

Vážime si vaše súkromie

Súbory cookies sú potrebné pre správne fungovanie webu, ako aj pre účely analýzy prevádzky a návštevnosti. Cookies nám neposkytujú prístup k Vášmu počítaču alebo akýmkoľvek informáciám o Vás. Webovým stránkam umožňujú zapamätať si informácie o Vašej návšteve, napríklad na ukládanie predvolieb bezpečného vyhľadávania, na zjednodušenie registrácie do nových služieb a na ochranu osobných údajov. Výberom „Prijať všetko“ udeľujete súhlas so spracovaním cookies pre uvedené účely. Kliknutím na „Odmietnuť všetko“ môžete používanie voliteľných cookies blokať. [Podrobnosti o používaní súborov cookies.](#)

[Akceptovať](#) [Odmietnuť všetko](#)

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

[Úvod](#) > [Práca a zamestnanosť](#) > [Zamestnanec a zamestnávateľ](#) > [Zákonník práce](#) > [Zamestnávateľ](#)

Zamestnávateľ

Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis aj v obdobnom pracovnom vzťahu.

Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. (Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.)

Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.

Pojem zamestnávateľ upravuje § 7 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce.

Pracovná zmluva

Pracovný pomer sa zakladá **pisomnou pracovnou zmluvou** medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancom. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- deň nástupu do práce,
- mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Pracovné podmienky môžu byť dohodnuté v kolektívnej zmluve. V takom prípade stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy.

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

Pracovný pomer a pracovnú zmluvu definuje druhá časť Zákonníka práce § 41.

Skúšobná doba

Skúšobná doba dohodnutá v pracovnej zmluve môže trvať **najviac tri mesiace**.

U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je **najviac šesť mesiacov**.

Skúšobnú dobu **nemožno predĺžovať**. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

Skúšobnú dobu definuje § 42 - 45 Zákonníka práce.

Pracovný pomer na určitú dobu

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť **najdlhšie na dva roky**.

Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť **v rámci dvoch rokov najviac dvakrát**. V pracovnej zmluve musí byť výslovne určená doba trvania pracovného pomeru na určitú dobu.

Pracovný pomer na určitú dobu definuje § 48 Zákonníka práce.

Iný pracovnoprávny vzťah - Dohoda

Iný pracovný vzťah je vzťah založený jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:

- dohoda o vykonaní práce - (§ 226 Zákonníka práce)
- dohoda o pracovnej činnosti - (§ 228a Zákonníka práce)
- dohoda o brigádnickej práci študentov - (§ 227 a § 228 Zákonníka práce)

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru **sa uzatvárajú iba výnimočne**. Ak práca spĺňa znaky závislej práce zamestnávateľ musí so zamestnancom uzatvoriť pracovnú zmluvu.

Dohody (o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) **nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona č. 618/2003 Z.z.**

Povinnosti zamestnávateľa

Povinnosti zamestnávateľa upravuje celý rad ustanovení Zákonníka práce. Medzi tie základné patria povinnosti pred a po uzatvorení pracovnej zmluvy.

Povinnosti zamestnávateľa pred uzatvorením pracovnej zmluvy

Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu:

- s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy,
- s pracovnými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať,
- so mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať

§ 41 ods. 10 Zákonníka práce

Zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa zákona č. 5/2004 Z. z.

Povinnosti zamestnávateľa pri nástupe do zamestnania

Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s:

- pracovným poriadkom - § 84 Zákonníka práce
- s kolektívnou zmluvou,
- s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať,
- a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania - čl. 1, § 13, § 119a Zákonníka práce, Antidiskriminačný zákon.

§ 47 ods. 2 Zákonníka práce

Zamestnávateľ je tiež povinný oboznámiť **mladistvého zamestnanca** alebo jeho zákonného zástupcu o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Povinnosti zamestnávateľa odo dňa vzniku pracovného pomeru počas jeho trvania

Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer (deň dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce) je zamestnávateľ povinný:

- prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy,
- platiť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu,
- vytvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a
- dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou

§ 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce

Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Zamestnávanie osôb mladších ako 15 rokov

Zákon umožňuje, aby osoba mladšia ako 15 rokov mohla vykonávať tzv. **ľahké práce**, ktoré svojim charakterom a rozsahom neohrozujú jej zdravie, bezpečnosť, ďalší vývoj alebo školskú dochádzku.

Ide o účinkovanie alebo spoluúčinkovanie na:

- kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach,
- športových podujatiach,
- reklamných činnostiach.

§ 11 ods. 4 a 5 Zákonníka práce

Výkon tzv. ľahkých prác osôb mladších ako 15 rokov povoľuje **na žiadosť zamestnávateľa** príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva.

V povolení sa **určí počet hodín a podmienky**, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať. Príslušný inšpektorát práce odoberie povolenie, ak podmienky povolenia nie sú dodržiavané.

Legislatíva

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