

Autorský kolektív RÚZ

Analýza regulačného zaťaženia spojeného so zamestnaním prvého zamestnanca



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

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

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

ZOZNAM TABULIEK	5
ZOZNAM SKRATIEK	7
ÚVOD	8
1. DEFINOVANIE PROBLÉMU PRVÉHO ZAMESTNANCA.....	11
1.1. Druhy pracovnoprávných vzťahov v právnom poriadku SR	12
1.2. Prehľad všetkých právnych predpisov regulujúcich zamestnávanie v SR.....	15
1.3. Prehľad právnych predpisov vzťahujúcich sa na zamestnanie prvého zamestnanca	19
2. ANALÝZA ZÁKONOV SÚVISIACICH SO ZAMESTNÁVANÍM	22
2.1 Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.....	23
2.2 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce	26
2.3 Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov	37
2.4 Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.....	48
2.5 Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení.....	58
2.6 Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci	69
2.7 Nariadenie vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na pracovisko.....	106
2.8 Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.....	110
2.9 Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi.....	119
2.10 Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách	121
2.11 Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde	123
2.12 Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu	125

2.13	Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov.....	128
2.14	Zákon č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach	137
3.	IDENTIFIKÁCIA VÝŠKY ZÁŤAŽE NA ILUSTRATÍVNYCH PRÍKLADOCH FIRIEM	140
3.1	Zisťovanie dôslednosti pri dodržiavaní predpisov.....	141
3.2	Zisťovanie finančného bremena regulácie	144
4.	NÁVRHY OPATRENÍ	147
4.1	Zabezpečiť stabilné regulačné prostredie	148
4.2	Cielene odstraňovať regulačnú záťaž	149
4.3	Uvoľniť vybrané povinnosti v závislosti od počtu zamestnancov	150
4.4	Znížiť administratívnu záťaž práce vykonávanej mimo pracovného pomeru	152
4.5	Zjednotiť lehoty pre platobné a vykazovacie povinnosti.....	153
4.6	Zefektívniť elektronickú komunikáciu s inštitúciami.....	155
	ZHRNUTIE.....	157
	ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV.....	161

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1: Prehľad všetkých zákonov regulujúcich zamestnávanie v SR.....	16
Tabuľka 2: Prehľad všetkých nariadení, vyhlášok a opatrení regulujúcich zamestnávanie v SR	17
Tabuľka 3: Prehľad predpisov ukladajúcich zamestnávateľovi povinnosti v súvislosti so zamestnaním prvého zamestnanca.....	20
Tabuľka 4: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.....	25
Tabuľka 5: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 311/2001 Z. z. – Zákonníka práce	28
Tabuľka 6: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.....	38
Tabuľka 7: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.....	49
Tabuľka 8: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení.....	59
Tabuľka 9: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci	70
Tabuľka 10: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich z nariadenia vlády č. 391/2006 Z. z.....	107
Tabuľka 11: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia	111
Tabuľka 12: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi	120
Tabuľka 13: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.....	122
Tabuľka 14: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде.....	124

Tabuľka 15: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 462/2003 Z. z. 126

Tabuľka 16: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov.....129

Tabuľka 17: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach138

Tabuľka 18: Prehľad úvodných regulačných nákladov na strane zamestnávateľa146

ZOZNAM SKRATIEK

BOZP	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
č.	číslo
DoBPŠ	dohoda o brigádnickej práci študentov
DPČ	dohoda o pracovnej činnosti
DVP	dohoda o vykonaní práce
EÚ	Európska únia
OPP	ochrana pred požiarmi
PZS	pracovná zdravotná služba
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov
SR	Slovenská republika
s.r.o.	spoločnosť s ručením obmedzeným
SZČO	samostatne zárobkovo činná osoba
Z. z.	Zbierka zákonov

ÚVOD

Podnikanie na Slovensku sa môže v mnohých aspektoch ponášať na byrokratickú odyseu. Podnikatelia, hoc iba začínajúci, sú okrem rozvíjania vlastných biznis plánov nútení venovať dôslednú pozornosť aj desiatkam právnych predpisov, ktoré upravujú jednak podnikateľské prostredie ako také, no tiež rôzne špecifická súvisiace s pôsobením tej-ktorej firmy či živnosti. Tieto predpisy sa môžu líšiť v závislosti napríklad od právnej formy ich podnikania, tiež od sektora, v ktorom daní podnikatelia pôsobia, ďalej od toho, či ich podnikanie prebieha výlučne na domácom trhu, alebo aj za hranicami a v neposlednom rade sa líšia aj v závislosti od toho, či vytvárajú pracovné miesta a v akej forme a v akom množstve ich vytvárajú. Podnikatelia si teda musia byť vedomí toho, ktorými nariadeniami z existujúcej elaborovanej siete predpisov sa musia riadiť v ich konkrétnom prípade. Ich úlohu zväčša nijak neľahčuje rozsah príslušných právnych predpisov. Ak sa pozrieme iba na desať kľúčových zákonov upravujúcich podnikanie na Slovensku¹, tieto majú ku koncu roka 2019 spolu rozsah 2 130 normostrán textu². Vplyvom častých novelizácií pritom ich celkový rozsah iba v priebehu posledných piatich rokov narástol o zhruba 16 percent. Regulácia a z nej vyplývajúce náklady tak tvoria vo všeobecnosti jednu z najzásadnejších bariér pre podnikanie na Slovensku. Vzhľadom na rozsiahle regulácie ukladajúce vysoký počet povinností to platí predovšetkým pre tie podniky, ktoré sú zamestnávateľmi.

Pre medzinárodné porovnanie celkovej kvality podnikateľského prostredia môžu poslúžiť každoročné správy Doing Business z dielne Svetovej banky. Tie ukazujú pomerne rozpačité

¹ Zákon č. 513/1991 Zb. – Obchodný zákonník; zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní; zákon č. 65/1965 Zb., resp. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce; zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov; zákon č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty; zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení; zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení; zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve; zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci; zákon č. 122/2013 Z. z., resp. č. 18/2018 Z. Z. – o ochrane osobných údajov

² Vlastný prepočet vychádzajúci z aktuálne platných textácií zákonov zverejnených na portáli Slov-lex v správe Ministerstva spravodlivosti SR

situáciu. Na jednej strane sa Slovensko za posledných 14 rokov (rebríček vychádzajúci z hodnotení je zostavovaný od roku 2006) stabilne umiestňuje medzi štvrtinou krajín s najlepším hodnotením podnikateľského prostredia na svete. Na strane druhej však Slovensko v posledných piatich rokoch začalo citelne zaostávať. Zatiaľ čo v roku 2015 sa naša krajina umiestnila na 37. priečke, v roku 2019 to bolo už na 42. priečke spomedzi 190 hodnotených krajín. Podľa hodnotenia Svetovej banky tento prepád nie je dôsledkom explicitného zhoršenia celkovej kvality podnikateľského prostredia, ale výrazného zlepšenia iných krajín. V roku 2019 Slovensko v hodnotení jednoduchosti podnikania dokázali predčiť ešte pred niekoľkými rokmi nepravdepodobní skokani ako napríklad Rwanda, Arménsko či Bielorusko. Zároveň platí, že za krajinami ako Nový Zéland, Singapur či Hongkong – ktoré sa dlhodobo umiestňujú na priečkach s najlepším hodnotením podnikateľského prostredia – Slovensko naďalej výrazne zaostáva.

Očakávané zlepšenie zatiaľ nedokázala priniesť ani prebiehajúca elektronizácia verejnej správy. Sklamaním sa zatiaľ ukázala najmä v tom ohľade, že neprinesla automatizáciu či odstránenie významnej časti administratívnych úkonov, ale iba preniesla existujúce povinnosti z papierovej do digitálnej formy. V nie úplne ojedinelých prípadoch tento prechod zároveň vyvolal duplicitnú potrebu pracovať s administratívnymi dokumentmi v papierovej aj digitálnej forme, a to tak na strane podnikateľov ako aj úradov. Ako však ukazujú úspešné príklady krajín s najkvalitnejším podnikateľským prostredím, prechod do digitálnej éry nemusí byť len nevyhnutnou povinnosťou doby, ale môže byť aj vhodnou príležitosťou na zmysluplné predefinovanie existujúceho regulačného rámca krajiny.

Zmyslom existencie regulácií ostatne nie je – alebo by aspoň nemalo byť – aby prekážali. Regulácie by v ideálnom prípade mali viesť k napĺňaniu žiaducich spoločenských cieľov ako napríklad ochrana súkromného vlastníctva či bezpečné a férové pracovné podmienky. Ak ale regulačný rámec prerastá do čoraz komplikovanejšej a neustále sa meniacej spleti predpisov,

stáva sa nielen neprímeraným bremenom, ale zároveň sa aj otvára otázka nakoľko dokáže naďalej efektívne plniť svoj účel.

Potreba neustále prehodnocovať regulačný rámec a odstraňovať z neho povinnosti, ktoré podnikateľom spôsobujú neprímeranú regulačnú a administratívnu záťaž teda nie je len prostou otázkou ušetrenia nákladov. Odbremenenie podnikov ako subjektov vytvárajúcich pracovné miesta aj pridanú hodnotu pre ekonomiku je kľúčové najmä pre udržanie konkurenčnej schopnosti Slovenska na medzinárodných trhoch. Ak je výhľadovým cieľom Slovenska zmysluplné kladenie dôrazu na prechod od prevažujúcej výroby smerom k znalostnej ekonomike a ekonomickým činnostiam s vyššou pridanou hodnotou, potom je efektívny regulačný rámec schopný reagovať na nové ekonomické trendy priam nevyhnutnosťou.

Popri finančných zdrojoch, technickom zázemí a inovačnej kapacite firiem sú čoraz dôležitejším faktorom úspechu vo vysoko konkurenčnom a disruptívnom prostredí súčasnej ekonomiky práve kvalitní pracovníci. Exponovanou témou sa preto stávajú predovšetkým regulácie pracovnoprávných vzťahov a ich vplyv na primeranú flexibilitu trhu práce, ktorá je dôležitá nielen pre zamestnávateľov, ale taktiež pre zamestnancov. Čoraz väčší význam aj popularitu totiž naberajú ekonomické činnosti na pomedzí tradičného zamestnania a podnikania. Kladenie prehnaného regulačného dôrazu a neustále sprísňovanie povinností v rámci tradičných pracovných pomerov sa tak stáva do istej miery anachronickým.

Predmetom tejto analýzy je identifikácia a popis všetkých regulačných povinností, ktoré zamestnávateľom vyplývajú zo zamestnania ich prvého zamestnanca a následné vyčíslenie nákladov, ktoré tieto povinnosti vyvolávajú. Podrobne analyzované budú predovšetkým tie predpisy súvisiace so vznikom, trvaním aj zánikom pracovnoprávneho vzťahu, z ktorých zamestnávateľom vyplýva povinnosť vykonávať konkrétne úkony. Súčasťou analýzy je tiež kvalitatívny prieskum medzi mikropodnikmi ohľadom nákladov spojených so zamestnaním ich prvého zamestnanca. Nakoľko pre náklady existujúcej regulácie je typická ich variabilita

(povinnosti, a teda aj regulačné náklady sú rôzne v závislosti napríklad od právnej formy pracovnoprávneho vzťahu, náplne práce zamestnanca, či miesta výkonu práce), vyčíslenie nákladov bude orientačné. Závery analýzy napokon predstavujú návrhy pre zlepšenie existujúcej situácie v kontexte odstránenia neprimeraného regulačného bremena, zlepšenia možností zamestnávania pracovníkov zo strany zamestnávateľov, a tým aj zvýšenia flexibility trhu práce.

1. DEFINOVANIE PROBLÉMU PRVÉHO ZAMESTNANCA

Potreba vytvorenia hoc už prvého pracovného miesta je pre podnik kľúčovou udalosťou na ceste k jeho ďalšiemu ekonomickému rastu. Zároveň je však kľúčovou udalosťou aj z hľadiska objemu regulácií a z nich vyplývajúcich povinností, ktoré sa od tohto momentu začínajú na podnikateľa vzťahovať. Zamestnávanie je totiž v právnom poriadku SR regulované prostredníctvom 20 zákonov a 20 ďalších právnych predpisov (nariadení, vyhlášok a opatrení). Tie okrem vytvárania všeobecného regulačného rámca ukladajú obom stranám v pracovnoprávnom vzťahu aj stovky konkrétnych povinností. Prevažujúca časť týchto povinností sa vzťahuje práve na zamestnávateľa a týka sa vzniku, trvania aj ukončenia pracovnoprávneho vzťahu, pričom niektoré predpisy zamestnávateľovi ukladajú povinnosti dokonca ešte pred obsadením pracovného miesta (vyplývajú zo zákona č. 5/2004 Z. z. a zákona č. 365/2004 Z. z.).

Než teda podnikateľ môže pristúpiť k vytvoreniu pracovných miest, musí mať najprv znalosť o tisíckach strán príslušných právnych predpisov, pričom z ich prípadného porušenia v mnohých prípadoch plynú aj finančné sankcie. Ich výška môže byť najmä pre mikropodniky a malé a stredné podniky v niektorých prípadoch aj likvidačná. Každý zamestnávateľ je teda nútený venovať významné množstvo času – v prípade delegovania príslušnej agendy na zamestnancov aj významné množstvo prostriedkov – aby zamestnávanie prebiehalo plne v

súlade s právnym poriadkom. Pri súčasnom nastavení regulačného rámca platí, že relatívne bremeno je tým významnejšie, čím menší je podnik.

1.1. Druhy pracovnoprávných vzťahov v právnom poriadku SR

Závislá práca, ktorú je možné vykonávať len v rámci pracovnoprávných vzťahov, má niekoľko kľúčových aspektov – je vykonávaná vo vzťahu podriadenosti zamestnanca a nadriadenosti zamestnávateľa, zamestnanec ju vykonáva osobne podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene a v ním určenom pracovnom čase. Pracovnoprávny vzťah, ktorý vykonávanie závislej práce formalizuje, vzniká buď uzatvorením pracovnej zmluvy, alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Ide o dva základné druhy pracovnoprávných vzťahov, ktoré umožňuje legislatívny rámec SR, pričom z každej z nich plynú pre zamestnávateľa do istej miery rôzne povinnosti. Tieto budú v pri podrobnej analýze predpisov súvisiacich so zamestnaním prvého zamestnanca v 2. kapitole zohľadnené pri identifikovaní konkrétnych regulačných povinností.

Pracovný pomer vzniká uzatvorením písomnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, pričom táto zmluva musí obsahovať takzvané podstatné náležitosti, ktoré sú povinným predmetom vzájomnej dohody. Sú nimi skúšobná doba (ktorá môže trvať tri, respektíve šesť mesiacov a nie je možné ju predĺžovať), deň nástupu do práce, druh práce a miesto jej výkonu, pracovný čas, výmera dovolenky, mzdové podmienky, výplatné termíny a výpovedná doba.

Miestom výkonu práce je štandardne pracovisko zamestnávateľa, no aj keď je toto špecifikované pracovnou zmluvou, na základe dohody zamestnávateľa a zamestnanca ním môže byť aj iné miesto. Výsledkom dohody môže byť prípadne aj práca doma, pričom v takomto prípade si zamestnanec pracovný čas spravidla plánuje sám. Miesto výkonu práce iné ako pracovisko zamestnávateľa, vrátane práce z domu, je však možné dohodnúť už v pracovnej zmluve. V zmysle zákonníka práce ide o takzvanú domácku prácu, pričom v

prípade nutnosti využívania informačných technológií počas stanoveného pracovného času ide o takzvanú teleprácu. V oboch posledných menovaných prípadoch platia isté odlišné regulačné ustanovenia oproti vykonávaniu práce na pracovisku zamestnávateľa.

Pracovný čas je štandardne dohodnutý na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý predstavuje presne vymedzenú časť týždňa, kedy zamestnanec vykonáva prácu, plní svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy a je zamestnávateľovi k dispozícii. Možnosťou je aj uzatvorenie pracovného pomeru na kratší pracovný čas, s čím sa však viaže aj alikvotne znížená mzda.

Pracovný pomer sa štandardne uzatvára na dobu neurčitú – ak nie je v pracovnej zmluve špecificky určená doba jeho trvania. V takom prípade ide o pracovný pomer na dobu určitú, ktorý je však možné uzatvoriť najviac na obdobie dvoch rokov s opciou jeho opätovného predĺženia najviac dvakrát. Výnimku z tohto pravidla tvoria špecifické dôvody ustanovené Zákonníkom práce. Pracovný pomer následne zaniká jednou zo štyroch foriem: skončením v skúšobnej dobe, výpoveďou, dohodou a okamžitým skončením.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je možné uzatvárať v troch rôznych formách v závislosti od ich účelu. Z hľadiska vymedzenia výsledkom práce ide o dohodu o pracovnej činnosti, z hľadiska vymedzenia príležitostným druhom práce sú nimi dohoda o vykonaní práce a dohoda o brigádnickej práci študentov. V rámci dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru majú zamestnanci aj zamestnávatelia v niektorých aspektoch iné práva a povinnosti v porovnaní s vykonávaním práce na základe pracovného pomeru. V kľúčových aspektoch sú však regulačné ustanovenia spoločné pre všetky formy pracovnoprávných vzťahov, a to vrátane regulácie výšky minimálnej mzdy, splatnosti mzdy, prestávkach v práci či regulácie o ochrane práce.

Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára výhradne písomnou formou, pričom jej predmetom musí byť náplň dohodnutej práce, odmena za jej vykonanie, doba jej trvania a rozsah pracovného času. Dohodu o pracovnej činnosti je možné uzatvoriť iba na dobu určitú

v rozmedzí najviac dvanástich mesiacov, pričom rozsah pracovného času nesmie prekročiť desať hodín týždenne. Dohoda o pracovnej činnosti sa ukončuje buď jej uplynutím, dohodou, výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dňovou výpovednou lehotou, alebo špecifickým ustanovením obsiahnutým priamo v zmluve. Aktuálne platná regulácia nekladie obmedzenia na opakované uzatváranie dohôd o pracovnej činnosti medzi rovnakými subjektmi.

Dohoda o vykonaní práce musí byť uzatvorená písomne najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce, pričom musí obsahovať špecifikáciu pracovnej úlohy, odmeny za jej vykonanie a tiež doby, v ktorej sa má táto práca vykonať. Táto forma závislej práce je limitovaná dobou, na ktorú sa môže uzatvárať aj rozsahom vykonávanej práce. Dohoda o vykonaní práce nesmie byť uzatvorená na dobu dlhšiu ako 12 mesiacov, aktuálne platná regulácia však zároveň nezakazuje jej opätovné uzatvorenie medzi tými istými subjektmi. Rozsah dohody o vykonaní práce nesmie presiahnuť 350 hodín v kalendárnom roku, do tohto limitu sa však započítavajú všetky uzatvorené dohody o vykonaní práce medzi tým istým zamestnancom a zamestnávateľom. Dohoda o vykonaní práce zároveň ponúka možnosti odstúpenia od takejto zmluvy. Pre zamestnanca v prípade, že mu zamestnávateľ nevytvoril dohodnuté pracovné podmienky, v čoho dôsledku nie je schopný pracovnú úlohu vykonať. Pre zamestnávateľa je odstúpenie možné v prípade, že zamestnanec pracovnú úlohu nevykonával v zmluvne dohodnutej dobe.

Dohoda o brigádnickej práci študentov musí byť uzatvorená písomnou formou na základe zmluvy, ktorá uvádza náplň dohodnutej práce, odmenu za jej vykonanie, dobu jej trvania a rozsah pracovného času. Smie byť uzatvorená výhradne s fyzickou osobou, ktorá je v tom čase žiakom strednej školy alebo študentom dennej formy vysokoškolského štúdia, no zároveň ešte nedovršila vek 26 rokov, pričom potvrdenie o návšteve školy musí byť súčasťou dohody. Dohoda o brigádnickej práci študentov je limitovaná dobou jej možného trvania aj rozsahom pracovného času. Zamestnanec na jej základe môže vykonávať prácu v celkovom priemere maximálne 20 hodín týždenne. Uzatvoriť túto dohodu je možné na maximálne 12

mesiacov, zároveň však platná regulácia nezakazuje jej opätovné uzatvorenie medzi tými istými subjektmi. Ukončuje sa buď jej uplynutím, dohodou, výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dňovou výpovednou lehotou, alebo spôsobom ustanoveným priamo v zmluve. Ukončenie s okamžitou platnosťou je možné len v tých prípadoch, v ktorých je možné takto ukončiť aj pracovný pomer.

1.2. Prehľad všetkých právnych predpisov regulujúcich zamestnávanie v SR

Základným právnym predpisom regulujúcim pracovnoprávne vzťahy na Slovensku síce ostáva Zákonník práce, no rôzne aspekty zamestnávania – od vysielania pracovníkov na pracovné cesty, cez bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci až po daňové a odvodové povinnosti – špecificky regulujú príslušné samostatné zákony, nariadenia, opatrenia a vyhlášky. Zamestnávateľia sú, samozrejme, povinní riadiť sa každým z nasledujúcich 40 právnych predpisov, ktoré sú navyše predmetom neustálych novelizácií. Dosah všetkých predmetných regulácií nielen na zamestnávateľov samotných, ale aj na celú ekonomiku zdôrazňuje už len samotný rozsah ich pôsobnosti. Za prvý polrok 2019 pôsobilo na Slovensku v priemere 184 432 zamestnávateľov, ktorí umožnili vznik 2 413 757 všetkých druhov pracovnoprávných vzťahov. Najväčší podiel – 83,71 percenta – tvorili zamestnanci v pracovnom pomere a zvyšok – 16,29 percenta – tvorili zamestnanci pracujúci v rámci dohôd o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. V kumulatívnom ponímaní tak každá jedna povinnosť vyplývajúca z nasledujúcich predpisov môže vyvolať celkové regulačné bremeno pre podnikateľský sektor v rádoch miliónov eur. Nasledujúce dve tabuľky predstavujú prehľad predpisov tvoriacich regulačný rámec pracovnoprávných vzťahov na Slovensku.

Tabuľka 1: Prehľad všetkých zákonov regulujúcich zamestnávanie v SR

1.	Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
2.	Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce
3.	Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde
4.	Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov
5.	Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách
6.	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
7.	Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi
8.	Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia
9.	Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou
10.	Zákon č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach
11.	Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
12.	Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
13.	Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti
14.	Zákon č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov
15.	Zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní
16.	Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení
17.	Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov
18.	Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov
19.	Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde
20.	Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe informačného portálu Slov-lex

Tabuľka 2: Prehľad všetkých nariadení, vyhlášok a opatrení regulujúcich zamestnávanie v SR

1.	Vyhláška Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 121/2002 Z. z. o požiarnej prevencii
2.	Opatrenie 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
3.	Vyhláška Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky č. 158/2018 Z. z. o postupe pri posudzovaní vplyvu na ochranu osobných údajov
4.	Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 159/2018 Z. z. o podrobnostiach o vykazovaní preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie a o ročnom zúčtovaní poistného
5.	Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného
6.	Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 208/2014 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
7.	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien
8.	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov
9.	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 300/2018 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2019
10.	Vyhláška Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 378/2011 Z. z. o spôsobe

	označovania platby dane
11.	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci
12.	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko
13.	Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 401/2012 Z. z., ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách
14.	Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky 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
15.	Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 500/2006 Z. z., ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze
16.	Výnos Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 525/2011 Z. z. o štandardoch pre elektronické informačné systémy na správu registratúry
17.	Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 541/2007 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na osvetlenie pri práci
18.	Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci
19.	Vyhláška Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 628/2002 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona o archívoch a registratúrach
20.	Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe informačného portálu Slov-lex

1.3. Prehľad právnych predpisov vzťahujúcich sa na zamestnanie prvého zamestnanca

Nie všetky predpisy sa však týkajú úplne každého zamestnávateľa. Pôsobnosť predpisov závisí napríklad od miery rizikovosti pracoviska či náplne práce zamestnancov (napríklad či sú vysielaní na pracovné cesty). Niektoré predpisy sa tiež viažu na počet zamestnancov u konkrétneho zamestnávateľa. Časť predpisov má navyše len charakter všeobecného ustanovenia, čo znamená, že z nich zamestnávateľom nemusí vyplývať povinnosť uskutočňovať konkrétne úkony. Z celkového regulačného rámca sa teda v nasledujúcej kapitole podrobne zameriame na konkrétny výsek. Príslušné paragrafy, ktoré boli v rámci analýzy identifikované, museli v záujme relevantnosti a reprezentatívnosti vyjadrenia regulačného bremena spĺňať nasledujúce kritériá:

1. Vzťahujú sa na zamestnávateľov, ktorí do pracovného pomeru prijímajú svojho prvého zamestnanca, a to bez ohľadu na formu zvoleného pracovnoprávneho vzťahu.
2. Predpisy ukladajú zamestnávateľovi vykonanie jasne definovaných úkonov.
3. Tento zamestnanec vykonáva nerizikovú pracovnú činnosť v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a aspoň sčasti ju vykonáva na pracovisku zamestnávateľa.
4. Predpisy pokrývajú aspekty zamestnávania, u ktorých je isté, alebo aspoň pravdepodobné, že ich bude zamestnávateľ riešiť – zahŕňajú teda aj povinnosti súvisiace s vysielaním zamestnanca na pracovnú cestu či náhradou príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.
5. Zahrnuté neboli predpisy, ktoré síce sú súčasťou regulačného rámca, no neukladajú zamestnávateľovi vykonávanie buď žiadnych konkrétnych úkonov (napríklad povinnosť utvárať pracovné podmienky umožňujúce zamestnancovi rozvoj tvorivej

iniciatívy), zakladajú povinnosti, ktoré sa spájajú s vynakladaním zanedbateľného množstva času a prostriedkov (napríklad povinnosť oznámiť zamestnancovi rozvrhnutie pracovného času), alebo sú aj bez ohľadu na reguláciu bežnou súčasťou pracovnej činnosti (napríklad povinnosť pridelovať zamestnancovi prácu)

Pre potreby tejto analýzy sa preto v nasledujúcej kapitole zameriame na definovanie konkrétnych povinností, ktoré zamestnávateľom v zmysle popísaných kritérií vyplývajú z nasledujúcich štrnástich právnych predpisov.

Tabuľka 3: Prehľad predpisov ukladajúcich zamestnávateľovi povinnosti v súvislosti so zamestnaním prvého zamestnanca

	Právny predpis	Rozsah v normostranách k 31. 12. 2019	Počet uložených povinností	Počet novelizácií za ostatných 5 rokov
1.	Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti	207	1	18
2.	Zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce	198	20	13
3.	Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov	350	14	25
4.	Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení	432	13	34
5.	Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení	145	13	26
6.	Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci	85	36	3

7.	Nariadenie vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko	19	2	0
8.	Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia	187	19	11
9.	Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi	76	2	3
10.	Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách	48	2	2
11.	Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде	5	2	2
12.	Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca	10	1	2
13.	Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov	134	8	2
14.	Zákon č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach	40	3	3
Spolu		1936	136	144

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe informačného portálu Slov-lex

2. ANALÝZA ZÁKONOV SÚVISIACICH SO ZAMESTNÁVANÍM

Predmetom tejto kapitoly je podrobná analýza štrnástich relevantných právnych predpisov vzťahujúcich sa na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva svojho prvého zamestnanca. Tieto majú k 31. decembru 2019 celkový rozsah 1936 normostrán a zamestnávateľom z nich vyplýva celkovo 136 povinností. V období medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 – teda v priebehu posledných piatich rokov – vstúpilo do platnosti spolu 144 novelizácií týchto predpisov. To znamená, že k zmenám v predmetných predpisoch dochádzalo v priemere každých takmer 13 dní. Jednotlivé identifikované povinnosti je zo strany zamestnávateľa z časového hľadiska nutné vykonávať:

1. **Pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu** – za predpokladu, že ide o pracovný pomer, vzniká zamestnávateľovi povinnosť oznámiť existenciu voľného pracovného miesta spolu s jeho charakteristikou Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny
2. **Pri vzniku pracovnoprávneho vzťahu** – jedná sa o jednorazové povinnosti súvisiace s uzatvorením zmluvného vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ďalej o oboznámenie zamestnanca s informáciami ohľadom výkonu závislej práce a príslušnými predpismi bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a napokon sú to ešte registračné a oznamovacie povinnosti voči príslušným orgánom verejnej správy.
3. **Počas trvania pracovnoprávneho vzťahu** – majú charakter opakujúcich sa povinností, ktoré sa týkajú predovšetkým administratívnych, platobných a oznamovacích úkonov voči zamestnancovi aj príslušným orgánom verejnej správy, no taktiež priebežného dodržiavania zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Tieto povinnosti majú odlišný charakter v závislosti od druhu a formy daného pracovnoprávneho vzťahu.

4. **Pri ukončení pracovnoprávneho vzťahu** – zamestnávateľovi vznikajú jednorazové povinnosti týkajúce sa predovšetkým samotného rozviazania pracovnoprávneho vzťahu, ktoré závisia na jednej strane od spôsobu jeho ukončenia, no tiež od druhu a formy rozväzovaného pracovnoprávneho vzťahu. Taktiež sa jedná o jednorazové oznamovacie a odhlasovacie povinnosti voči orgánom verejnej správy.
5. **Po zániku pracovnoprávneho vzťahu** – na zamestnávateľa sa naďalej vťahuje séria povinností, ktoré súvisia najmä s vydávaním potvrdení zamestnancovi, úschovou dokumentov a narábaním s osobnými údajmi.

2.1 Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti má k 31. decembru 2019 rozsah 207 normostrán a v priebehu posledných piatich rokov vstúpilo do platnosti 18 jeho novelizácií. V tomto období tak bol novelizovaný v priemere každých 101 dní.

Obsahom tohto zákona je úprava právnych vzťahov pri poskytovaní služieb zamestnanosti, ktoré sú súborom inštitúcií a podporných nástrojov zameraných na pomoc účastníkom trhu práce. Na strane zamestnancov má zákon pomáhať pri hľadaní a zmene pracovného miesta, na strane zamestnávateľov pri obsadzovaní voľných pracovných miest. Špeciálna pozornosť je venovaná znevýhodneným uchádzačom a podpore ich uplatnenia na trhu práce.

Pre podnikateľa zamestnávajúceho prvého zamestnanca z tohto zákona vyplýva len jedna povinnosť, ktorú je však nutné splniť ešte pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu. Jedná sa o povinnosť oznámiť existenciu voľného pracovného miesta a jeho charakteristiku úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Táto povinnosť však predchádza len prijímaniu zamestnanca do pracovného pomeru a netýka sa dohôd o prácach vykonávaných mimo

pracovného pomeru. Za nesplnenie hrozí zamestnávateľovi povinne ukladaná sankcia vo výške do 300 eur.

Tabuľka 4: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 62 ods. 6	oznámiť voľné pracovné miesto a jeho charakteristiku úradu práce, sociálnych vecí a rodiny	pracovný pomer	pri začatí hľadania zamestnanca	povinne ukladaná vo výške do 300 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

2.2 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce má ku koncu roka 2019 rozsah 198 normostrán. V období medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 vstúpilo do platnosti 13 jeho novelizácií, čo v rámci tohto obdobia značí zmenu zákona v priemere každých 140 dní.

Zákonník práce predstavuje východiskový právny predpis komplexne upravujúci pracovnoprávne vzťahy, pričom ich vybrané aspekty podrobnejšie špecifikujú ďalšie predpisy. Medzi takéto základné zásady Zákonníka práce patrí právo zamestnancov na mzdu, pričom jej minimálna výška sa odvíja od zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde a príslušného nariadenia vlády SR, ktoré v danom roku stanovuje sumu minimálnej mzdy. Ďalej je to právo žien aj mužov na rovnaké zaobchádzanie pri pracovných podmienkach, odmeňovaní aj pri samotnom prístupe k zamestnaniu, ktoré upravuje zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon). Ďalej sú nimi zásady bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, no nakoľko z týchto zamestnávateľom vyplýva povinnosť vykonávať konkrétne úkony, analyzované budú v samostatnej podkapitole. Medzi ďalšie zásadné ustanovenia, ktoré vyplývajú priamo zo Zákonníka práce, patrí aj povinnosť zabezpečovať zamestnancom stravovanie, no tiež je to regulácia dĺžky pracovného času a dĺžky dovolenky.

Podnikateľov zamestnávajúcim prvého zamestnanca Zákonník práce ukladá celkovo 20 rôznych povinností, ktoré vyplývajú zo vzniku, trvania aj ukončenia pracovnoprávneho vzťahu. Za ich porušenie hrozia zamestnávateľovi finančné sankcie vo výške až do 100 000 € a v prípade závažného porušenia v podobe neuzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu v zmluvnej podobe až do 200 000 €. Tieto sankcie však nie sú špecifikované priamo v Zákonníku práce, ale vyplývajú zo zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce. Prehľad

povinností vyplývajúcich zamestnávateľom zo Zákonníka práce, ich pôsobností, lehôt a príslušných sankcií je uvedený v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 5: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 311/2001 Z. z. – Zákonníka práce

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 41 ods. 1	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	pracovný pomer	pred uzatvorením pracovnej zmluvy	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €
§ 42 ods. 1	uzatvoriť so zamestnancom pracovnú zmluvu	pracovný pomer	pred začatím vykonávania závislej práce zamestnancom	povinne ukladaná vo výške od 2 000 € do 200 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 47 ods. 2	<p>oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona, vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti</p>	pracovný pomer	pri nástupe do zamestnania	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 119 ods. 1; zákon o minimálnej mzde; nariadenie, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy	poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu, ktorá nie je nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €
§ 224 ods. 2 písm. b)	oboznámiť zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pri nástupe do zamestnania	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 226 ods. 2, § 228 ods. 1, § 228a ods. 2	uzatvoriť so zamestnancom dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pred začatím vykonávania závislej práce zamestnancom; pri dohode o vykonaní práce najneskôr deň pred dňom začatia výkonu závislej práce	povinne ukladaná vo výške od 2 000 € do 200 000 €
§ 99	viest' evidenciu pracovného času	pracovný pomer	priebežne	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €
§ 111 ods. 1 a 5	určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky	pracovný pomer	14 dní vopred	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 129 ods. 1	vyplatiť zamestnancovi mzdu za príslušný kalendárny mesiac	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve alebo v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru nedohodlo inak	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €
§ 130 ods. 5	vydať zamestnancovi výplatnú pásku	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pri vyúčtovaní mzdy	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €
§ 152	zabezpečovať zamestnancovi stravovanie	pracovný pomer	priebežne	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 224 ods. 2 písm. d)	viest' evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené	dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €
§ 224 ods. 2 písm. e)	viest' evidenciu pracovného času alebo evidenciu vykonanej práce	dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €
§ 60, § 61, § 68 až 70, § 72	skončiť pracovný pomer	pracovný pomer	nie je stanovená	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €, ak nebola dodržaná podoba skončenia pracovného pomeru
§ 75 ods. 1	vydať zamestnancovi pracovný posudok	pracovný pomer	do 15 dní od jeho požiadania, nie však skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 75 ods. 2	vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní (tzv. „zápočtový list“)	pracovný pomer	po skončení pracovného pomeru	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €
§ 76 ods. 1 a 2	poskytnúť zamestnancovi odstupné	pracovný pomer (ak sa pracovný pomer s týmto zamestnancom z presne špecifikovaných dôvodov končí výpoveďou zamestnávateľa alebo dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom)	v najbližšom výplatnom termíne	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 76a ods. 1	poskytnúť zamestnancovi odchodné	pracovný pomer (ak sa pracovný pomer s týmto zamestnancom prvýkrát končí z akéhokoľvek dôvodu po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, alebo ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení)	v najbližšom výplatnom termíne	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 116 ods. 3	vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku, ak si zamestnanec túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru	pracovný pomer	v najbližšom výplatnom termíne	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €
§ 226, § 228 a § 228a	skončiť dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	nie je stanovená	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €, ak nebola dodržaná podoba skončenia dohody o brigádnickej práci študentov alebo podoba dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 311/2001 Z. z.

2.3 Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov

Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov má ku koncu roka 2019 celkový rozsah 350 normostrán, pričom v období medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 vstúpilo do platnosti 25 jeho novelizácií. To znamená, že k zmenám v tomto predpise za posledných päť rokov dochádzalo v priemere každých 73 dní. Zo zákona o dani z príjmov pre podniky zamestnávajúce prvého zamestnanca vyplýva 14 regulačných povinností, pričom za ich porušenie je zamestnávateľovi vo väčšine prípadov finančná sankcia ukladaná povinne. Predmetné povinnosti v kontexte zamestnávania sa týkajú predovšetkým výpočtu, výberu a odvedenia preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti.

Pri plnení povinností špecifikovaných v priloženej tabuľke sa však zamestnávateľ musí riadiť ustanoveniami aj ďalších paragrafov. Pri výpočte zdaniteľnej mzdy musí vychádzať napríklad z ustanovení o nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka či daňovom bonuse. Zo zákona o dani z príjmov vyplývajú zamestnávateľovi ďalej aj rôzne oznamovacie povinnosti, vrátane predkladania mesačných výkazov o zrazených a odvedených preddavkoch na daň z príjmov, o zrazených daňových nedoplatkoch, zamestnaneckej prémii a daňovom bonuse.

Zároveň je zamestnávateľ povinný vykonávať napríklad aj ročné zúčtovania preddavkov, viesť za zamestnancov mzdové listy a vystavovať im potvrdenia o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti.

Tabuľka 6: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 36 ods. 6	predložiť zamestnancovi na podpísanie vyhlásenie na uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka a daňového bonusu	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do konca mesiaca, v ktorom zamestnanec nastúpil do zamestnania	nie je stanovená

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 49a ods. 3; zákon o správe daní, § 67 ods. 9	<p>požiadať správcu dane o registráciu za platiteľa dane z príjmov zo závislej činnosti</p> <p>(ak ešte nie je u správcu dane registrovaný pre daň z príjmov) alebo oznámiť skutočnosť, že sa stal platiteľom dane z príjmov zo závislej činnosti (ak už je u správcu dane registrovaný pre daň z príjmov)</p>	<p>pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru</p>	<p>do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po uplynutí mesiaca, v ktorom mu vznikla povinnosť zrážať preddavky na daň (ak ešte nie je u správcu dane registrovaný pre daň z príjmov), alebo do 30 dní odo dňa, v ktorom mu vznikla povinnosť zrážať preddavky na daň (ak už je u správcu dane registrovaný pre daň z príjmov)</p>	<p>povinne ukladaná vo výške od 30 € do 20 000 €</p>

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 35 ods. 6.	odviešť správcovi dane preddavok na daň z príjmov zo závislej činnosti zamestnanca	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do piatich dní po dni výplaty, poukázania alebo pripísania zdaniteľnej mzdy zamestnancovi k dobru	povinne ukladaná v podobe úroku z omeškania z dlžnej sumy – pri výpočte sankcie sa použije štvornásobok základnej úrokovej sadzby ECB platnej v deň nasledujúci po dni, v ktorom mal byť preddavok na daň odvedený, najmenej však 15 %

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 36 ods. 6	predložiť zamestnancovi na podpísanie vyhlásenie na uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka a daňového bonusu	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	najneskôr do konca januára	nie je stanovená
§ 38 ods. 1	predložiť zamestnancovi na podpísanie žiadosť o vykonanie ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do 15. februára roka nasledujúceho po uplynutí zdaňovacieho obdobia	nie je stanovená
§ 38 ods. 6	na žiadosť zamestnanca vykonať ročné zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	najneskôr do 31. marca roka nasledujúceho po uplynutí zdaňovacieho obdobia	povinne ukladaná vo výške od 15 € do 30 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 39 ods. 1	viest' pre zamestnancov mzdové listy a výplatné listiny vrátane ich sumarizácie za každý kalendárny mesiac a za celé zdaňovacie obdobie	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške od 60 € do 3 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 39 ods. 5	vystaviť a zamestnancovi doručiť potvrdenie o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	<p>najneskôr do 10. marca zdaňovacieho obdobia, v ktorom sa podáva daňové priznanie</p> <p>– v prípade, že zamestnanec žiada o vykonanie ročného zúčtovania iného zamestnávateľa a o vystavenie tohto dokladu požiada najneskôr do 5. februára po skončení zdaňovacieho obdobia, lehota je najneskôr do 10. februára po skončení zdaňovacieho obdobia, v ktorom alebo za ktoré mu zamestnávateľ vyplatil príjem zo závislej činnosti</p>	povinne ukladaná vo výške od 60 € do 3 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 39 ods. 6	doručiť zamestnancovi doklad o vykonanom ročnom zúčtovaní preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	neskôr do konca apríla roku, v ktorom vykonal ročné zúčtovanie	povinne ukladaná vo výške od 60 € do 3 000 €
§ 39 ods. 7	na žiadosť zamestnanca vystaviť potvrdenie o zaplatení dane na účely poukázania podielu zaplatenej dane	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	najneskôr do 15. apríla roku, v ktorom zamestnancovi vykonal ročné zúčtovanie	povinne ukladaná vo výške od 60 € do 3 000 €
§ 39 ods. 8	uchovávať kópie mzdových listov, výplatných listín, potvrdení o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti a ročných zúčtovaní preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	počas desiatich rokov nasledujúcich po roku, ktorého sa týkajú	povinne ukladaná vo výške od 60 € do 3 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 39 ods. 9 písm. a)	<p>predkladať správcovi dane prehľad o zrazených a odvedených preddavkoch na daň z príjmov zo závislej činnosti, ktoré zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, zamestnancom vyplatil, o zamestnaneckej prémie, o daňovom bonuse</p> <p>a o daňovom bonuse na zaplatené úroky za uplynulý kalendárny mesiac</p>	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do konca kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny mesiac	povinne ukladaná vo výške od 60 € do 3 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 39 ods. 9 písm. b)	<p>predkladať správcovi dane hlásenie o vyúčtovaní dane</p> <p>a o úhrne príjmov zo závislej činnosti poskytnutých jednotlivým zamestnancom bez ohľadu na to, či ide o peňažné plnenie alebo nepeňažné plnenie za uplynulé zdaňovacie obdobie, o zrazených preddavkoch na daň, o zamestnaneckej prémii</p> <p>a o daňovom bonuse</p>	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do konca apríla po uplynutí zdaňovacieho obdobia	povinne ukladaná vo výške od 60 € do 3 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 49a ods. 6; zákon o správe daní, § 67 ods. 9	oznámiť správcovi dane, že prestal byť platiteľom dane z príjmov zo závislej činnosti	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do 30 dní odo dňa, v ktorom bol povinný poslednému zamestnancovi zo mzdy zraziť preddavok na daň z príjmov zo závislej činnosti a odvieť ho správcovi dane	povinne ukladaná vo výške od 30 € do 3 000 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov

2.4 Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení má ku koncu roka 2019 celkový rozsah 432 normostrán, pričom v období medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 vstúpilo do platnosti 34 jeho novelizácií. To znamená, že ku zmenám v tomto predpise dochádzalo v predmetnom období v priemere každých takmer 54 dní. Zo zákona pre podniky zamestnávajúce prvého zamestnanca vyplýva 13 regulačných povinností. Tie súvisia predovšetkým s prihlasovacími a vykazovacími povinnosťami a tiež s výpočtom, výberom a odvádzaním všetkých povinných príspevkov sociálneho poistenia za zamestnanca aj zamestnávateľa.

V súvislosti so vznikom pracovnoprávneho vzťahu je podnik v prvom rade povinný zaregistrovať sa do registra zamestnávateľov a následne svojho zamestnanca prihlásiť do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia. Počas trvania pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľovi zo zákona vyplýva povinnosť vypočítať vymeriavací základ pre platenie poistného, vypočítať samotnú sumu poistného za zamestnanca aj zamestnávateľa a v zákonných lehotách poistné odvádzať Sociálnej poisťovni. Zároveň je každomesačne pri splatnosti poistného nutné predkladať Sociálnej poisťovni za zamestnanca aj výkaz poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.

Za porušenie uvedených povinností je možné zamestnávateľovi voliteľne udeliť finančnú sankciu v maximálnej výške do 16 596,96 €, prípadne povinne ukladané penále z omeškania, ktoré predstavuje 0,05 % z dlžnej sumy za každý deň omeškania odo dňa splatnosti poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.

Tabuľka 7: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 186 ods. 2	uzatvoriť so Sociálnou poisťovňou dohodu o používaní elektronických služieb Sociálnej poisťovne pre odvádzateľov poistného	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pred prihlásením zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne	nie je stanovená
§ 227a ods. 2	predložiť zamestnancovi na podpísanie oznámenie a čestné vyhlásenie k dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru na účely uplatnenia výnimky podľa § 227a zákona o sociálnom poistení	dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	kedykoľvek	nie je stanovená

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 231 ods. 1 písm. a)	prihlásiť sa do registra zamestnávateľov Sociálnej poisťovne	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	najneskôr v deň predchádzajúci dňu, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca	voliteľne ukladaná vo výške do 16 596,96 €
§ 231 ods. 1 písm. b) bod 1 a bod 5	prihlásiť zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu, najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca	voliteľne ukladaná vo výške do 16 596,96 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 143 ods. 1 a 2	odviesť Sociálnej poisťovni sociálne poistenie platené zamestnancom a sociálne poistenie platené zamestnávateľom	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	v závislosti od druhu pracovnoprávneho vzťahu a pravidelnosti príjmu – deň určený na výplatu príjmov; ôsmy deň mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bol príjem vyplatený; alebo ôsmy deň druhého mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom právny vzťah zanikol	povinne ukladané penále vo výške 0,05 % z dlžnej sumy za každý deň omeškania odo dňa splatnosti poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 231 ods. 1 písm. b) bod 2	<p>prihlásiť alebo odhlásiť zamestnanca s právom na pravidelný mesačný príjem pracujúceho na základe ním určenej dohody podľa § 227a zákona o sociálnom poistení do alebo z registra poistencov</p> <p>a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia na dôchodkové poistenie</p>	<p>dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru</p> <p>– ak má zamestnanec právo na pravidelný mesačný príjem, uplatňuje si výnimku podľa § 227a zákona o sociálnom poistení a jeho mesačný príjem z tejto dohody presiahol sumu 200 eur, respektíve nepresiahol sumu 200 eur</p>	<p>v lehote splatnosti poistného za kalendárny mesiac, v ktorom mesačný príjem z tejto dohody presiahol sumu 200 eur, resp. nepresiahol sumu 200 eur</p>	<p>voliteľne ukladaná vo výške</p> <p>do 16 596,96 €</p>

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 231 ods. 1 písm. b) bod 3	prihlásiť zamestnanca s právom na nepravidelný príjem pracujúceho na základe ním určenej dohody podľa § 227a zákona o sociálnom poistení do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia na dôchodkové poistenie	dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru – ak má zamestnanec právo na nepravidelný príjem, uplatňuje si výnimku podľa § 227a zákona o sociálnom poistení a jeho priemerný mesačný príjem z tejto dohody presiahol sumu 200 eur	v lehote splatnosti poistného za kalendárny mesiac, v ktorom priemerný mesačný príjem z tejto dohody presiahol sumu 200 eur	voliteľne ukladaná vo výške do 16 596,96 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 231 ods. 1 písm. c), d) a e)	oznamovať Sociálnej poisťovni začiatok a skončenie prerušenia sociálneho poistenia zamestnanca, začiatok a skončenie čerpania materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky zamestnancom, dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca trvajúcu dlhšie ako desať	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do ôsmich dní od začiatku alebo skončenia prerušenia sociálneho poistenia, do ôsmich dní od začiatku alebo skončenia čerpania materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, do troch dní po desiatom dni trvania dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca	voliteľne ukladaná vo výške do 16 596,96 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 231 ods. 1 písm. f)	predkladať Sociálnej poisťovni výkaz poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	v závislosti od druhu pracovnoprávneho vzťahu a pravidelnosti príjmu – deň určený na výplatu príjmov; ôsmy deň mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bol príjem vyplatený; alebo ôsmy deň druhého mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom právny vzťah zanikol	voliteľne ukladaná vo výške do 16 596,96 €
§ 231 ods. 1 písm. j)	viesť evidenciu o zamestnancovi na účely sociálneho poistenia	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	od vzniku sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia zamestnanca po celé obdobie, počas ktorého toto poistenie a sporenie trvá	voliteľne ukladaná vo výške do 16 596,96 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 231 ods. 1 písm. b) bod 1 a bod 5	odhlásiť zamestnanca z registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do 8 dní od skončenia pracovnoprávneho vzťahu	voliteľne ukladaná vo výške do 16 596,96 €
§ 231 ods. 1 písm. j)	predložiť Sociálnej poisťovni evidenciu o zamestnancovi na účely sociálneho poistenia	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	v lehote splatnosti ním odvádzaného poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za kalendárny mesiac, v ktorom zamestnanec skončil právny vzťah k zamestnávateľovi – alebo do ôsmich dní od uplatnenia nároku na dávku zamestnanca – alebo do ôsmich dní odo dňa doručenia výzvy Sociálnej poisťovne na predloženie tejto evidencie	voliteľne ukladaná vo výške do 16 596,96 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 231 ods. 1 písm. a)	odhlásiť sa z registra zamestnávateľov Sociálnej poisťovne	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do 8 dní odo dňa, v ktorom nezamestnáva už žiadneho zamestnanca	voliteľne ukladaná vo výške do 16 596,96 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

2.5 Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení

Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení má ku koncu roku 2019 celkový rozsah 145 normostrán, pričom v období medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 vstúpilo do platnosti 26 jeho novelizácií. To znamená, že k zmenám v tomto predpise dochádzalo v rámci predmetného obdobia v priemere každých 70 dní. Zo zákona o zdravotnom poistení vyplýva pre podniky zamestnávajúce svojho prvého zamestnanca celkovo 13 regulačných povinností. Tie súvisia najmä s oznamovacími a vykazovacími povinnosťami a taktiež s výpočtom a odvádzaním povinných preddavkov na účely zdravotného poistenia za zamestnanca aj zamestnávateľa.

Zamestnávateľ má v súvislosti so vznikom pracovnoprávneho vzťahu v prvom rade povinnosť za svojho zamestnanca oznamovať zdravotnej poisťovni vznik platiteľa poistného a zmenu platiteľa poistného. V súvislosti s trvaním pracovnoprávneho vzťahu mu ďalej vzniká povinnosť mesačného výpočtu vymeriavacieho základu pre zdravotné poistenie, výpočtu pre sumu preddavkov za zamestnanca aj zamestnávateľa a napokon aj ich odvedenie v zákonom stanovených lehotách. Zároveň je zamestnávateľ povinný v stanovených lehotách za svojho zamestnanca predkladať príslušnej zdravotnej poisťovni výkazy o preddavkoch na poistnom za daný kalendárny mesiac.

Za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona je zamestnávateľovi možné voliteľne uložiť finančnú sankciu v maximálnej sume do 3 319 €, alebo v prípade neskorého či neúplného odvedenia preddavku ako úrok z omeškania z dlžnej sumy za každý deň omeškania vo výške štvornásobku základnej úrokovej sadzby ECB, najmenej však vo výške ročnej úrokovej sadzby 15 %.

Tabuľka 8: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 23 ods. 2 a § 24 písm. c)	oznámiť zmenu platiteľa poistného za zamestnanca príslušnej zdravotnej poisťovni pri vzniku pracovnoprávneho vzťahu	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zamestnanec má právo na pravidelný mesačný príjem a vykonáva závislú prácu každý pracovný deň, alebo ak tento zamestnanec má právo na pravidelný mesačný príjem, nevykonáva závislú prácu každý pracovný deň a je vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere ³	do 8 pracovných dní od začatia výkonu závislej práce	voliteľne ukladaná vo výške do 3 319 €

³ Výnimku tvoria študenti pracujúci na základe dohody o brigádnickej práci študentov, poberatelia výsluhového dôchodku v prípade, že dovŕšili dôchodkový vek, poberatelia invalidného výsluhového dôchodku, poberatelia starobného dôchodku, poberatelia predčasného starobného dôchodku a poberatelia invalidného dôchodku pracujúci na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti.

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 23 ods. 6	predložiť zamestnancovi na podpísanie oznámenie o vzniku nároku na uplatňovanie odpočítateľnej položky z vymeriavacieho základu na zdravotné poistenie	pracovný pomer	do 8 dní odo dňa vzniku pracovného pomeru	nie je stanovená
§ 24 písm. c)	uzatvoriť zmluvu alebo dohodu o elektronickej komunikácii so zdravotnou poisťovňou	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak má zamestnávateľ aspoň troch zamestnancov	v lehote na oznámenie zmeny platiteľa poistného za zamestnanca príslušnej zdravotnej poisťovni	nie je stanovená

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 24 písm. k)	oznámiť vznik platiteľa poistného príslušnej zdravotnej poisťovni	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru ⁴	do 8 pracovných dní od vzniku pracovnoprávneho vzťahu	voliteľne ukladaná vo výške do 3 319 €

⁴ Výnimku tvoria rovnaké skupiny zamestnancov ako pri § 23

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 17 ods. 1.	odviešť príslušnej zdravotnej poisťovni preddavok na zdravotné poistenie platený zamestnancom a zamestnávateľom	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru ⁵	deň, ktorý je určený na výplatu príjmov zamestnancov za príslušný kalendárny mesiac (ak nie je takýto deň určený, v posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa platí preddavok na zdravotné poistenie)	voliteľne ukladaná sankcia v podobe úroku z omeškania z dlžnej sumy za každý deň omeškania vo výške štvornásobku základnej úrokovej sadzby ECB, najmenej však vo výške ročnej úrokovej sadzby 15 %

⁵ Výnimku tvoria rovnaké skupiny zamestnancov ako pri § 23

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 20 ods. 1	predkladať príslušnej zdravotnej poisťovni výkaz preddavkov na zdravotné poistenie	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do troch dní odo dňa splatnosti preddavku na zdravotné poistenie	voliteľne ukladaná vo výške do 3 319 €

<p>§ 23 ods. 2 a § 24 písm. c)</p>	<p>oznámiť zmenu platiteľa poistného za zamestnanca príslušnej zdravotnej poisťovni</p> <p>v priebehu trvania pracovnoprávneho vzťahu</p>	<p>pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru⁶, ak tento zamestnanec má právo na pravidelný mesačný príjem a nevykonáva závislú prácu každý pracovný deň (výnimku predstavuje zamestnanec, ktorý má právo na pravidelný mesačný príjem, nevykonáva závislú prácu každý pracovný deň a je vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere), a ak tento zamestnanec nemá právo na pravidelný mesačný príjem (bez ohľadu na to, či vykonáva alebo nevykonáva závislú prácu každý pracovný deň)</p>	<p>do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci začatia alebo skončenia výkonu závislej práce⁷, alebo do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bol zamestnancovi príjem vyplatený⁸</p>	<p>voliteľne ukladaná vo výške</p> <p>do 3 319 €</p>
---	---	--	--	--

⁶ Výnimku tvoria rovnaké skupiny zamestnancov ako pri § 23

⁷ Ak tento zamestnanec má právo na pravidelný mesačný príjem a nevykonáva závislú prácu každý pracovný deň – s výnimkou zamestnanca, ktorý má právo na pravidelný mesačný príjem, nevykonáva závislú prácu každý pracovný deň a je vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere.

⁸ Ak tento zamestnanec nemá právo na pravidelný mesačný príjem – bez ohľadu na to, či vykonáva alebo nevykonáva závislú prácu každý pracovný deň.

§ 23 ods. 6	predložiť zamestnancovi na podpísanie oznámenie o zániku nároku na uplatňovanie odpočítateľnej položky z vymeriavacieho základu na zdravotné poistenie	pracovný pomer	do ôsmich dní odo dňa zániku nároku na uplatňovanie odpočítateľnej položky	nie je stanovená
§ 24 písm. c)	oznámiť zmenu platiteľa poistného za zamestnanca z dôvodu začatia a skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, poberania materskej dávky, poberania rodičovského príspevku	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru ⁹	do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom došlo k zmene platiteľa poistného	Voliteľne ukladaná vo výške do 3 319 €

⁹ Výnimku tvoria rovnaké skupiny zamestnancov ako pri § 23

§ 24 písm. d)	viest' a uchovávať účtovné doklady a iné doklady potrebné na správne určenie vymeriavacieho základu pre zdravotné poistenie, sadzby zdravotného poistenia, výšky zdravotného poistenia a platenia zdravotného poistenia	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru ¹⁰	viest' priebežne a uchovávať po dobu desiatich rokov	voliteľne ukladaná vo výške do 3 319 €
§ 24 písm. e)	viest' a uchovávať evidenciu o zamestnancoch na účely zdravotného poistenia	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru ¹¹	viest' priebežne a uchovávať po dobu desiatich rokov	voliteľne ukladaná vo výške do 3 319 €

¹⁰ Výnimku tvoria rovnaké skupiny zamestnancov ako pri § 23

¹¹ Výnimku tvoria rovnaké skupiny zamestnancov ako pri § 23

§ 23 ods. 2 a § 24 písm. c)	oznámiť zmenu platiteľa poistného za zamestnanca príslušnej zdravotnej poisťovni pri zániku pracovnoprávneho vzťahu	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru ¹²	do ôsmich pracovných dní od skončenia výkonu závislej práce ¹³ ; do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci skončenia výkonu závislej práce ¹⁴ ; alebo do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bol zamestnancovi príjem vyplatený ¹⁵	voliteľne ukladaná vo výške do 3 319 €
------------------------------------	---	--	--	---

¹² Výnimku predstavujú študenti pracujúci na základe dohody o brigádnickej práci študentov, poberatelia výsluhového dôchodku v prípade, že dovŕšili dôchodkový vek, poberatelia invalidného výsluhového dôchodku, poberatelia starobného dôchodku, poberatelia predčasného starobného dôchodku a poberatelia invalidného dôchodku pracujúci na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti.

¹³ Ak tento zamestnanec mal právo na pravidelný mesačný príjem a vykonával závislú prácu každý pracovný deň alebo ak tento zamestnanec mal právo na pravidelný mesačný príjem, nevykonával závislú prácu každý pracovný deň a bol vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere.

¹⁴ Ak tento zamestnanec mal právo na pravidelný mesačný príjem a nevykonával závislú prácu každý pracovný deň – s výnimkou zamestnanca, ktorý mal právo na pravidelný mesačný príjem, nevykonával závislú prácu každý pracovný deň a bol vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere.

¹⁵ Ak tento zamestnanec nemal právo na pravidelný mesačný príjem, a to bez ohľadu na to, či vykonával alebo nevykonával závislú prácu každý pracovný deň.

§ 24 písm. k)	oznámiť zánik platiteľa poistného príslušnej zdravotnej poisťovni	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru ¹⁶	do 8 pracovných dní odo dňa, v ktorom nezamestnáva už žiadneho zamestnanca	voliteľne ukladaná vo výške do 3 319 €
---------------	---	--	--	--

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení

¹⁶ Výnimku tvoria rovnaké skupiny zamestnancov ako pri § 23

2.6 Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci má ku koncu roka 2019 celkový rozsah 85 normostrán, pričom v období medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 vstúpili do platnosti 3 jeho novelizácie. Z tohto zákona pre podniky zamestnávajúce svojho prvého zamestnanca vyplýva celkovo 36 regulačných povinností.

Tie im vyplývajú z ustanovení o zásadách a pravidlách zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku, ktoré sú koncipované za účelom minimalizácie rizík vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania, či iných poškodení zdravia súvisiacich s výkonom závislej práce. Pre zamestnávateľa patria medzi regulačne najzaťažujúcejšie tie povinnosti, ktoré súvisia s pravidelným a preukázateľným oboznamovaním každého zamestnanca s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ďalej so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a napokon aj s bezpečnými pracovnými postupmi. Zo zákona pre zamestnávateľa vyplýva aj povinnosť zabezpečiť pre svojich zamestnancov pracovnú zdravotnú službu a tiež bezpečnostnotechnickú službu.

Samotný zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci neukladá finančné sankcie za porušenie predpisov v ňom stanovených – tie vyplývajú zo zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce. Sankcie sú pri zistených porušeníach ukladané povinne vo výške do 100 000 €, pričom ak v dôsledku porušenia predpisov vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví zamestnanca, sankcia sa ukladá povinne vo výške najmenej 33 000 €.

Tabuľka 9: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. c)	zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	nie je stanovená	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 7 ods. 3	oboznámiť zamestnanca s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pri prijatí do zamestnania	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. a)	vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. b)	zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom (zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky)	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. c)	zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. d)	zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na ten účel zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. e)	zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. f)	odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenie, a ak to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vykonať opatrenia na ich obmedzenie a pripravovať opatrenia na ich odstránenie	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. g)	nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce a práce v sťažených a zdraví nebezpečných alebo škodlivých pracovných podmienkach vhodnými pracovnými prostriedkami, pracovnými postupmi, výrobnými postupmi a zdokonaľovaním organizácie práce	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. i)	určovať bezpečné pracovné postupy	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. j)	určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať, a ak je to potrebné, určovať a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. l)	vydávať vnútorné predpisy, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a dávať pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. m)	vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy, zakázaných mladistvým zamestnancom	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. n)	viest a uchovávať predpísanú dokumentáciu, záznamy a evidenciu súvisiacu s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci päť rokov odo dňa, keď bol v nich vykonaný posledný záznam, ak osobitný predpis neustanovuje inak	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. o)	zaradovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. p)	zabezpečiť posudzovanie individuálnych fyzických schopností zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenami	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. q)	zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiadava	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. r)	dbať na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnancov na odlúčených pracoviskách, zamestnancov, ktorí pracujú na pracovisku sami, osobitných skupín zamestnancov, predovšetkým vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. s)	poskytovať zamestnancom prestávky v práci z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 1 písm. t)	nepoužívať pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mohol mať za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 3 písm. b)	zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 5	vydať zákaz fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari, a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu, ako aj zákazu fajčenia na pracoviskách	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 ods. 6	písomne informovať preventívne a ochranné služby o zamestnávaní zamestnanca na určitú dobu a o zamestnávaní zamestnanca k nemu dočasne prideleného	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 7 ods. 1 až ods. 5	<p>pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca</p> <p>a) s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,</p> <p>b) s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť na zdraví, a s ochranou pred nimi, c) so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca, d) so zoznamom prác a pracovísk zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy, zakázaných mladistvým zamestnancom</p>	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	najmenej raz za dva roky (ak právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci neustanovujú kratší čas) a pri preložení zamestnanca na iné pracovisko, zaradení alebo prevedení na inú prácu, zavedení novej technológie, nového pracovného postupu alebo nového pracovného prostriedku	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 7 ods. 5	upraviť vnútorným predpisom spôsob oboznamovania zamestnancov s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a pravidelnosť opakovaného oboznamovania	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 7 ods. 8	<p>poskytnúť zamestnancom vhodným spôsobom a zrozumiteľne potrebné informácie o nebezpečenstvách a ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika,</p> <p>o preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ktoré sa vzťahujú všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách,</p> <p>o opatreniach a postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj o opatreniach a postupe v prípade zdolávania požiaru, záchranných prác a evakuácie,</p> <p>o preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach navrhnutých a nariadených príslušným inšpektorátom práce alebo orgánmi dozoru, o pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach</p>	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	<p>povinne ukladaná vo výške do 100 000 €;</p> <p>ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €</p>

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 9 ods. 1	sústavne kontrolovať a vyžadovať od zamestnancov dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 9 ods. 2	odstraňovať nedostatky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 17 ods. 2	vnútorným predpisom určiť, komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik pracovného úrazu, iného úrazu ako pracovného úrazu, nebezpečnej udalosti a závažnej priemyselnej havárie	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	nie je stanovená	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 17 ods. 4	vykonať registráciu pracovného úrazu	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 17 ods. 5 písm. a)	oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu zástupcom zamestnancov (vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť), príslušnému útvaru Policajného zboru (ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin), príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru (ak ide o závažný pracovný úraz)	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	bezodkladne po prijatí oznámenia o vzniku pracovného úrazu	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 17 ods. 7 písm. a)	záznam o registrovanom pracovnom úraze zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru a doručiť zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, alebo pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do 8 dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 17 ods. 7 písm. b)	zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru správu o vyšetrení príčin a okolností vzniku závažného pracovného úrazu a o prijatých a vykonaných opatreniach na zabránenie opakovaniu podobného pracovného úrazu	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do 30 dní odo dňa, keď sa o vzniku závažného pracovného úrazu dozvedel	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 17 ods. 8	viest evidenciu pracovných úrazov, iných úrazov ako pracovných úrazov a nebezpečných udalostí, priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 19 ods. 1	vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 22 ods. 2	zabezpečiť pre zamestnancov bezpečnostnotechnickú službu	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške do 100 000 €; ak v dôsledku porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, sankcia je vo výške najmenej 33 000 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

2.7 Nariadenie vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na pracovisko

Nariadenie vlády č. 391/2006 o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko má ku koncu roka 2019 celkový rozsah 19 normostrán, pričom za obdobie posledných piatich rokov nebolo novelizované.

Toto nariadenie vlády v prvom rade prináša vymedzenie pojmu pracoviska – rozumie sa ním miesto určené na výkon práce zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa, na ktoré má zamestnanec prístup počas výkonu práce. Ďalej ukladá základné technické, bezpečnostné a zdravotné štandardy na pracovisko – a to vrátane účinnosti vetrania, teploty na pracovisku, podmienok denného a umelého osvetlenia, čistoty či únikových východov. Z tohto nariadenia vyplývajú pre podniky zamestnávajúce svojho prvého zamestnanca celkovo 2 regulačné povinnosti, ktorých znenie, pôsobnosť a stanovené sankcie za porušenie sú uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 10: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich z nariadenia vlády č. 391/2006 Z. z.

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
-------------------------------	-------------------	--	--------------------	-----------------------

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 3	zabezpečiť pracovisko tak, aby: a) dopravné cesty k únikovým východom a samotné únikové východy boli trvalo voľné a priechodné, b) sa vykonávala údržba pracoviska, pracovných prostriedkov a zariadení, a aby sa každá zistená porucha, ktorá má vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov, čo najskôr odstránila, c) pracovisko, pracovné prostriedky a zariadenia sa pravidelne čistili a udržiavali tak, aby zodpovedali primeranej úrovni hygieny d) bezpečnostné prostriedky a zariadenia určené na prevenciu alebo vylúčenie nebezpečenstiev sa pravidelne udržiavali a kontrolovali s cieľom zabezpečiť ich funkčnosť	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €

programu Ľudské zdroje.

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 4	zabezpečiť, aby pracovisko spĺňalo požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe nariadenia vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko

2.8 Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia má ku koncu roka 2019 celkovo 187 normostrán, pričom v období medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 vstúpilo do platnosti 11 jeho novelizácií. To znamená, že v predmetnom období došlo k zmenám v tomto predpise v priemere každých 166 dní. Podnikom zamestnávajúcim svojho prvého zamestnanca ukladá celkovo 19 regulačných povinností.

Tie vyplývajú z predpisov o zabezpečení primeraného zdravotného dohľadu pre zamestnancov (a to prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby), o zabezpečení posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu (a to prostredníctvom preventívnej lekárskej prehliadky), ďalej o zabezpečení pracoviska v súlade s ergonomickými, fyziologickými a psychologickými požiadavkami práce, no taktiež o zabezpečení pitnej vody a zariadení na osobnú hygienu na pracovisku. Zamestnávateľ má tiež povinnosť zabezpečiť vypracovanie posudku o riziku a kategorizácii prác z hľadiska zdravotného rizika. Zamestnávateľ má taktiež povinnosť nahlasovať Úradu verejného zdravotníctva SR údaje o svojich zamestnancoch vykonávajúcich závislú prácu zaradenú do druhej kategórie.

V prípade zistenia porušenia stanovených predpisov ma príslušný kontrolný orgán povinnosť uložiť zamestnávateľovi pokutu vo výške od 150 € do 20 000 €

Tabuľka 11: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 30 ods. 1 písm. b)	zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	najneskôr do dvoch mesiacov od začatia činnosti	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €
§ 30 ods. 1 písm. e)	poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác zástupcom zamestnancov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	nie je stanovená	nie je stanovená

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 30 ods. 1 písm. f), § 30e ods. 1 písm. a)	zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, ak to vyžaduje osobitný predpis, alebo ak sa na pracovisku v danej profesii opakovane vyskytla choroba z povolania	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pri nástupe do pracovného pomeru	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €
§ 52 ods. 1 písm. e)	vypracovať prevádzkový poriadok, ak to ustanovuje tento zákon alebo osobitné predpisy, a predložiť ho príslušnému orgánu verejného zdravotníctva na schválenie	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	nie je stanovená	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €
§ 52 ods. 1 písm. g)	zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad pre zamestnancov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	nie je stanovená	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 30 ods. 1 písm. a)	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	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €
§ 30 ods. 1 písm. b)	zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne a aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 30 ods. 1 písm. c) a d)	zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	najmenej raz za 18 mesiacov	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €
§ 30 ods. 1 písm. j)	viest' a uchovávať evidenciu zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €
§ 30 ods. 1 písm. k)	oznámiť Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky údaje týkajúce sa zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	každoročne do 15. januára	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 52 ods. 1 písm. b)	predkladať opatrenia a návrhy (vymedzené v § 13 zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia) na posúdenie príslušnému orgánu verejného zdravotníctva	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pri vzniku situácie vymedzenej v § 13	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €
§ 52 ods. 1 písm. c)	kvalitatívne a kvantitatívne zisťovať zdraviu škodlivé faktory pracovného prostredia	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €
§ 52 ods. 1 písm. e)	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	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pri vzniku povinností vymedzených týmto zákonom alebo osobitnými predpismi	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 52 ods. 1 písm. f)	dodržiavať pracovné a technologické postupy, schválený prevádzkový poriadok a správnu výrobnú prax	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €
§ 52 ods. 1 písm. g)	zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad pre zamestnancov prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €
§ 52 ods. 1 písm. i)	zabezpečiť na pracoviskách podmienky v súlade s ergonomickými, fyziologickými a psychologickými požiadavkami práce	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 52 ods. 1 písm. j)	zabezpečiť na zamedzenie vzniku, šíreniu a na obmedzenie výskytu prenosných ochorení dezinfekciu a reguláciu živočíšnych škodcov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €
§ 52 ods. 1 písm. l)	zabezpečiť pre zamestnancov pitnú vodu a vybavenie pracovísk zariadeniami na osobnú hygienu s prihliadnutím na charakter práce	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 52 ods. 1 písm. m)	oznamovať úradu verejného zdravotníctva a regionálnemu úradu verejného zdravotníctva všetky významné okolnosti na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení a iných ochorení podmienených prácou a poskytovať im informácie dôležité pre epidemiologické vyšetrenie a pre posudzovanie ochorení vo vzťahu k vykonávanej práci	–	bezodkladne	povinne ukladaná vo výške od 150 € do 20 000 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

2.9 Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi

Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi má ku koncu roka 2019 celkový rozsah 76 normostrán, pričom v období medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 vstúpili do platnosti 3 jeho novelizácie. Podnikom zamestnávajúcim svojho prvého zamestnanca ukladá celkovo 2 regulačné povinnosti. Tie zamestnávateľovi ukladajú zabezpečiť pre zamestnancov školenie a overovanie vedomostí o ochrane pred požiarmi pri prijatí do zamestnania a následne vždy raz za 24 mesiacov. Za zistené porušenie tejto povinnosti môže byť kontrolným orgánom uložená finančná sankcia vo výške do 8 298 €.

Tabuľka 12: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 4 písm. e); vyhláška o požiarnej prevencii, § 21 ods.1 písm. b)	zabezpečiť školenie a overovanie vedomostí o ochrane pred požiarmi zamestnancov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pri prijatí do zamestnania	voliteľne ukladaná vo výške do 8 298 €
§ 4 písm. e); vyhláška o požiarnej prevencii, § 21 ods.1 písm. b)	zabezpečovať školenie a overovanie vedomostí o ochrane pred požiarmi zamestnancov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	raz za 24 mesiacov pre vedúcich zamestnancov a ostatných zamestnancov	voliteľne ukladaná vo výške do 8 298 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi

2.10 Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách má ku koncu roka 2019 celkový rozsah 48 normostrán, pričom v priebehu posledných piatich rokov – teda medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 – vstúpili do platnosti 2 jeho novelizácie. Podnikom zamestnávajúcim svojho prvého zamestnanca z neho vyplývajú celkovo 2 regulačné povinnosti.

Tie sa týkajú (1) určenia miesta nástupu, miesta výkonu práce, času trvania, spôsobu dopravy a miesta skončenia pracovnej cesty a (2) vyúčtovania pracovnej cesty a poskytnutia cestovnej náhrady zamestnancovi. Zamestnávateľ sa však pri plnení týchto povinností musí riadiť aj ďalšími paragrafmi tohto zákona. Tie definujú, čo presne sa pod pracovnou cestou rozumie, ďalej upravujú podmienky poskytnutia cestovných náhrad, spôsob určenia ich výšky a určujú aj jednotlivé zložky cestovných náhrad, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi za vykonanie pracovnej cesty.

Zo samotného zákona o cestovných náhradách nevyplývajú žiadne finančné sankcie za porušenie predpisov v ňom stanovených. Tie určuje zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce, pričom pri zistenom porušení môže byť zamestnávateľovi voliteľne uložená pokuta do výšky 100 000 €.

Tabuľka 13: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 3 ods. 1	určiť miesto nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pred nástupom na pracovnú cestu	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €
§ 36 ods. 8	vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty a poskytnúť zamestnancovi cestovné náhrady	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	do desiatich pracovných dní odo dňa, kedy zamestnanec predloží doklady potrebné na vyúčtovanie cestovných náhrad	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách

2.11 Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde má ku koncu roka 2019 celkový rozsah 5 normostrán, pričom v priebehu posledných piatich rokov – teda medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 – vstúpili do platnosti 2 jeho novelizácie. Podnikom zamestnávajúcim svojho prvého zamestnanca z neho vyplývajú celkovo 2 regulačné povinnosti.

Prvou je samotná povinnosť tvoriť a dopĺňať sociálny fond. Druhou je povinnosť upraviť vo vnútornom predpise tvorbu, výšku a použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom. Zákon tiež upravuje spôsob, akým má zamestnávateľ sociálny fond viesť a akým spôsobom môže byť využívaný.

Priamo zo zákona o sociálnom fonde nevyplývajú žiadne finančné sankcie za porušenie predpisov v ňom stanovených. Tie určuje zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce, pričom pri zistenom porušení môže byť zamestnávateľovi voliteľne uložená pokuta do výšky 100 000 €.

Tabuľka 14: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 2 ods. 1.	tvoriť a dopĺňať sociálny fond	pracovný pomer	najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €
§ 7 ods. 4	upraviť vo vnútornom predpise alebo dohodnúť v kolektívnej zmluve tvorbu, výšku a použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom	pracovný pomer	pred vytvorením sociálneho fondu	voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

2.12 Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu

Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca má ku koncu roka 2019 celkový rozsah 10 normostrán, pričom v období medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 vstúpili do platnosti 2 jeho novelizácie. Podnikom zamestnávajúcim svojho prvého zamestnanca z neho vyplýva jedna regulačná povinnosť, ktorou je poskytovať zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Zákon ďalej stanovuje aj podmienky, pri ktorých zamestnancovi vzniká nárok na náhradu príjmu, stanovuje aj výšku tejto náhrady a spôsob jej výpočtu.

Zo samotného zákona o sociálnom fonde nevyplývajú žiadne finančné sankcie za porušenie predpisov v ňom stanovených. Tie určuje zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce, pričom pri zistenom porušení môže byť zamestnávateľovi voliteľne uložená pokuta do výšky 100 000 €.

Tabuľka 15: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 462/2003 Z. z.

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
-------------------------------	-------------------	--	--------------------	-----------------------

<p>§ 7 ods. 1</p>	<p>poskytovať zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti</p>	<p>pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru (výnimku predstavujú študenti pracujúci na základe dohody o brigádnickej práci študentov, poberatelia výsluhového dôchodku v prípade, že dovŕšili dôchodkový vek, poberatelia invalidného výsluhového dôchodku, poberatelia starobného dôchodku, poberatelia predčasného starobného dôchodku a poberatelia invalidného dôchodku pracujúci na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti)</p>	<p>vo výplatných termínoch, ktoré sú určené na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom si zamestnanec uplatnil nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti</p>	<p>voliteľne ukladaná vo výške do 100 000 €</p>
--------------------------	--	---	---	---

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 462/2003 Z. z.

2.13 Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov

Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov má ku koncu roka 2019 celkový rozsah 134 normostrán. V období medzi prijatím zákona a 31. decembrom 2019 vstúpili do platnosti 2 jeho novelizácie (ak započítame aj príslušný predchádzajúci zákon č. 122/2013 Z. z., za obdobie posledných piatich rokov sa jedná spolu o 4 novelizácie). Podnikom zamestnávajúcim svojho prvého zamestnanca z neho vyplývajú celkovo 8 regulačných povinností.

Tie sa týkajú základných zásad pri spracúvaní osobných údajov, a to vrátane povinnosti zrozumiteľne a presne informovať zamestnanca ohľadom spôsobu spracúvania jeho osobných údajov, prijať vhodné technické a organizačné opatrenia na zabezpečenie ochrany osobných údajov, pravidelne preverovať trvanie účelu spracúvania osobných údajov a po jeho splnení bez zbytočného odkladu zabezpečiť výmaz osobných údajov zamestnanca.

Zistené porušenie predpisov vyplývajúcich z tohto zákona sa spája s možnosťou udelenia finančnej sankcie zo strany kontrolného orgánu. Nemá stanovený dolný limit, no môže byť vyrúbená až do výšky 20 000 000 € – v prípade, že ide o podnik je sankcia do výšky 4 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok. Sankcia sa v takom prípade ukladá v závislosti od toho, ktorá suma je vyššia.

Tabuľka 16: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 6 až 12	pri spracúvaní osobných údajov zamestnancov dodržiavať základné zásady spracúvania osobných údajov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	voliteľne ukladaná vo výške do 20 000 000 €; v prípade, že ide o podnik je sankcia do výšky 4 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok – sankcia sa ukladá v závislosti od toho, ktorá suma je vyššia

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 19 ods. 1 a 2	v stručnej, transparentnej, zrozumiteľnej a ľahko dostupnej forme poskytnúť zamestnancovi presne špecifikované informácie týkajúce sa spracúvania jeho osobných údajov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pri získavaní osobných údajov od zamestnanca	voliteľne ukladaná vo výške do 20 000 000 €; v prípade, že ide o podnik je sankcia do výšky 4 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok – sankcia sa ukladá v závislosti od toho, ktorá suma je vyššia

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 31 ods. 1	prijať vhodné technické a organizačné opatrenia na zabezpečenie a preukázanie toho, že spracúvanie osobných údajov sa vykonáva v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	voliteľne ukladaná vo výške do 10 000 000 €; v prípade, že ide o podnik je sankcia do výšky 2 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok – sankcia sa ukladá v závislosti od toho, ktorá suma je vyššia

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 31 ods. 4	pravidelne preverovať trvanie účelu spracúvania osobných údajov a po jeho splnení bez zbytočného odkladu zabezpečiť výmaz osobných údajov zamestnanca	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	voliteľne ukladaná vo výške do 10 000 000 €; v prípade, že ide o podnik je sankcia do výšky 2 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok – sankcia sa ukladá v závislosti od toho, ktorá suma je vyššia

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 34 ods. 3	uzatvoriť so sprostredkovateľom zmluvu o poverení spracúvaním osobných údajov, ak zamestnávateľ plánuje spracúvaním osobných údajov poveriť sprostredkovateľa	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pred spracúvaním osobných údajov	voliteľne ukladaná vo výške do 10 000 000 €; v prípade, že ide o podnik je sankcia do výšky 2 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok – sankcia sa ukladá v závislosti od toho, ktorá suma je vyššia

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 37 ods. 1	viest' záznam o spracovateľských činnostiach, za ktoré je zamestnávateľ zodpovedný	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	voliteľne ukladaná vo výške do 10 000 000 €; v prípade, že ide o podnik je sankcia do výšky 2 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok – sankcia sa ukladá v závislosti od toho, ktorá suma je vyššia

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 42 ods. 1	vykonať posúdenie vplyvu plánovaných spracovateľských operácií na ochranu osobných údajov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	pred spracúvaním osobných údajov	voliteľne ukladaná vo výške do 10 000 000 €; v prípade, že ide o podnik je sankcia do výšky 2 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok – sankcia sa ukladá v závislosti od toho, ktorá suma je vyššia

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 10	zabezpečiť likvidáciu osobných údajov zamestnanca, ktoré nie sú súčasťou registratúrnych záznamov	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	bez zbytočného odkladu po skončení pracovnoprávneho vzťahu	voliteľne ukladaná vo výške do 20 000 000 €; v prípade, že ide o podnik je sankcia do výšky 4 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok – sankcia sa ukladá v závislosti od toho, ktorá suma je vyššia

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov

2.14 Zákon č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach

Zákon č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach má ku koncu roka 2019 celkový rozsah 40 normostrán, pričom v období medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 vstúpili do platnosti 3 jeho novelizácie. Podnikom zamestnávajúcim svojho prvého zamestnanca z neho vyplýva celkovo 3 regulačné povinnosti.

Tie vyplývajú zo skutočnosti, že zamestnávateľ je podľa tohto zákona považovaný za pôvodcu registratúry, nakoľko pri podnikateľskej činnosti vznikajú mzdové záznamy (ktoré sú považované za registratúrne záznamy). Zamestnávateľ teda má povinnosť okrem evidovania mzdových záznamov aj vypracovať registratúrny plán a predložiť ho na schválenie štátnemu ústrednému archívu alebo štátnemu archívu s regionálnou územnou pôsobnosťou. Vyradenie registratúrnych záznamov týkajúcich sa zamestnávania je možné len po predložení návrhu zamestnávateľom a následnom schválení Ministerstvom vnútra SR. Vyradené registratúrne záznamy týkajúce sa zamestnávania je následne nutné odovzdať štátnemu archívu.

Za zistené porušenie predpisov stanovených týmto zákonom hrozí zamestnávateľovi možnosť udelenia finančnej sankcie vo výške do 1 659 €, 3 319 €, respektíve do 33 193 € v závislosti od toho, ktorý konkrétny predpis bol porušený.

Tabuľka 17: Prehľad povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 16 ods. 2 písm. b)	vypracovať registratúrny plán a predložiť ho na schválenie štátnemu ústrednému archívu alebo štátnemu archívu s regionálnou územnou pôsobnosťou	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	priebežne	voliteľne ukladaná vo výške do 3 319 €
§ 18 ods. 3	predložiť návrh na vyradenie registratúrnych záznamov týkajúcich sa zamestnávania zamestnancov z registratúry	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	po uplynutí lehoty uloženia registratúrnych záznamov týkajúcich sa zamestnávania zamestnancov, najmenej každých päť rokov	voliteľne ukladaná vo výške do 1 659 €

Paragraf ukladajúci povinnosť	Znenie povinnosti	Platnosť podľa druhu pracovnoprávneho vzťahu	Lehota na splnenie	Sankcia za nesplnenie
§ 20 ods. 1 písm. b)	odovzdať štátnemu archívu registratúrne záznamy týkajúce sa zamestnávania zamestnancov vyradené z registratúry	pracovný pomer a dohoda o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru	najneskôr do piatich rokov od vydania rozhodnutia	voliteľne ukladaná vo výške do 33 193 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe zákona č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach

3. IDENTIFIKÁCIA VÝŠKY ZÁŤAŽE NA ILUSTRATÍVNYCH PRÍKLADOCH FIRIEM

Po identifikácii jednotlivých regulačných povinností, ktoré zamestnávateľom vznikajú v súvislosti so zamestnaním ich prvého zamestnanca, bol v rámci tejto analýzy ďalej uskutočnený kvalitatívny prieskum s cieľom vyčíslenia nákladov týchto regulácií a praktických problémov spojených s ich dodržiavaním. Prieskum prebiehal počas novembra 2019 vo forme hĺbkových rozhovorov s relevantnými zástupcami vybraných podnikateľských subjektov. Vzorka respondentov zahŕňala celkovo šesť zamestnávateľov, ktorí spadajú do kategórie mikropodnikov, pričom táto vzorka bola diverzifikovaná podľa:

1. **Odvetvia.** Vzorka zahŕňala po jednom respondentovi z odvetvia digitálneho marketingu, maloobchodu, stavebníctva, administratívnych služieb, gastronómie a sprostredkovania služieb v doprave.
2. **Právnej formy.** Vzorka zahŕňala dve samostatne zárobkovo činné osoby a štyri spoločnosti s ručením obmedzeným.
3. **Miesta podnikania.** Vzorka zahŕňala po jednom respondentovi z Bratislavského kraja, Trnavského kraja, Nitrianskeho kraja a Banskobystrického kraja.

Jednotlivé rozhovory prebiehali na základe vopred dohodnutých otázok buď osobne alebo telefonickou formou, pričom každý rozhovor trval v rozmedzí približne 40 až 70 minút. Respondentmi boli bez výnimky samotní majitelia podnikov, pričom mali počas rozhovoru k dispozícii aj zoznam povinností súvisiacich so zamestnaním prvého zamestnanca, ktoré boli identifikované touto analýzou. Rozhovorové otázky boli zostavené tak, aby pokrývali tri hlavné tematické oblasti relevantné pre celkové výstupy tejto analýzy – (1) dôslednosť pri dodržiavaní predpisov, (2) finančné bremeno regulácie a (3) problematické aspekty regulačného rámca. Výsledky prieskumu v rámci prvých dvoch oblastí sú spracované a

vyhodnotené v nasledujúcich dvoch podkapitolách, podnety z tretej tematickej oblasti sú zohľadnené v návrhoch opatrení tejto analýzy.

3.1 Zisťovanie dôslednosti pri dodržiavaní predpisov

Cieľom tejto série otázok bolo v prvom rade zistiť, či majú respondenti znalosť všetkých príslušných právnych predpisov a povinností, ktoré im z nich vyplývajú. Ďalšie otázky smerovali k tomu, či si zamestnávateľa v mikropodnikoch plnia svoje regulačné povinnosti osobne, alebo ich delegujú na svojho zamestnanca, respektíve externého dodávateľa. Napokon bolo predmetom zisťovania či a do akej miery zamestnávateľa tieto predpisy aj skutočne dodržiavajú, respektíve aké majú dôvody pre ich nedodržiavanie. Z tejto časti prieskumu vo všeobecnosti vyplynulo, že zamestnávateľa značnú časť predpisov vzťahujúcich sa na zamestnanie prvého zamestnanca sami na jednej strane neovládajú podrobne, na strane druhej veľkú časť z nich považujú za zbytočné, a teda ich neplnia buď vôbec, alebo iba formálne. Podrobné výsledky prieskumu ukázali nasledujúce skutočnosti:

1. **Kto je osoba prvého zamestnanca.** Z odpovedí respondentov vyplynula skutočnosť, ktorá je hodná zmienky aj samostatne, hoc nebola súčasťou pôvodne zostavených otázok v rámci prieskumu. Týkala sa samotnej osoby prvého zamestnanca. U štyroch mikropodnikov s právnou formou spoločnosti s ručením obmedzeným ňou bol buď jej jediný spoločník, alebo jeden z viacerých spoločníkov, ktorí pre podnik vykonávali pracovnú činnosť. U samostatne zárobkovo činných osôb to bol v jednom prípade rodinný príslušník a v druhom prípade sezónny pracovník zamestnaný na dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.
2. **Kto je v podniku zodpovedný za plnenie regulačných povinností.** Všetky oslovené mikropodniky si kľúčové regulačné povinnosti – týkajúce sa najmä vypracovania

zmlúv, spracovania mzdovej agendy a oznamovacích povinností voči orgánom verejnej správy – nechávajú vypracovať od externých dodávateľov. Plnenie ďalších povinností vyplývajúcich z predpisov o (1) bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, (2) ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, (3) ochrane pred požiarmi, (4) ochrane osobných údajov a (5) archívoch a registratúrach si taktiež nechávajú vypracovať externe, respektíve by tak urobili, keby tieto regulácie reálne dodržiavali.

3. **Znalosť príslušných právnych predpisov.** Každý z oslovených respondentov mal aspoň základný prehľad o právnych predpisoch súvisiacich so zamestnávaním a tiež o povinnostiach, ktoré z nich vyplývajú. Ich znalosti však vo všeobecnosti neboli nijak podrobné, nakoľko sa spoliehajú na kvalitné vypracovanie týchto povinností zo strany externých dodávateľov, ak sa teda rozhodli tie-ktoré povinnosti aj reálne plniť. Respondenti ako hlavné dôvody, pre ktoré nemali aj sami podrobnejšiu znalosť predmetných predpisov, uviedli prívleký textový rozsah regulácií, ich časté zmeny, no najmä potrebu sústrediť svoj čas a pozornosť predovšetkým na podnikanie samotné.

4. **Personálny aspekt (ne)dodržiavania regulačných povinností.** Z prieskumu vyplynulo, že aj bez ohľadu na ďalšie faktory sa jedna zo základných motivácií pre dôslednejšie dodržiavanie regulačných predpisov odvíja od otázky, kto je osobou zamestnanca a aký počet zamestnancov v podniku pracuje. V praxi to znamená, že ak má podnik len jediného zamestnanca, ktorým je navyše samotná osoba podnikateľa, alebo jeho rodinného príslušníka, regulačné predpisy ohľadom zamestnávania sú dodržiavané len formálne, respektíve sú riešené len tie nevyhnutné (registračné a oznamovacie povinnosti voči orgánom verejnej správy, mzdové povinnosti a základné ustanovenia zákonníka práce). Ako dôvod respondenti v rámci rozhovorov uviedli, že nevidia zmysel vo vynakladaní času, pozornosti a prostriedkov na dôsledné plnenie regulácií, keby v prípade vzniku úrazu, či porušenia niektorých práv zamestnanca napokon aj tak utrpeli ujmu len oni sami. Na druhej strane, v prípade zamestnávania cudzích

osôb, respektíve pri uzatváraní dodatočných pracovnoprávných vzťahov už respondenti mali tendenciu byť citeľne dôslednejší pri plnení svojich regulačných povinností.

5. **Finančný aspekt (ne)dodržiavania regulačných povinností.** Nedôslednosť plnenia regulačných povinností pri zamestnávaní prvého zamestnanca však vyplýva aj z druhého kľúčového aspektu, ktorým sú vysoké regulačné náklady v pomere k finančným možnostiam mikropodnikov. Nakoľko respondenti uviedli, že pri podnikaní samotnom spravidla nemajú kapacitu sledovať neustále zmeny v predpisoch a dbať na ich dôsledné plnenie, sú v tomto ohľade nútení spoliehať sa na externých dodávateľov, čo so sebou nesie aj konkrétne náklady. Špeciálne tí z respondentov, ktorí sú začínajúcimi podnikmi, zdôrazňovali obmedzenosť svojich časových a finančných zdrojov spojenú ešte aj s neistotou ohľadom vyhliadok ich úspechu na trhu. Svoje časové a finančné zdroje teda investujú prioritne do podnikania samotného, pričom dôslednosť plnenia regulačných povinností spojených so zamestnávaním pre nich v tejto fáze bola až druhoradým záujmom. V prípade, že by sa im podarilo dosiahnuť stabilnejšiu fázu podnikania a potrebovali by prijať dodatočných zamestnancov, však vyjadrili zámer venovať plneniu príslušných regulačných povinností dôslednejšiu pozornosť.

6. **Ďalšie zistené aspekty (ne)dodržiavania regulačných povinností.** Štyria zo šiestich respondentov (jednalo sa o mikropodniky, v ktorých zamestnanec vykonáva nerizikovú kancelársku prácu) vyslovili ako dôvod pre nedôsledné dodržiavanie časti regulačných povinností ich neopodstatnenosť. V týchto prípadoch sa jednalo špeciálne o predpisy upravujúce (1) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, (2) ochranu, podporu a rozvoj verejného zdravia, (3) ochranu pred požiarimi a (4) ochranu osobných údajov. Ak respondenti tieto regulácie vôbec dodržiavali, robili tak iba formálne, pričom to podľa ich vyjadrení nemalo žiaden prínos pre ich podnikanie,

respektíve kvalitu ich pracovísk. Plnenie zmienených regulačných povinností preto pre štyroch zo šiestich respondentov predstavovalo iba zbytočne vynaložené náklady. S vnímanou neopodstatnenosťou niektorých regulácií je úzko prepojený aj problém ich pričastých novelizácií, pričom tieto neraz prinášajú dodatočné povinnosti, a tým pádom aj dodatočne regulačné náklady. Respondenti sa v rámci prieskumu vyjadrili, že vzhľadom na uvedené skutočnosti sú ochotní aspoň istú časť regulačných povinností riadne doriešiť až v prípade kontroly zo strany inšpektorátu práce, a to aj s vedomím hroziacich finančných sankcií.

3.2 Zisťovanie finančného bremena regulácie

Druhá séria otázok v rámci prieskumu mala za cieľ zistiť samotnú finančnú náročnosť plnenia regulačných povinností súvisiacich so zamestnávaním prvého zamestnanca. Vzhľadom na to, že každý z respondentov uviedol, že pri plnení týchto povinností sa spolieha na externého dodávateľa, regulačné náklady bolo možné zistiť iba nepriamo – a to prostredníctvom sumy, ktorú za tieto služby platia, respektíve prostredníctvom cenových ponúk, ktoré si za týmto účelom nechali vypracovať. Vzhľadom na to, že nie každý z respondentov sa rozhodol plniť všetky povinnosti hneď pri prijatí prvého zamestnanca, náklady zistené týmto prieskumom nereprezentujú reálny stav, ale stav, ktorý vyplýva z platných regulácií. Rovnako ako pri identifikácii regulačných povinností v druhej kapitole tejto analýzy, ani do zisťovania finančných nákladov neboli zahrnuté tie povinnosti, ktoré:

- neukladajú zamestnávateľovi vykonávanie konkrétnych úkonov (napríklad povinnosť utvárať pracovné podmienky umožňujúce zamestnancovi rozvoj tvorivej iniciatívy),
- ukladajú povinnosti, ktoré sa spájajú s vynakladaním zanedbateľného množstva času a prostriedkov (napr. povinnosť oznámiť zamestnancovi rozvrhnutie pracovného času),

- sú aj bez ohľadu na reguláciu bežnou súčasťou pracovnej činnosti (napríklad povinnosť prideľovať zamestnancovi prácu).

Náklady regulácií vybraných na základe týchto kritérií boli zisťované v dvoch kategóriách:

1. **Úvodné náklady.** Pri zamestnaní hoc už len prvého pracovníka predstavujú pre mikropodnik významné regulačné bremeno. Podľa výsledkov tohto prieskumu sa celkovo pohybuje v rozmedzí **520 € až 1 120 €**. Zahŕňa vypracovanie auditov, smerníc a ďalších dokumentov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrany pred požiarmi, pracovnej zdravotnej služby a ochrany osobných údajov. Do nákladov sú započítané aj ceny za príslušné školenia pre jedného zamestnanca. Započítané sú tiež vstupné náklady na mzdové účtovníctvo, ktoré súvisia s registračnými a oznamovacími povinnosťami voči orgánom verejnej správy. Do finančných nákladov sa premieta aj časový aspekt plnenia týchto regulácií. Zamestnávateľ musí prv stráviť čas nájdením a vyhodnotením ponúkaných služieb v tejto oblasti, no taktiež ich objednaním a vypracovaním príslušných podkladov. Zamestnanec musí následne stráviť niekoľko hodín na všetkých povinných školeniach, pričom za tento čas mu prináleží vyplatenie mzdy. Finančné náklady sú v tomto prípade vysoko variabilné, rádovo sa však pohybujú v niekoľkých desiatkach eur.

Tabuľka 18: Prehľad úvodných regulačných nákladov na strane zamestnávateľa

Regulačná oblasť	Dolná hranica intervalu finančných nákladov	Horná hranica intervalu finančných nákladov
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	150 €	300 €
Ochrana pred požiarmi	150 €	300 €
Pracovná zdravotná služba	90 €	120 €
Ochrana osobných údajov	100 €	300 €
Mzdové účtovníctvo	30 €	100 €
Vstupné náklady spolu	520 €	1 120 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe prieskumu

2. **Opakujúce sa náklady.** Vyplyva z nich relatívne najnižšia časť z celkového zisteného regulačného bremena. Jedná sa predovšetkým o každomesačné vypracovávanie mzdového účtovníctva a príslušnej administratívy. Respondenti uviedli, že mesačne za vypracovanie týchto úkonov vynakladajú sumu **10 €** až **20 €**, pričom do tohto poplatku je už zahrnuté aj vypracovanie koncoročných výkazov a daňového priznania pre zamestnanca. Ročné náklady na vypracovanie mzdovej agendy za jedného zamestnanca sa tak podľa tohto prieskumu pohybujú v rozmedzí **120 €** až **240 €**. Cenová ponuka sa pritom líšila v závislosti od dodávateľa týchto služieb aj v závislosti od regiónu, v ktorom boli cenové ponuky vypracované.

4. NÁVRHY OPATRENÍ

Regulačný rámec upravujúci zamestnanie prvého zamestnanca sa vyznačuje dvoma mimoriadne negatívnymi aspektmi: je zložitý svojim rozsahom a premenlivosťou a zároveň vyvoláva vysoké regulačné náklady aj tým najmenším zamestnávateľom. Ako vyplynulo z identifikácie relevantných povinností a následného kvalitatívneho prieskumu finančných nákladov, podnik musí za prvý rok zamestnávania prvého zamestnanca vynaložiť iba na plnenie príslušných regulácií orientačnú sumu v rozmedzí 640 € až 1360 €. Jedná sa pritom o prostriedky, ktoré nemajú žiadne produktívne využitie, nakoľko neprispeli ani k rozvoju podnikania, ani k zlepšeniu platových či pracovných podmienok zamestnanca. Odhliadnuc od nákladov, už samotná zložitosť a nestálosť regulačného rámca zamestnávania v praxi bežne spôsobuje, že zamestnávatelia nedodržiavajú úplne všetky predpisy, ktoré by dodržiavať mali. Či už z rezignácie, alebo nedopatrenia.

Prakticky akékoľvek, aj čiastkové, opatrenia smerujúce k zníženiu existujúceho regulačného bremena rádovo hoc aj o desiatky eur, môžu byť pre mikropodniky citeľným prínosom. Aby však čiastkové pozitívne zmeny mohli mať v chronicky nestabilnom slovenskom legislatívnom prostredí skutočne význam a neboli rýchlo vykompenzované novými povinnosťami, je nutné prijať v prvom rade systémovejšie opatrenia pre zlepšenie regulačného rámca ako celku, no najmä jeho kritických častí predstavujúcich najväčšie bremeno pre mikropodniky.

Opatrenia navrhnuté v tejto analýze prevažne nemajú žiaden významný dopad na verejné financie. Týkajú sa predovšetkým prijatia záväzných princípov pre tvorbu regulačného rámca a následného prijatia konkrétnych opatrení smerujúcich k zmierneniu regulačného bremena spojeného so zamestnaním prvého zamestnanca. Významnejšie prostriedky z verejných zdrojov by vyžadoval iba návrh na zefektívnenie elektronickej komunikácie firiem so štátom. Opatrenia smerujúce k tomuto cieľu sú však z dlhodobého hľadiska nevyhnutné.

Predstavené návrhy opatrení celkovo nie sú ničím radikálne nové. V kontexte vysokého – a ešte aj neustále narastajúceho – regulačného bremena sa však potreba ich prijatia stáva urgentnou.

4.1 Zabezpečiť stabilné regulačné prostredie

Zrejme najväčší problém súčasného regulačného rámca vyplýva z neustáleho prijímania legislatívnych zmien. Len v rámci štrnástich právnych predpisov, ktoré boli ťažiskovým zameraním tejto analýzy, došlo v priebehu posledných piatich rokov k 144 novelizáciám. Normy upravujúce zamestnávanie prvého zamestnanca sa tak menili v priemere každých takmer 13 dní. Pričasté novelizácie majú nevyhnutne negatívny vplyv na kvalitu prijímanej legislatívy. V praxi to znamená prijímanie nejasných, rozporuplných či otvorene absurdných nariadení, ktorých príklady každoročne dominujú ankete Byrokratický nezmysel roka. Tieto si následne vyžadujú ďalšie novelizácie s cieľom ich vyjasnenia či odstránenia. Výsledkom je začarovaný kruh prakticky neustálych legislatívnych zmien.

Nie sú však iba teoretickým cvičením. Zamestnávateľom z nich vyplývajú reálne povinnosti, ktorých dodržiavanie stojí čas a peniaze a nedodržiavanie sprevádza hrozba finančných sankcií. Výsledný stav je nielen mätúci, ale podnikateľom prakticky znemožňuje, aby si udržiavali zmysluplný prehľad o svojich regulačných povinnostiach. Bez priveľkého zveličenia by bolo možné povedať, že ak by (najmä mikropodnikatelia) chceli byť v tomto smere dôslední, namiesto podnikateľskej činnosti by museli nepretržite sledovať legislatívny proces.

Udržiavanie regulačného rámca v stabilnej, predvídateľnej a kvalitnej forme je základným predpokladom pre zdravé podnikateľské prostredie aj trh práce. Jednoduchým, no mimoriadne účinným opatrením na ceste k dosiahnutiu takéhoto stavu by bolo zredukovanie počtu jednotlivých zmien v právnych predpisoch. Opatrenie, dobre známe aj osvedčené zo zahraničia, by v praxi znamenalo prijatie záväzného legislatívneho rámca, ktorý by

umožňoval vstup novelizácií do platnosti vždy len k dvom dátumom – k 1. januáru a k 1. júlu. Sám o sebe to nie je nijak ambiciózny cieľ, nakoľko kvalitná legislatíva by mala byť trvácna aj niekoľko rokov bez nutnosti jej zmien. Zamedzenie súčasnej praxi nepretržitých novelizácií by však malo poskytnúť viac priestoru na kvalitnú prípravu legislatívy. Obdobie medzi nadobudnutím platnosti a nadobudnutím účinnosti nových predpisov by však malo byť aspoň tri mesiace, aby mali podnikatelia dostatok času pripraviť sa na prijímané zmeny.

4.2 Cielene odstraňovať regulačnú záťaž

Nevyhnutným výsledkom neustálych novelizácií právnych predpisov je jednak nafukovanie ich rozsahu, no zároveň aj priebežné pridávanie nových regulačných povinností. Je skôr zriedkavou udalosťou, keď sa podarí povinnosti odstrániť, či aspoň zmierniť. Napriek tomu, že prakticky každá vláda deklaruje záujem regulačné bremeno znižovať, v praxi, naopak, pokračuje trend jeho postupného nárastu. Výnimkou nie sú ani regulačné povinnosti vzťahujúce sa na zamestnanie prvého zamestnanca. Zatiaľ čo už len v rámci európskeho priestoru existuje viacero príkladov krajín, ktorým sa takýto trend podarilo úspešne obmedziť či zvrátiť (napríklad Nemecko, Dánsko, Holandsko či Veľká Británia), na Slovensku snaha o systematické obmedzovanie regulačného bremena stále prítomná nie je.

Deregulácia pritom nemusí nevyhnutne znamenať znižovanie štandardov sociálnej ochrany či bezpečnosti v oblasti zamestnávania. Je však nutné regulačný rámec systematicky prispôbovať tak, aby bol adekvátny možnostiam zamestnávateľov (a teda aj naplniteľný v praxi), a aby plnenie regulácií v konečnom dôsledku predstavovalo čo najmenšiu časovú a finančnú záťaž. Žiadaný efekt však takáto iniciatíva nemôže mať iba na báze jednotlivých opatrení, ale musí mať systémový charakter.

Jedným z takýchto osvedčených a efektívnych nástrojov deregulácie je iniciatíva známa pôvodne z Veľkej Británie pod názvom „one-in, one-out“. Jej podstatou je dodržiavanie

konceptne jednoduchého pravidla ukladajúceho, že ak štát v danej oblasti prijme jednu novú reguláciu, zároveň musí odstrániť aspoň jednu existujúcu reguláciu spôsobujúcu ekvivalentné náklady. Dôsledné dodržiavanie tohto pravidla by aj v slovenských podmienkach malo za následok zastavenie nárastu regulačného bremena súvisiaceho s prakticky akýmkoľvek aspektom podnikania, vrátane zamestnania prvého zamestnanca.

Vzhľadom k tomu, že regulačný rámec v tejto oblasti je už v súčasnosti priveľmi zložitý a vytvára disproporčné náklady najmä pre mikropodnikateľov, takáto iniciatíva by sa nemala zastaviť pri prostom stabilizovaní existujúcej situácie. Vhodné by bolo následne pristúpiť aj k systematickému odstraňovaniu regulačnej záťaže nadväzujúcou a v zahraničí taktiež úspešnou iniciatívou „one-in, two-out“. Tou by si štát uložil povinnosť vyvážiť zavádzanie nových povinností deregulačnými opatreniami, ktoré by priniesli úsporu regulačných nákladov aspoň v dvojnásobnej výške.

4.3 Uvoľniť vybrané povinnosti v závislosti od počtu zamestnancov

Vysoko problematickým aspektom existujúceho regulačného rámca sa ukazuje byť skutočnosť, že pri stanovovaní povinností zamestnávateľom nedostatočne prihliada na počet zamestnávanych osôb a rizikovosť ich práce. Poukázala na to analýza regulačných povinností aj kvalitatívny prieskum medzi mikropodnikmi. Obzvlášť sa jedná o tie povinnosti vyplývajúce z predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ochrane pred požiarimi a ochrane verejného zdravia, ktoré sa bez výnimky vzťahujú na každého zamestnávateľa. Tieto povinnosti zároveň predstavujú časovo aj finančne najväčšiu regulačnú bariéru zamestnania prvého zamestnanca. Podľa výsledkov kvalitatívneho prieskumu zamestnávateľovi vyplývajú z predmetných predpisov hneď pri vzniku prvého pracovného miesta jednorazové náklady v rozmedzí približne 500 € až 1000 €. Tieto prostriedky musí zamestnávateľ vynaložiť na

vypracovanie príslušných smerníc, posudkov a ďalšej dokumentácie, no tiež na zabezpečenie povinných školení.

Bližší pohľad na cenové ponuky certifikovaných poskytovateľov týchto služieb ďalej ukazuje, že úvodné regulačné náklady sú prakticky rovnaké, či zamestnávateľ prijme jedného, päť, prípadne až desať zamestnancov (v závislosti od konkrétnej cenovej ponuky konkrétneho poskytovateľa). Finančné možnosti podniku schopného prijať jediného zamestnanca sú však výrazne slabšie ako finančné možnosti podniku schopného prijať desať zamestnancov. Napriek tomu sa na oba takéto podniky vzťahuje prakticky rovnaké úvodné regulačné bremeno spojené s vytvorením pracovného miesta, respektíve pracovných miest. Súčasné nastavenie regulačných povinností je teda disproportčne zaťažujúce pre podniky s prvým zamestnancom.

Ďalej je však nutné brať do úvahy aj kontext vzniku prvého pracovného miesta. Ako sa ukazuje byť rozšírenou praxou, prvým zamestnancom prijímaným do pracovnoprávneho vzťahu je často samotná osoba spoločníka podniku. Z regulačného hľadiska sa tak podnikateľ dostáva do rozporuplnej situácie, v ktorej je podľa predpisov nútený vynaložiť stovky eur na zabezpečenie posudkov a školení BOZP či OPP sám pre seba. Ako naznačil aj kvalitatívny prieskum, je možné predpokladať, že predmetné predpisy sú v zmienených situáciách do veľkej miery ignorované, respektíve plnené len formálne. Ak by však prípadná kontrola odhalila ich nedodržanie, podniku aj v takomto prípade hrozí teoreticky až likvidačná pokuta.

V neposlednom rade musíme vziať do úvahy aj skutočnosť, že mnoho regulačných povinností vyplývajúcich z predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ochrane pred požiarmi a ochrane verejného zdravia sa týka aj nerizikových, kancelárskych pracovísk. Ide tak o ďalšiu rovinu, v ktorej sú regulačné povinnosti nastavené disproportčne k okolnostiam vzniku pracovného miesta.

Predmetné povinnosti na jednej strane zakladajú najväčšiu časť regulačného bremena spojeného so zamestnaním prvého zamestnanca, na strane druhej sú v zmienených

prípadoch len ťažko opodstatnené. Preto by bolo vysoko žiaduce existujúci regulačný rámec uvoľniť, a to jeho jednoduchou úpravou tak, aby sa súčasné povinnosti vyplývajúce z predpisov o BOZP a OPP netýkali zamestnávateľov s menej ako desiatimi zamestnancami. Táto výnimka by sa mala týkať najmä podnikov pôsobiacich v nevýrobnej sfére – kde zamestnanec neprichádza do kontaktu s ťažkými strojmi, chemikáliami a nemusí používať ochranné pracovné prostriedky – teda v prostredí s nízkou pravdepodobnosťou vzniku úrazu pri výkone pracovnej činnosti. Oboznámenie zamestnávateľa a zamestnanca s príslušnými predpismi by v takýchto prípadoch malo prebiehať iba formou zaslania informačného dokumentu zo strany Inšpektorátu práce ihneď po prihlásení prvého zamestnanca. Prijatím tohto jediného opatrenia by došlo k odstráneniu finančne najviac zaťažujúcich regulačných nákladov pri vytvorení prvého pracovného miesta.

4.4 Znížiť administratívnu záťaž práce vykonávanej mimo pracovného pomeru

Pracovnoprávny vzťah vo forme práce vykonávanej mimo pracovného pomeru bol pôvodne mienený ako jednoduchšia a flexibilnejšia forma zamestnania, ktorá podniku umožňuje pokryť špecifické jednorazové či sezónne potreby. Výška regulačnej záťaže spojená s týmto druhom zamestnávania však pôvodný zámer nie úplne reflektuje. Ako vyplynulo aj z odpovedí respondentov v rámci kvalitatívneho prieskumu, spracovanie miezd a príslušnej administratívy je v tomto prípade komplikovanejšie – a tým pádom aj nákladnejšie – ako pri pracovnom pomere.

Spomínaná regulačná záťaž na strane zamestnávateľa v tomto prípade vyplýva najmä z predpisov týkajúcich sa zdravotného poistenia a vzťahuje sa na zamestnancov pracujúcich na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ktorí majú právo na pravidelný mesačný príjem a nevykonávajú závislú prácu každý pracovný deň. Zamestnávateľ je pri tejto forme pracovnoprávneho vzťahu povinný nahlasovať zdravotnej poisťovni zmenu platiteľa poistného do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom

došlo k zmene platiteľa poistného. Zároveň platí, že zmena platiteľa poistného u predmetných zamestnancov nastáva spravidla pri začiatku výkonu závislej práce a pri skončení výkonu závislej práce.

Takíto zamestnanci sa teda v zmysle zákona o zdravotnom poistení nepovažujú za zamestnancov v tých dňoch, kedy nepoberajú príjem zo zárobkovej činnosti. Zamestnávateľ je teda povinný takýchto zamestnancov prihlasovať a odhlasovať u zdravotnej poisťovne každý mesiac a uviesť pri tom aj špecifické dni, počas ktorých títo zamestnanci vykonávali závislú prácu, a teda aj poberali mzdu.

Nakoľko zmyslom práce vykonávanej mimo pracovného pomeru je umožniť vyššiu flexibilitu zamestnávania, takáto zvýšená regulačná záťaž nie je opodstatnená. Platí to o to viac, ak sa jedná o prvého zamestnanca. Bolo by preto žiaduce upraviť príslušné predpisy tak, aby zodpovedali ekvivalentným regulačným povinnostiam pri pracovnom pomere. To znamená uložiť zamestnávateľovi povinnosť prihlasovania a odhlasovania zamestnanca do osem pracovných dní od vzniku pracovnoprávneho vzťahu, respektíve do osem dní od jeho ukončenia – a to bez ohľadu na to, ktoré dni v rámci tohto pracovnoprávneho vzťahu závislú prácu vykonávali.

4.5 Zjednotiť lehoty pre platobné a vykazovacie povinnosti

Nezanedbateľná zložka regulačných nákladov zamestnávateľom vzniká aj pri pravidelnom mesačnom spracovaní mzdovej agendy. S ňou okrem samotného vyplácania mzdy zamestnancovi súvisí aj odvádzanie platieb a predkladanie príslušných výkazov Sociálnej poisťovni, zdravotnej poisťovni a daňovému úradu. Lehoty pre plnenie povinností voči týmto inštitúciám sú však stanovené rozlične, v dôsledku čoho je táto agenda výrazne komplikovanejšia, než je nevyhnutné. Nakoľko väčšie podniky majú na spracovanie miezd zvyčajne určeného interného zamestnanca, relatívna vyššia zložitnosť tejto agendy pre ne

zásadný problém nepredstavuje. Opačná situácia však nastáva v prípade mikropodniku zamestnávajúceho jedného zamestnanca. Ak je zamestnávateľ konfrontovaný s vyhlídkou udržiavania v pamäti a plnenia týchto povinností v rôznych dátumoch naprieč mesiacom, v praxi si spracovanie miezd radšej objedná od externého poskytovateľa takýchto služieb. To, samozrejme, vytvára dodatočné náklady vyplývajúce z regulácie.

Daňovému úradu je zamestnávateľ povinný odvieť preddavok na daň z príjmov zo závislej činnosti najneskôr do piatich dní po dni výplaty. Za uplynulý mesiac je tiež v lehote do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca povinný predložiť daňovému úradu aj prehľad o zrazených a odvedených preddavkoch na daň z príjmov zo závislej činnosti, o daňovom bonuse a zamestnaneckej prémii. Sociálnej poisťovni je zamestnávateľ povinný odvieť sociálne poistenie za zamestnanca najneskôr v lehote splatnosti poistného, pričom tou je deň určený na výplatu príjmov zamestnancov. Zároveň je v tej istej lehote povinný predložiť mesačný výkaz poistného a príspevkov. Zdravotnej poisťovni je zamestnávateľ povinný odvieť preddavok na zdravotné poistenie v lehote splatnosti preddavku, pričom tou je deň určený na výplatu príjmov. Taktiež je povinný predložiť mesačný výkaz preddavkov na zdravotné poistenie v lehote do troch dní odo dňa, ktorý je určený na výplatu príjmov zamestnancov.

Za účelom zjednodušiť zamestnávateľom plnenie týchto troch platobných a troch vykazovacích povinností by bolo vhodné všetky príslušné lehoty zjednotiť. Takáto úprava povedie k lepšej zapamätateľnosti, a tým pádom k potenciálnemu zníženiu počtu porušení predmetných predpisov. Mzdová agenda by sa takto zároveň mohla stať pre zamestnávateľov najmä zo segmentu mikropodnikov o niečo menšou vnímanou bariérou, ktorá by ich nemotivovala siahť po službách mzdového účtovníka už pri zamestnaní prvého zamestnanca. V praxi by to pre takéhoto zamestnávateľa znamenalo zníženie regulačných nákladov o 120 € až 240 € ročne.

4.6 Zefektívniť elektronickú komunikáciu s inštitúciami

Doterajšie úsilie o elektronizáciu verejnej správy na Slovensku dokázalo priniesť výsledky, ktoré sú od optimálnemu stavu ešte stále značne vzdialené. Sklamaním sa ukázalo najmä v tom ohľade, že neprinieslo automatizáciu či odstránenie významnejšej časti administratívnych úkonov. Došlo prevažne len k preneseniu existujúcich povinností z papierovej do digitálnej formy. V kvalite elektronických služieb pre zamestnávateľov tak naďalej výrazne zaostávame za lídrami v tejto oblasti ako Estónsko či Nový Zéland. Za aktuálne najvýznamnejšie prekážky tohto nevyhovujúceho stavu možno považovať neexistujúca prepojenosť informačných systémov jednotlivých inštitúcií a absenciu spoločného užívateľského rozhrania. Finančná správa, Sociálna poisťovňa a každá z troch zdravotných poisťovní využívajú vlastné informačné systémy s užívateľskými prístupmi cez samostatné webové portály. Pre podnik zamestnávajúci jedného zamestnanca to v praxi znamená vybavovanie registrácie zamestnanca a následné mesačné predkladanie povinných výkazov cez tri rôzne rozhrania.

Pri ďalších fázach procesu elektronizácie verejnej správy by mal byť kladený vysoký dôraz v prvom rade na prepojenie informačných systémov jednotlivých inštitúcií. Cieľom by malo byť odstránenie nutnosti duplicitného vyplňania či nahlasovania tých údajov o zamestnancovi, ktoré už rôzne orgány verejnej správy majú k dispozícii. Tento krok by výrazne zjednodušil proces prihlasovania nového zamestnanca a tiež predkladanie pravidelných mesačných výkazov. Zároveň by došlo k zníženiu chybovosti pri vyplňaní údajov v tých prípadoch, keď zamestnanec neoznami svojmu zamestnávateľovi okolnosti ako napríklad uplatnenie odvodovej výnimky či poberanie invalidného dôchodku.

Pre zmysuplné zefektívnenie elektronickej komunikácie by následne bolo vhodné zriadiť jednotné užívateľské rozhranie pre zamestnávateľov. Prostredníctvom jediného prístupu by tu zamestnávatelia mali mať možnosť vybaviť na jednom mieste všetky svoje registračné aj

vykazovacie povinnosti voči Finančnej správe, Sociálnej poisťovni aj zdravotným poisťovňami, pričom predložené údaje by boli automaticky preposielané do systémov príslušných inštitúcií. Za týmto účelom by bolo možné využiť už existujúcu infraštruktúru Ústredného portálu verejnej správy Slovensko.sk. V optimálnom prípade by rovnakým spôsobom mohlo fungovať aj plnenie finančných povinností, kedy by zamestnávateľ za svojho zamestnanca odvádzal len jednu platbu, ktorá by bola následne automaticky prerozdeľovaná medzi Finančnú správu, Sociálnu poisťovňu a príslušnú zdravotnú poisťovňu.

Takéto nastavenie elektronickej komunikácie s inštitúciami by viedlo k prelomovému zníženiu časových a administratívnych nákladov pri zamestnaní prvého zamestnanca. Pri navrhovanej podobe by totiž administratívu dokázal bez výraznejšej námahy zabezpečiť samotný zamestnávateľ, a to bez potreby objednávanie externých služieb mzdových účtovníkov.

ZHRNUTIE

Výsledky tejto analýzy potvrdzujú, že zo všetkých úskalí, ktorým slovenskí podnikatelia čelia, patrí regulácia k tým najväznejším. Neberúc do úvahy ostatné aspekty podnikania, len samotné zamestnávanie je na Slovensku upravované štyridsiatimi všeobecne záväznými právnymi predpismi – zákonmi, vyhláškami, nariadeniami a opatreniami. Tie, samozrejme, okrem vytvárania všeobecného regulačného rámca ukladajú obom stranám vstupujúcim do pracovnoprávneho vzťahu aj stovky rozličných povinností. Plnenie prevažnej časti z nich padá práve na plecia zamestnávateľov. Hoci nie všetky tieto predpisy sa vzťahujú na každého zamestnávateľa, znepokojujúcim momentom je objem povinností, ktoré spravidla vznikajú pri vytvorení už prvého pracovného miesta.

Podnik (zvyčajne spadajúci do kategórie mikropodnikov) sa od momentu uzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu so svojim prvým zamestnancom musí riadiť 14 rôznymi právnymi predpismi, z ktorých vyplýva celkovo 136 rôznych povinností. Z tohto výpočtu sú pritom už vylúčené také povinnosti, ktorých plnenie zaberá zanedbateľné množstvo času a prostriedkov. Okrem samotného rozsahu povinností však závažný problém predstavuje aj trend neustálych úprav týchto právnych predpisov. V období medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 – teda v priebehu posledných piatich rokov – vstúpilo do platnosti spolu 144 novelizácií zmienených štrnástich predpisov. To znamená, že k ich zmenám dochádzalo v priemere každých takmer 13 dní. V tomto bode je nutné zdôrazniť, že v podmienkach slovenského legislatívneho prostredia majú novelizácie zvyčajne za následok nafukovanie ich rozsahu a pridávanie nových regulačných povinností. Opak býva pravdou skôr ojedinele.

Potreba vytvorenia hoc už prvého pracovného miesta je pre podnik kľúčovou udalosťou na postupujúcej ceste k ďalšiemu ekonomickému rastu. Zároveň je však disproporčne kľúčovou udalosťou aj z hľadiska objemu regulácií a z nich vyplývajúcich povinností, ktoré sa od tohto

momentu začínajú na podnikateľa vzťahovať. Ich plnenie sa pritom nevyhnutne spája s finančnými nákladmi. Ako ukázal kvalitatívny prieskum, úvodné regulačné náklady podniku vyplývajúce zo samotného uzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu s prvým zamestnancom sa v závislosti od viacerých faktorov môžu pohybovať v rozmedzí 520 € až 1 120 €. Následné mesačné regulačné náklady spojené s trvaním pracovnoprávneho vzťahu sa môžu pohybovať v rozmedzí aspoň 10 € až 20 €. Za prvý rok zamestnávania prvého zamestnanca tak musí podnik vynaložiť iba na plnenie príslušných regulácií sumu v rozmedzí 640 € až 1360 €. Jedná sa pritom o prostriedky, ktoré nemajú žiadne produktívne využitie, nakoľko neprispeli ani k rozvoju podnikania, ani k zlepšeniu platových či pracovných podmienok zamestnanca.

Regulačný rámec, ktorý je nestabilný, vytvára vysoké regulačné bremeno a navyše nedostatočne prihliada na veľkosť podniku či iné personálne okolnosti zamestnania prvého zamestnanca, má však v praxi pomerne predvídateľný efekt. Ako naznačujú aj závery kvalitatívneho prieskumu uskutočneného v rámci tejto analýzy, mikropodnikatelia sa ocitajú v zložitej situácii, v ktorej nie sú schopní držať krok s legislatívou. Vykonávanie svojich regulačných povinností preto delegujú na externých dodávateľov. Vzhľadom na súvisiace náklady a vnímanú neopodstatnenosť niektorých regulácií však v praxi napokon nedodržiavajú všetky predpisy ani s vedomím hroziacich finančných sankcií. Ukážkovým príkladom jednej z takýchto absurdných situácií je vyhládka vynaloženia rádovo stoviek eur na splnenie regulácií BOZP, OPP a PZS aj v prípade, že sa zamestnancom v podniku rozhodne stať samotný spoločník tohto podniku. Ak by prípadná kontrola odhalila ich nedodržanie, podniku aj v takomto prípade hrozí teoreticky až likvidačná pokuta.

Opatrenia smerujúce k odstráneniu takýchto situácií, ale prakticky akékoľvek, hoc aj čiastkové, opatrenia smerujúce k zníženiu regulačného bremena spojeného so zamestnaním prvého zamestnanca môžu byť pre mikropodniky citeľným prínosom. Aby však čiastkové pozitívne zmeny mohli mať v chronicky nestabilnom slovenskom legislatívnom prostredí skutočne význam a neboli rýchlo vykompenzované novými povinnosťami, je nutné prijať v

prvom rade systémovjšie opatrenia pre zlepšenie regulačného rámca. Medzi týmito opatreniami by rozhodne nemalo chýbať obmedzenie počtu novelizácií, ktoré môžu vstúpiť do platnosti v rámci kalendárneho roku. Vzhľadom na už v súčasnosti komplexný a nákladný regulačný rámec by malo nasledovať systematické znižovanie počtu regulácií, alebo aspoň výšky záťaže, ktorú vytvárajú. Výhľadovo by však medzi najvýznamnejšie prínosy patrilo aj vylepšenie možností elektronickej komunikácie medzi štátom a zamestnávateľom. Medzi efektívne opatrenia, ktoré by bolo možné prijať okamžite, patrí zníženie administratívnej záťaže pri zamestnávaní na dohodu mimo pracovného pomeru či uvoľnenie povinností súvisiacich s BOZP a OPP pre podniky s menej ako 10 zamestnancami.

Súčasné nastavenie regulačného rámca podnikateľom nielen ukladá významné regulačné bremeno, ale v istých dobre známych situáciách, na ktoré poukazuje aj táto analýza, im takéto bremeno ukladá neopodstatnene. Zistený stav tak otvára aj omnoho zásadnejšiu otázku ako samotnú výšku regulačného bremena. Zmyslom existencie regulácií totiž nie je – alebo by aspoň nemalo byť – aby prekážali. Či už podnikaniu, alebo vytváraniu pracovných príležitostí. Regulácie by v ideálnom prípade mali viesť k napĺňaniu istých žiaducich spoločenských cieľov. Ak ale regulačný rámec prerastá do čoraz nákladnejšej, komplikovanejšej a ešte aj neprestajne sa meniacej spleti predpisov, prestáva efektívne plniť svoj účel a stáva sa bremenom. Obzvlášť sa to dotýka mimoriadne citlivého, no zároveň aj mimoriadne dôležitého, segmentu mikropodnikov. Tie zvyčajne disponujú len limitovanými finančnými prostriedkami, ktoré nevyhnutne potrebujú v čo najväčšej miere investovať do vytvárania hodnôt. Rovnako osoby mikropodnikateľov potrebujú venovať svoj čas a pozornosť v čo najväčšej miere rozvoju svojho podnikania. Uvaliť na tento segment rovnako zložité a nákladné regulácie zamestnávania ako na relatívne väčšie podniky je disproporčné a v konečnom dôsledku škodlivé pre rozvoj mikropodnikov aj ich potenciál pre tvorbu nových pracovných príležitostí.

Ak je žiaducim výsledkom, aby v neskorších fázach svojho podnikania vytvárali ekonomické hodnoty aj väčší počet stabilných pracovných miest, nesmieme im klásť neopodstatnené prekážky hneď na začiatku tejto cesty. Zamestnanie hneď prvého zamestnanca preto nesmie predstavovať zásadnú regulačnú bariéru.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Monografie a analýzy

1. RÚZ. 2017. Analýza vývoja regulačného zaťaženia v SR vo vybraných významných zákonoch pôsobiacich na podnikateľské prostredie. Dostupné na internete: https://www.ia.gov.sk/data/files/NP_CSD_II/Analzy/RUZ/RUZ_Analyza_Analyza_vyvoja_regulacneho_zatazenia_v_SR_vo_vybratych_vyznamnych_zakonoch_posobiacich_na_podnikatelske_prostredie.pdf
2. SBA. 2018. Analýza regulačného zaťaženia pri zamestnávaní v mikro a malých podnikoch. Dostupné na internete: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/8_analyza_regulacneho_zatazenia_pri_zamestnavani_v_mikro_a_mlaych_podnikoch.pdf
3. WORLD BANK GROUP. Doing Business 2015. ISBN: 978-1-4648-0352-9. Dostupné na internete: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/20483/DB15-Full-Report.pdf>
4. WORLD BANK GROUP. Doing Business 2019. ISBN: 978-1-4648-1338-2. Dostupné na internete: https://www.worldbank.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf

Právne predpisy

1. Nariadenie vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko
2. Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
3. Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde
4. Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov
5. Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách
6. Zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce
7. Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi
8. Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia
9. Zákon č. 395/2002 Z. z. o archívoch a registratúrach
10. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
11. Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
12. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti
13. Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení
14. Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov