



Martin Surový

# POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

bez chýb, pŕŕkút a penále

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

2020

Poradca s. r. o.  
[www.poradca.sk](http://www.poradca.sk)  
[abos@poradca.sk](mailto:abos@poradca.sk)



# POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

bez chýb, pokút a penále

Martin SUROVÝ



**Poradca s. r. o.**  
Pri Celulóžke 40  
010 01 Žilina  
[www.poradca.sk](http://www.poradca.sk)

# 1. ZÁKONNÍK PRÁCE 2020

## PREDZMLUVNÉ VZŤAHY (§ 41 Zákonníka práce)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- nec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
  - deň nástupu do práce,
  - mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve,
  - výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.
- Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje podmienky ustanovené v § 43 ods. 2, 4 a 5 ZP,** je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

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

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

Tu však platí, že ide o pre zamestnávateľa výnimočný inštitút pri špecifických potrebách a úlohách - ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). V iných prípadoch by sa mal využiť klasický pracovný pomer.

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

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

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

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