematickým sa môže javiť preukázanie priamej súvislosti príčiny ochorenia a pracovného prostredia, resp. podmienok

152	195 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa preukázať niektorý z liberačných dôvodov uvedených v zákone; v opačnom prípade zodpovedá aj za prípady, keď dodržal povinnosti vyplývajúce mu z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP	
153	196 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa uhradiť aspoň tretinu škody zamestnancovi, ktorému škoda vznikla len z dôvodu, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že výsledkom bolo ľahkovážne konanie a musel si byť vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví	
154	198 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah jeho zodpovednosti so zástupcami zamestnancov a s dotknutým zamestnancom	
155	223 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podmienku výnimočnosti	

156	223 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať obmedzenia z hľadiska počtu odpracovaných hodín či nemožnosti nariadiť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas  povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutú odmena zvýšenú najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu	
157	223 ods. 3	povinnosť rešpektovať obmedzenie týkajúce sa zamestnávania mladistvého, s ktorým možno niektorú z dohôd uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie	
158	223 ods. 4	povinnosť rešpektovať obmedzenie, že predmetom niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemôžu byť činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona	
159	223 ods. 6		povinnosť zamestnávateľa pri skončení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti vydať zamestnancovi

									potvrdenie o tom, či sa z jeho odmeny vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať	
160	224 ods. 2 písm. b)	povinnosť zamestnávateľa oboznámiť dohodárov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na vykonávanú prácu, najmä s predpismi na zaistenie BOZP								
161	224 ods. 2 písm. d)	povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu o všetkých uzavretých dohodách v poradí, v akom boli uzavreté								

162	224 ods. 2 písm. e)	<p>povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu pracovného času dohodárov (v prípade dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti) so zaznamenaním začiatku a konca časového úseku, v ktorom dohodár vykonával prácu</p> <p>povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu vykonanej práce u dohodárov ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce so zaznamenaním dĺžky časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala</p>	
163	226 ods. 1	<p>povinnosť zamestnávateľa dodržiavať obmedzenie rozsahu hodín pri uzatváraní dohody o vykonaní práce (rozsah práce nesmie presiahnuť 350 hodín v kalendárnom roku, pričom do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná dohodárom pre tohto zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce</p> <p>povinnosť zamestnávateľa rešpektovať dĺžku, na ktorú sa dohoda o vykonaní práce možno uzatvára (najviac na 12 mesiacov)</p>	do 1. júla 2014 nebol zákonom limitovaný čas, na ktorý sa dohoda o vykonaní práce uzatvára

164	226 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa dodržať písomnú formu dohody o vykonaní práce a splniť všetky zákonom predpísané obsahové náležitosti	
165	227 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať obmedzenie rozsahu práce na základe dohody o brigádnickej práci študentov (najviac 20 hodín týždenne v priemere)	priemer sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená
166	228 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa dodržať písomnú formu dohody o brigádnickej práci študentov a splniť všetky zákonom predpísané obsahové náležitosti	
167	228 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa rešpektovať dĺžku, na ktorú sa dohoda o brigádnickej práci študentov uzatvára (najviac na 12 mesiacov)	do 1. júla 2014 platila možnosť

			uzatvoriť dohodu o brigádnickej práci študenta aj na neurčitý čas
168	228a ods. 1	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať obmedzenie rozsahu práce na základe dohody o pracovnej činnosti (najviac 10 hodín týždenne)	
169	228a ods. 2	povinnosť zamestnávateľa dodržať písomnú formu dohody o pracovnej činnosti a splniť všetky zákonom predpísané obsahové náležitosti	



170	228a ods. 3	povinnosť zamestnávateľa rešpektovať dĺžku, na ktorú sa dohoda o pracovnej činnosti uzatvára (najviac na 12 mesiacov)	do 1. júla 2014 platila možnosť uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti aj na neurčitý čas
171	príloh a č. 1	v prílohe sú uvedené charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest	význam z hľadiska prepojenia na povinnosť vyplácania minimálnej mzdy

172	príloha č. 1a	v prílohe sú uvedené miesta maloobchodného predaja, len v rámci ktorých môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť prácu v zákonom ustanovených dňoch	v ostatných prípadoch má zamestnávateľ povinnosť rešpektovať zákaz predaja počas sviatkov
-----	---------------	---	---

Vybrané ustanovenia<sup>22</sup> zákona č. 124/2004 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov z pohľadu identifikácie povinností na strane zamestnávateľa spôsobujúcich priame finančné náklady, nepriame finančné náklady alebo administratívne náklady:

P.č.	§	2016 - 2020	Poznámky
		378/2015 (účinnosť od 02.01.2016 - 03.04.2020)	
1	5 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa aplikovať „všeobecné zásady prevencie“, ktoré sú vymedzené v ustanovení § 5 ods. 2, pri zabezpečovaní vhodných a nevyhnutných opatrení na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	
2	5 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa realizovať kroky potrebné na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, tak aby spĺňali svoj účel, t. j. musí ich vykonávať riadne a včas a zároveň musí umožniť prístup zamestnancom k predmetným opatreniam	
3	6 ods. 1 písm. a)	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať právne predpisy a iné predpisy pri vykonávaní vhodných opatrení	

<sup>22</sup> Výber spočíva v subjektívnom pohľade autorov štúdie na závažnosť a relevantnosť povinností na strane zamestnávateľa. Predmetom štúdie nie sú vzhľadom na jej rozsah povinnosti identifikované v rámci kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, ktoré sú obsahom desiatej časti Zákonníka práce.

4	6 ods. 1 písm. b)	povinnosť zamestnávateľa skvalitniť pracovné podmienky svojich zamestnancov, pričom je povinný zohľadniť aktuálne okolnosti, vrátane vedeckých a technických poznatkov	
5	6 ods. 1 písm. c)	povinnosť zamestnávateľa pravidelne zisťovať a stanovovať možné nebezpečenstvo s posúdením rizika pre každú činnosť, ktorá je vykonávaná zamestnancom a vypracovať o tom písomne dokument	
6	6 ods. 1 písm. d)	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby <ul style="list-style-type: none"> <li>1. pracoviská,</li> <li>2. komunikácie,</li> <li>3. pracovné prostriedky,</li> <li>4. pracovné materiály,</li> <li>5. pracovné postupy,</li> <li>6. výrobné postupy,</li> <li>7. usporiadanie pracovných miest,</li> <li>8. organizácia práce</li> </ul> neboli spôsobilé ohroziť bezpečnosť a zdravie pri práci, pričom za týmto účelom je zamestnávateľ povinný vykonávať aj ich údržbu	
7	6 ods. 1 písm. e)	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby faktory (chemické, fyzikálne, biologické, sociálne), ktoré sú spôsobilé ovplyvniť psychiku zamestnanca, neohrozili bezpečnosť a zdravie zamestnanca	

8	6 ods. 1 písm. f)	povinnosť zamestnávateľa pravidelne zabezpečovať odstránenie nebezpečenstva a ohrozenia resp. ich obmedzovať a zabezpečovať opatrenia na ich odstraňovanie	
9	6 ods. 1 písm. g)	povinnosť zamestnávateľa eliminovať práce, ktoré sú namáhavé, jednotvárne a vykonávané v nebezpečných a zdraviu škodlivých podmienkach a postupne ich nahrádzať vhodnejšími	
10	6 ods. 1 písm. h)	povinnosť zamestnávateľa vykonávať osobitné opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri prácach vykonávaných na miestach, kde sú využívané resp. skladované nebezpečné látky alebo kde sa nachádzajú technológie, ktoré keď zlyhajú môžu ohroziť zdravie a bezpečnosť väčšieho počtu zamestnancov	
11	6 ods. 1 písm. i)	povinnosť zamestnávateľa stanoviť pracovné postupy, ktoré sú bezpečné	
12	6 ods. 1 písm. j)	povinnosť zamestnávateľa stanoviť ochranné opatrenia a v prípade potreby aj ochranné prostriedky	
13	6 ods. 1 písm. k)	povinnosť zamestnávateľa písomne vyhotoviť a následne pravidelne vyhodnocovať a aktualizovať otázky koncepcie politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	
14	6 ods. 1 písm. l)	povinnosť zamestnávateľa vyhotoviť pravidlá vnútornej povahy na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	

15	6 ods. 1 písm. m)	povinnosť zamestnávateľa vyhotoviť zoznam vykonávaných prác a pracovísk, ktoré sú <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zakázané tehotným ženám, matkám do konca 9. mesiaca od pôrodu, ženám, ktoré dojčia,</li> <li>2. spojené s osobitným rizikom pre osoby vymedzené v bode 1,</li> <li>3. zakázané zamestnancom, ktorí sú mladiství</li> </ol>	
16	6 ods. 1 písm. n)	povinnosť zamestnávateľa vyhotoviť a viesť evidenciu, ktorá súvisí s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci po dobu 5 rokov	
17	6 ods. 1 písm. o)	povinnosť zamestnávateľa zaradiť zamestnanca na prácu s ohľadom na jeho zdravotný stav, odbornú spôsobilosť, schopnosti, vek atď.	
18	6 ods. 1 písm. p)	povinnosť zamestnávateľa posudzovať schopnosti zamestnanca individuálne pokiaľ vykonávajú prácu, kde ručne manipulujú s bremenami	
19	6 ods. 1 písm. q)	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby sa vykonával zdravotný dohľad nad zamestnancami, ako aj lekárske preventívne prehliadky s ohľadom na druh práce a pracovné podmienky (zároveň aj vtedy, keď zamestnanec o to sám požiadava)	
20	6 ods. 1 písm. r)	povinnosť zamestnávateľa zaistiť osobitne bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci pre <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zamestnancov, ktorí pracujú na tzv. odlúčených pracoviskách,</li> <li>2. zamestnancov pracujúcich na pracovisku sami,</li> </ol>	

		3. osobitnú skupinu zamestnancov, ktorí sa pri výkone práce stretávajú so špecifickými nebezpečenstvami, ktoré sú osobitne spôsobilé vplývať na bezpečnosť a zdravie zamestnanca	
21	6 ods. 1 písm. s)	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom z dôvodu zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prestávky v práci	
22	6 ods. 1 písm. t)	povinnosť zamestnávateľa vyhnúť sa takému spôsobu odmeňovania, ktorí motivuje zamestnanca k vyššiemu výkonu, za prácu, pri ktorej pri zvyšovaní pracovného výkonu môže dôjsť k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia zamestnanca	
23	6 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa, ktorí zabezpečuje bezpečnosť a ochranu zdravia prostredníctvom ochranných pracovných prostriedkov <ol style="list-style-type: none"> <li>1. mať vypracovaný zoznam ochranných pracovných prostriedkov s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri konkrétnom druhu práce,</li> <li>2. poskytnúť bezplatne zamestnancovi ochranný pracovný prostriedok, ktorí vykonáva prácu pri ktorej sa vyžaduje a zároveň viesť o tom evidenciu,</li> <li>3. udržiavať ochranné pracovne prostriedky v stave vhodnom na používanie</li> </ol>	
24	6 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa poskytovať bezplatne zamestnancom <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracujúcim v takom prostredí, v ktorom dochádza k mimoriadnemu opotrebovaniu resp. znečisteniu, pracovný odev a obuv,</li> </ol>	

		2. pitný režim, prostriedky na umývanie, dezinfekciu, čistenie	
25	6 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť potrebné informácie a pokyny za účelom zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pre zamestnancov iného zamestnávateľa a fyzické osoby podnikateľov, ktorí nie sú zamestnancami	
26	6 ods. 5	povinnosť zamestnávateľa vydať zákaz fajčenia a zabezpečiť jeho dodržiavanie, ak na pracoviskách vykonávajú prácu aj nefajčiari	
27	6 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť písomné informovanie preventívnych a ochranných služieb podľa ust. § 21, že zamestnáva zamestnanca na dobu určitú alebo že zamestnáva dočasne prideleného zamestnanca	
28	6 ods. 7	povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať bezpečnosť a ochranu zdravia osôb nachádzajúcich sa s vedomím zamestnávateľa na pracovisku alebo v priestoroch pracoviska	
29	6 ods. 11	povinnosť zamestnávateľa znášať náklady, ktoré mu vznikajú v súvislosti so zabezpečením bezpečnosti a ochrany zdravia	
30	7 ods. 1 písm. a) - c)	povinnosť zamestnávateľa oboznamovať zamestnanca pravidelne, tak, aby tomu rozumel a preukázateľným spôsobom s a) právnymi predpismi na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom ich vedomosti s tejto oblasti je povinný preverovať,	



		<p>b) nebezpečenstvom, ktoré jestvuje alebo ktoré možno predvídať ako aj s ich dopadmi na zdravie</p> <p>c) priestormi, do ktorých je zákaz vstupovať, alebo v ktorých je zakázané sa zdržiavať a vykonávať v nich činnosti, ktoré sú spôsobilé ohroziť život a zdravie zamestnanca</p>	
31	7 ods. 2 - 9	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať ustanovenia o školení BOZP	
32	8 ods. 1 písm. a) – e)	povinnosť zamestnávateľa pri bezprostrednom ohrození života zamestnanca alebo zdravia vykonať preventívne opatrenia ( písm. a) a b)) ako aj informovať zamestnancov o danom ohrození ako aj o prijatých opatreniach (písm. c)), vydať pokyny zamestnancom, aby mohli svoju prácu ukončiť a ísť do bezpečia (d)) nepožadovať od zamestnancov, aby v danej situácii pracovali, okrem odôvodnených prípadov (e))	
33	9 ods. 1 písm. a) – d)	<p>povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť sústavnú kontrolu dodržiavania právnych predpisov a iných predpisov súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci ako aj vyžadovať dodržiavanie týchto predpisov, pričom zamestnávateľ kontroluje najmä</p> <p>a) v akom stave je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,</p> <p>b) skutočnosť, či zamestnanec nevykonáva prácu pod vplyvom návykových látok (alkohol, omamné látky, psychotropné látky) a či je z jeho strany dodržiavaný zákaz fajčenia vo vymedzených priestoroch,</p>	

		<p>c) činnosť vykonávanú zamestnancom ako aj samotného zamestnanca, ktorý vykonáva svoju prácu na pracovisku sám,</p> <p>d) používanie ochranných prostriedkov a opatrení</p>	
34	9 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa odstrániť nedostatky, ktoré zistí pri výkone kontroly	
35	11 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť rekondičný pobyt pre zamestnanca vykonávajúceho vybrané zamestnanie za účelom predídenia vzniku choroby z povolania	Za rekondičný pobyt je považovaná aj rehabilitácia
36	17 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa vnútorne upraviť postup pri vzniku pracovného úrazu	Pracovný úraz je definovaný v § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
37	17 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa po tom, čo dôjde k oznámeniu o vzniku pracovného úrazu vykonať také opatrenia, aby k inému ohrozeniu zdravia či života nedošlo	

38	17 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa registrovať stanoveným spôsobom pracovný úraz, ktorým došlo k pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorá trvá viac ako tri dni, alebo ak ním došlo k smrti	tzv. registrovaný pracovný úraz
39	17 ods. 5	<p>povinnosť zamestnávateľa oznámiť</p> <p>1. registrovaný pracovný úraz v zákone vymedzeným osobám (zástupcovia zamestnancov, zástupca zamestnancov pre bezpečnosť, príslušný útvar Policajného zboru, príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru)</p> <p>2. závažnú priemyselnú haváriu v zákone vymedzeným osobám (príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru)</p>	<p>Závažná priemyselná havária je upravená v ust. § 2 písm. b) zákona č. 128/2015 Z. z. o prevencii závažných priemyselných havárií a o zmene a doplnení</p>

			niektorých zákonov
40	17 ods. 6	povinnosť zamestnávateľa, u ktorého sa nachádza zamestnanec iného zamestnávateľa, pričom tento zamestnanec utrpel pracovný úraz, oznámiť túto skutočnosť zamestnávateľovi zamestnanca.	
41	17 ods. 7	povinnosť zamestnávateľa do 8 dní odo dňa, kedy sa o registrovanom pracovnom úraze dozvedel, zaslať záznam o ňom inšpektorátu práce, resp. orgánu dozoru, ako aj doručiť ho zamestnancovi, alebo jeho pozostalým	
42	17 ods. 8	povinnosť zamestnávateľa viesť evidenciu a) o pracovných úrazoch, b) o iných ako pracovných úrazoch a o nebezpečných udalostiach, c) o chorobách z povolania alebo o ohrozeniach nimi	Choroba z povolania je definovaná v § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
43	20 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zamestnávajúceho viac ako sto zamestnancov zriadiť „komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“	

44	21 ods. 3	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť bezpečnostnotechnickú službu, s určením dostatočného počtu zamestnancov z vlastných radov	
45	21 ods. 4	povinnosť zamestnávateľa dohodnúť výkon bezpečnostnotechnickej služby zmluvne dodávateľským spôsobom, ak nemá dostatok vlastných odborných zamestnancov	
46	21 ods. 5	povinnosť zamestnávateľa poskytnúť dostatočný čas na riadne plnenie úloh súvisiacich s výkonom bezpečnostnotechnickej služby	
47	27 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa vzdelávať zamestnancov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci	

Vybrané ustanovenia **zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia** a o zmene a doplnení niektorých zákonov z pohľadu identifikácie povinností na strane zamestnávateľa spôsobujúcich niektorý z nákladov (priame finančné náklady, nepriame finančné náklady alebo administratívne náklady):

P. č.	§	2016	2016	2016	2017	2017	2017	2017	2018	2018	1.1.2020	Poznámky	
		403/2 015	91/20 16	125/ 2016	355/2 016	40/20 17	150/ 2017	289/2 017	292/2 017	87/201 8	475/2019		
1	30 ods. 1 písm. a)	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov a obyvateľov faktorom práce a pracovného prostredia na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi											
2	30 ods. 1 písm. b)	povinnosť zabezpečiť pre svojich zamestnancov zdravotný dohľad v zmysle úpravy fungovania PZS					povinnosť zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s PZS, a to aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce						
3	30 ods. 1 písm. c)	povinnosť zabezpečiť pre ZC (3. a 4. kat.; opakovaný výskyt choroby z povolania; vyžadované osobitným predpisom; 2., 3., 4. kat., ak prácu ZC nevykonával zo zdravotných dôvodov viac ako 6 mes.) posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu					povinnosť zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do 1. druhej kategórie najmenej raz za 18 mesiacov 2. tretej kategórie alebo štvrtej kategórie najmenej raz za rok						
4	30	povinnosť predložiť lekárovi, ktorý vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k					povinnosť zabezpečiť pri posúdení zdravotného rizika vypracovanie 1. písomného posudku o riziku, ak PZS zistila takú zmenu pracovných						

	ods. 1 písm. d)	práci, zoznam ZC, ktorí sa podrobia lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci	podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce alebo 2. písomného záznamu o posúdení rizika, ak PZS nezistila zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce	
5	30 ods. 1 písm. e)	povinnosť uchovávať lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu ZC, ktorí vykonávajú rizikové práce, 20 rokov od skončenia práce alebo ak v zákone nie je ustanovené inak	povinnosť poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác zástupcom zamestnancov	
6	30 ods. 1 písm. f)	povinnosť zabezpečiť hodnotenie zdravotného rizika, vypracovanie kategorizácie prác z hľadiska zdravotných rizík a posudku o riziku	povinnosť zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu (vykonáva sa na základe hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci)	
7	30 ods. 1 písm. g)	povinnosť vypracovať prevádzkový poriadok z hľadiska ochrany a podpory zdravia ZC pri práci, ak tak ustanovujú osobitné predpisy	povinnosť predložiť lekárovi, ktorý vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, zoznam zamestnancov, ktorí sa podrobia lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci, pričom v zozname zamestnancov sa uvádza meno a priezvisko zamestnanca, dátum narodenia, osobné číslo, ak bolo pridelené, názov pracoviska, profesia, pracovné zaradenie, dĺžka expozície pri práci v rokoch alebo v mesiacoch u aktuálneho zamestnávateľa, faktory práce a pracovného prostredia, ktorým je zamestnanec vystavený, a výsledky posúdenia zdravotného rizika s uvedením kategórií prác osobitne pre jednotlivé faktory práce a pracovného prostredia	

8	30 ods. 1 písm. h)	povinnosť zabezpečiť pre ZC hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík	povinnosť uchovávať lekárske posudky o zdravotnej spôsobilosti na prácu zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikovú prácu, 20 rokov od skončenia tejto rizikovej práce alebo ak v zákone nie je ustanovené inak	
9	30 ods.1 písm. i)	povinnosť viesť a uchovávať evidenciu zamestnancov podľa kategórií prác	povinnosť vypracovať prevádzkový poriadok z hľadiska ochrany a podpory zdravia zamestnancov pri práci	
10	30 ods. 1 písm. j)	povinnosť predkladať príslušnému OVZ návrhy na zaradenie prác do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, návrhy na zmenu alebo vyradenie prác z tretej kategórie alebo štvrtej kategórie	povinnosť viesť a uchovávať evidenciu zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie pri expozícii faktorom práce a pracovného prostredia	
11	30 ods. 1 písm. k)	povinnosť oznámiť bezodkladne po prehodnotení zdravotného rizika príslušnému OVZ každú zmenu podmienok výkonu práce, ktorá by mohla mať vplyv na zvýšenie zdravotného rizika prác zaradených do druhej kategórie a tým na ich zaradenie do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie	povinnosť oznámiť každoročne do 15.1. v elektronickej podobe príslušnému OVZ údaje týkajúce sa zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie v zákonom určenom rozsahu k 31.12. predchádzajúceho kalendárneho roka; údaje poskytne zamestnávateľ aj zástupcom zamestnancov	



12	30 ods. 1 písm. l)	povinnosť vypracovať v spolupráci s PZS a predložiť každoročne k 31.12. príslušnému OVZ informáciu o výsledkoch hodnotenia zdravotných rizík a opatreniach vykonaných na ich zníženie alebo odstránenie na pracoviskách, na ktorých ZC vykonávajú rizikové práce, počet ZC, ktorí vykonávajú rizikové práce, a hodnotenie zdravotného stavu ZC vo vzťahu k práci	povinnosť predkladať príslušnému OVZ v spolupráci s PZS návrhy na zaradenie prác do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie a návrhy na zmenu alebo vyradenie prác z tretej kategórie alebo štvrtej kategórie
13	30 ods. 1 písm. m)	povinnosť viesť záznamy, ktoré obsahujú údaje o ZC, pri kvalitatívnom a kvantitatívnom zisťovaní zdraviu škodlivých faktorov pracovného prostredia	povinnosť vypracovať v spolupráci s PZS každoročne k 31.12. informáciu o výsledkoch posúdenia zdravotného rizika a opatreniach vykonaných na ich zníženie alebo odstránenie na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, vrátane počtu zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikovú prácu, a hodnotenia zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k práci a do 15.1. nasledujúceho roka ju predložiť príslušnému OVZ
14	30 ods. 1 písm. n)	povinnosť bezodkladne odovzdať po zániku živnostenského oprávnenia alebo zániku obchodnej spoločnosti predmetnú dokumentáciu príslušnému OVZ	povinnosť poskytnúť príslušnému OVZ súčinnosť pri prešetrovaní pracovných podmienok a spôsobu práce posudzovanej osoby pri podozrení na chorobu z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania
15	30 ods. 1 písm. o)	-	povinnosť bezodkladne odovzdať po zániku živnostenského oprávnenia alebo zániku obchodnej spoločnosti predmetnú dokumentáciu príslušnému OVZ

16	30 ods. 5	povinnosť poskytnúť dostatočný čas na plnenie odborných činností pri zabezpečovaní ochrany a podpory zdravia pri práci a) vlastným ZC, ktorí vykonávajú PZS, b) FO – podnikateľovi alebo PO, ktorá vykonáva PZS dodávateľským spôsobom, c) FO – podnikateľovi alebo PO, ktorá samostatne vykonáva niektoré činnosti PZS	-
17	30 ods. 6 písm. a)	-	povinnosť umožniť PZS vstup na pracovisko a poskytnúť jej dostatočný čas na plnenie odborných činností pri zabezpečovaní ochrany a podpory zdravia pri práci zohľadňujúc veľkosť organizácie, počet zamestnancov, pracovné podmienky a zdravotné riziká súvisiace s expozíciou zamestnancov
18	30 ods. 6 písm. b)	-	povinnosť poskytnúť PZS informácie potrebné na posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia
19	30 ods. 9	povinnosť užívateľského zamestnávateľa dodržiavať vyššie uvedené povinnosti počas dočasného pridelenia vo vzťahu k dočasne prideleným zamestnancom	
20	30a ods. 2	povinnosť zamestnávateľa určiť dostatočný počet vlastných ZC, ktorí sú s ním v pracovnoprávnom alebo obdobnom vzťahu na vykonávanie PZS; povinnosť túto skutočnosť bezodkladne písomne oznámiť príslušnému OVZ	-

21	30a ods. 3	<p>povinnosť ZĽ</p> <p>a) mať na vykonávanie PZS</p> <p>1. dostatočný počet vlastných ZC pre ZC, ktorí vykonávajú práce zaradené do prvej alebo druhej kategórie, a to lekára so špecializáciou v špecializačnom odbore, verejného zdravotníka, bezpečnostného technika alebo autorizovaného bezpečnostného technika, alebo</p> <p>2. minimálny tím PZS pre ZC, ktorí vykonávajú práce zaradené do prvej až štvrtej kategórie,</p> <p>b) zabezpečiť, ak je to potrebné, ambulanciu na výkon lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci,</p> <p>c) zabezpečiť vedenie dokumentácie o vykonávaní jednotlivých odborných činností</p>	-
22	30a ods. 4	povinnosť zmluvne zabezpečiť vykonávanie PZS dodávateľským spôsobom, ak nemá vlastných ZC na vykonávanie PZS	povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať PZS zdravotníkmi pracovníkmi, ktorí sú s ním v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (vlastní zamestnanci ZĽ), resp. ak zamestnávateľ nemá na vykonávanie činnosti PZS vlastných zamestnancov, zabezpečuje PZS dodávateľským spôsobom
23	30a ods. 9	...(zmena) pri zriadení PZS <u>alebo</u> zabezpečení plnenia jej úloh dodávateľským spôsobom	povinnosť zamestnávateľa dodržiavať povinnosti v oblasti ochrany zdravia pri práci a zodpovedať za zabezpečenie ochrany zdravia aj pri zabezpečení PZS dodávateľským spôsobom

24	30e ods. 14	povinnosť ZĽ zabezpečiť ZC mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti ZC na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom	
25	30e ods. 16	povinnosť uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (lekárske prehliadky)	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom
26	30e ods. 18	-	povinnosť uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (lekárske prehliadky)
27	32 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa, ktorý používa alebo prevádzkuje zariadenia, ktoré sú zdrojom hluku, zabezpečiť v súlade s osobitným predpisom (s možnými výnimkami) technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú	

		mieru expozíciu zamestnancov hluku a zabezpečia ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov		
28	33 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa, ktorý používa alebo prevádzkuje zariadenia, ktoré sú zdrojom vibrácií, je povinný zabezpečiť v súlade s osobitným predpisom (s možnými výnimkami) technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru expozície zamestnancov vibráciám a zabezpečia ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov		
29	34 ods. 1	nutnosť zabezpečiť všetky opatrenia podľa osobitného predpisu bez možnosti povolenia výnimky	povinnosť zamestnávateľa, ktorý používa zdroj elektromagnetického poľa alebo prevádzkuje zdroj elektromagnetického poľa zabezpečiť v súlade s osobitným predpisom (s možnými výnimkami) technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú úroveň a zabezpečia ochranu zdravia a bezpečnosť zamestnancov	<i>novela č. 87/2017 zaviedla výnimku z požiadaviek ustanovených osobitným predpisom</i>
30	35	povinnosť zamestnávateľa, ktorý používa alebo prevádzkuje zdroje ultrafialového, infračerveného, laserového alebo iného optického žiarenia na iné účely ako osvetlenie, zabezpečiť v súlade s osobitným predpisom technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru		
31	36 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť dostatočné osvetlenie pracovných priestorov		
32	37 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia nepriaznivé účinky faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy na zdravie zamestnancov na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru		

33	37 ods. 2	<p>povinnosť zabezpečiť</p> <p>a) posúdenie záťaže teplom a chladom pri práci,</p> <p>b) pri dlhodobom výkone práce dodržiavanie prípustných hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy v závislosti od tepelnej produkcie organizmu zamestnanca,</p> <p>c) pracovné podmienky zamestnancov tak, aby nebola prekračovaná únosná tepelná záťaž na pracoviskách, na ktorých nemožno dodržať prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy z dôvodu tepelnej záťaže z technológie, ako aj na iných pracoviskách počas dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni presahuje 30 st. C,</p> <p>d) pracovné podmienky zamestnancov tak, aby nebola prekračovaná prípustná záťaž chladom,</p> <p>e) dodržiavanie prípustných povrchových teplôt pevných materiálov a kvapalín, s ktorými prichádza do kontaktu pokožka zamestnanca,</p> <p>f) vhodné osobné ochranné pracovné prostriedky, ochranný odev a pitný režim pri zvýšenej záťaži teplom alebo chladom</p>	
34	37 ods. 3	<p>povinnosť upraviť zabezpečovanie opatrení pri nadmernej záťaži teplom a chladom pri práci z dôvodu tepelnej záťaže z technológie po dohode so zástupcom zamestnancov vnútorným predpisom</p>	
35	37 ods. 4	<p>povinnosť zamestnávateľa vypracovať prevádzkový poriadok a predložiť ho na schválenie príslušnému orgánu verejného zdravotníctva (aj návrhy na jeho zmenu), ak výsledky hodnotenia zdravotného rizika preukážu záťaž zamestnancov teplom alebo chladom</p>	
36	38 ods. 1	<p>povinnosť v oblasti ochrany zdravia pred fyzickou záťažou pri práci</p> <p>a) zabezpečiť posúdenie fyzickej záťaže pri práci,</p> <p>b) usporiadať a vybaviť pracoviská a miesta výkonu práce v súlade s ergonomickými zásadami a požiadavkami fyziológie práce,</p> <p>c) dodržiavať najvyššie prípustné hodnoty celkovej a lokálnej fyzickej záťaže zamestnancov,</p> <p>d) dodržiavať limitné hodnoty vynakladaných svalových síl a frekvencie pohybov,</p> <p>e) dodržiavať smerné hmotnostné hodnoty pri manipulácii s bremenami a ďalšie minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri ručnej manipulácii s bremenami,</p>	

		f) zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú fyzickú záťaž pri práci	
37	38 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa vypracovať prevádzkový poriadok a predložiť ho na schválenie príslušnému orgánu verejného zdravotníctva (aj návrhy na jeho zmenu), ak výsledky hodnotenia zdravotného rizika preukážu zvýšenú fyzickú záťaž	
38	38 ods. 3	povinnosť v oblasti ochrany zdravia pred psychickou pracovnou záťažou a sensorickou záťažou pri práci a) zabezpečiť posúdenie psychickej pracovnej záťaže a sensorickej záťaže zamestnancov, b) zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú psychickú pracovnú záťaž a sensorickú záťaž zamestnancov, c) dodržiavať minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami	
39	39	povinnosť zamestnávateľa, ktorý zamestnáva zamestnancov činnosťami, pri ktorých môžu byť exponovaní chemickým faktorom, zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov chemickým faktorom na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru	
40	40	povinnosť zamestnávateľa, ktorý zamestnáva zamestnancov činnosťami, pri ktorých môžu byť exponovaní karcinogénnym a mutagénnym faktorom, zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov karcinogénnym a mutagénnym faktorom na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru	
41	41 ods. 17	povinnosť zamestnávateľa, ktorý zamestnáva zamestnancov činnosťami, pri ktorých môžu byť exponovaní azbestu alebo materiálom, ktoré obsahujú azbest, zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov azbestu alebo materiálom, ktoré obsahujú azbest, na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru	
42	42 ods. 1	povinnosť zamestnávateľa, ktorý zamestnáva zamestnancov činnosťami, pri ktorých môžu byť exponovaní biologickým faktorom a) zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia expozíciu zamestnancov biologickým faktorom na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru,	

		b) poskytnúť povinné alebo odporúčané očkovanie zamestnancom, ktorí sú alebo môžu byť pri práci exponovaní biologickým faktorom, proti ktorým nie sú imúnni, ak je k dispozícii účinná očkovač látka	
43	42 ods. 2	povinnosť zamestnávateľa uhrádzať náklady, ktoré vznikli v súvislosti s povinným očkovaním zamestnancov	
44	52 ods. 1 písm. c)	povinnosť kvalitatívne a kvantitatívne zisťovať zdraviu škodlivé faktory životného prostredia a pracovného prostredia, ktoré používajú pri svojej činnosti alebo ktoré pri ich činnosti vznikajú, a ktorých používanie a prípustné hodnoty sú upravené osobitnými predpismi	
45	52 ods. 1 písm. e)	povinnosť vypracovať prevádzkový poriadok, ak to ustanovuje tento zákon alebo osobitné predpisy, a predložiť ho príslušnému orgánu verejného zdravotníctva na schválenie, ako aj návrh na jeho zmenu	
46	52 ods. 1 písm. f)	povinnosť dodržiavať pracovné a technologické postupy, schválený prevádzkový poriadok a správnu výrobnú prax	
47	52 ods. 1 písm. g)	povinnosť zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad pre zamestnancov vrátane rešpektovania špecifických požiadaviek vyplývajúcich z rodových príslušností tak, aby muži a ženy mali rovnakú možnosť výkonu práce	



48	52 ods. 1 písm. h)	povinnosť umožniť účasť svojich zamestnancov a žiakov škôl na povinných lekárskech preventívnych prehliadkach vo vzťahu k ich práci, vyšetreniach a očkovaníach, a to v nevyhnutne potrebnom rozsahu	
49	52 ods. 1 písm. i)	povinnosť zabezpečiť na pracoviskách podmienky v súlade s ergonomickými, fyziologickými a psychologickými požiadavkami práce	
50	52 ods. 1 písm. l)	povinnosť zabezpečiť pre zamestnancov 1. pitnú vodu, 2. vybavenie pracovísk zariadeniami na osobnú hygienu s prihliadnutím na charakter práce	
51	52 ods. 1 písm. m)	povinnosť oznamovať bezodkladne ÚVZ a RÚVZ všetky významné okolnosti na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení a iných ochorení a ochorení podmienených prácou a poskytovať im informácie dôležité pre epidemiologické vyšetrenie a pre posudzovanie ochorení vo vzťahu k vykonávanej práci	