



Autori:

Ing. Jana Mochňacká
Mgr. Katarína Tímková
JUDr. Michaela Birošová
Ing. Peter Gubala
Ing. Edita Majerová, PhD.
Ing. Ján Trcka

LEGÁLNA PRÁCA

LEGÁLNE ZAMESTNÁVANIE



ÚVOD

Národný inšpektorát práce pripravil pre odbornú aj laickú verejnosť príručku „Legálna práca, legálne zamestnávanie“, ktorá obsahuje v zjednodušenej a prehľadnej forme základné informácie, ktoré môžu zamestnancom a zamestnávateľom pomôcť správne sa orientovať v danej problematike.

Hlavným cieľom príručky je používateľovi bližšie ozrejmiť význam dôležitých pojmov, ako aj zákonných ustanovení týkajúcich sa legálnej práce a legálneho zamestnávania, zároveň prihliadnuť na dôležitosť a význam dodržiavania pravidiel týkajúcich sa legálnej práce a legálneho zamestnávania, a to hlavne za účelom zabezpečenia zákonnosti a harmónie vo vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom v pracovnoprávnej oblasti.

Súčasťou príručky sú aj príklady z praxe, ktorými sa autori pokúsili o bližšie vysvetlenie danej problematiky a s ktorými sa môže verejnosť stretnúť v každodennej praxi.

Nakoľko problematika legálnej práce a legálneho zamestnávania je veľmi široká, autori tejto príručky sa snažili zhrnúť najdôležitejšie témy a problémy, s ktorými je možné sa stretnúť najčastejšie.

V závere príručky môže používateľ nájsť informácie týkajúce sa odkazu na relevantnú legislatívu na území Slovenskej republiky, ako aj krátku charakteristiku Národného inšpektorátu práce.

Veríme, že vám príručka prinesie dôležité informácie v prehľadnej podobe a bude vám pomocníkom pri vašej každodennej práci.

Tím autorov

Autori:

Ing. Jana Mochňacká
Mgr. Katarína Timková
JUDr. Michaela Birošová
Ing. Peter Gubala
Ing. Edita Majerová, PhD.
Ing. Ján Trcka

OBSAH

Úvod	3
Zamestnanec	6
Zamestnávateľ	6
Závislá práca	7
Pracovný pomer	9
Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	10
Iní štátni príslušníci	12
LEGÁLNA PRÁCA	13
Práca nesmie byť nelegálna	13
Živnostník a výkon závislej práce	16
Deklarovaná práca z pohľadu zamestnanca	22
Výhody legálnej práce	24
LEGÁLNE ZAMESTNÁVANIE	26
Zamestnávanie nesmie byť nelegálne	26
Deklarovaná práca z pohľadu zamestnávateľa	31
Výhody legálneho zamestnávania	33
Národný inšpektorát práce	38
Legislatíva	39

Zamestnávanie a závislá práca sú špecifické prvky pracovnoprávneho vzťahu, v ktorom zamestnanec vykonáva prácu pre zamestnávateľa za finančnú odmenu a zamestnávateľ prostredníctvom práce zamestnanca naplňuje predmet svojho podnikania.

Aby bol naplnený účel výkonu práce a zamestnávania, je nevyhnutné zabezpečiť ich legálnosť, a tým aj ich prijateľnosť, záväznosť a efektivitu pre oboch účastníkov vzťahu a pre celú spoločnosť.



ZAMESTNANEC

Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v určenom pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Zamestnancom sa možno stať najskôr:

- | dňom dovŕšenia 15 rokov veku, čo sa preukazuje občianskym preukazom,
- | najskôr po skončení povinnej školskej dochádzky, čo sa preukazuje písomným potvrdením školy, prípadne preukázaním, že došlo k ukončeniu školského roka, v ktorom mladistvý dosiahol vek 16 rokov.

Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky **je zakázaná.**

ZAMESTNÁVATEĽ

Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v určenom pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, koná osobne. Za zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, koná štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu (*napr. konateľ, predseda predstavenstva*). Zamestnávateľ môže na konanie poveriť aj zamestnancov. Vedúci zamestnanci na jednotlivých stupňoch riadenia sú oprávnení v mene zamestnávateľa určovať a ukladať podriadeným zamestnancom pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny. Iný zamestnanec môže v mene zamestnávateľa konať iba v rozsahu, ktorý mu určuje písomné poverenie.

ZÁVISLÁ PRÁCA

Ide o prácu vykonávanú:

- | vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca,
- | osobne zamestnancom pre zamestnávateľa,
- | podľa pokynov zamestnávateľa,
- | v mene zamestnávateľa,
- | v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.



Závislá práca môže byť vykonávaná:

- | **výlučne** v pracovnom pomere, teda na základe **pracovnej zmluvy**,
- | v obdobnom pracovnom vzťahu, ktorým je najmä štátna služba, činnosť na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, či činnosť člena družstva,
- | **výnimočne** v inom pracovnoprávnom vzťahu, teda na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov.

Závislá práca **nemôže byť vykonávaná** v zmluvnom občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu, v žiadnom prípade nemôže byť vykonávaná na základe mandátnej zmluvy, príkaznej zmluvy, zmluvy o dielo, ako živnosť a pod.



PRACOVNÝ POMER

Pracovný pomer sa zakladá **písomnou pracovnou zmluvou**, uzatvorenou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Základnou povinnosťou zamestnávateľa je:

- | pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy,
- | platiť mu za vykonanú prácu mzdu,
- | utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a
- | dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

Základnou povinnosťou zamestnanca je podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce:

- | osobne,
- | podľa pracovnej zmluvy,
- | v určenom pracovnom čase a
- | dodržiavať pracovnú disciplínu.

Maximálna dĺžka týždenného pracovného času zamestnanca v pracovnom pomere je **40 hodín**.

Mzda za vykonanú prácu nesmie byť nižšia ako **minimálna mzda**. Táto minimálna výška mzdy patrí iba tomu zamestnancovi, ktorý vykonáva pomocné, prípravné alebo manipulačné práce podľa presných postupov a pokynov. Ak práca vykonávaná zamestnancom má vyššiu zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť, potom minimálna výška jej **mzdového nároku** musí zodpovedať stupňu náročnosti práce (*minimálna mzda x 1,2 až 2,0 = minimálny mzdový nárok zamestnanca*),

DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

Tieto dohody sú **iným pracovnoprávnym vzťahom**, ktorý môže zamestnávateľ na vykonávanie závislej práce so zamestnancom založiť, ak je splnená podmienka **výnimočnosti tejto práce**. Práca na základe niektorej z dohôd nesmie nahrádzať prácu na základe pracovnej zmluvy, môže byť dohodnutá a vykonaná, iba ak je jednoznačne daná konkrétna výnimočnosť:

- I jej trvania či rozsahu (napr. na jeden deň zabezpečiť osobnú ochranu umelcovi pri vystúpení počas akcie na konkrétnom mieste, počas soboty upratať dve kancelárie po maľovaní),
- I jej účelu (na vymedzený čas zabezpečiť konkrétne vyškolenie zamestnancov, ktoré sa opakuje raz za dva roky),
- I osoby zamestnanca (zabezpečiť si konkrétneho špecialistu na plnenie predpokladaných jednorazových a krátkodobých činností, pokiaľ nie je možné uzatvorenie pracovného pomeru),
- I predmetu činnosti, ktorý bude zabezpečený (zabezpečiť si na nevyhnutný čas špecialistu pre prípad opravy či úpravy špeciálneho prístroja),
- I a ďalšie konkrétne dôvody.

Všetky dohody musia byť povinne, pod hrozbou neplatnosti, **uzatvorené písomne** a vždy **na dobu určitú, najviac na 12 mesiacov**.

Ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom, zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu o vykonaní práce. Ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce, na tento účel poslúži dohoda o pracovnej činnosti alebo dohoda o brigádnickej práci študentov. S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.

Dohodu o vykonaní práce môže zamestnávateľ so zamestnancom uzatvoriť vtedy, ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom a rozsah zamestnancom vykonávanej pracovnej úlohy **nepresiahne 350 hodín v kalendárnom roku**.

Príklad

Jozef uzatvorí dohodu o vykonaní práce so zamestnávateľom na preškolenie všetkých jeho zamestnancov (50) zo základných počítačových zručností v priebehu 6 mesiacov tak, aby každý z nich absolvoval preškolenie v rozsahu 6 hodín, pričom maximálny rozsah odpracovaného času Jozefa neprekročí 350 hodín.

Dohodu o brigádnickej práci študentov je možné uzatvoriť so zamestnancom, ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce a tento zamestnanec nedovršil 26 rokov veku a je žiakom strednej školy alebo študentom dennej formy vysokoškolského štúdia. Prácu na jej základe možno vykonávať najdlhšie do konca kalendárneho roka, v ktorom zamestnanec dovŕši 26 rokov veku. Na základe dohody môže zamestnanec vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere (t. j. za celú dobu, na ktorú je dohoda uzatvorená).

Príklad

Juraj, žiak tretieho ročníka strednej školy stravovania, uzatvorí dohodu o brigádnickej práci študentov so zamestnávateľom prevádzkujúcim reštauráciu na vykonávanie činnosti pomocného čašníka v reštaurácii počas troch dní v týždni v rozsahu po 5 hodín podľa vopred dohodnutého rozvrhu. Dohodu uzatvorili na dobu počas trvania letnej sezóny od mája do septembra. Juraj predložil pred uzatvorením dohody zamestnávateľovi písomné potvrdenie o návšteve školy.

Na základe **dohody o pracovnej činnosti** môže zamestnanec vykonávať príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

Príklad

Peter uzatvorí dohodu o pracovnej činnosti so zamestnávateľom na vykonávanie činnosti on-line správcu siete na dobu zavedenia a sprevádzkovania novej siete a softvérového a hardvérového vybavenia firmy na 4 hodiny týždenne na dobu 6 mesiacov.

INÍ ŠTÁTNI PRÍSLUŠNÍCI

Občan členského štátu Európskej únie, iného zmluvného štátu Dohody o Európskom hospodárskom priestore (*Island, Nórsko a Lichtenštajnsko*) a Švajčiarskej konfederácie má na účely legálnosti práce a legálnosti zamestnávania **rovnaké právne postavenie** ako občan Slovenskej republiky.

Štátny príslušník krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou, a osoba bez štátnej príslušnosti (súhrnne **štátny príslušník tretej krajiny**) musí na účely posúdenia legálnosti práce a legálnosti zamestnávania spĺňať osobitné podmienky na legálny pobyt a legálne zamestnanie v súlade so zákonom o pobyte cudzincov, zákonom o azyle a zákonom o službách zamestnanosti.



LEGÁLNA PRÁCA

Práca je neoddeliteľnou súčasťou ľudského života. I keď primárnym cieľom vykonávania závislej práce je finančné ohodnotenie, nemožno opomenúť ani skutočnosť, že pre mnohých ľudí je práca aj priestor seberealizácie a nadobúdania nových zručností a skúseností. Pojem legálna práca v sebe zahŕňa niekoľko atribútov, teda vyžaduje splnenie podmienok, aby šlo o zákonné vykonávanie závislej práce, aby nešlo o nelegálnu prácu, ale zároveň aby práca bola deklarovaná.

Práca nesmie byť nelegálna

Jednou zo základných podmienok, aby práca nebola nelegálna, je výkon závislej práce, vykonávanej zamestnancom na základe **pisomne uzavretej pracovnej zmluvy** alebo na základe jednej z **pisomne uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**. Podpis pracovnej zmluvy, resp. dohody je veľmi dôležitý, pretože zamestnanec týmto podpisom potvrdzuje, že sa na podmienkach práce uvedených v písomnosti so zamestnávateľom dohodol a súhlasí s nimi. Aby boli podmienky zrejmé a odkontrolovateľné, po podpísaní pracovnej zmluvy alebo dohody zamestnávateľ vždy vydá jedno jej vyhotovenie zamestnancovi.

Príklad

Matejovi po úspešnom osobnom pohovore zamestnávateľ oznámil, že každý nový zamestnanec musí prejsť trojdňovým skúšobným obdobím, kedy sa má overiť, či je daný zamestnanec zdatný a či bude vhodnou súčasťou jeho pracovného kolektívu. Keď sa Matej spýtal, kedy bude podpisovať pracovnú zmluvu, zamestnávateľ mu oznámil, že zmluvu budú podpisovať až potom, ako úspešne absolvuje skúšobné obdobie.

Ak by Matej prijal podmienky určené zamestnávateľom, vykonával by nelegálnu prácu pre zamestnávateľa, pretože by vykonával závislú prácu bez uzavretej pracovnej zmluvy alebo dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Pracovná zmluva alebo niektorá z dohôd nie je nevyhnutná v prípade, keď prácu pre zamestnávateľa, ktorý je **fyzickou osobou, podnikateľom** (tzv. SZČO), alebo pre **spoločnosť s ručením obmedzeným, ktorá má najviac jedného spoločníka, ktorý je fyzickou osobou**, vykonáva príbuzný v priamom rade (*syn, dcéra, vnuk, rodič, prarodič*), súrodenec alebo manžel tejto fyzickej osoby alebo tohto spoločníka, ak je táto osoba v čase výkonu práce:

- I dôchodkovo poistená, teda povinne poistená napr. ako zamestnanec iného zamestnávateľa, ako SZČO, prípadne dobrovoľne poistená v Sociálnej poisťovni (*evidovaní nezamestnaní nie sú dôchodkovo poistení, môžu sa dobrovoľne poistiť, a nezamestnaní rodičia na materskej dovolenke nie sú dôchodkovo poistení, pokiaľ sa na poistenie neprihlásili*),
- I je poberateľom dôchodku, napr. starobného, invalidného (*aj čiastočného*), vdovského, výsluhového,
- I je žiakom alebo študentom do 26 rokov veku, čo sa preukazuje potvrdením o návšteve školy.

Príklad

Milan nahlásil zamestnávateľovi svoju neprítomnosť v práci z dôvodu existencie dôležitej osobnej prekážky v práci a zamestnávateľ nevedel nedostatok pracovnej sily vykompenzovať iným zamestnancom. Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou – podnikateľom, sa dohodol so svojou manželkou, ktorá mala dovolenku v práci, že ho bezodplatne zastúpi ona.

Rovnako sa pracovná zmluva alebo dohoda podľa Zákonníka práce nevyžadujú na výkon činnosti počas absolventskej praxe, na činnosť dobrovoľníka, počas činnosti alebo počas aktivačných prác, kedy sa práca vykonáva na špecifický, zákonom ustanovený účel.

Ďalšiu nevyhnutnú podmienku legálnej práce musí ešte pred začatím výkonu práce na území Slovenska splniť štátny príslušník tretej krajiny.

Vyžaduje sa od neho **legálny pobyt** na účely zamestnania v súlade so zákonom o pobyte cudzincov, prípadne so zákonom o azyle. Tento legálny pobyt si štátny príslušník tretej krajiny vybaví na príslušnom oddelení cudzineckej polície. Nepostačuje pre výkon práce iba povolenie na pobyt vo forme turistického víza, vyžaduje sa povolenie na pobyt za účelom zamestnania a to dokonca zamestnania u konkrétneho zamestnávateľa, a teda, aj pri zmene zamestnávateľa je zamestnanec povinný uvedenú zmenu vopred zabezpečiť na príslušnom oddelení cudzineckej polície. Alternatívou je udelenie prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny, prípadne udelenie prechodného pobytu štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie.

Okrem legálneho pobytu sa na výkon závislej práce vyžaduje **legálne zamestnávanie** v súlade so zákonom o službách zamestnanosti. Zákon vyžaduje povolenie na zamestnanie vydané príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, prípadne modrú kartu Európskej únie, alebo splnenie niektorej z výnimiek danej zákonom o službách zamestnanosti (*napr. byť zahraničným Slovákom, byť rodinným príslušníkom občana členského štátu Európskej únie a mať právo na pobyt na území Slovenska, byť študentom a pracovať maximálne 20 hodín týždenne, mať udelený azyl*).

Príklad

Dragan sa so sprostredkovateľom v Srbsku dohodol, že mu zabezpečí prácu na území Slovenska, dokonca s ním aj podpísal zmluvu s tým, že prácu bude vykonávať na pracovisku svojho zamestnávateľa v jednej slovenskej firme v Topolčanoch. Po tom, ako pricestoval na územie Slovenska, začal prácu vykonávať. Až po kontrole na jeho pracovisku a po tom, ako bol predvedený na oddelenie cudzineckej polície, zistil, že nespĺňa podmienky pre pobyt na území Slovenska, pretože zamestnávateľ mu zabezpečil na základe ním poskytnutých údajov iba povolenie na pobyt vo forme turistického víza.

Dragan, keďže si neoveril svoju oprávnenosť pobytu na území Slovenska pre účel zamestnania, porušil ustanovenia zákona o pobyte cudzincov a bol z územia Slovenska administratívne vyhostený.

ŽIVNOSTNÍK A VÝKON ZÁVISLEJ PRÁCE

Ak zamestnanec vykonáva závislú prácu pre zamestnávateľa, musí pre neho vykonávať túto prácu v pracovnoprávnom alebo obdobnom pracovnom vzťahu, teda nie v obchodnoprávnom alebo občianskoprávnom zmluvnom vzťahu.

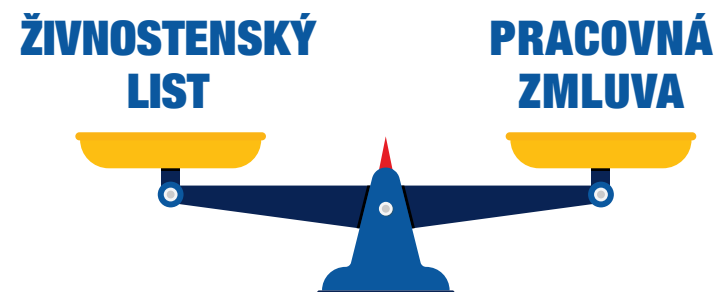
Závislá práca v kontexte Zákonníka práce je práca vykonávaná z pozície podradenosti zamestnanca a nadradenosti zamestnávateľa, osobne zamestnancom, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Na túto definíciu sa kladie špecifický dôraz najmä pri posudzovaní výkonu práce živnostníka (samostatne zárobkovo činné osoby). Tak zamestnanec, ako aj živnostník, ktorý nie je zamestnávateľom, vykonáva prácu osobne. Na rozdiel od výkonu závislej práce však živnostník podniká, a teda jeho práca nespĺňa definíciu závislej práce. Živnostník vykonáva sústavnú činnosť samostatne, nie je teda podriadený zamestnávateľovi, ktorý mu nedáva pokyny na výkon činnosti, ani mu neurčuje pracovný čas. Obchodná zmluva, či objednávka môže obsahovať podmienky, za ktorých bude dielo, služba či tovar poskytnuté, ale ďalšie pokyny na konkrétne vykonávanie činnosti už nie sú živnostníkovi dávané, ale riadi, organizuje svoju činnosť sám tak, aby dodržal špecifikácie dané objednávateľom. Živnosť vykonáva vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, teda, na rozdiel od závislej práce, priamo živnostník zodpovedá za výsledky svojej práce svojmu objednávateľovi a s objednávateľom jedná priamo vo svojom mene, nie v mene či prostredníctvom zamestnávateľa.

Zamieňanie pracovnoprávneho vzťahu za obchodnoprávny či občianskoprávny vzťah je pre zamestnávateľov lákavé z dôvodu prenesenia odvodových povinností na zamestnanca - živnostníka, pričom mu vzhľadom na to môže byť poskytnutá za vykonanú činnosť vyššia odmena ako zamestnancovi v pracovnoprávnom vzťahu.

Príklad

Ján pracuje pre firmu ako živnostník zvärač na základe Rámcovej zmluvy o dielo v zmysle Obchodného zákonníka. Ján ako zhotoviteľ diela má v zmysle uzavretej zmluvy o dielo pracovať na vlastné náklady, na svoje nebezpečenstvo a dielo odovzdať v dojednanom čase. Každý mesiac mu firma vystavuje objednávku na odpracovanie 200 normohodín. Ján však pracuje vo firme každý pracovný deň, má vystavenú čipovú kartu, ktorá nie je len jeho oprávnením na vstup na pracovisko, ale na jej základe sa mu zaznamenáva začiatok a koniec výkonu práce. Po príchode na pracovisko sa Ján každý deň musí nahlasovať vedúcemu výrobné haly, aby mu bola zadaná práca na daný deň. Odmena mu je vyplácaná každý mesiac na základe počtu odpracovaných hodín daného mesiaca. Firma mu poskytuje priestory, náradie, materiál, pracovný odev, obuv vrátane rukavíc a zväracej kukly a zabezpečuje mu stravovanie.

Tento príklad poukazuje na fakt, že podmienky výkonu práce formálne ustanovené v zmluve medzi zhotoviteľom a objednávateľom a podmienky reálneho výkonu práce zhotoviteľa sú diametrálne odlišné. Už pred uzatvorením obchodnej zmluvy je veľmi dôležité posúdiť, či podmienky, za ktorých má byť vykonávaná práca, kumulatívne nenapĺňajú znaky závislej práce. V prípade, že budú tieto znaky závislej práce naplnené, je zrejmé, že zamestnávateľ formálne zakrýval závislú prácu fyzickej osoby, ktorá vykonávala prácu bez uzavretej pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.





Častou praktikou zamestnávateľov je presvedčanie svojich zamestnancov, respektíve osoby zaujímajúce sa o prácu na založenie si živnosti, na základe ktorej ale bude vykonávaná závislá práca. Ak zamestnanec alebo záujemca o prácu príjmu podmienky navrhované zamestnávateľom, strácajú výhody a zabezpečenia garantované Zákonníkom práce či zákonom o sociálnom postavení a mnohé povinnosti zamestnávateľa tak prechádzajú na zamestnanca - živnostníka. Takúto živnosť však nemožno nazvať inak ako falošnou živnosťou a závislá práca, ktorá je na jej základe vykonaná, musí byť posúdená ako nelegálna práca zo strany falošného živnostníka.

Je nevyhnutné zdôrazniť rozdiely medzi právami a povinnosťami v pracovnoprávnom vzťahu a v obchodnom vzťahu na základe živnosti (aj falošnej živnosti). Uvedené rozdiely sú v prehľadnej forme spracované v nasledujúcich tabuľkách.

POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA VOČI ZAMESTNANCOVI

Povinnosti zamestnávateľa	Povinnosti zamestnanca
Prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné ustanovené pracovné podmienky	Podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne, v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu
Oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú a s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	Dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na ním vykonávanú prácu, s ktorými bol riadne oboznámený
Poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu v nárokovej výške	Pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených
Platiť a odvádzať za zamestnanca odvody na sociálne poistenie, predavky na verejné zdravotné poistenie a preddavky na daň z príjmov zo závislej činnosti	Byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času
Platiť a odvádzať za zamestnanca vykonávajúceho rizikové práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie	Používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné prostriedky a podrobiť sa lekárskeym preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci
Určiť zamestnancovi čerpanie platenej dovolenky	Hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím
Poskytnúť zamestnancovi platené voľno pri dôležitých osobných prekážkach v práci	Zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania
Zabezpečiť zamestnancovi vo všetkých zmenách stravovanie	Písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru
Poskytnúť zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	V období dočasnej pracovnej neschopnosti dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom

POVINNOSTI „OBJEDNÁVATEĽA“ A „ZHOTOVITEĽA“

Povinnosti objednávateľa	Povinnosti zhotoviteľa
Poskytnúť zhotoviteľovi za zhotovenie diela odmenu v dohodnutej výške	Zhotoviť dielo na vlastné náklady, na svoje nebezpečenstvo a v dojednanom čase, inak v čase primeranom s prihliadnutím na povahu diela
Odvody na sociálne poistenie, na verejné zdravotné poistenie, daň z príjmov	Uhrádzať odvody na sociálne poistenie, na verejné zdravotné poistenie, daň z príjmov zo samostatnej zárobkovej činnosti
Oboznámiť s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na vykonávanú prácu a s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	Oboznámiť s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na vykonávanú prácu a s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na vlastné náklady
Utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh, poskytovať bezplatne potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovný odev a pracovnú obuv	Zabezpečiť pracovné prostriedky, potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovný odev a pracovnú obuv na vlastné náklady
Zabezpečiť stravovanie	Zabezpečiť stravovanie na vlastné náklady
Čerpanie platenej dovolenky	X
Platené voľno pri dôležitých osobných prekážkach v práci	X
Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	X

DEKLAROVANÁ PRÁCA Z POHL'ADU ZAMESTNANCA

Aby práca mohla byť pokladaná za legálnu, nepostačuje, že nie je nelegálna. V tomto prípade založenie pracovnoprávneho vzťahu na základe pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd vyžaduje aj to, aby boli pracovnoprávne vzťahy založené na základe **zákonom ustanovených podmienok**. Teda aj voľba príslušnej dohody musí byť vykonaná zákonne, ak je daná konkrétna výnimočnosť práce a sú dané a zrejme podmienky pre výkon konkrétnej dohody. Inak je jediným prijateľným vzťahom pracovný pomer, teda uzavretie pracovnej zmluvy.

Je nevyhnutné, aby boli zákonne a jednoznačne dohodnuté mzdové podmienky, teda formy mzdy či odmeny (napr. hodinová, mesačná, úkolová, podielová, prípadne naturálna), jej zloženie (základná mzda, osobné ohodnotenie, príplatky za prax či odbornosť, odmeny, prémie, podiely, príplatky nad rozsah zákona a pod.), podmienky jej poskytnutia (kedy, koľko, za akých okolností), rešpektovanie pri jej dojednaní nielen výšky minimálnej mzdy, ale aj minimálnych mzdových nárokov a podmienok odmeňovania dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Nie poslednou náležitosťou je aj určenie, prípadne dohoda o týždennom pracovnom čase zamestnanca a jeho následná riadna a pravdivá evidencia v zákonom rozsahu.

Ide o skutočnosti, na ktoré by mal dbať každý zamestnanec a vykonávať tak už pri podpise zmluvy či dohody predbežnú kontrolou podmienok výkonu svojej práce.

Rovnako kontrolu môže a mal by zamestnanec vykonať po porovnaní obsahu svojej výplatnej pásky s dohodnutou mzdou, resp. odmenou a odpracovaným časom v konkrétnom období a v neposlednom rade aj porovnaním výšky vyplatené sumy so zúčtovanou výškou.

Je stále nepriaznivým a neželaným javom, keď priamo zamestnanci podporujú zamestnávateľa v porušovaní či obchádzaní príslušných právnych predpisov tým, že súhlasia s tým, aby im oficiálne, zúčtovaním v účtovníctve, a teda aj na výplatnej páske, bola poskytovaná mzda vo výške minimálnej mzdy, prípadne vo výške nižšej ako je minimálny mzdový nárok, a zostávajúca časť mzdy im je vyplácaná mimo účtovníctva tzv. „na ruku“.



Rovnako nezákonné je to aj v prípade, ak sa formálne dohodne práca v nižšom rozsahu (napr. 10 hodín týždenne) a zamestnanec reálne vykonáva prácu na plný úväzok, dokonca aj vo vyššom rozsahu, ako umožňuje Zákonník práce (viac ako 40 hodín týždenne), pričom sa zúčtuje iba mzda (odmena) zodpovedajúca dohodnutému odpracovanému času a ostatná časť mzdy sa vypláca opäť „na ruku“.

Nedodržanie zákona pri dohadovaní podmienok práce, prípadne nedodržanie dohodnutých podmienok práce pri jej vykonávaní, zúčtovaní a následnom vyplácaní znamená tzv. poddeklarovanú prácu. Prácu vykonávanú za takýchto podmienok v žiadnom prípade nemožno považovať za legálnu prácu.

VÝHODY LEGÁLNEJ PRÁCE

Uzavretím pracovnej zmluvy alebo príslušnej dohody má zamestnanec garantované:

- | mzdu (odmenu) a príslušné mzdové zvýhodnenia v zákonom garantovanej výške za každú odpracovanú hodinu alebo za splnenie dohodnutej úlohy,
- | platenú dovolenku minimálne v rozsahu 4 týždňov v kalendárnom roku,
- | platené prekážky v práci pri návšteve lekára a pri sprevádzaní rodinného príslušníka na ošetrovanie v zdravotníckom zariadení v rozsahu 7 + 7 dní v kalendárnom roku,
- | zabezpečenie stravovania s príspevkom zamestnávateľa na stravu v minimálnej výške 55 % a príspevkom na stravovanie z povinne tvoreného sociálneho fondu,
- | cestovné náhrady v prípade vyslania na pracovnú cestu,
- | príspevok na rekreáciu a príspevok na športovú činnosť dieťaťa,
- | náhradu príjmu a nemocenské pri dočasnej pracovnej neschopnosti,
- | materské počas čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky a zachovanie pracovného miesta,
- | ošetrovné pri celodennom ošetrovaní chorého dieťaťa,
- | príspevky zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie pri vykonávaní rizikových prác a možnosť týchto príspevkov pre všetkých zamestnancov, ak má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou,
- | vyhnutie sa priestupkovému konaniu za porušenie zákazu nelegálnej práce a prípadnej pokute až do výšky 331 eur,
- | vyhnutie sa následkom vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu nelegálnej práce, pričom ďalšie zaradenie do evidencie je možné najskôr po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa vyradenia,
- | maximálnu dĺžku pracovného času a minimálnu dĺžku denného a týždenného odpočinku,
- | zákonnú ochranu pred svojvoľným prepustením zo zamestnania či iným svojvoľným konaním zamestnávateľa,

- | dávku v nezamestnanosti v prípade straty zamestnania,
- | daňový bonus na dieťa,
- | zaistenie podmienok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- | odškodnenie v prípade vzniku pracovného úrazu,
- | zdravotné poistenie,
- | dávky dôchodkového zabezpečenia po dosiahnutí dôchodkového veku, ktorých výška je závislá od dĺžky doby prispievania do Sociálnej poisťovne a od výšky platených príspevkov sociálneho poistenia.



LEGÁLNE ZAMESTNÁVANIE

Pojem legálne zamestnávanie sa vzťahuje na zamestnávateľa a na jeho povinnosti a podmienky, ktoré musí nevyhnutne splniť, ak na zabezpečenie svojej činnosti využíva závislú prácu svojich zamestnancov. Rovnako, ako to je pri pojme legálna práca, aj legálne zamestnávanie v sebe zahŕňa niekoľko zložiek. V zásade je nevyhnutné, aby šlo o využívanie závislej práce za zákonných a morálnych podmienok, aby nešlo o nelegálne zamestnávanie, ale zároveň, aby využívaná závislá práca bola deklarovaná nielen vo vzťahu k zamestnancovi, ale aj poisťovniam a ďalším inštitúciám štátu.

V súčasnosti sa zamestnávateľa snažia rôznymi spôsobmi ušetriť náklady potrebné na zaistenie svojho podnikania. Medzi časté spôsoby eliminácie nákladov zamestnávateľov môžeme zaradiť aj tie, ktoré majú dopad na legálnosť zamestnávania.

Zamestnávanie nesmie byť nelegálne

Zamestnávateľ, ktorý má záujem využívať závislú prácu zamestnanca, je povinný:

1. mať so zamestnancom **založený pracovnoprávny vzťah** alebo štátnozamestnanecký pomer

Príklad

Adam prevádzkuje pohostinstvo a počas leta potrebuje posilniť personál, preto prijme na skúšku Zuzku a Betku ako čašníčky, ktoré budú obsluhovať zákazníkov na letnej terase. Adam s nimi neuzatvorí žiadnu pracovnú zmluvu, ani niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, lebo potrebuje zistiť, či budú vhodné na výkon tejto práce a či zapadnú do kolektívu. Po každej pracovnej zmene im odmenu za prácu vypláť „na ruku“.

Adam týmto porušil zákaz nelegálneho zamestnávania a pri kontrole sa nevyhol pokute za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania (ustanovená zákonná výška je minimálne 2000 eur, pričom v prípade nelegálneho zamestnávania dvoch a viacerých osôb súčasne - minimálne 5000 eur), keďže obidve čašníčky vykonávali závislú prácu, pretože plnili pokyny a úlohy, ktoré im zadal zamestnávateľ, navyše im zamestnávateľ vyplácal za vykonanú prácu odmenu. Adam bol povinný uzatvoriť s týmito čašníčkami pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy alebo na základe dohody o pracovnej činnosti.

2. **prihlásiť zamestnanca do registra poisťencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia vedeného Sociálnou poisťovňou**, a to najneskôr pred začatím vykonávania práce zamestnancom. Túto povinnosť mu stanovuje zákon o sociálnom poistení, avšak k nelegálnemu zamestnávaniu by došlo až v prípade, ak zamestnávateľ neprihlásil zamestnanca do registra Sociálnej poisťovne do siedmich dní od začatia výkonu jeho práce. Ak ale v tejto sedemdnňovej lehote kontrolný orgán (inšpektorát práce, resp. úrad práce, sociálnych vecí a rodiny) vykonal u zamestnávateľa kontrolu a zamestnávateľ ešte nesplnil svoju prihlasovaciu povinnosť voči Sociálnej poisťovni, bude toto porušenie povinnosti taktiež považované za nelegálne zamestnávanie s príslušnými následkami (napr. pokuta od 2000 eur).

Príklad

Daniel začal vykonávať prácu dňa 02. 01. 2020 od 07:00 h. Personalistka však v uvedený deň čerpala dovolenku a do registra Sociálnej poisťovne zamestnanca prihlásila až 03. 01. 2020 o 10:00 h. U zamestnávateľa však v tento deň (03. 01. 2020) už o 09:00 h začala kontrola nelegálneho zamestnávania. Kontrolný orgán oprávnenne skonštatoval, že zamestnávateľ porušil zákaz nelegálneho zamestnávania a následne zamestnávateľovi uložil pokutu.

Legálnosť zamestnávania v uvedenom prípade nebola zachovaná, pretože nebola splnená podmienka, že kontrolný orgán nezačal výkon kontroly v lehote siedmich dní. Kontrola totiž prišla na druhý deň od začatia výkonu práce Daniela, pričom v čase príchodu kontroly ešte Daniel nebol prihlásený do registra Sociálnej poisťovne (personalistka ho prihlásila až po kontrole o 10.00 h).

3. v prípade využívania závislej práce štátneho príslušníka tretej krajiny mať splnené **záonné podmienky na jeho pobyt a zamestnanie na území Slovenskej republiky**

Príklad

Stavebná firma zamestnáva v pracovnom pomere Ukrajinca Oleksandra, ktorý na území Slovenskej republiky vykonáva na stavenisku výkopové práce. Pri kontrole nelegálneho zamestnávania bolo zistené, že Oleksandr nemá vystavené povolenie na pobyt za účelom zamestnania, čo kontrolnému orgánu potvrdil tak úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, ako aj oddelenie cudzineckej polície.

Zamestnávateľ týmto porušil zákaz nelegálneho zamestnávania, za čo mu kontrolný orgán uložil pokutu.

Je nevyhnutné zdôrazniť, že nelegálneho zamestnávania sa nedopúšťa iba zamestnávateľ, ktorý je právnickou osobou alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom. Za nelegálne zamestnanie sa považuje aj výkon závislej práce štátneho príslušníka tretej krajiny, **ktorého zamestnáva fyzická osoba, nepodnikateľ**, ak sa tento štátny príslušník tretej krajiny zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore so zákonom o pobyte cudzincov alebo zákonom o azyle.



Príklad

Jusuf pravidelne vykonáva prácu pri starostlivosti o pozemok (kosenie, čistenie od krovín, oprava plota, starostlivosť o záhradu) a údržbu hospodárskych budov (opravy, omalovanie a potrebné práce) pre Štefana na jeho súkromnom pozemku v malej pohraničnej obci na východe Slovenska. Štefan nie je podnikateľom, je zamestnancom v inej firme, a keďže popri práci sa nestačí postarať o pozemky v okolí svojho domu, dohodol sa s Jusufom, ktorého jedného dňa v zúboženom stave našiel vo svojej kôlni, na výkone údržby, za čo mu poskytuje stravu, ubytovanie a pravidelnú odmenu. Nemajú spolu podpísanú žiadnu dohodu, ústne sa dohodli na podmienkach vykonávania práce a na jej časovom rozsahu, pričom pokyny na prácu mu Štefan zasiela SMS-kou každý týždeň a poskytuje mu potrebné nástroje na výkon práce. Jusuf je utečencom z krajiny, v ktorej pretrváva vojnový konflikt, nemá pri sebe žiadne doklady a hranicu prekročil nelegálne po zaplatení prevádzачovi. Na Slovensku zatiaľ o azyl nepožiadala.

Jednoznačne v tomto prípade ide o výkon závislej práce. Cudzinecká polícia pri kontrole zistila, že sa Jusuf zdržiava na území Slovenska v rozpore so zákonom o pobyte cudzincov a vyhostila ho. Kontrolný orgán na základe záverov cudzineckej polície konštatoval nelegálne zamestnávanie zo strany Štefana a uložil mu aj pokutu.

DEKLAROVANÁ PRÁCA Z POHĽADU ZAMESTNÁVATEĽA

Aby zamestnávateľom využívaná práca jeho zamestnancov niesla garanciu legálnosti, nepostačuje, ak nebude nelegálna tak, ako to bolo prezentované v predchádzajúcej časti. Založenie pracovnoprávneho vzťahu (písomnej pracovnej zmluvy alebo niektorej dohody) musí byť realizované na základe zákonom ustanovených podmienok. Zamestnávateľ, ktorý spravidla predkladá potenciálnemu zamestnancovi návrh príslušnej zmluvy, je povinný navrhovať podmienky výkonu závislej práce a dokonca aj typ zmluvy (pracovná zmluva, dohoda, obchodná zmluva, zmluva o dobrovoľníctve) výlučne v súlade so zákonom tak, aby nielen neporušoval zákonné ustanovenia, ale aby ich ani neobchádzal a nenabádal potenciálneho zamestnanca na ich obchádzanie (napr. falošná živnosť).

Je nevyhnutné, aby boli dohodnuté jednoznačné podmienky výkonu závislej práce zamestnanca, ktoré budú v súlade s právnymi normami, kolektívnou zmluvou a budú rešpektovať zásady dobrých mravov a pravidiel oprávnených očakávaní zamestnancov a spoločnosti. Iba férové podmienky (zákonné, priame, rovné a slušné) zabezpečia spravodlivé a motivujúce pracovné prostredie pre zamestnancov, a tým aj formovanie reálnych očakávaní všetkých, ktorí sú účastníkmi trhu práce.

Zamestnávateľ nesmie zneužívať svoje nadriadené postavenie v pracovnoprávnom vzťahu na presvedčanie svojho podriadeného zamestnanca (resp. potenciálneho zamestnanca), aby sa podieľal a odobril porušovanie či obchádzanie právnych predpisov (práca na skúšku bez založenia pracovnoprávneho vzťahu, poskytovanie časti mzdy „na ruku“, presvedčanie na „falošnú živnosť“ a pod.). Výsledkom takýchto nekalých praktík je v zásade neplnenie povinností voči poisťovníam a inštitúciám štátu a neodvádzanie daní a príspevkov v reálnej výške, ale ich skresľovanie.

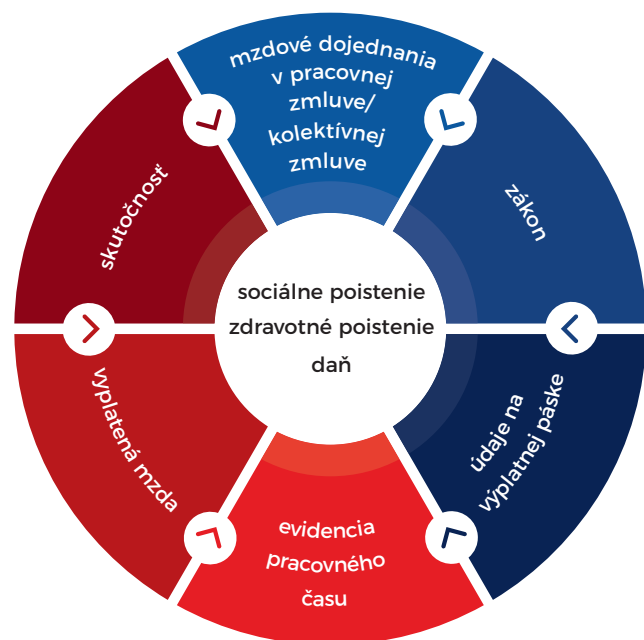
Aby bolo možné považovať prácu za legálnu, je nevyhnutné, aby podmienky jej vykonávania boli dohodnuté v medziach právnych predpisov (výška mzdy, rozsah pracovného času a pod.) a zákonným spôsobom (písomná pracovná zmluva alebo správne zvolená niektorá z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Súčasne

s tým musí byť splnená podmienka, že údaje na výplatnej páske (aj na mzdovom liste) musia byť v súlade s právnymi predpismi a dohodnutou zmluvou (aj kolektívnou zmluvou) a musia zodpovedať reálnej evidencii pracovného času. V takom prípade vyplatená mzda (odmena) musí zodpovedať zúčtovanej odmene a skutočnosti.

Nevyhnutným predpokladom legálnosti je aj zúčtovanie zákonných povinností, a to odvodov na sociálne poistenie, preddavkov na verejné zdravotné poistenie a preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti, a ich odvedenie Sociálnej poisťovni, príslušnej zdravotnej poisťovni a daňovému úradu.

Nedodržanie zákona pri dojednávaní podmienok práce, nedodržanie dohodnutých podmienok práce pri jej vykazovaní, zúčtovaní a následnom vyplácaní, a nesprávne zúčtovanie či neodvedenie povinných príspevkov znamená, že zamestnávanie zo strany zamestnávateľa nemožno považovať za legálne.

Správny postup zamestnávateľa vo veci mzdových nárokov zamestnanca z pracovného pomeru



VÝHODY LEGÁLNEHO ZAMESTNÁVANIA

I **dobrá povest'** v podnikateľskom prostredí:

Poskytuje potenciálnym obchodným partnerom aj záujemcom o prácu u daného zamestnávateľa základnú informáciu o jeho serióznosti, zodpovednosti a poskytuje základ pre budovanie a rozvoj firmy.

I **dobry pocit** z dodržiavania nielen zákonov, ale aj pravidiel a morálky:

Je to síce subjektívny pocit podnikateľa, ktorý však umožňuje pohodlný a bezstresový rozvoj podnikania a pomáha vytvárať priaznivé pracovné prostredie. Odpadá strach z prípadnej kontroly a, predovšetkým, z jej následkov.

I **spravodlivé a etické podnikateľské prostredie:**

Prejavuje sa vo vzťahu ku všetkým, kde rovnakú zodpovednosť máme právo vyžadovať aj od ostatných, aby bol vytvorený zodpovedný trh, na ktorom by nelegálne praktiky nemali uplatnenie.

I **spokojní angažovaní a motivovaní zamestnanci:**

Pre hospodársky rast každej firmy sú tou najdôležitejšou zložkou práve jej zamestnanci. Aby bol zamestnanec správne angažovaný a motivovaný a taký aj ostal natoľko, aby plnenie jeho pracovných úloh bolo efektívne a výkonné pre fungovanie a napredovanie firmy, je nevyhnutné zabezpečiť jeho potreby.

Okrem fyziologických potrieb ako sú prestávky v práci, vyrovnaný pracovný a mimopracovný život zabezpečený vhodným a primeraným rozvrhom pracovného času, stravovanie, káva, klimatizácia alebo vyhrievanie pracoviska, je to aj potreba istoty, ktorú mu garantuje pracovná zmluva alebo dohoda, teda legálny pracovno-právny vzťah podľa požiadaviek zákona. Ak všetci zamestnanci pracujú legálne, môže sa na pracovisku vytvárať primeraná dôvera medzi nimi v rámci tímu, ktorá taktiež prispieva k pocitu istoty.

Rovnako je pre každého zamestnanca nevyhnutné uspokojiť jeho potrebu sebaúcty, a teda podporovať jeho schopnosť rozhodovať sa za seba, mať zodpovednosť, ale aj rešpekt, poskytnúť mu ocenenie. Až na tomto základe sa na pracovisku môžu uspokojovať aj sociálne potreby zamestnanca ako sú práca v stabilnom kolektíve, obedy s kolegami, ktoré umožňujú zdieľať starosti i skúsenosti a budovať nekonfliktné vzťahy. Vytvorením prostredia, v ktorom sa zamestnanec môže cítiť motivovaný a spokojný, je základom pre úspešne fungujúcu firmu.

Uvedené však je možné rozvíjať iba v stabilnom prostredí firmy a prvým predpokladom pre to je zamestnávať legálne.

| **istota, že svoje záväzky splním:**

Tento pocit možno stavať iba na legálnom pracovnoprávnom vzťahu, a to predovšetkým na vzťahu založenom na písomnej pracovnej zmluve, ktorá garantuje, že úlohy bude mať kto plniť, a že si firma takto zaistí tu najvhodnejšiu a najkvalifikovanejšiu pracovnú silu aj do budúcnosti.

| **vyhnutie za sankciám a zodpovednosti za nelegálne zamestnávanie:**

Ide o zodpovednosť vo forme:

- | pokuty za nelegálne zamestnávanie,
- | zverejnenia v centrálnom verejne prístupnom zozname nelegálnych zamestnávateľov,
- | uloženia pokuty a penále zo strany Sociálnej poisťovne, zdravotnej poisťovne, daňového úradu
- | trestného stíhania za trestné činy neodvedenia dane a poistného a nevyplatenia mzdy,
- | zrušenia živnostenského oprávnenia, ktoré je následne možné obnoviť až po uplynutí troch rokov,

- | obmedzenia možnosti uchádzať sa o dotácie zo štátneho rozpočtu,
- | obmedzenia možnosti zúčastniť sa na verejnom obstarávaní,
- | obmedzenia možnosti uchádzať sa o poskytnutie finančných prostriedkov zo zdrojov Európskej únie (eurofondy),
- | obmedzenia možnosti požiadať o vydanie potvrdenia na obsadenie voľného pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny,
- | obmedzenia možnosti čerpať príspevky z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny týkajúce sa projektov na zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a absolventov, ktoré pokrývajú mzdové a odvodové nároky zamestnanca.



| **úspora času, peňazí a kapacít a zaistenie stability a kvality:**

- | odpadá povinnosť neustále zaškoľovať nových zamestnancov,
- | nie je potrebné opakovane investovať do zaobstarania nových osobných ochranných pracovných prostriedkov a pracovných pomôcok, ktoré spokojný stabilný zamestnanec používa a má záujem ich chrániť, opatrovať a starať sa o ne,
- | stabilná pracovná sila poskytuje stabilný výkon a zaisťuje tak efektívnosť a kvalitu výsledku práce bez reklamácií, sťažností a nákladných náhrad a opráv.

| **Program „ZODPOVEDNÝ ZAMESTNÁVATEĽ“**

Program Zodpovedný zamestnávateľ je projekt, ktorý umožní zamestnávateľom zamestnávajúcim legálne a dodržiavajúcim práva a nároky zamestnancov uchádzať sa o toto ocenenie, a prináša prestíž a výhodu v podnikateľskom prostredí a neoceňiteľnú pomoc pri získavaní obchodných partnerov s rovnakou filozofiou podnikania a s rovnakými prioritami. Rovnako toto ocenenie zatriktaivní zamestnávanie v ocenenej spoločnosti práve pre špičkových potenciálnych zamestnancov.



LEGÁLNA PRÁCA

LEGÁLNE ZAMESTNÁVANIE



NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE

Národný inšpektorát práce je podľa § 5 ods. 1 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov orgán štátnej správy v oblasti inšpekcie práce so sídlom v Košiciach.

Národný inšpektorát práce riadi a usmerňuje inšpekciu práce na Slovensku. Inšpekcia práce u zamestnávateľov dozerá nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, dodržiavaním predpisov z oblasti sociálnej legislatívy v doprave a dodržiavaním zákazu nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce. Vyšetroje tiež okolnosti pracovných úrazov.

Inšpekcia práce sa ako súčasť verejnej správy usiluje plnohodnotne plniť svoje úlohy, medzi ktoré patrí aj propagácia a medializácia svojej činnosti a zvyšovanie povedomia zamestnávateľov, zamestnancov, ako aj širokej verejnosti v oblasti ochrany práce prostredníctvom rôznych nástrojov na zvyšovanie prevencie a osvetu.

V rámci šírenia prevencie a osvetu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovnoprávných vzťahov a ďalších oblastí zameraných na ochranu práce spolupracuje Národný inšpektorát práce so zamestnávateľmi, zamestnancami, ako aj odbornými a záujmovými združeniami pri identifikovaní tém a konkrétnych aktivít a následnej príprave a realizovaní spoločných cieľov, vytváraní propagačných materiálov, ako aj zabezpečení ich následnej distribúcie.

Publikácie vydané Národným inšpektorátom práce sa nachádzajú na internetovej stránke www.ip.gov.sk v časti Publikácie, kde je možné tieto publikácie stiahnuť vo formáte PDF. K online prezeraniu sú publikácie k dispozícii na profile Inšpekcia práce SR na adrese <https://en.calameo.com/accounts/5998151>.



LEGISLATÍVA

- | zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
- | zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- | zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- | zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- | zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- | zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,
- | zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov,
- | zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.