

Changes in Labor Law and their Impact on Business Environment in the Slovak Republic

Jitka Meluchová¹, Martina Mateášová²

¹University of Economics in Bratislava
Department of Accounting and Auditing
Dolnozemska cesta 1/b, 852 35 Bratislava, Slovakia
E-mail: jitka.meluchova@euba.sk

²University of Economics in Bratislava
Department of Accounting and Auditing
Dolnozemska cesta 1/b, 852 35 Bratislava, Slovakia
E-mail: martina.mateasova@euba.sk

Abstract: *The changes adopted by Slovakia in relation to COVID-19 concern all areas such as accounting, taxes, personal data protection, labor law, social security and health insurance. Many changes were influenced by European legislation and several adopted by the current government of the Slovak Republic. The paper aims to provide the impact of the most significant changes that affect the business environment in the Slovak Republic in 2020. The paper examines the effect of measures and legislative changes on the implementation of business activities and labor law, which is significantly affected by the pandemic situation in the world. The result is an assessment of these changes for the implementation of business in the Slovak Republic and a prediction of further changes.*

Keywords: *business environment, legislative changes, COVID-19, labor law, taxes*

JEL codes: M40, M48, M50

1 Úvod / Introduction

Pandémia spojená so šírením ochorenia COVID-19 spôsobila množstvo zmien, ktorým musia účtovné jednotky - zamestnávateľia čeliť. Zmeny, ktoré Slovensko prijalo v súvislosti s pandemickou situáciou sa týkajú prakticky všetkých oblastí (najmä účtovníctva, daní, ochrany osobných údajov, pracovného práva a sociálneho zabezpečenia). Mnohé zmeny boli ovplyvnené európskou legislatívou a viaceré prijaté súčasťou vládou SR. Podnikateľské prostredie je významne zasiahnuté v oblasti biznisu ako aj zmenami, ktoré vyplynuli z vládnej pomoci, projektu podpory udržania zamestnanosti v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, alebo vyplynuli z opatrení samotných firiem. Príspevok má za cieľ poskytnúť prehľad najvýznamnejších zmien, ktoré v roku 2020 ovplyvňujú podnikateľské prostredie v SR a skúmať ich vplyv na vykonávanie podnikateľskej činnosti a pracovno-právnu oblasť, ktorá bola a je významne zasiahnutá v súvislosti s pandemickou situáciou vo svete.

2 Metodológia a zdrojové údaje / Methodology and Data

Ovplyvňovanie ďalšieho rozvoja podnikateľského prostredia v SR je možné uskutočniť dvoma spôsobmi. Prvým je poskytovanie pomoci formou podporných nástrojov financovaných z prostriedkov verejných zdrojov, a tým druhým je tvorba legislatívne stabilného prostredia s vplyvom na znižovanie administratívneho zaťaženia podnikateľov, vytvárajúceho priaznivé podnikateľské prostredie. Slovensko je v oblasti lepšej regulácie na dobrej ceste, ale sú potrebné ďalšie snahy na zlepšenie procesov realizované na národnej i regionálnej úrovni. Vyplýva to zo záverov *Analýzy hodnotenia regulačnej politiky SR* (MH SR, 2020), ktorej oficiálna prezentácia (tzv. Launch event) sa uskutočnila júli 2020 formou videokonferencie. Analýzu vypracovalo v priebehu rokov 2019 až 2020 OECD (OECD, 2020) v spolupráci s Ministerstvom hospodárstva SR (ďalej len MH SR). Na jej tvorbe sa zúčastnili i ďalšie ústredné orgány štátnej správy a inštitúcie relevantné v oblasti regulačnej politiky na Slovensku.

Analýza hodnotenia regulačnej politiky SR je jedným z výstupov národného projektu *Zlepšovanie podnikateľského prostredia na Slovensku a hodnotenie politík v kompetencii*

MH SR (MH SR, 2020), ktorý je financovaný z Operačného programu Efektívna verejná správa (OP EVS, 2020). Analýza je členená do 9-tich kapitol, ktoré pokrývajú celú regulačnú oblasť, vrátane zhodnotenia procesu tvorby právnych predpisov, konzultácií s dotknutými subjektmi, ex post hodnotenia regulácií a tiež je zameraná na inovatívne prístupy v SR k tvorbe regulácií na národnej a regionálnej úrovni. OECD v 9 kapitolách vydala celkovo 38 odporúčaní na zlepšenie v jednotlivých oblastiach, z ktorých väčšina je určená vláde SR a niektoré i iným, napr. inšpekčným autoritám. V súvislosti s napĺňaním cieľov lepšej regulácie sú odporúčania OECD vnímané Ministerstvom hospodárstva SR veľmi pozitívne a postupne sú implementované v rámci realizovaných aktivít do národných projektov (Slovak Business Agency, 2020). Zdrojové dáta pre príspevok sú získané aj z dôvodových správ a zákonov, ktorými sa v roku 2020 upravovalo podnikateľské prostredie na Slovensku, ako výsledok procesu znižovania administratívnej záťaže a aj riešenia situácií spôsobených so šírením ochorenia COVID-19. Na zber údajov bola použitá metóda selekcie a analýzy a pre vyhodnotenie metóda komparácie a syntézy.

3 Výsledky a diskusia / Results and Discussion

Posudzovanie vplyvov v rámci projektu lepšej regulácie, ktorú na národnej úrovni koordinuje MH SR, spočíva v systémovom prístupe k posúdeniu pozitívnych a negatívnych dopadov navrhovaných právnych predpisov.

Tabuľka 1 Postup hodnotenia vplyvov prijímanej regulácie

Krok	Analýza hodnotenia vplyvov prijímanej regulácie
1.	Príprava analýz jednotlivých regulácií ex ante a ex post
2.	Meranie regulačnej záťaže podnikateľského prostredia
3.	Meranie administratívnych nákladov podnikateľského prostredia
4.	Príprava návrhov na znižovanie administratívneho zaťaženia podnikateľského prostredia

Zdroj: Zlepšovanie podnikateľského prostredia (MH SR, 2020)

Medzi najvýznamnejšie zmeny patrilo najmä novelizovanie Zákonníka práce, zákona o sociálnom poistení, zákona o sociálnych službách, zákona o BOZP, zákona o dani z príjmov a zákona o ochrane osobných údajov, ktoré reagovali predovšetkým na výnimočnú situáciu kvôli šíreniu ochorenia COVID-19. V rámci sociálneho zabezpečenia (zákon o sociálnom poistení, 2003) sa upravili podmienky nároku na ošetrovné a nemocenské. Upravila sa možnosť splnomocniť vládu SR vydávať v prípade potreby nariadenia vlády, ktorými by počas krízovej situácie COVID-19 a dvoch mesiacov po jej skončení, bolo možné upravovať podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti, podmienky výplaty dávky v nezamestnanosti, dĺžku podporného obdobia v nezamestnanosti a výšku samotnej dávky. V rámci pracovného práva (Zákonník práce, 2001) novelizácia priniesla možnosti flexibilnejšieho reagovania zamestnávateľa na dynamické zmeny v ekonomike. Zmeny sa týkali organizácie práce, ochrany zamestnancov v oblasti úpravy pracovného času, v oblasti určenia a čerpania dovolenky. Ďalej sa zmeny týkali prekážok v práci, a to pokiaľ ide o náhradu mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa a pokiaľ ide o ochranu zamestnancov, ktorí mali prekážku v práci na svojej strane. Ďalšou významnou zmenou bolo, že zamestnávateľ získal právo nariadiť zamestnancovi prácu z domácnosti zamestnanca (tzv. home office), za predpokladu, že práca vykonávaná zamestnancom to umožňuje, práca na pracovisku nie je nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu šírenia prenosnej choroby. Novela Zákonníka práce zmenila možnosti zamestnávateľa týkajúce sa oznamovania pracovných zmien zamestnancom vopred. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej dva dni vopred a s platnosťou najmenej na týždeň. Zamestnávateľ má aj možnosť dohodnúť sa so zamestnancom podľa potreby na kratšej dobe oznamovania rozvrhnutia pracovného času. Vo všeobecnosti platí, že čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ, (podľa Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred čerpanie dovolenky). Novela Zákonníka práce túto lehotu skrátila počas trvania mimoriadnej situácie na sedem dní. Pri nevyčerpanej dovolenke za predchádzajúci rok, ktorú si zamestnanec prenáša, mohol

zamestnávateľ oznámiť čerpanie minimálne dva dni vopred. V nadväznosti na nové možnosti zamestnávateľa novela Zákonníka práce zaviedla zvýšenú ochranu zamestnancov v čase hrozby koronavírusu tým, že zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci pre dôležitú osobnú prekážku v práci, ktorou je karanténa alebo izolácia. Zamestnancovi za tento čas nepatrila náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovil inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny atď. sa posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Novela rieši aj postavenie zamestnanca po návrate do práce po uplynutí krízy. V súvislosti s tým sa upravila nová prekážka v práci na strane zamestnávateľa. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo z časti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len MPSVR SR) spustilo prvú pomoc zamestnancom, zamestnávateľom a SZČO pri znižovaní dopadov koronavírusu, a od apríla 2020 prijímalo žiadosti o príspevky na mzdy zamestnancov od zamestnávateľov, ktorí museli povinne zatvoriť prevádzky. Zamestnávateľa, ktorí museli svoje prevádzky zatvoriť, mohli požiadať o príspevok na mzdu zamestnanca vo výške 80 % jeho priemerného zárobku, najviac vo výške 1 100 eur. Podmienkou bolo udržanie pracovného miesta aj po skončení krízového obdobia. Príspevok sa poskytoval na zamestnanca, ktorému zamestnávateľ nemôže prideliť prácu z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa. Výška príspevku na náhradu straty príjmov zo zárobkovej činnosti sa poskytovala nadväzne na pokles tržieb. Výška príspevku sa určila podľa poklesu tržieb a každý žiadateľ si zvolil jednu z alternatív spôsobu výpočtu poklesu tržieb. Príspevok sa poskytoval od marca 2020, t.j. odo dňa rozhodnutia Úradu verejného zdravotníctva SR o uzatvorení alebo obmedzení prevádzok, do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom sa rozhodnutie zruší.

Ďalším zákonom, ktorého cieľom bolo odbremeniť zamestnávateľov v čase krízovej situácie od plnenia povinností, bola oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (zákon o BOZP, 2006). Zamestnávateľ nie je povinný oboznamovať zamestnanca pri prijatí do zamestnania, pri preradení na iné pracovisko, pri zaradení na inú prácu, pri zavedení novej technológie, nového pracovného prostriedku alebo nového postupu s touto skutočnosťou, ak k tomu došlo počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19. Predpokladom je, že túto povinnosť si zamestnávateľ nemôže splniť z objektívnych dôvodov. Nesplnenie tejto povinnosti však nesmie bezprostredne a vážne ohroziť život a zdravie zamestnanca. Túto povinnosť je však zamestnávateľ povinný splniť ihneď, ako to bude možné, najneskôr do jedného mesiaca od odvolania krízovej situácie. Novelou zákona sa ustanovili aj lehoty na účasť na rekondičných pobytoch, na vykonanie lekárskeho preventívneho prehliadok, ktoré sú nevyhnutné pre zachovanie platnosti dokladov o odbornej spôsobilosti; lehoty na absolvovanie aktualizáčnych odborných príprav a lehoty na vykonanie úradných skúšok, odborných prehliadok a kontrol pracovných prostriedkov atď.

Súčasná situácia priviedla alebo môže priviesť mnohých zamestnávateľov k spracúvaniu osobných údajov, týkajúcich sa zdravia svojich zamestnancov v súvislosti s COVID-19. Údaje, týkajúce sa zdravia zamestnanca a akékoľvek informácie, z ktorých možno odvodiť informácie o zdravotnom stave zamestnanca, spadajú do osobitnej kategórie tzv. citlivých osobných údajov. Spracúvanie týchto údajov si vyžaduje osobitnú ochranu, keďže ich spracúvanie by mohlo predstavovať významné riziká pre základné práva a slobody dotknutých osôb. Zamestnanec je povinný informovať svojho zamestnávateľa, že sa vrátil zo zahraničia alebo bol v kontakte s osobou, ktorá je alebo môže byť potenciálne nakazená. Zamestnávateľ je povinný posudzovať riziko nákazy na pracovisku, a v prípade potreby vykonať vhodné opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov. Zamestnávateľa môžu prísť do kontaktu aj so zdravotnými údajmi rodinných príslušníkov svojich zamestnancov alebo iných osôb. Tieto informácie sú získavané od inej, ako

dotknutej osoby a preto je potrebné zabezpečiť informovanosť aj týchto osôb o podmienkach spracúvania ich osobných údajov. Spracúvané citlivé údaje a údaje poskytované ostatným kolegom je zamestnávateľ povinný zredukovať na nevyhnutnú mieru a zabezpečiť, aby sa so všetkými zozbieranými informáciami zaobchádzalo bezpečne (zákon o ochrane osobných údajov, 2018). Pri home office a využívaní technológií pri práci na diaľku sa môže do konfliktu dostať právo zamestnanca na súkromie so záujmami zamestnávateľa (napr. detekcia straty osobných údajov, vznik bezpečnostných hrozieb, kontrola výkonnosti zamestnanca). S ohľadom na základné princípy GDPR je potrebné, aby si účtovná jednotka nastavila interné systémy a technológie tak, aby sa minimalizovalo množstvo a citlivosť spracúvaných osobných údajov, resp. aby boli dáta získavané a uchovávané cielene. Pri využívaní technológií práce na diaľku, pri ktorých dochádza k spracúvaniu osobných údajov zamestnancov, musia byť zamestnanci oboznámení s účelom, rozsahom a použitím dát. Ak zamestnávateľ nariadi zamestnancovi home office je potrebné zabezpečiť primerané bezpečnostné opatrenia (organizačné a technické), ktoré zaručia dôvernosť, integritu a dostupnosť spracúvaných osobných údajov a to definovaním účelu a právneho základu spracúvania osobných údajov vo forme napr. súhlasu s takýmto spracovaním. Ďalšou možnosťou môže byť vydanie resp. aktualizácia interných predpisov v oblasti používania elektronických zariadení a systémov. Účtovná jednotka - zamestnávateľ je tak schopná nastaviť spôsob používania zariadenia zamestnancom aj na súkromné účely. Ak zamestnávateľ zvolí akúkoľvek formu monitorovania resp. kontroly zamestnancov prostredníctvom nimi využívaných zariadení a systémov, musí zabezpečiť neprekročenie právneho rámca spracúvania osobných údajov v duchu zásady primeranosti, nevyhnutnosti a minimalizácie spracúvaných osobných údajov a musí zamestnanca o takomto monitoringu primerane informovať (zákon o ochrane osobných údajov, 2018).

Významné zmeny do podnikateľského prostredia priniesli *opatrenia v rámci Lex korona* (MF SR, 2020). Došlo k posunom termínov na podanie daňových priznaní PO a FO, odloženiu daňových exekúcií, odkladu platenia preddavkov na daň z príjmov, odloženiu vymáhania nedoplatkov v colnom a exekučnom konaní atď. Opatrenia Lex korona stanovili aj formu pomoci pre neziskové organizácie či samosprávy. Balík opatrení je rozdelený do troch oblastí a ide o návrhy, ktoré by mali pomôcť daňovníkom zvládnuť náročné ekonomické obdobie spôsobené ochorením COVID-19. Opatrenia Lex korona sú rozdelené do troch oblastí, a to:

1. daňová oblasť, colná oblasť a účtovná oblasť,
2. finančný trh, a
3. rozpočtové pravidlá.

V apríli 2020 bol vydaný tretí balík Lex korona, ktorý zavádza ďalšie opatrenia vo finančnej oblasti v súvislosti so šírením COVID-19, týkajúce sa oblasti správy daní, dane z motorových vozidiel, dane z príjmov, používania registračných pokladníc ale aj v oblasti dane z pridanej hodnoty, spotrebných daní a cla. Opatrenia Lex korona sa dotýkajú aj miestnych daní a miestnych poplatkov. Ďalší balík opatrení z júna 2020 priniesol 114 zmien, ktoré majú ambíciu zlepšiť podnikateľské prostredie a pomôcť naštartovať slovenskú ekonomiku po pandémie. Zmeny sa týkajú rôznych zákonov ako napr. obchodného práva (Obchodný zákonník, 1991), ktoré umožní, že na zvýšenie základného imania v spoločnosti s ručením obmedzeným bude možné použiť nerozdelený zisk ako aj iné vlastné zdroje účtovnej jednotky vykázané v účtovnej závierke, bez povinnosti overenia účtovnej závierky audítorom. Ďalšie zmeny sa týkajú zníženia správnych poplatkov, stavebného povolenia, živnostenského podnikania, sociálneho poistenia, reklamy, ochrany spotrebiteľa, služieb zamestnanosti, cestnej premávky atď. V rámci správy daní je prijaté opatrenie, ktorým sa ustanovuje predĺženie minimálnej lehoty na vyjadrenie k protokolu z daňovej kontroly zo súčasných 15 pracovných dní na 30 pracovných dní od doručenia protokolu. V oblasti dane z príjmov zasa umožnenie automatického zvýšenia preukázateľne vynaložených výdavkov na spotrebu pohonných látok prepočítaných podľa spotreby uvedenej v osvedčení o evidencii alebo v technickom preukaze o 20 % bez povinnosti dokladovania a zisťovania vyššej spotreby.

Veľmi významnú zmenu priniesla novela zákona o účtovníctve (zákon o účtovníctve, 2003), ktorou nastávajú zmeny v povinnostiach overovania účtovnej závierky audítorom. Zmena

bola prijatá v rámci opatrení na zlepšenie podnikateľského prostredia a zapríčinila, že sa budú v rokoch 2021 a 2022 zvyšovať veľkostné kritériá pre povinnosť overiť účtovnú závierku audítorom. Pre účtovné obdobie začínajúce najskôr 1. 1. 2021 budú stanovené nasledujúce kritériá:

- a) celková suma majetku presiahla 3 000 000 eur,
- b) čistý obrat presiahol 6 000 000 eur,
- c) priemerný prepočítaný počet zamestnancov v jednom účtovnom období presiahol 40.

Od 1. 1. 2022 sa tieto kritériá budú ešte zvyšovať. Pri posudzovaní povinnosti overovať účtovnú závierku audítorom budú, od 1. 1. 2022 a na nasledujúce roky, platné kritériá:

- a) celková suma majetku presiahla 4 000 000 eur,
- b) čistý obrat presiahol 8 000 000 eur,
- c) priemerný prepočítaný počet zamestnancov v jednom účtovnom období presiahol 50.

Záver / Conclusions

Aktuálna koronakríza ukázala, že ak Slovensko nechce stagnovať a byť iba montážnou dielňou pre bohatšie krajiny, musí realizovať komplexné zmeny. Zmeny prijaté v rámci opatrení Lex korona majú ambíciu naštartovať slovenskú ekonomiku a pomôcť jej vysporiadať sa s následkami spôsobenými šírením ochorenia COVID-19. Zmeny podnikateľského prostredia vyvolané koronavírusom, ako aj snaha o znižovanie administratívnej záťaže, majú za cieľ dosiahnuť všestrannú podporu podnikateľského sektora pomocou opatrení napomáhajúcich oživeniu ekonomiky v období, nasledujúcom po tomto útlme. Prijaté alebo navrhované opatrenia,, v napr. rámci projektu *Opatrenia na zlepšenie podnikateľského prostredia* (MH SR, 2020), sú orientované nielen na zmeny legislatívneho charakteru, finančné nástroje a podporné programy ale tieto opatrenia majú komplexný charakter pre naplnenie cieľov národného projektu *Zlepšovanie podnikateľského prostredia na Slovensku a hodnotenie politík v kompetencii MH SR* (MH SR, 2020).

Príslušnosť ku grantové úlohe / Acknowledgements

Článok bol spracovaný v rámci projektu VEGA č. 1/0120/18 Moderné nástroje riadenia rizika v interných modeloch poisťovní v kontexte direktívy Solvency II, riešenom na FHI EU v Bratislave.

Literárne zdroje a iné odkazy / References

- MH SR (2020). *Analýzy hodnotenia regulačnej politiky SR.*: Retrieved from: <https://www.economy.gov.sk/podnikatelske-prostredie/lepsia-regulacia/narodny-projekt-zlepsovania-podnikatelskeho-prostredia-na-slovensku-a-hodnotenie-politik-v-kompetencii-ministerstva-hospodarstva-sr/oecd-regulatory-performance-review/oficialne-predstavenie-analyzy-launch-event>.
- MH SR (2020). *Zlepšovanie podnikateľského prostredia na Slovensku a hodnotenie politík v kompetencii MH SR.* Retrieved from: <https://www.economy.gov.sk/podnikatelske-prostredie/lepsia-regulacia/narodny-projekt-zlepsovania-podnikatelskeho-prostredia-na-slovensku-a-hodnotenie-politik-v-kompetencii-ministerstva-hospodarstva-sr>.
- OECD (2020). *Regulatory Policy Review of the Slovak Republic.* Retrieved from: <https://www.economy.gov.sk/podnikatelske-prostredie/lepsia-regulacia/narodny-projekt-zlepsovania-podnikatelskeho-prostredia-na-slovensku-a-hodnotenie-politik-v-kompetencii-ministerstva-hospodarstva-sr/oecd-regulatory-performance-review/analyza-oecd-regulatory-policy-review-2020>.
- MF SR (2020). *Opatrenia v rámci Lex korona.* Retrieved from: <https://www.mfsr.sk/sk/media/tlacove-spravy/ministerstvo-financii-predstavilo-opatrenia-ramci-lex-korona.html>.
- MH SR (2020). *Národný projekt: Zlepšovanie podnikateľského prostredia na Slovensku a hodnotenie politík v kompetencii Ministerstva hospodárstva SR.* Retrieved from: <https://www.economy.gov.sk/podnikatelske-prostredie/lepsia-regulacia/narodny-projekt-zlepsovania-podnikatelskeho-prostredia-na-slovensku-a-hodnotenie-politik-v>

kompetencii-ministerstva-hospodarstva-sr/oced-regulatory-performance-review/oficialne-predstavenie-analyzy-launch-event.

MH SR(2020). *Opatrenia na zlepšenie podnikateľského prostredia*. Retrieved from: <https://www.mhsr.sk/podnikatelske-prostredie/opatrenia-na-zlepsenie-podnikatelskeho-prostredia>.

OP EVS. (2020). *Operačný programu Efektívna verejná správa*. Retrieved from: <http://www.opevs.eu/>.

Slovak Busines Agency (2020). *Analýza vybraných zmien v pracovno- právnej legislatíve a ich dopadov na MSP*. Retrieved from:

http://www.sbagency.sk/sites/default/files/analyza_vybranych_zmien_v_pracovno-pravnej_legislative_a_ich_dopadov_na_msp.pdf.

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.