

**MAREK ŠVEC
JANA ŽUĽOVÁ
ADAM MADLEŇÁK**

PRACOVNÉ PRÁVO

**PRE KLINICKÉ
VZDELÁVANIE**

**TEORETICKÉ A PRAKTICKÉ OTÁZKY
PRACOVNÉHO PRÁVA A
PERSONÁLNEHO MANAŽMENTU**



Wolters Kluwer

Autori

© JUDr. Marek Švec, PhD.

© JUDr. Jana Žuřová, PhD.

© PhDr. Adam Madleňák, PhD.

Recenzenti

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

JUDr. Simona Schuszteková, PhD.

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Počet AH: 10,5

Prvé vydanie, Wolters Kluwer, s. r. o., október 2016

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat' bez súhlasu majiteľov práv.

ISBN 978-80-8168-521-7 (online – pdf)

OBSAH

ÚDAJE O AUTOROCH	5
ÚVOD	7
POUŽITÉ SKRATKY	9
POUŽITÉ SKRATKY PREDPISOV	11
PRVÁ KAPITOLA	
ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC VÝKONU ZÁVISLEJ PRÁCE	13
1.1 Vzťah nadriadenosti a podriadenosti	14
1.2 Osobný výkon práce	14
1.3 Výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa	15
1.4 Výkon práce v mene zamestnávateľa	15
1.5 Výkon práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom	16
1.6 Praktické prípady – výkon závislej práce	19
DRUHÁ KAPITOLA	
ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC ZÁKAZU NEROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA A ZÁKAZU DISKRIMINÁCIE	25
2.1 Praktické prípady – zákaz nerovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie	28
TRETIA KAPITOLA	
ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC OCHRANY SÚKROMIA ZAMESTNANCA NA PRACOVISKU	34
3.1 Praktické prípady – ochrana súkromia zamestnanca na pracovisku	41
ŠTVRTÁ KAPITOLA	
ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC OCHRANY SUBJEKTOV PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV	47
4.1 Praktické prípady – ochrana subjektov pracovnoprávných vzťahov	54
PIATA KAPITOLA	
ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC TYPICKÝCH A ATYPICKÝCH PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV	58

5.1	Praktické prípady – typické a atypické pracovnoprávne vzťahy	79
ŠIESTA KAPITOLA		
	ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC ČASOVEJ ORGANIZÁCIE PRÁCE	83
6.1	Praktické prípady – pracovný čas a doby odpočinku	94
SIEDMA KAPITOLA		
	ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC ZOSÚLAĐOVANIA PRACOVNÝCH A MIMOPRACOVNÝCH POVINNOSTÍ	100
7.1	Praktické prípady – zosúlaďovania pracovných a mimopracovných povinností	122
ÔSMA KAPITOLA		
	ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC KOLEKTÍVNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV	127
8.1	Praktické prípady – kolektívne pracovnoprávne vzťahy	166
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	176
	VECNÝ REGISTER	180

ÚDAJE O AUTOROCH

JUDr. Marek Švec, PhD.

Marek Švec je generálnym tajomníkom a súčasne členom Predsedníctva Labour Law Association/Asociácia pracovného práva. Pôsobí ako vedúci úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania na OZ KOVO a ako odborný asistent na Fakulte masmediálnej komunikácie Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave. V súčasnosti je vedený ako sprostredkovateľ a rozhodca kolektívneho vyjednávania v zozname Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR na roky 2016 – 2018. Absolvoval niekoľko zahraničných študijných pobytov na Právnických fakultách Paris Lodron Universität Salzburg, Karl-Franzens-Universität Graz, Masarykovej univerzite v Brne a Univerzite Karlovej v Prahe. Je autorom a spoluautorom domácich a zahraničných monografických diel a desiatok vedeckých prác z oblasti pracovného práva. Vo svojej vedeckej činnosti sa zameriava predovšetkým na kolektívne pracovné právo s dôrazom na jeho národný i medzinárodný kontext.

JUDr. Jana Žulová, PhD.

Jana Žulová je odbornou asistentkou na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty UPJŠ v Košiciach, ktorej je aj absolventkou (2010). Je členkou Labour Law Association//Asociácia pracovného práva. Absolvovala niekoľko zahraničných študijných pobytov na Právnických fakultách Masarykovej univerzite v Brne a Univerzite Karlovej v Prahe. V rámci svojej vedeckej profilácie sa orientuje na problematiku harmonizácie rodinnej a pracovnej sféry a skúmaniu pracovných podmienok vybraných skupín zamestnancov (mladiství, absolventi, zamestnanci so zdravotným postihnutím, osoby 55+). V širšom spektre sa venuje odbornému pracovnému poradenstvu v časopise Práca a Mzdy bez chýb, pokút a penále.

PhDr. Adam Madleňák, PhD.

Adam Madleňák pôsobí ako odborný asistent na Fakulte masmediálnej komunikácie Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave a podpredseda Nezávislého inštitútu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Je autorom a spoluautorom niekoľkých zahraničných monografických diel, vysokoškolskej učebnice, recenzovaných vedeckých štúdií uverejnených v časopisoch a zbor-

níkoch registrovaných v medzinárodne uznávaných databázach. Vo vedeckej činnosti sa zameriava prevažne na oblasť projektového a inovačného riadenia v malých a stredných podnikoch vo väzbe na integráciu komunikačných nástrojov pri zvyšovaní známosti poskytovaných produktov a služieb a problematiku personálneho manažmentu. Osobitný dôraz kladie na problematiku zvyšovania inovačnej výkonnosti podnikov a inovatívnosti interných procesov podnikateľských subjektov v medzinárodnom kontexte.

ÚVOD

Klinické vzdelávanie predstavuje vo výučbe pracovného práva relatívne nový prvok, ktorý do súčasnosti nemá v odpovedajúcej miere rozpracovaný teoretický koncept neskoršieho uplatňovania v praxi. Existujúce učebné texty z oblasti pracovného práva alebo práva sociálneho zabezpečenia sa zameriavajú zväčša na sústredenie všetkých dostupných informácií z predmetného pracovnoprávneho inštitútu bez hlbšieho spracovania východísk pre aplikačnú prax. Osobitne sa tento nedostatok prejavuje pri realizácii klinického vzdelávania mimo univerzitného prostredia, keď študentovi pri vlastnej realizácii pracovnoprávneho poradenstva chýbajú akékoľvek metodické pokyny jeho uskutočňovania ako náhrada vlastných skúseností s riešením prípadových štúdií v komplexných súvislostiach. Pravidelne sa tak stáva, že študent nezvažuje všetky právne možnosti riešenia právneho problému v prospech klienta alebo prijímateľa právnej rady, ale len možnosti, ktoré sa mu z pohľadu právneho poriadku zdajú najpravdepodobnejšie vo vzťahu k ich súladnosti k právnemu poriadku. Takýto prístup však do istej miery ochudobňuje klienta o maximalizáciu správania, ktoré je právne konformné a umožňuje mu dosiahnuť maximalizáciu „zisku“ z realizácie pracovnoprávneho vzťahu, no menej častejšie alebo nekonvenčné.

Predkladaná vysokoškolská učebnica určená predovšetkým študentom právnických fakúlt má aspoň čiastočne vyplniť popísanú medzeru na knižnom trhu a prispieť k zvýšeniu úspešnosti klinického vzdelávania v oblasti pracovného práva. Autorský kolektív v logickej súvislosti v nadväznosti na najčastejšie oblasti, v ktorých prichádza k poskytovaniu pracovnoprávneho poradenstva študentmi, ponúka študentom i supervízorom klinického vzdelávania spracovanú odbornú materiu k vybraným pracovnoprávnym inštitútom, ktoré sú predmetom seminárov predovšetkým z predmetov Pracovné právo, Kolektívne pracovné právo, Základy personálneho manažmentu a Právo sociálneho zabezpečenia. Jednotlivé kapitoly a pracovnoprávne inštitúty sú systematicky rozdelené do dvoch častí – na teoretickú časť tvorenú právnym výkladom a praktickú časť zloženú z jednotlivých prípadových štúdií a kontrolných otázok. Študent sa tak má najskôr oboznámiť s teoreticko-právnymi východiskami pracovno-

právneho inštitútu a neskôr ich aplikovať pri riešení prípadových štúdií pod odborným dohľadom supervízora.

Vysokoškolská učebnica vychádza z právneho stavu účinného k 31. októbru 2016.

Bratislava, október 2016

Autorský kolektív

POUŽITÉ SKRATKY

a nasl.	a nasledujúce
a pod.	a podobne
ADZ	agentúra dočasného zamestnávania
BOZP	bezpečnosť a ochrana zdravia na pracovisku
čl.	článok
EHS	Európsky hospodársky priestor
ESLP	Európsky súd pre ľudské práva
EÚ	Európska únia
hod.	hodina
MOP	Medzinárodná organizácie práce
MPSVaR	Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny
napr.	napríklad
NS ČR	Najvyšší súd Českej republiky
NS SR	Najvyšší súd Slovenskej republiky
o. i.	okrem iného
ods.	odsek
resp.	respektíve
s. r. o.	spoločnosť s ručením obmedzeným
SD EÚ	Súdny dvor Európskej únie
sp. zn.	spisová značka
t. j.	to jest

t. z.	to znamená
TČ	trestný čin
tzv.	takzvaný
úrad práce	úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
ust.	ustanovenie
Ústredie práce	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

POUŽITÉ SKRATKY PREDPISOV

antidiskriminačný zákon	zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov
autorský zákon	zákon č. 185/2015 Z. z. autorský zákon v znení neskorších predpisov
CSP	zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok
ObchZ	zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov
OZ	zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov
Ústava SR	ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
zákon o službách zamestnanosti	zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
zákon o BOZP	zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov
zákon o IP	zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zák. č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práce a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov
zákon o NP a NZ	zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov
zákon o OOÚ	zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov
zákon o rodine	zákon č. 35/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov

zákon o sociálnom poistení	zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
zákon o štátnej službe	zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov
ZP	zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
živnostenský zákon	zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

PRVÁ KAPITOLA

ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC VÝKONU ZÁVISLEJ PRÁCE

Nie každá práca, ktorá slúži k uspokojovaniu ľudských potrieb, má tak spoločenský významný charakter, aby vystala potreba jej právnej regulácie (napríklad práca v domácnosti alebo v záhradke) a nie všetky právne vzťahy, ktoré vznikajú pri výkone právne regulovanej práce sú predmetom pracovného práva. Fyzické osoby disponujúce svojou pracovnou silou ju môžu poskytnúť druhej zmluvnej strane na pracovnoprávnom, občianskoprávnom (vrátane autorskoprávneho) alebo obchodnoprávnom podklade. K výkonu práce dochádza napríklad na základe príkaznej zmluvy, zmluvy o dielo, mandátnej zmluvy, licenčnej zmluvy, zmluvy o obstaraní veci či inominálnych zmlúv uzavretých podľa príslušných noriem občianskeho, autorského alebo obchodného práva. Avšak pokiaľ ide o výkon závislej práce, výber právnej regulácie vznikajúceho vzťahu sa zužuje na oblasť pracovného práva. Predmetom pracovnoprávnej regulácie sú teda „len“ právne vzťahy pri výkone **závislej práce**, ktoré následne tvoria jadro individuálnych pracovnoprávných vzťahov.

Legálna definícia závislej práce bola do ZP zavedená od 1. septembra 2007 v znení: „Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.“ Zákonodarcu postupne tieto znaky okresával. S účinnosťou od 1. januára 2013 boli vypustené 4 posledné uvedené znaky závislej práce (práca vykonávaná na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami, na jeho zodpovednosť a opakujúci sa charakter výkonu závislej práce). S účinnosťou od 1. marca 2015 bol vypustený ďalší znak závislej práce, a to výkon závislej práce za mzdu alebo odmenu. To však neznamená, že by zamestnávateľ mohol využívať výkon závislej práce bezodplatne, zamestnanec má právo na odmenu za vykonanú prácu a je povinnosťou zamestnávateľa mu ju poskytnúť. Pracovnoprávne vzťahy sú naďalej odpliatnymi právnymi vzťahmi. Vypustené kritéria môžu slúžiť ako pomocné znaky pre identifikovanie

závislej práce v praxi. V súlade s § 1 ods. 2 ZP je v platnom a účinnom znení závislá práca definovaná piatimi pojmovými znakmi: vzťahom nadriadenosti a podriadenosti, osobným výkonom práce, výkonom práce podľa pokynov zamestnávateľa, výkonom práce v mene zamestnávateľa a výkonom práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

1.1 Vzťah nadriadenosti a podriadenosti

Vzťah nadriadenosti a podriadenosti vyjadruje subordinačný vzťah zamestnávateľa a zamestnanca prejavujúci sa dominanciou zamestnávateľa. Zahŕňa viacero doplnkových aspektov vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktoré môžu byť skúmané a nápomocné pri identifikácii závislej práce. O prítomnosti subordinácie vo vzťahu objednávateľa a vykonávateľa práce svedčí to, že zamestnávateľ vystupuje ako riadiaci subjekt organizujúci pracovný proces zamestnanca s právom dávať mu pokyny, kontrolovať jeho prácu a trestať porušovanie povinností. Kontrola je vnímaná ako hlavný ukazovateľ podriadenosti zamestnanca, či už ide o kontrolu priebehu práce, alebo len jej výsledku. Pre určenie typu vzťahu (ako pracovnoprávneho) je postačujúce, že je tu aspoň možnosť kontroly, a to, či ju zamestnávateľ aj skutočne využíva, nie je rozhodujúce, rovnako ako nie je rozhodujúce, či zamestnanec uposlúchne vydané pokyny. Tento vzťah ďalej identifikuje osobná a hospodárska závislosť zamestnanca od zamestnávateľa. Zamestnanec sa pri výkone závislej práce dobrovoľne, slobodne a zmluvne podriaďuje zamestnávateľovi, sám subjektívne pociťujúc svoje postavenie ako podriadené, nútiace ho rešpektovať pokyny zamestnávateľa (*tzv. osobná závislosť*) a na svojho zamestnávateľa je naviazaný aj z hľadiska dosahovania príjmu, ktorý je rozhodujúci pre zaistenie jeho základných životných potrieb a potrieb jeho rodiny (*tzv. hospodárska závislosť*). Miera nadriadenosti zamestnávateľa je zosilnená aj v tom dôsledku, že práca je vykonávaná na zodpovednosť zamestnávateľa, čo úzko súvisí s tým, že závislá práca je práca konaná v mene zamestnávateľa.

1.2 Osobný výkon práce

Osobný výkon práce znamená, že zamestnanec je povinný prácu vykonávať osobne a nemôže sa nechať pri jej výkone zastúpiť. Zamestnávateľ a zamestnanec sa nemôžu dohodnúť na substitučnom výkone práce subjektom odliš-

ným od zamestnanca. To ale neznamená, že zamestnanec musí vykonávať prácu sám. Zamestnanec je spravidla začlenený do organizačnej štruktúry zamestnávateľa a nezriedka pracuje v kolektíve. Porušením osobného výkonu závislej práce je potom situácia, keď zamestnanec v čase svojej neprítomnosti zabezpečí výkon svojej práce iným zamestnancom (kolegom) aj keď s rovnakou pracovnou náplňou (z rozsudku NS ČR z dňa 26. októbra 2005, sp. zn. 21 Cdo 282/2005). Rovnako nie je prípustné, aby počas trvania prekážky v práci bola neprítomnosť zamestnanca zabezpečovaná zastupovaním jeho rodinným príslušníkom. Tento znak podčiarkuje aj skutočnosť, že smrťou zamestnanca, resp. jeho vyhlásením za mŕtveho jeho pracovnoprávny vzťah zaniká.

1.3 Výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa

Zamestnávateľ pokynmi zadáva prácu a spresňuje podmienky jej výkonu vždy v rámci dispozičného oprávnenia, ktoré je mu dané dohodnutým druhom práce a v medziach kogentných ustanovení ZP. Prítomnosť tohto znaku býva posudzovaná v závislosti od obsahu pokynov. Všeobecné pokyny stanovujúce cieľ práce, ktoré identifikujú skôr jej výsledok ako priebeh, nesvedčia prítomnosti závislej práce, ale skôr samostatnej. Výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa predstavuje de facto spôsob realizácie subordinačného vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca a „pokynové právo“ priamo zo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca vyplýva. Svoje právo dávať pokyny je zamestnávateľ oprávnený postúpiť na vedúcich zamestnancov, prípadne iných zamestnancov, ktorých svojim právom dávať pokyny poverí.

1.4 Výkon práce v mene zamestnávateľa

Zamestnanec vykonáva prácu v mene zamestnávateľa v rozsahu kompetencií, ktoré mu boli zverené pracovnou zmluvou alebo mu vyplývajú zo zaradenia v rámci organizačnej štruktúry zamestnávateľa. Tento znak vyjadruje to, že zamestnanec vykonáva prácu pre iného, na „cudzí účet“, na jeho zodpovednosť a prospech. Výsledky činnosti zamestnanca sa stávajú vlastníctvom zamestnávateľa a ten ich využíva vo svoj prospech. Vo vonkajších prejavoch sa tento znak prejavuje pri konaní zamestnanca so zákazníkmi alebo obchodnými partnermi, keď zamestnanec nevystupuje vo vlastnom mene, ale

v mene zamestnávateľa. Zamestnanec nemá vlastných klientov. Práve táto skutočnosť, mysliac pre koho je práca vykonávaná, či pre klientov zamestnávateľa alebo pre vlastných klientov, je mnohých prípadoch rozhodujúca, najmä keď závislá práca nadobúda do veľkej miery samostatnosť a nezávislosť. Dôsledky konania zamestnanca sa pripisujú na zodpovednosť zamestnávateľa. Strata, či zisk ako podnikateľské riziká spojené s výkonom práce nesie osoba, pre ktorú je práca vykonávaná. Ak by sa priaznivé i nepriaznivé dôsledky podnikateľského rizika prejavili priamo vo sfére osoby vykonávajúcej prácu, hovorili by sme o práci nezávislej – samostatnej. Provízie, bonusy, či iné odmeny vyplatené zamestnancom by pritom nemali byť považované za indikatívne pre existenciu finančných rizík vo sfére zamestnanca. Zásadnou pre posúdenie kto nesie finančné riziko, je otázka, či zisk alebo strata zamestnanca je závislá aj na niečom inom ako je jeho vlastné pracovné úsilie.

1.5 Výkon práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom

Výkon práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom je posledným definíčným znakom závislej práce, aj keď skôr ako o znak závislej práce ide o podmienku, za ktorej má byť závislá práca vykonávaná. Ďalšími podmienkami výkonu závislej práce sú napríklad výkon práce za mzdu, odmenu prípadne plat, výkon práce na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa a pod. Zamestnanec sa zaväzuje k opakovanému, pokračujúcemu výkonu práce v určitom období. Ak zamestnávateľ neurčí dĺžku pracovného času, resp. neobmedzí dĺžku vykonávanej práce na určitý počet hodín to neznamená, že ide o výkon samostatnej práce a zadávateľ práce (zamestnávateľ) sa oslobodzuje od povinnosti s vykonávateľom práce uzatvoriť pracovnú zmluvu, či založiť iný pracovnoprávny vzťah. Vypustenie tohto znaku z definície závislej práce by nezbavilo zamestnávateľa povinnosti rešpektovať maximálne limity pracovného času upravené v § 85 ZP. Obdobne ako vypustenie znaku vykonávania závislej práce za mzdu alebo odmenu, nezbavilo zamestnávateľa povinnosti poskytovať za vykonanú prácu odplatu s nastavenou minimálnou úrovňou. Rovnako ako právo na odmenu, aj právo na najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času patrí podľa článku 36 Ústavy SR medzi základné pracovné podmienky zamestnancov, ktoré im zabezpečuje zákon, t. j. § 85 a nasledujúce ZP.

Pre posúdenie, či pôjde o závislú prácu je potrebné skúmať naplnenie jej pojmových znakov s prihliadnutím na okolnosti konkrétneho prípadu.

Žiaden definičný znak závislej práce ju nevie identifikovať samostatne bez vzájomnej súvislosti s ďalšími znakmi. Prax kontrolných a súdnych orgánov, sa orientuje na kumulatívne naplnenie identifikačných znakov závislej práce (pozri bližšie napr. rozhodnutie Krajského súdu v Nitre, sp. zn. 26S/45/2013 z 26. júna 2014: *„Definícia závislej práce má kogentnú povahu t. j. na určenie či ide o závislú prácu alebo o iný právny vzťah je potrebné naplniť všetky kumulatívne identifikačné znaky to znamená aby došlo k naplneniu skutkovej podstaty závislej práce, musia byť tieto znaky pojmu „závislá práca“ naplnené kumulatívne.“*). Účelom definície závislej práce je odlíšiť právne vzťahy regulované pracovnoprávnymi predpismi od právnych vzťahov, na ktoré sa podľa ich obsahu vzťahujú predpisy občianskeho a obchodného práva. Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovných vzťahoch, t. j. v pracovnom pomere, ktorý sa zakladá pracovnou zmluvou, v obdobnom pracovnom vzťahu, ktorý sa zakladá služobnou zmluvou (štátnozamestnanecký pomer, služobné pomery silových rezortov) alebo výnimočne za podmienok ustanovených v ZP aj v inom pracovnoprávnom vzťahu, ktorý sa zakladá niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru – dohodou o vykonaní práce, dohodou o pracovnej činnosti alebo dohodou o brigádnickej práci študenta. Znak závislej práce sú dôležité pre rozpoznanie toho, kedy je nevyhnuté prácu vykonávať v pracovnoprávnom vzťahu a naopak, kedy ide o nezávislú prácu, ktorú možno vykonávať v inom právnom vzťahu, napríklad v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom ako podnikateľskú činnosť. Zmluvné strany si môžu zvoliť, aký právny vzťah medzi nimi vznikne a v prípade sporu sa vychádza z ich slobodnej vôle, ale prítomnosť závislej práce v právnom vzťahu však vždy vyvoláva existenciu pracovnoprávneho vzťahu a nevyhnutnosť použitia pracovnoprávných noriem (nález Ústavného súdu ČR z dňa 31. augusta 2004, sp. zn. II. ÚS 69/03). Ak sa na výkon závislej práce neuzavrie pracovná zmluva alebo niektorá z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ale používajú sa zmluvné typy najmä z obchodného a občianskeho práva, ide o tzv. **zatieranie (simulovanie) pracovnoprávných vzťahov**. Najčastejšie osoby vykonávajúce pre zamestnávateľa závislú prácu formálne vystupujú ako samostatní podnikatelia (tzv. nútení živnostníci, v Českej republike sa tento jav označuje ako „švarc systém“). Zastretý právny úkon sa vo výsledku posudzuje podľa jeho pravej povahy. Nie je vo všeobecnosti dôležité ako zmluvné strany nazvali právny úkon, ktorým sledovali svoje ekonomické ciele, ale tiež nie je bezpodmienečne dôležité, čo účastníci v obsahu dohodli, rozhodujúcim je právne relevantná vôľa účast-

níkov vstupujúcich do právneho vzťahu majúceho sa založiť zmluvne a ich aktivita (činnosť) pri naplňaní obsahu zmluvy (z rozsudku Okresného súdu Nitra, z dňa 30. januára 2014, sp. zn. 31Cb/32/2012). Podľa § 41a ods. 2 OZ, ak má byť právnym úkonom zastretý iný právny úkon, platí tento iný úkon, ak to zodpovedá vôli účastníkov, a ak sú splnené všetky jeho náležitosti.

Dodržiavanie príkazu zákonodarcu uzatvárať na výkon závislej práce výlučne pracovnoprávne vzťahy je zabezpečené prostredníctvom inštitútov **nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania**. Kontrolnú činnosť na úseku nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania vykonávajú tri kontrolné orgány: inšpektorát práce; Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len Ústredie) a úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len úrad). **Nelegálneho zamestnávania** sa dopustí právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a:

1. využíva závislú prácu fyzickej osoby a nemá s ňou nemá založený pracovnoprávny vzťah (podľa ZP) alebo štátnozamestnanecký pomer podľa (zákona o štátnej službe);
2. má s fyzickou osobou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer a nesplnila si povinnosť prihlásiť túto osobu do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia podľa § 231 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom poistení;
3. využíva závislú prácu štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa § 21 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti.

Nelegálne zamestnávanie je správny delikt, ktorý je povinne pokutovateľný. Ak inšpektorát práce zistí porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, je v zmysle § 19 ods. 2 písm. a) zákona o inšpekcii práce povinný uložiť zamestnávateľovi pokutu. Jej výška je stanovená v rozmedzí od 2 000 € do 200 000 €. Rovnako podľa § 68a zákona o službách zamestnanosti Ústredie a úrad práce uložia pokutu právnickej osobe alebo fyzickej osobe za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania od výšky 2 000 € do 200 000 €. Dolná hranica pokuty sa zvyšuje na 5 000 €, ak inšpekcia práce, Ústredie alebo úrad práce zistia nelegálne zamestnávanie súčasne dvoch a viacerých osôb. Konkrétnu výšku pokuty v každom jednotlivom prípade určuje vždy kontrolný orgán. Výška pokuty by mala pôsobiť preventívne a smerodajné pre posúdenie jej výšky sú tieto rámcové kritéria: závažnosť zistených nedostatkov; závažnosť porušenia povinností; závažnosť ich následkov; opakované zistenie toho istého nedostatku a počet nelegálne zamestnaných fyzic-

kých osôb. Ústredie a úrad práce môžu pokutu uložiť v lehote jedného roka odo dňa, keď sa dozvedeli o nelegálnom zamestnávaní, najneskôr však do troch rokov odo dňa, keď došlo k nelegálnemu zamestnávaniu (§ 68a ods. 3 zákona o službách zamestnanosti). Inšpektorát práce má na uloženie pokuty lehotu dvoch rokov odo dňa prerokovania protokolu o výsledku kontroly a najneskôr tri roky odo dňa, keď bola porušená povinnosť (§ 19 ods. 4 zákona o inšpekcii práce). Pokutu za nelegálne zamestnávanie nemožno uložiť, ak bola kontrolovanému subjektu za to isté porušenie (nelegálne zamestnávanie) už uložená pokuta iným orgánom oprávneným vykonávať kontrolu. Ak už raz pokutu za konkrétny prípad nelegálneho zamestnávania uložil inšpektorát práce, nie je možné, aby pokutu v tej istej veci uložili Ústredie alebo úrad práce.

Nelegálna práca je výkonom závislej práce fyzickou osobou pre podnikateľa (fyzickú osobu alebo právnickú osobu) bez založenia pracovnoprávneho vzťahu alebo štátnozamestnaneckého pomeru podľa zákona o štátnej službe alebo výkonom závislej práce štátnym príslušníkom tretej krajiny v rozpore s právnymi predpismi, napríklad bez udelenia modrej karty EÚ, povolenia na zamestnanie, povolenia na pobyt a pod. Ten kto vykonáva nelegálnu prácu sa dopúšťa priestupku, za ktorý možno uložiť pokutu do výšky 331 €. Priestupky prejednávajú Ústredie; úrad práce a inšpektorát práce.

Nelegálneho zamestnávania ani nelegálnej práce sa však nedopustí ten, kto pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom vykonáva závislú prácu, a je jeho príbuzným v priamom rade, súrodencom alebo manželom, ktorý je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom, alebo študentom do 26 rokov veku. Vykonávanie práce, ktorá nie je závislou prácou bez uzatvorenia iného právneho vzťahu (napríklad podľa OZ, autorského zákona, ObchZ) nie je s účinnosťou od 1. novembra 2013 považované za nelegálnu prácu a využívanie takejto práce za nelegálne zamestnávanie.

1.6 Praktické prípady – výkon závislej práce

Prípád č. 1

Milan prevádzkoval taxislužbu. So svojim kamarátom Petrom uzavrel ústnu dohodu, podľa ktorej, ak on osobne nebude schopný zabezpečiť dohodnutú prepravu, Peter mu s jej uskutočnením vypomôže, ak bude mať čas a za to

mu Milan vyplatí 5 € za hodinu práce. Miesto, čas a klienta, ktorého Peter prepravoval, vždy vopred dohodol Milan. Peter s taxíkom havaroval. Milan si nárokuje na úhradu plnej výšky spôsobenej škody. Peter tvrdí, že ich vzťah bol pracovnoprávnym vzťahom, a preto že škodu spôsobil z nedbanlivosti, výška náhrady škody nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Milan tvrdí, že medzi ním a Petrom išlo o bežnú kamarátsku výpomoc, keďže pri havárii auto nebolo označené ako taxi a ani taxameter nebol zapnutý. Ďalej argumentuje, že jeho úmyslom nebolo uzavrieť žiaden pracovnoprávny vzťah.

Otázky:

1. Kvalifikujte právny vzťah, ktorý vznikol medzi Milanom a jeho kamarátom.
2. Aké odlišnosti vykazuje závislá práca v porovnaní s podnikateľskou činnosťou?
3. Sú všetky znaky závislej práce rovnako dôležité?
4. Aké sú riziká taxatívneho (kumulatívneho) výkladu pojmových znakov závislej práce?

Prípad č. 2

V súlade s ust. § 8a ods. 5 zákona č. 182/1993 Z. z. o vlastníctve bytov a nebytových priestorov styk vlastníkov bytov a nebytových priestorov v dome so správcom zabezpečuje zástupca vlastníkov zvolený na schôdzi vlastníkov bytov a nebytových priestorov v dome (tzv. domový dôverník). Zástupca vlastníkov informuje vlastníkov bytov a nebytových priestorov v dome o činnosti správcu a o dôležitých otázkach prevádzky domu. Voči správcovi je povinný uplatňovať požiadavky vlastníkov bytov a nebytových priestorov v dome.

Otázky:

1. Poskytnite domovému dôverníkovi právny servis k výkonu jeho činnosti zahrňajúci:
 - a) zvolenie správnej zmluvnej formy pre výkon činnosti domového dôverníka,
 - b) poradenstvo v oblasti daňových a odvodových povinností voči zdravotnej poisťovni a Sociálnej poisťovni.
2. Môžu zmluvné strany uzavrieť zmluvný typ pracovného práva, hoci sa v skutočnosti nebude na jeho základe vykonávať závislá práca?

Prípad č. 3

Spoločenskou zmluvou bola založená spoločnosť s ručením obmedzením. Valné zhromaždenie spoločníkov ako najvyšší orgán spoločnosti vymenovalo spomedzi seba jedného konateľa. Na výkon funkcie konateľa s ním uzavreli manažérsku zmluvu, ktorá sa má riadiť ustanoveniami ZP. V zmysle toho, ako druh práce bola dohodnutá funkcia konateľa, s. r. o. a jeho stručná charakteristika (zvolávanie valného zhromaždenia, s. r. o., konanie v mene spoločnosti voči tretím osobám, vykonávanie obchodného vedenia, vedenie predpísanej evidencie a účtovníctva) a ďalšie podstatné náležitosti pracovnej zmluvy.

Otázky:

1. Môže byť na výkon funkcie konateľa, s. r. o. uzavretá manažérska zmluva, ktorá má všetky náležitosti pracovnej zmluvy? Čo sa rozumie manažérskou zmluvou?
2. Môže byť manažér súčasne v pracovnoprávnom i obchodnoprávnom vzťahu s tou istou spoločnosťou?
3. Môže štatutárny orgán uzavrieť s obchodnou spoločnosťou pracovnú zmluvu? Ak áno, kto podpisuje takú zmluvu?
4. Za akých okolností by sa mohla domáhať pracovnoprávných nárokov, najmä ochrany pred skončením zmluvného vzťahu, tehotná konateľka? Pomôžte si aplikáciou rozhodnutia Súdného dvora EÚ vo veci C- 232/09, Dita Danosa proti LKB Lizings SIA z 11. novembra 2010.

Prípad č. 4

Matej a Milada sa spoznali na pracovisku. Matej bol jediný spoločník s. r. o. a Milada jeho výkonná asistentka. Funkciu vykonávala na základe pracovnej zmluvy. Po určitom čase medzi nimi vznikol osobný vzťah a plánujú svadbu.

Otázky:

1. Bude mať uzavretie manželstva medzi Matejom a Miladou nejaký vplyv na pracovnoprávny vzťah Milady?
2. Vzhľadom na základný znak závislej práce – subordinačný princíp a inštitút bezpodielového spoluvlastníctva manželov, môže medzi manželmi existovať pracovnoprávny vzťah?
3. Aké pravidlá zamestnávania príbuzných platia v štátnej správe a pri výkone práce vo verejnom záujme?

4. Porovnajte pracovnoprávnu úpravu zamestnávania medzi manželmi v podmienkach Slovenskej republiky s právnou úpravou Českej republiky.

Prípad č. 5

Fond pre obnovu prírody bol zriadený ako účelový fond na poskytovanie materiálnej pomoci pre obnovu prírody, ktorá bola zničená mimoriadnymi prírodnými udalosťami. Fond má spravovať a riadiť jeho činnosť Rada fondu, pričom členstvo a funkcie v Rade fondu sú čestné. Súčasne člen Rady fondu nesmie byť zamestnancom fondu. Štatutárny orgán fondu uzatvoril s jedným členom Rady fondu dohodu o vykonaní práce, ktorej predmetom bolo spracovanie expertnej štúdie a koncepcie potreby materiálnej pomoci po prírodnej katastrofe v Tatrách. Za spracovanie štúdie bola vyplatená odmena vo výške 500 €. Nový štatutárny orgán žiada vrátiť vyplatenú odmenu s odôvodnením, že bola poskytnutá na základe absolútne neplatného právneho úkonu, pretože ju uzavrel neoprávnený subjekt – zamestnanec a zároveň člen Rady fondu.

Otázky:

1. Obohatil sa člen Rady fondu na základe dohody o vykonaní práce bezdôvodne a je tak povinný obohatenie vydať?
2. Občianskoprávnu (§ 451 a nasl. OZ) alebo pracovnoprávnu (§ 222 ZP) úpravu aplikujeme na posudzovanie bezdôvodného obohatenia zamestnancov vykonávajúcich práce na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru?

Prípad č. 6

Nezisková organizácia je povinná zo zákona viesť jednoduché účtovníctvo. Pre nedostatok finančných prostriedkov hľadá na výkon tejto činnosti spôsobilú osobu z radov evidovaných nezamestnaných. Na vedení účtovníctva sa nakoniec dohodla s pani Zuzanou, ktorá bude túto činnosť vykonávať ako dobrovoľníčka – bez nároku na odmenu. Úrad práce vyradil pani Zuzanu z evidencie uchádzačov o zamestnanie na základe toho, že začala vykonávať prácu bez pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu (§ 36 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti).

Otázky:

1. Je postup úradu práce súladný so zákonom?

2. Sformulujte odvolanie proti vyradeniu z evidencie uchádzačov o zamestnanie. Aká je lehota na podanie odvolania?
3. Možno dohodnúť pracovnoprávny vzťah bezodplatne?
4. Čo sa rozumie dobrovoľníckou činnosťou a aký vplyv môže mať jej výkon už na existujúce pracovnoprávne vzťahy?

Prípad č. 7

Veterinárovi v jeho ambulancii vypomáha s praxou jeho 24-ročný syn, externý študent druhého ročníka veterinárnej medicíny. S upratovaním ambulancie mu občas vypomáha jeho nevlastná sestra, ktorá je momentálne nezamestnaná a je vedená v evidencii nezamestnaných na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. V záujme veterinára nie je porušenie pracovnoprávných predpisov.

Otázky:

1. Dopúšťa sa veterinár nelegálneho zamestnávania, pokiaľ so synom a s nevlastnou sestrou neuzavrie pracovnoprávny vzťah?
2. Kto môže zamestnávať svojich príbuzných bez uzavretia pracovnej zmluvy alebo niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru? Kto môže byť takým príbuzným?
3. Môže podnikateľovi pri jeho rodinnom podnikaní vypomáhať jeho družka, s ktorou trvale žijú v spoločnej domácnosti?
4. Od akého veku môžu podnikateľovi vypomáhať pri rodinnom podnikaní jeho deti?

Prípad č. 8

Na základe vykonanej kontroly dodržiavania zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní uložil inšpektorát práce (žalovaný) zamestnávateľovi (žalobca) pokutu na dolnej hranici sadzby vo výške 2000 €. Vykonanou inšpekciou práce bolo zistené, že zamestnávateľ využíval závislú prácu zamestnankyne na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy zo dňa 15. septembra 2016, ale svoju oznamovaciu povinnosť u tejto zamestnankyne voči Sociálnej poisťovni si podľa inšpektorátu nesplnil včas. Z predloženého registra poistencov Sociálnej poisťovne nasledujúci deň po vzniku pracovného pomeru, t. j. dňa 16. septembra 2016 o 10:41 hod. Zamestnávateľ tvrdil, že v deň vzniku pracovného pomeru (v deň nástupu do práce, 15. septembra

2016) zamestnankyňa ešte preňho nevykonávala dohodnutú závislú prácu, pretože sa zúčastnila vstupných školení s externým školiteľom.

Otázky:

1. Porušil zamestnávateľ týmto svojim konaním nelegálne zamestnávanie a bolo uloženie pokuty oprávnené?
2. Dokedy najneskôr je zamestnávateľ povinný prihlásiť fyzickú osobu do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia?
3. Ako je potrebné vykladať začatie výkonu činnosti zamestnanca v zmysle § 231 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom poistení? (*pomôcka: rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 6Sžo/51/2011*)
4. Aké pokuty hrozia za nelegálne zamestnávanie?

DRUHÁ KAPITOLA

ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC ZÁKAZU NEROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA A ZÁKAZU DISKRIMINÁCIE

Zákonník práce upravuje popri čl. 1 Základných zásad oblastí rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie aj vo vlastnom normatívnom texte, čím zdôrazňuje jej význam pre samotnú realizáciu pracovnoprávných vzťahov. V uvedenej súvislosti ZP predstavuje lex generalis vo vzťahu k antidiskriminačnému zákonu. Antidiskriminačná legislatíva v oblasti pracovnoprávných vzťahov vychádza zo smernice č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani a smernice č. 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod. V rámci pracovnoprávných predpisov preto možno legislatívnu úpravu v oblasti zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie v ZP rozlíšiť do troch nosných oblastí:

- a) všeobecný zákaz diskriminácie (v čl. 1 ZP vo väzbe na § 13 ZP);
- b) zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia s osobitným dôrazom na oblasť rovnakého odmeňovania za vykonanú prácu (čl. 6 ZP vo väzbe na § 13 ZP a § 119a ZP);
- c) odlišné zaobchádzanie s osobitnými kategóriami znevýhodnených osôb (čl. 6 ZP vo väzbe na § 158 – § 165 ZP a § 171 – § 176 ZP).

Osobitným právnym predpisom (na ktorý sa odvoláva aj čl. 1 a § 13 ZP) je antidiskriminačný zákon, ktorý upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Antidiskriminačný zákon uvádza prostriedky právnej ochrany v prípade porušenia tejto zásady a vzťahuje sa aj na oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, či zdravotnej starostlivosti. Právna úprava rozlišuje medzi pojmom dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania (širší pojem) a zákazom diskriminácie. Podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou. Podľa § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou. Antidiskriminačný zákon vymedzuje diskriminačné dôvody (§ 2 ods. 1) a formy diskriminácie (§ 2a ods.1), v zmysle ktorých sa rozlišuje diskriminácia priama a nepriama, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu (právna úprava obsiahnutá v antidiskriminačnom zákone nahradila pôvodné znenie § 13 ZP s účinnosťou od 1. júla 2003, ktorá vymedzovala priamu a nepriamu diskrimináciu v oblasti pracovnoprávných vzťahov).

ZP konkretizuje spôsob a rozsah možnosti realizácie práv a povinností priznaných ZP a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi stanovením pozitívnej a negatívnej hranice. Ako pozitívna hranica je zakotvená pozitívna povinnosť pre subjekty pracovnoprávných vzťahov realizovať priznané oprávnenia v súlade s dobrými mravmi. Vychádza sa pritom predovšetkým z Celsovho „*Ius est ars boni et aequi*“ (Právo je umenie dobra a spravodlivosti.) s nadväznosťou na základné princípy pri ochrane základných ľudských práv a slobôd v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Negatívnou hranicou výkonu subjektívnych práv je následne požiadavka na predchádzanie zneužitia subjektívnych práv a povinností na škodu iných účastníkov pracovnoprávných vzťahov. Obe povinnosti zaväzujú ako zamestnávateľa voči zamestnancovi a naopak, tak i zamestnancov navzájom. Rozsah dotknutých osôb, ktorým sú uložené tieto povinnosti je pritom obmedzený na subjekty, ktoré sú účastníkmi pracovnoprávných vzťahov a nezaväzuje tretie osoby.

ZP neobsahuje legálnu definíciu pojmu „**dobré mravy**“ alebo „**zneužitie práva**“ a § 13 ods. 3 ZP je potrebné vnímať vo vzájomnej logickej previazanosti s čl. 1 a čl. 2 Základných zásad ZP, vo vzťahu ku ktorým predstavuje text normatívnej povahy. Dobré mravy sú pravidlá morálneho charakteru a za určitých okolností môžu získať povahu právnej normy a prelínajú sa celým právnym poriadkom a využívajú sa najmä ako interpretačné pravidlo. Vo všeobecnosti možno na základe judikatúry definovať dobré mravy ako súhrn etických a kultúrnych noriem spoločnosti, z ktorých niektoré sú trvalou a nemennou súčasťou ľudskej spoločnosti, iné spolu so spoločnosťou podliehajú vývoju. Dobré mravy možno charakterizovať ako súbor pravidiel správania sa, vyjadrujú určitý štandard slušnosti v medziľudských vzťahoch (normy vytvorené na individuálnej báze) a súčasne vymedzujú ako pod-

mienku mravné princípy spoločenského poriadku (celospoločenské normy). Dobré mravy možno považovať za mieru pre hodnotenie, či konkrétne situácie zodpovedajú všeobecne uznávaným pravidlám slušnosti v súlade so všeobecnými morálnymi zásadami demokratickej spoločnosti. Dobré mravy súčasne dovoľujú súdu zmieriňovať neprimeranú tvrdosť zákona a dávajú mu priestor pre uplatnenie pravidiel slušnosti. Možno ich aplikovať len vtedy, ak to príslušná právna norma dovoľuje, resp. prikazuje. Konečné posúdenie súladu alebo nesúladu výkonu práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch s dobrými mravmi patrí výlučne súdu.

Analogicky, ako pri pojme „dobré mravy“, ZP neuvádza ani legálnu definíciu pojmu „zneužitie práva“. Vymedzenie pojmu zneužitie práva možno nájsť napr. v rozhodnutiach súdov pri hodnotení výkonu konkrétnych práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch. Zneužitie práva je charakterizované ako výkon subjektívneho práva, kde sa výkon práva stáva v skutočnosti prostriedkom umožňujúcim poškodiť iného účastníka pracovnoprávných vzťahov. Zneužitie práva je vždy konaním proti dobrým mravom, zatiaľ čo konanie proti dobrým mravom nemusí byť vždy zneužitím práva. V praxi sa možno stretnúť s viacerými formami takéhoto zneužitia práva, pričom môžeme rozoznávať v rámci strešného pojmu „násilie na pracovisku“ napr. šikanovanie na pracovisku, mobbing, bossing, resp. bullying, obťažovanie, vrátane sexuálneho obťažovania, poškodzovanie pracovných nástrojov a vybavenia, nepriateľské správanie, kričanie, používanie urážlivých prezývok a pod. Násilie na pracovisku sa môže prejavovať ako fyzickým, tak i psychickým násilím. Za najzávažnejšiu formu násilia, ktorá sa pravidelne vyskytuje v pracovnoprávných vzťahoch môžeme považovať mobbing a šikanovanie. Šikanovanie sa vyznačuje viac fyzickým ohrozením, zatiaľ čo mobbing predstavuje kolektívne psychické, dlhodobé ponižovanie, stresovanie zamestnancov, obvykle skryté (možno konštatovať, že ide o nepriamu agresiu). Podobný druh násilia predstavuje i bullying, ktorý sa charakterizuje ako opakované urážlivé správanie prostredníctvom pomstychtivých, krutých, škodlivých alebo ponižujúcich útokov, ktoré majú za cieľ oslabiť sebavedomie jednotlivca alebo skupiny zamestnancov. Šikanovanie je často skryté, časom sa zvyčajne stupňuje. Kľúčovým identifikátorom rozlíšenia diskriminačného zaobchádzania v zmysle § 13 ods. 1 a 2 ZP a zneužitia práva je pritom prítomnosť diskriminačného dôvodu. Ak tento diskriminačný dôvod nie je daný, neexistuje, v prípade násilia na pracovisku bez ohľadu na jednu z jeho foriem bez diskriminačného dô-

vodu (t. j. zamestnanec je šikanovaný len tak, nie z dôvodu napr. jeho veku, pohlavia, rasy, farby pleti a pod.), takéto konanie nespadá pod antidiskriminačnú legislatívu a pôjde o zneužitie práva v zmysle § 13 ods. 4 ZP. Nevyhnutnosťou pri posudzovaní protispoločenského konania, t. j. konania v rozpore s dobrými mravmi bude preto prvotná identifikácia prítomnosti/neprítomnosti diskriminačného dôvodu.

Výkon práv a povinností v súlade s dobrými mravmi a zákaz zneužitia práva sa vzťahuje aj na také konanie, ktoré by bolo uplatnené voči zamestnancovi, ktorý využil postup podľa § 13 ods. 5 ZP a podal sťažnosť zamestnávateľovi, prípadne by uplatnil iný prostriedok ochrany svojich práv v zmysle osobitných právnych predpisov. Popri systéme právnej ochrany obsiahnutej v § 13 ods. 5 až ods. 7 ZP možno zvažovať aj o sekundárnom vzniku všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa objektívneho charakteru v zmysle § 192 ods. 1 a ods. 2 ZP, kde zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene. Do úvahy by prichádzala všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa aj v okamihu vzniku poškodenia zdravia zamestnanca v prípade zneužitia práva, pokiaľ by sa neuplatnila zodpovednosť zamestnávateľa podľa § 195 ZP za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania.

2.1 Praktické prípady – zákaz nerovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie

Prípad č. 1

Zamestnávateľ uzatvoril so zástupcami zamestnancov kolektívnu zmluvu, obsahom ktorej bola aj úprava odstupného poskytovaného zamestnancom pri skončení pracovného pomeru formou výpovede. Výška odstupného zamestnancov bola závislá od doby trvania pracovného pomeru u konkrétného zamestnávateľa. Kolektívna zmluva obsahovala tzv. tabuľku odstupného, v rámci ktorej bolo peňažné plnenie odstupňované po 5 rokoch podnikovej príslušnosti u zamestnávateľa. Praktické skúsenosti s poskytovaním odstupného však preukázali, že vyššie odstupné dostávali spravidla starší zamest-

nanci prijatí do pracovného pomeru za lepších podmienok než zamestnanci v dnešnej dobe. Starší zamestnanci tak mali väčšiu pravdepodobnosť splniť predpokladanú dobu trvania pracovného pomeru pre získanie nároku na odstupné. Existujúci mechanizmus poskytovania odstupného sa však nepáčil mladším zamestnancom, ktorí jeho uplatňovanie považovali za preukázateľnú diskrimináciu na základe veku. Následne preto podali na zamestnávateľa žalobu a dožadovali sa zjednotenia sumy vyplácaného odstupného.

Otázky:

1. Zakladal podľa vášho názoru nerovnaký systém vyplácania odstupného pri skončení pracovného pomeru diskrimináciu na základe veku? Je možné výšku odstupného viazať podľa súčasnej právnej úpravy na trvanie pracovného pomeru?
2. Môže byť predmetom úpravy kolektívnej zmluvy aj mechanizmus vyplácania odstupného?
3. Možno považovať za diskrimináciu na základe veku aj situáciu, pokiaľ by právna úprava zaviedla ako výpovedný dôvod zo strany zamestnávateľa dovŕšenie dôchodkového veku zamestnancom?
4. Vysvetlite pojem priama a nepriama diskriminácia. Uveďte možné dôvody a formy diskriminácie v praxi.

Prípad č. 2

Zamestnávateľ je na základe zvýšeného počtu objednávok nútený prijať ďalších zamestnancov. Po čase zistí, že jedna z novoprijatých zamestnankyň sa hlási k moslimskému náboženstvu a na hlave nosí pravidelne burku. Zamestnávateľovi sa to nepáči a prikáže zamestnankyni, aby si ju počas prítomnosti na pracovisku vždy zložila. Zamestnankyňa odmietne zamestnávateľov pokyn akceptovať a burku nosí i naďalej. Zamestnávateľ v zmysle ZP zamestnankyňu písomne upozorní a následne jej ukončí pracovný pomer výpoveďou na základe porušenia pracovnej disciplíny. Zamestnankyňa považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné a konanie zamestnávateľa za diskriminačné. Argumentuje právom na slobodu náboženského vierovyznania a odvoláva sa na čl. 1 ZP, ktorý explicitne vyjadruje zákaz diskriminácie fyzických osôb na základe viery a náboženstva.

Otázky:

1. Možno hodnotiť skončenie pracovného pomeru za platné? Bola zamestnankyňa diskriminovaná na základe náboženského vierovyznania?

2. Aký vplyv by mal na právnu pozíciu zamestnávateľa fakt, ak by zákaz nosenia burky na pracovisku odôvodnil pravidlami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci?
3. Vysvetlite rozpor medzi textom smernice č. 2000/78/ES, ktorý používa výlučne pojem diskriminácia na základe „náboženstva“ a právnou úpravou v Slovenskej republike, ak Ústava SR i ZP používajú spojenie „náboženské vyznanie a viera“? Existuje rozdiel medzi náboženstvom a vierou?

Prípád č. 3

Zamestnávateľ zistil, že jeden z jeho zamestnancov je homosexuálne orientovaný. Keďže zamestnávateľ vyjadril verejne vôľu rozviazať pracovný pomer so zamestnancom, vyzval ho, aby s ním okamžite ukončil pracovný pomer dohodou. Zamestnanec takýto krok odmietol. Zamestnávateľ následne začal vyvíjať nepriamy tlak na zamestnanca prostredníctvom kolektívu ostatných zamestnancov, ktorí sa pred ním začali na adresu homosexuálov hanlivo vyjadrovať, vulgárne mu nadávať a osočovať ho. Zamestnanec však naďalej odmietal ukončiť pracovný pomer. Zamestnávateľ si preto vymyslel fiktívne porušenie pracovnej disciplíny a zamestnanca prepustil zo zamestnania formou okamžitého skončenia pracovného pomeru. Zamestnanec podal žalobu na súd a domáhal sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ako i priznania finančného odškodnenia z dôvodu diskriminácie na základe sexuálnej orientácie. Súd však žalobu zamietol. Sudca dôvodil, že verbálne osočovanie, predmetom ktorého je vulgarizovanie sexuálnej orientácie fyzickej osoby, nepredstavuje diskrimináciu z dôvodu sexuálnej orientácie.

Otázky:

1. Rozhodol sudca správne? Prišlo k diskriminácii zamestnanca na základe sexuálnej orientácie?
2. Posudzuje sa uvedené konanie zamestnávateľa výlučne podľa ustanovení ZP?
3. Ktoré ďalšie právne predpisy na národnej i medzinárodnej úrovni možno použiť? Môže sa zamestnanec domáhať aplikácie judikátu SD EÚ alebo ESĽP s priamym účinkom?
4. Možno konanie ostatných zamestnancov hodnotiť ako mobbing? Upravuje ZP mobbing alebo bossing na pracovisku?
5. Pripúšťa slovenská alebo európska právna úprava výnimky zo zákazu diskriminácie?

Prípad č. 4

Zamestnankyňa pracovala u zamestnávateľa v pracovnom pomere na dobu určitú rovnako ako ostatní zamestnanci. Po uplynutí doby, na ktorú boli pracovné pomery uzatvorené, predĺžil zamestnávateľ pracovné pomery všetkým zamestnancom okrem nej samotnej, hoci bola ochotná pracovať i na inej pracovnej pozícii s nižšou mesačnou mzdou ako doteraz. Zamestnankyňa, hlásiaca sa k rómskej národnostnej menšine, považovala konanie zamestnávateľa za diskriminačné a obrátila sa na súd so žalobou o priznanie finančného odškodnenia. Zamestnávateľ pred súdom argumentoval zmenou organizácie práce. Súčasne však tvrdil, že zamestnankyňa sa na neho s výhradou diskriminácie neobrátila, a tak nemohol uskutočniť žiadne nápravné opatrenia. Zamestnankyňa pred súdom preukázala, že jej pracovná pozícia sa nerušila a na jej miesto bola prijatá nová pracovná sila. Nešlo podľa nej preto o zmenu organizácie práce u zamestnávateľa.

Otázky:

1. Má zamestnanec právo na predĺženie pracovného pomeru, ktorý bol uzavretý na dobu určitú? Aké podmienky stanovuje ZP pre možnosť jeho opätovného uzatvorenia?
2. Postupoval zamestnávateľ voči zamestnankyni diskriminačne? Ak áno, z akého dôvodu?
3. Je požiadavka na finančné odškodnenie oprávnená?
4. Prišlo k zmene organizácie práce u zamestnávateľa? Kto má právo rozhodnúť a uskutočňovať zmeny v organizácii práce? Akou formou?

Prípad č. 5

Zamestnankyňa pracovala ako zdravotná sestra v laboratóriu u zubného lekára. Predmet jej činnosti spočíval predovšetkým v skúmaní infekčného materiálu, ktorý bol odobratý pacientom pri predchádzajúcich operáciách. Zubný lekár ako zamestnávateľ, k predídenu možných zdravotných rizík, prijímal do pracovných pozícií len ženy, ktoré mu v pracovnej zmluve explicitne potvrdili, že nie sú tehotné. Zamestnávateľ nikdy priamo otázku na prípadné tehotenstvo uchádzačkam o zamestnanie nepoložil. Potrebnú informáciu mu vždy povedali samy od seba pri podpise pracovnej zmluvy. Po určitom čase ale zamestnávateľ zistil, že jedna zo zamestnankýň otehotnela a okamžite ukončil jej pracovný pomer pre porušenie povinnosti vyplývajúcej z pracovnej zmluvy, čo hodnotil ako závažné porušenie pracovnej

disciplíny. Zamestnankyňa s jeho postupom nesúhlasila, cítila sa byť diskriminovaná na základe pohlavia.

Otázky:

1. Možno hodnotiť konanie zamestnávateľa v rozpore s antidiskriminačnou právnou úpravou v Slovenskej republike?
2. Prišlo k platnému ukončeniu pracovného pomeru?
3. Je ustanovenie pracovnej zmluvy o povinnosti na pracovnej pozícii neotehotnieť platne dohodnuté?
4. Aký právny režim ustanovuje ZP pri predzmluvných vzťahoch v oblasti informačnej povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa?
5. Vzťahuje sa smernica č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani aj na predzmluvné vzťahy?

Prípad č. 6

Zamestnávateľ zamestnával zamestnancov pochádzajúcich z niekoľkých európskych krajín. Ich hlavnou náplňou práce bolo zabezpečovanie marketingových akcií pre slovenského zamestnávateľa vo svojich domovských krajinách. Pre uvedený účel zamestnávateľ trval na tom, aby sa naučili aj slovenský jazyk. S uvedenou podmienkou zamestnania boli oboznámení pri prijímaní do pracovného pomeru a obsiahnutá bola i v ustanoveniach pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ im pre možnosť splnenia uvedenej podmienky zabezpečoval jazykové kurzy, ktoré však španielsky zamestnanec nevyužíval. Zamestnávateľ následne hodnotil jeho nedostatok znalosti slovenského jazyka ako porušenie povinnosti pracovnej zmluvy a ukončil so zamestnancom zo Španielska pracovný pomer. Zamestnanec podal na zamestnávateľa žalobu a dôvodil diskrimináciou na základe jazyka v zmysle čl. 1 ZP.

Otázky:

1. Je možné hodnotiť konanie zamestnávateľa ako diskriminačné na základe jazyka? Prichádzala by do úvahy nepriama diskriminácia na základe príslušnosti k národnosti?
2. Možno prijať argument zamestnávateľa, že jeho postup sledoval legitímny cieľ, ktorý predpokladajú výnimky zo zákazu diskriminácie, pretože sa snažil zabezpečiť kvalitnú marketingovú činnosť spoločnosti a španielsky zamestnanec nedôsledne plnil svoje povinnosti?

3. Vysvetlite pojmy legitímny cieľ, oprávnenosť dôvodov a proporcionalita prostriedkov/opatrení, ktoré predpokladá o. i. aj judikatúra SD EÚ pre uplatnenie výnimiek zo zásady zákazu diskriminácie?

Prípád č. 7

Zamestnávateľ uskutočnil výberové konanie, na ktorom sa zúčastnilo osem uchádzačov o zamestnanie. Jedným z uchádzačov bola aj ťažko zdravotne postihnutá osoba, ktorej zdravotné problémy spočívali v úplnej nepohyblivosti pravej ruky. Vo výsledkoch výberového konania sa zdravotne ťažko postihnutý uchádzač umiestnil na základe stanovených kritérií na prvom mieste. Zamestnávateľ ho však odmietol zamestnať a do pracovného pomeru bol prijatý druhý v poradí. Zamestnávateľ odôvodnil svoje rozhodnutie nevhodným charakterom miesta výkonu práce, ktoré by postihnutému uchádzačovi znemožňovalo kvalitný výkon práce. Zamestnanec nesúhlasil s argumentáciou zamestnávateľa a fyzicky preukázal, že je schopný určenú prácu zvládnuť na porovnateľnej úrovni a kvalite ako iní uchádzači. Zamestnávateľ však svoje rozhodnutie nezmenil.

Otázky:

1. Prišlo v prípade výberového konania k diskriminácii uchádzača o zamestnanie na základe zdravotného postihnutia?
2. Je oprávnený zamestnávateľ jednostranne zmeniť výsledky výberového konania?
3. Koho pracovnoprávne predpisy pokladajú za zdravotne postihnutého? Existuje rozdiel medzi zdravotným postihnutím a chorobou v zmysle ochrany pred diskrimináciou, ktorú poskytuje ZP?

TRETIA KAPITOLA

ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC OCHRANY SÚKROMIA ZAMESTNANCA NA PRACOVISKU

ZP vychádzajúc z medzinárodných dokumentov i Ústavy SR konkretizuje v ods. 4 ochranu práva na súkromie a práva na ľudskú dôstojnosť zamestnanca. Ustanovenie ods. 4 zavádza relatívne nový spôsob ochrany pred zásahom do práva na súkromie zamestnanca s účinnosťou od 1. januára 2013. Pôvodné znenie čl. 11 Základných zásad ZP sa rozdelilo a modifikovalo do dvoch samostatných ustanovení, pričom ochrana súkromia zamestnanca získala normatívny charakter. Pod právom na súkromie sa na základe judikatúry EŠLP i SD EÚ subsumuje, *osobné súkromie človeka (osobná sféra jednotlivca, teda napr. údaje týkajúce sa identifikácie pohlavia, mena, sexuálnej orientácie a sexuálneho života), tak i právo každého človeka na vytváranie a rozvíjanie vzťahov s ďalšími ľudskými bytosťami (súkromnej i profesijnej povahy, akási zóna interakcie zamestnanca s inými jednotlivcami)*“.

Základný právny rámec na nadnárodnej úrovni poskytuje právu na súkromie Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (čl. 8) i Charta základných práv Európskej únie (čl. 7). V uvedenej súvislosti možno dohľadať i bohatú judikatúru EŠLP a SD EÚ [kľúčovo najmä Klaas a ostatní proti Spolkovej republike Nemecko (6. septembra 1978, A28), Chappel proti Spojenému kráľovstvu (30. marca 1989, A 152), Niemitz proti Nemecku (6. decembra 1992, A 251)]. Na národnej úrovni je ochrana poskytnutá primárne v čl. 16 ods. 1 Ústavy SR, kde sa zaručuje nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia, pričom obmedzená môže byť len v prípadoch vymedzených zákonom a v čl. 19 Ústavy SR, kde sa zaručuje právo každého na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti, na ochranu mena, právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života a právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe. Národný právny rámec dopĺňa OZ ako všeobecný právny rámec pre ochranu osobnostných práv (i osobných údajov). Špecifickosť osobných údajov v zmysle § 11 a § 12 OZ spočíva v ich osobitnom objekte, ktorý je ich nositeľom, teda človeka. Takáto ochrana v zmysle OZ následne prislúcha ochrane života a zdravia, telesnej

integrite, cti a ľudskej dôstojnosti, súkromiu, mene a priezvisku, prejavom osobnej povahy. Osobitná ochrana prislúcha aj písomnostiam a vyhotoveniu obrazových a zvukových záznamov. V zmysle § 12 ods. 1 OZ sa vyžaduje súhlas fyzickej osoby pre vyhotovenie a použitie takýchto osobných údajov s výnimkou uplatnenia § 12 ods. 2 OZ (použitie pre úradné účely) a § 10 ods. 3 písm. g) zákona o OOÚ. Ust. § 10 ods. 3 písm. g) zákona o OOÚ umožňuje spracúvať osobné údaje nevyhnutné na ochranu práv a právom chránených záujmov prevádzkovateľa (=zamestnávateľa), najmä osobných údajov spracúvaných v rámci ochrany majetku, finančných alebo iných záujmov prevádzkovateľa (=zamestnávateľa) a na zabezpečenie bezpečnosti prevádzkovateľa (=zamestnávateľa) prostredníctvom kamier alebo obdobných systémov za predpokladu, že pri takomto spracúvaní osobných údajov neprevažuje ochrana základných práv a slobôd dotknutej osoby, ktoré podliehajú ochrane tohto zákona nad záujmom prevádzkovateľa (=zamestnávateľa), pre ktorý spracúva osobné údaje.

Výkon práce nie je možné považovať za súkromnú sféru človeka, fyzická osoba – zamestnanec sa však nemôže nikdy úplne vzdať svojho práva na súkromie. Právo na rešpektovanie súkromia sa automaticky redukuje v závislosti od toho, do akej miery sám zamestnanec dáva svoj súkromný život, resp. skutočnosti do neho patriace, do kontaktu s verejným životom alebo inými aktivitami v pracovnej oblasti. Hranice súkromia zamestnanca sa musia posudzovať s ohľadom na subjektívne okolnosti každého prípadu, do úvahy sa berie i tzv. dôvodné očakávanie súkromia na základe judikatúry EŠLP (zamestnanec môže zásadne očakávať súkromie, ak z pokynov a príkazov nadriadeného alebo zamestnávateľa, či vnútropodnikových predpisov nevyplýva opak). Súčasne však s právom zamestnanca na ochranu súkromia korešponduje právo zamestnávateľa vykonávať dohľad a kontrolu nad pracovným výkonom zamestnanca a právo zabezpečovať primeraným spôsobom ochranu vlastného majetku.

Osobitný právny rámec ochrany súkromia v pracovnoprávných vzťahoch uvádza ZP v čl. 11 Základných zásad ZP a v § 13 ods. 4 ZP, ktoré je potrebné vnímať vo vzájomnej väzbe a v rozlišovaní typu získavaných údajov, prostriedkov použitých k ich získaniu a situácie, v rámci ktorej prichádza k zhromažďovaniu týchto údajov o zamestnancovi (napr. v predzmluvných vzťahoch, počas trvania pracovného pomeru alebo po jeho skončení). Zamestnávateľ tak môže rôznymi monitorovacími prostriedkami získavať o zamestnancovi len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi

skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú má zamestnanec vykonávať, vykonáva alebo vykonával. Pod takýmito (osobnými) údajmi pritom rozumieme v zmysle § 4 ods. 1 zákona o OOÚ údaje týkajúce sa určenej alebo určiteľnej fyzickej osoby, pričom takouto osobou je osoba, ktorú možno určiť priamo alebo nepriamo, najmä na základe všeobecne použiteľného identifikátora alebo na základe jednej či viacerých charakteristík alebo znakov, ktoré tvoria jej fyzickú, fyziologickú, psychickú, mentálnu, ekonomickú, kultúrnu alebo sociálnu identitu.

Zásahy zamestnávateľa do práva na súkromie zamestnanca sa musia riadiť princípom legality, legitimacy a proporcionality. Zamestnávateľ, ktorý chce získavať údaje o zamestnancoch elektronickými prostriedkami v zmysle § 13 ods. 4 ZP, musí mať na takúto činnosť tzv. vážny dôvod. Pojem vážny dôvod nie je v ZP legálne definovaný a jeho vymedzenie sa odvíja od záujmu zamestnávateľa, napr. pri snahe o ochranu vlastného majetku pri výskyte krádeží, iného protiprávneho konania a pod. Takýto vážny dôvod však musí spočívať v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa, a preto vážny dôvod má prísne individuálny charakter. Zamestnávateľ nemusí disponovať súhlasom zamestnanca so zásahom do jeho súkromia, ZP však vyžaduje jeho predchádzajúce upozornenie zamestnávateľom. Predmetom takéhoto upozornenia má byť poskytnutie informácie o charaktere kontroly (zásahov do súkromia), dobe jej trvania a použitých prostriedkov. Odporúča sa vymedziť si takéto vážne dôvody vo vnútropodnikových organizačných aktoch, resp. kolektívnej alebo pracovnej zmluve zamestnanca. Predchádzajúce upozornenie zamestnávateľa vo väzbe na vážne dôvody je nevyhnutné vykladať tak, že existencia vážnych dôvodov sa vzťahuje vôbec k začatiu monitorovania zamestnancov (zásahov do súkromia) a nie k povinnosti zamestnávateľa vopred upozorniť zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný upozorniť zamestnancov vždy, keď má záujem o zavedenie monitorovacieho systému a nielen vtedy, keď by mal na jeho zavedenie vážny dôvod. V takomto prípade neexistencie vážnych dôvodov by vôbec nemohol získavať údaje o svojich zamestnancoch, pretože by nesplnil zákonnú podmienku jeho zavedenia. Popri povinnosti zamestnávateľa vopred informovať zamestnanca o zásahoch do jeho súkromia prostredníctvom monitorovacieho systému je zamestnávateľ s účinnosťou od 1. marca 2013 povinný prerokovať so zástupcom zamestnancov pôsobiacim u zamestnávateľa tento zavádzaný kontrolný mechanizmus. Proces prerokovania sa spravuje ustanovením § 237 ZP, pričom ZP vymedzuje v § 13 ods. 4 jeho obsahovú náplň na oboznámenie zástupcov

zamestnancov zo strany zamestnávateľa o rozsahu uskutočňovanej kontroly, spôsoboch jej uskutočnenia a dobe jej trvania. Nesúhlas zástupcov zamestnancov so zavedením kontrolného mechanizmu zamestnávateľa nezaväzuje, musí však zachovať účelnosť, transparentnosť a primeranosť jeho zavedenia vo vzťahu k dôvodom, pre ktoré kontrolný systém zavádza. Kontrola by mala byť vykonávaná iba v nevyhnutnom rozsahu, aby neprišlo k zásahu do práva na ochranu osobnosti zamestnanca, mala by byť realizovaná v rámci pracovného času a priamo na pracovisku zamestnávateľa, kontrolu by mal vykonávať osobne zamestnávateľ alebo ním poverený vedúci zamestnanec (prípadne SBS). Odporúča sa obsiahnuť všetky potrebné informácie o kontrolnom mechanizme, predovšetkým s ohľadom na charakter a spôsob výkonu kontroly vo vnútorných predpisoch zamestnávateľa (pracovný poriadok), v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve zamestnanca. V prípade, že sa zamestnanec domnieva, že prišlo k porušeniu podmienok pre zavedenie kontrolného mechanizmu v zmysle § 13 ods. 4 ZP, môže využiť procesný postup v zmysle § 13 ods. 5 (podanie sťažnosti zamestnávateľovi) alebo sa domáhať právnej ochrany na základe § 13 ods. 7 (žaloba na súd).

Výkon kontroly zamestnanca a zásahy do jeho súkromia sa líšia v závislosti od použitého monitorovacieho (elektronického) prostriedku.

Monitorovanie prostredníctvom kamerového systému

Pri zavedení kamerového systému je nevyhnutné rozlišovať charakter monitorovaných priestorov (verejne prístupné priestory, spoločné priestory zamestnávateľa a pod.) a kategórie osôb monitorovaných kamerovým systémom. Kamerové systémy alebo obdobné systémy zavedené bez súhlasu dotknutých osôb sa môžu používať

- a) na ochranu práv a právom chránených záujmov prevádzkovateľa;
- b) na monitorovanie priestorov verejnosti prístupných;
- c) na monitorovanie zamestnancov v rámci zavedenia kontrolného mechanizmu v zmysle § 13 ods. 4 ZP.

K písm. a)

Ide o všeobecnú ochranu práv a právom chránených záujmov prevádzkovateľa (=zamestnávateľa), ktorá sa realizuje mimo rámca ZP. Účelom monitorovania je zavedenie kamerového systému v priestoroch, ktoré nie sú verejnosti prístupné a kamerový systém slúži napr. na ochranu majetku zamestnávateľa, ochranu objektov, skladov, výrobných hál, oplotených areálov, na ochranu pred vniknutím cudzích a nepovolaných osôb, na ochranu vý-

robných strojov a pod. V tomto prípade sa nevyžaduje informovanie zamestnancov vopred (nemožno ho však vylúčiť) a ani prerokovanie so zástupcami zamestnancov. Zavedenie kamerového systému (informačného systému) podlieha oznamovacej povinnosti Úradu na ochranu osobných údajov a ten môže rozhodnúť po preskúmaní obsahu, že spracúvanie podlieha osobitnej registrácii.

K písm. b)

Ide o monitorovanie priestorov prístupných verejnosti (pozri usmernenie Úradu na ochranu osobných údajov č. 1/2014), ktoré sa realizuje mimo rámca ZP a bez súhlasu dotknutých osôb. Monitoruje sa priestor, do ktorého možno voľne vstupovať bez časového obmedzenia alebo vo vymedzenom čase, pričom iné obmedzenia, ak existujú a sú osobou splnené, nemajú vplyv na vstup a voľný pohyb osoby v tomto priestore, alebo je to priestor, ktorý označuje osobitný zákon. Takéto monitorovanie možno vykonávať len na účely ochrany verejného poriadku a bezpečnosti, odhaľovania kriminality, narušenia bezpečnosti štátu, ochrany majetku a zdravia, a to len vtedy, ak je priestor viditeľne označený bez ohľadu na to, či sa snímaný obraz alebo zvuk zaznamenáva na nosiči informácií. Vyhotovený záznam možno použiť len na účel trestného konania alebo konania o priestupkoch, inak je ho potrebné zlikvidovať do 15 dní.

K písm. c)

Ide o zavedenie kontrolného mechanizmu v pracovnoprávných vzťahoch, pričom sa uplatní spomínaný právny režim zavedenia kontrolného mechanizmu v zmysle § 13 ods. 4 ZP (pozri vyššie). Medzi klasické prípustné dôvody zavedenia kamerového systému patrí napr. zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrana majetku zamestnávateľa, kontrola dodržiavania technologického postupu alebo dochádzka do práce, ak sa nedá zabezpečiť jej kontrola iným spôsobom (menej zasahujúcim do súkromia zamestnanca – podmienka primeranosti). Je neprípustné monitorovať priestory, ktoré zamestnanci využívajú na osobné účely (šatne, sprchy, toalety), prípadne sa v týchto priestoroch neplnia pracovné úlohy. Zamestnávateľ nemôže použiť kamerové systémy na kontrolu kvality a plnenia pracovných úloh a kamerové záznamy získané za účelom monitorovania bezpečnosti a ochrany majetku by nemali byť použité voči zamestnancom na vyodenie disciplinárnej zodpovednosti za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (pozri stanovisko č. 4/2004 Európskej komisie k spracovaniu

osobných údajov prostredníctvom nahraných kamerových záznamov). Zakazuje sa rovnako skryté monitorovanie zamestnancov z dôvodu porušenia § 13 ods. 4 ZP (chýba predchádzajúce upozornenie zamestnanca, aj keď by prišlo k prerokovaniu so zástupcami zamestnancov).

Monitorovanie elektronickej pošty (e-maily)

Ústava SR v čl. 22 garantuje ochranu listového tajomstva, uplatňuje sa rovnako režim § 13 ods. 4 ZP, ďalej smernica č. 1995/46/ES o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a čl. 5 smernice č. 2002/58/ES o spracovaní osobných údajov a o ochrane súkromnej sféry v oblasti telekomunikácií, kde „členské štáty vnútroštátnymi predpismi zabezpečia dôvernosť správ a príslušných prevádzkových dát prenášaných pomocou verejnej komunikačnej siete a verejne dostupných elektronických komunikačných sietí. Zakážu najmä počúvanie, odpočúvanie a iné druhy narušovania alebo dohľadu nad správami a príslušnými prevádzkovými dátami zo strany iných osôb než sú užívatelia bez súhlasu príslušných užívateľov“. Ochrana zamestnancov pri monitorovaní elektronickej pošty vychádza zo skutočnosti, že zamestnanci majú pracovný čas využívať na plnenie pracovných úloh. Použitie služobného počítača alebo služobného emailu na súkromné účely možno považovať za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny s následkom skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Rovnako sa uplatňuje prezumpcia, že email zamestnanca vytvorený zamestnávateľom sa považuje za pracovný email, ktorý môže podliehať kontrole zo strany zamestnávateľa. V prípade, že na pracovný email zamestnanca príde súkromná správa zamestnanca a zamestnávateľ vykonáva kontrolu takéhoto pracovného emailu, nesmie súkromnú správu prečítať, ak je označená ako dôverná. Ak správa nie je označená za súkromnú a po otvorení zistí, že má súkromný charakter, nesmie ju ďalej čítať. Porušenie sa v oboch prípadoch pokladá za porušenie listového tajomstva. Ochrana zamestnávateľa v takomto prípade je však zabezpečená prezumpciou, že keď tretia osoba posielala súkromnú správu na pracovný email, je uzročená, že jej tajnosť môže byť narušená zavedenými monitorovacími prostriedkami zamestnávateľom adresáta. Význam z hľadiska monitorovania emailových správ zamestnancov má aj znenie samotnej emailovej adresy, pokiaľ je v názve emailovej adresy obsiahnutý názov zamestnávateľa, predpokladá sa, že ide o pracovný email a takáto emailová adresa sa nepovažuje za súkromnú (pri dodržaní vyššie uvedeného princípu súkromia správ, ktoré sa môžu objaviť aj na pracovnej emailovej adrese). Ak je emailová adresa zložená napr. z mena zamestnanca a inej domény, než je názov zamestnávateľa, predpokladá sa, že ide o súk-

romnú adresu. V tejto súvislosti sa odporúča zamestnávateľom v rámci zavádzaného kontrolného mechanizmu vo vnútropodnikovom predpise alebo kolektívnej zmluve, či pracovnej zmluve zamestnanca ustanoviť jasný zákaz používania pracovného emailu na súkromné účely zamestnancom, ako alternatívu umožniť zamestnancom prístup do súkromnej emailovej schránky s určením limitov jej používania (časový rámec v priebehu dňa), na účely kontroly plnenia pracovných úloh zamestnávateľom stanoviť povinnosť zamestnanca posilať pracovné emaily v kópii nadriadenému zamestnancovi, v záujme ochrany súkromia zamestnanca vytvoriť si priečinok s názvom „SÚKROMNÉ“, kde sa budú ukladať prípadné súkromné emaily, zavedenie mechanizmu zastúpenia zamestnanca v prípade jeho neprítomnosti v práci s využitím informácií v jeho elektronickej pošte a pod.

Monitorovanie telefonických hovorov

Uplatňuje sa režim § 13 ods. 4 ZP a subjektom ochrany pred neoprávneným monitorovaním telefonických hovorov nie je len osoba zamestnanca, ale aj tretia osoba, s ktorou zamestnanec telefonuje. Takéto monitorovanie telefonických hovorov je možné len so súhlasom zamestnanca a tretej osoby, s ktorou zamestnanec telefonuje. Porušenie práva na súkromie pri telefonických hovoroch je možné len na základe osobitného zákona (odpočúvanie telefonической komunikácie príslušnými orgánmi). Zamestnávateľ je tak oprávnený monitorovať len telefónne číslo a dĺžku hovoru, z ktorých však nemožno niekedy objektívne určiť, či išlo napr. o zneužitie služobného telefónu na súkromné účely. V nadväznosti na to sa odporúča upraviť používanie služobných telefónov (telefonické hovory) vo vnútornom predpise zamestnávateľa, vopred sa dohodnúť so zamestnancom o možnosti používania služobného telefónu na súkromné účely s určením jeho prípadného rozsahu (spoluúčasti na úhrade nákladov), stanovenie voľných minút na súkromné účely a pod.

Osobná prehliadka

V zmysle § 177 ods. 2 ZP môže zamestnávateľ, ako určitú formu monitorovania zamestnancov, využiť aj osobnú prehliadku zamestnancov, ako spôsob kontroly vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Osobná prehliadka musí byť vykonaná iba v nevyhnutnom rozsahu pri zachovaní ľudskej dôstojnosti zamestnancov a pri zabezpečení ochrany osobnej slobody. Podmienky jej výkonu je potrebné opätovne obšiahnuť vo vnútropodnikovom predpise, kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve zamestnanca.

3.1 Praktické prípady – ochrana súkromia zamestnanca na pracovisku

Prípád č. 1

Zamestnávateľ v rámci rozvinutej sociálnej politiky vo svojej spoločnosti založil pre zamestnancov internetovú stránku. Jej primárnym účelom bolo vytvorenie priaznivého podnikového ovzdušia najmä prostredníctvom vzájomného poznávania sa zamestnancov. Webová stránka obsahovala pre každého zamestnanca tzv. vlastný účet, v rámci ktorého sa mohli jeho kolegovia oboznámiť napr. s jeho záľubami, rodinným stavom, telefónnym číslom alebo pracovným zaradením. Osobný účet bol doplnený fotografiou zamestnanca s uvedením mena a priezviska. Niektorí zamestnanci nesúhlasili s postupom zamestnávateľa a obrátili sa na neho s požiadavkou odstránenia ich účtu z internetovej stránky spoločnosti. Požiadavku zamestnancov zamestnávateľ odmietol s odôvodnením, že tieto informácie sú už dnes dostupné na sociálnych sieťach alebo iných verejne prístupných informačných databázach.

Otázky:

1. Postupoval zamestnávateľ zákonne, ak odmietol požiadavku zamestnancov na odstránenie ich osobných účtov? Argumentujete proti odôvodneniu zamestnávateľa.
2. Predstavuje súhrn informácií obsiahnutých vo vlastných účtoch zamestnancov osobné údaje?
3. Aké údaje môže v zmysle ustanovení ZP zamestnávateľ o zamestnancoch zhromažďovať?
4. Možno hodnotiť činnosť zamestnávateľa ako prenos osobných údajov v zmysle smernice č. 95/46/EC s ohľadom na aktivitu používateľa internetu a nutnosti vyvinutia aktivity k dostupnosti takýchto údajov? Išlo o spracovanie osobných údajov podľa uvedenej smernice? Pri argumentácii využite rozhodnutie SD EÚ zo 6. novembra 2003, č. C-101/01 (Lindquist).

Prípád č. 2

Slovenská dcérska spoločnosť nadnárodnej spoločnosti so sídlom vo Veľkej Británii vytvorila pri snahe o zníženie nákladov spoločnosti veľké a otvorené kancelárske priestory (*open space offices*). V jednej kancelárii pracuje spravidla niekoľko zamestnancov súčasne v tzv. pracovných kójach. Prítomnosť viacerých osôb v kancelárii spôsobuje fakt, že zamestnanci sa navzájom

monitorujú ako pri výkone práce, tak napr. pri prestávkach v práci. Vedia o odchodoch či príchodoch ostatných zamestnancov na obed, návykoch, metódach vedenia obchodných rokovaní s klientmi, alebo majú možnosť dozvedieť sa aj informácie z ich súkromného života. V spoločnosti prišlo ku krádeži citlivých podnikových údajov. Zamestnávateľ požaduje náhradu škody spôsobenú prebratím klienta konkurenčnou spoločnosťou od zamestnanca, u ktorého prišlo ku krádeži. Zamestnanec argumentuje nedostatočným súkromím a odmieta škodu uhradiť.

Otázky:

1. Prichádza v prípadoch *open space offices* (otvorených kancelárskych priestoroch) k porušeniu práva na súkromie zamestnancov? Je možné zneužiť ich osobných údajov?
2. Ak ide o zásah do súkromia zamestnancov, je zamestnávateľ povinný pred nástupom do práce informovať zamestnancov o výkone práce v takomto pracovnom prostredí (znížená ochrana súkromia?) na základe § 13 ZP a následne vyžadovať ich súhlas v zmysle § 12 OZ?
3. Argumentačne zdôvodnite právnu pozíciu zamestnávateľa i zamestnanca v prípade krádeže citlivej podnikovej informácie.
4. Je zamestnanec povinný nahradiť škodu zamestnávateľovi? Má nedostatok súkromia v uvedenom prípade vplyv na zodpovednosť zamestnanca?
5. Definujte právo na ochranu súkromia a jeho obsah? Ako je právo na ochranu súkromia zamestnancov zakotvené v pracovnom práve?

Prípad č. 3

Zamestnávateľ umožňuje zamestnancom využívať počítačové vybavenie spoločnosti aj na súkromné účely po skončení pracovného času. Súčasne však pri snahe o kontrolu pracovného výkonu zamestnancov pravidelne monitoruje ich pracovnú i osobnú emailovú korešpondenciu prostredníctvom špeciálneho počítačového programu. Cieľom zamestnávateľa je zistenie, ako efektívne využívajú pracovný čas, hospodária so zverenými hodnotami a či využívanie počítačov na súkromné účely v rámci podnikovej sociálnej politiky nespôsobuje zamestnávateľovi škody. Zamestnanci sú o monitorovaní svojej mailovej schránky informovaní pred nástupom do práce. Súhlas so sledovaním emailovej korešpondencie vyjadrujú v pracovnej zmluve, ktorá obsahuje ustanovenie s explicitným vyjadrením súhlasu.

Otázky:

1. Je zamestnávateľ oprávnený monitorovať pracovnú i osobnú korešpondenciu zamestnancov, pokiaľ na jej realizáciu využívajú podnikové počítačové vybavenie?
2. Môže zamestnávateľ vyžadovať od zamestnancov vyjadrenie súhlasu so sledovaním ich emailov v pracovnej zmluve? Bude takéto ustanovenie pracovnej zmluvy platné? Ide v uvedenom prípade o porušenie čl. 22 Ústavy SR?
3. Sú informácie o pracovnom výkone zamestnancov získané sledovaním mailovej korešpondencie využiteľné pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý by prípadne porušil pracovnú disciplínu?
4. Musí zamestnávateľ informovať zamestnanca o výkone kontroly (sledovaní) na pracovisku, jej formách a spôsobe realizácie?

Prípad č. 4

Zamestnávateľ mal podozrenie, že prichádza k únikom citlivých informácií z podniku. Preto okrem iných opatrení nechal po dobu 8 mesiacov odpočúvať telefonické hovory svojich zamestnancov zamestnaných na manažérskych pozíciách. Keď sa to zamestnanci dozvedeli, podali na zamestnávateľa žalobu, ktorou sa domáhali okamžitého ukončenia monitorovania svojich telefonických hovorov. Súčasne požadovali i náhradu ujmy, ktorá im podľa ich názoru bola spôsobená zásahom do základných ľudských práv a slobôd, najmä do práva na ochranu súkromného života. Zamestnávateľ pred súdom obhajoval monitorovanie telefonických hovorov právom na ochranu svojho majetku, ktorý v tomto prípade predstavovali citlivé obchodné informácie využívané pri obchodných transakciách na burze. Argumentoval rovnakým právom na ochranu svojho majetku ako zamestnanci na ochranu súkromného života. Dôvodil zhodným postavením práva na ochranu majetku v národných i medzinárodných právnych dokumentoch.

Otázky:

1. Rozhodnite spor medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Prišlo k zásahu do práva na ochranu súkromia zamestnancov monitorovaním telefonických hovorov zamestnancov?
2. Uplatňuje sa odlišný právny režim v prípade súkromných a pracovných telefonických hovorov?
3. Objasnite vzájomný vzťah medzi právom na ochranu majetku zamestnávateľa a právom na ochranu súkromia zamestnancov?

4. Je možné telefonické hovory zahŕňať pod pojem korešpondencie? Vzťahuje sa na ne tzv. ochrana korešpondencie ako súčasť práva na súkromie? Odpoveď zdôvodnite na základe rozhodnutia ESLP vo veci Huvig c. Francúzsko z 24. apríla 1990.

Prípad č. 5

Zamestnávateľ zaznamenal vo svojej spoločnosti zvýšenie počtu krádeží spotrebného tovaru. Keďže nedokázal presne určiť, či sa protiprávneho konania dopúšťajú zamestnanci alebo zákazníci obchodu, inštaloval do priestoru predajne ako i do skladu tovaru skryté monitorovacie kamerové zariadenie, ktoré nepretržite zaznamenávalo pohyb. Následne vyhotovovalo dátový záznam, ktorý zamestnávateľ uchovával počas 30 dní. Sklad tovaru súčasne slúžil ako kancelária pre výkon administratívnych činností i ako prezliekareň zamestnankýň do pracovnej uniformy. Zamestnávateľ na základe videozáznamu zistil, že krádeže sa dopúšťa jedna zo zamestnankýň. Na základe tejto skutočnosti jej preto doručil okamžité skončenie pracovného pomeru na základe závažného porušenia pracovnej disciplíny a podal trestné oznámenie. Dôkazom v trestnom procese mal byť aj uvedený videozáznam.

Otázky:

1. Môže zamestnávateľ monitorovať zamestnancov skrytým kamerovým systémom na pracovisku? Dopúšťa sa porušenia práva na ochranu súkromia zamestnancov?
2. Je možné využiť záznam získaný skrytým monitorovacím zariadením ako dôkaz pre skončenie pracovného pomeru a využiť ho i ako dôkaz v zmysle zákona č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov?
3. Prináleží zamestnancovi finančné odškodnenie, ak sa preukáže, že prípadným zásahom do jeho práva na ochranu súkromia prišlo k vzniku nemajetkovej ujmy?
4. Môže zamestnávateľ inštalovať kamerový systém v uvedenom prípade do skladu tovaru, keď je zrejmé, že slúži aj k preobliekaniu zamestnancov? Rozlišuje slovenská právna úprava medzi charakterom miestností pri rozhodovaní zamestnávateľa o inštalácii monitorovacieho systému?
5. Objasnite na základe právnej úpravy postup zamestnávateľa, pokiaľ sa rozhodol inštalovať kamerový systém. Využite okrem ZP (čl. 11) i ustanovenia OZ a zákona o OOU.

Prípad č. 6

Zamestnávateľ inštaloval do svojej prevádzky kamerový systém, ktorý mal slúžiť na kontrolu priestoru nákupného strediska s ohľadom na predchádzanie protiprávneho konania zákazníkmi. Kamerový systém vykonával on-line sledovanie priestoru bez vyhotovenia dátového záznamu. Jednotlivé kamery systému boli umiestnené na miestach, kde okrem zákazníkov sa do záberu kamier dostávali i pokladne predajne obsluhované zamestnancami. Keďže zamestnávateľ primárne sledoval zákazníkov nákupného strediska a nie pracovný výkon zamestnancov, o inštalácii kamerového systému ich neinformoval a obmedzil sa výlučne na osadenie tabuliek so znakom kamery.

Otázky:

1. Uplatňuje sa pri on-line sledovaní kamerovým systémom odlišný právny režim, než je tomu v prípade kamerového systému s vyhotovením dátového záznamu?
2. Prišlo on-line sledovaním k porušeniu práva na ochranu súkromia zamestnancov?
3. Je zamestnávateľ povinný osobitne oboznámiť zamestnancov s inštaláciou kamerového systému, pokiaľ jeho účelom je výlučne sledovanie konania zákazníkov?
4. Ako by sa zmenil právny režim monitorovania kamerovým systémom, ak by prácu v pokladniach vykonávali samostatne zárobkovo činné osoby namiesto zamestnancov (obchádzanie ustanovení ZP o výkone závislej práce)?
5. Objasnite nasledujúce pojmy, ktoré sa využívajú v súvislosti s právnym posudzovaním inštalácie monitorovacieho zariadenia – účel sledovania, primeranosť zásahu (kritérium primeranosti).

Prípad č. 7

Zamestnávateľ vykonával každý týždeň kontrolu pracovných priestorov. Počas prehliadok neobišiel ani pracovné stoly v jednotlivých kanceláriách, vďaka čomu sa mu podarilo už niekoľkokrát odhaliť protiprávne konanie zamestnancov (ukradnuté podnikové vybavenie, kopírovanie citlivých podnikových údajov a pod.). Zamestnancom sa to však nepáčilo a obrátili sa na súd s požiadavkou, aby zamestnávateľ s uvedením konaním prestal a nahradil im nemajetkovú ujmu, ktorá vznikla zásahom do ich práva na ochranu súkromia. Zamestnanci argumentovali, že v pracovných stoloch sa nachá-

dzajú aj ich osobné veci resp. veci bezprostredne súvisiace s ich súkromným životom (napr. fotografie blízkych osôb). Zamestnávateľ tak mal možnosť pravidelne sa oboznamovať s informáciami výlučne súkromného charakteru. Zamestnanci argumentovali najmä rozhodnutím ESĽP vo veci Brügge-mann a Scheuten proti Spolkovej republike Nemecko. Podľa ESĽP sa právo na rešpektovanie súkromia automaticky redukuje v závislosti od toho, do akej miery jednotlivec sám dáva svoj súkromný život, resp. skutočnosti do neho patriace do kontaktu s verejným životom alebo inými aktivitami, napr. v pracovnej oblasti. Podľa ich názoru k takejto aktivite z ich strany v prospech zamestnávateľa neprišlo. Zamestnávateľ sa naopak bránil právom na ochranu svojho majetku

Otázky:

1. Rozhodnite, či došlo k porušeniu práva na ochranu súkromia? Prináleží zamestnancom odškodné?
2. Nájdite primeraný kompromis v oblasti ochrany súkromia zamestnancov pri využívaní pracovného stolu?
3. Určite na základe rozhodnutí SD EÚ a ESĽP kritéria práva na ochranu nedotknuteľnosti obydlija? Pri argumentácii využite najmä rozhodnutia vo veci Roquette Frères, Hoechst, Carpenter a pod.

ŠTVRTÁ KAPITOLA

ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC OCHRANY SUBJEKTOV PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

ZP v ust. § 13 ods. 5 až 7 uvádza tri rôzne právne režimy ochrany práv a právom chránených záujmov zamestnanca vyplývajúcich z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, resp. diskriminačného konania voči zamestnancovi podľa § 13 ods. 1 a ods. 2, resp. nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 3 a ods. 4 ZP, a to

- a) podanie sťažnosti zamestnávateľovi;
- b) domáhanie sa právnej ochrany na súde podľa antidiskriminačného zákona, pokiaľ sa zamestnanec domnieva, že boli dotknuté jeho záujmy nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo výkonom práva a povinností v rozpore s dobrými mravmi, či zneužitím práva;
- c) domáhanie sa právnej ochrany na súde v prípade neoprávneného zásahu do jeho súkromia nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 4 ZP.

K písm. a)

ZP stanovuje možnosť zamestnanca obrátiť sa formou žiadosti na zamestnávateľa v prípade, že sa domnieva, že prišlo vo vzťahu k jeho osobe k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania alebo diskriminačnému zaobchádzaniu, resp. k nedodržaniu podmienok výkonu práv a povinností v súlade s dobrými mravmi v pracovnoprávných vzťahoch alebo zneužitiu práva, či neoprávneným zásahom do súkromia nedodržaním podmienok v zmysle § 13 ods. 4 ZP. ZP vymedzuje časový i obsahový rámec vyriešenia sťažnosti zamestnanca zamestnávateľom, a to tak, že stanovuje povinnosť zamestnávateľa bez zbytočného odkladu na sťažnosť zamestnanca odpovedať (nie vyriešiť ju pozitívne alebo negatívne), a ak ju vyhodnotí ako oprávnenú, vykonať nápravu, upustiť od konania, ktoré viedlo k jej podaniu a odstrániť prípadné následky. Sekundárne vstupuje do procesu vybavovania sťažnosti zamestnanca v zmysle ZP zákon č. 306/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý má upravovať podmienky poskytovania ochrany osobám pred neoprávneným postihom v pracovnoprávnom vzťahu v sú-

vislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti a práva a povinnosti fyzických osôb a právnických osôb pri oznamovaní protispoločenskej činnosti (ochrana oznamovateľov určitých trestných činov). V zmysle § 11 citovaného zákona budú niektorí zamestnávateľia povinní vytvoriť vnútorný systém vybavovania podnetov. Ochrana týmto fyzickým osobám sa bude poskytovať aj v pracovnoprávných vzťahoch v zmysle § 7 ods. 1 uvedeného zákona. Zamestnávateľ môže urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu (pracovnoprávny úkon) voči chránenému oznamovateľovi, na ktorý nedal súhlas, iba s predchádzajúcim súhlasom inšpektorátu práce; voči chránenému oznamovateľovi, ktorým je profesionálny vojak, sa súhlas inšpektorátu práce vyžaduje, len ak tak ustanovuje osobitný predpis. Súhlas inšpektorátu práce sa nevyžaduje, ak sa pracovnoprávnym úkonom priznáva nárok, alebo ak ide o pracovnoprávny úkon súvisiaci so skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je dôsledkom právnej skutočnosti, ktorá nezávisí od posúdenia zamestnávateľa.

K p í s m. b)

Všeobecne sa ochrana podľa antidiskriminačného zákona poskytuje v zmysle § 9 antidiskriminačného zákona pri právnej ochrane a konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou a môže sa domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je, alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Dotknutý subjekt sa môže najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, (i) upustil od svojho konania, ak je to možné, (ii) napravil protiprávny stav alebo (iii) poskytol primerané zadosťučinenie. V prípade, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa domáhať (iv) aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch (sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku). Podľa § 11 antidiskriminačného zákona sa konanie začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (žalobca) a vzťahuje sa naň CSP. Čo sa týka dôkazného bremena, žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dô-

vodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo (tzv. „**obrátené dôkazné bremeno**“). Ak žalobca namieta, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, je potrebné, aby predložil dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Hoci v rámci konania týkajúceho sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je obrátené dôkazné bremeno na strane odporcu, nestačí, ak žalobca uvedie len subjektívne pocity alebo presvedčenie, že bol diskriminovaný. Žalobca musí nielen tvrdiť, ale aj objektívne preukázať, že s ním bolo zaobchádzané diskriminačne. Osobitosťou právnej ochrany pri zneužití práva je skutočnosť, že v prípade zneužitia práva sa súdnej ochrany možno domáhať podľa antidiskriminačného zákona (aj v tomto konaní platí zásada „obráteného“ dôkazného bremena).

K písm. c)

Zamestnanec sa na súde bude domáhať porušenia podmienok zavedenia kontrolného mechanizmu monitorovacími prostriedkami zo strany zamestnávateľa v zmysle § 13 ods. 4 ZP, pričom v tejto situácii sa neuplatní obrátené dôkazné bremeno ako v predchádzajúcom prípade právnej ochrany podľa písm. b).

Do určitej miery ochrane práv zamestnancov slúži aj pracovnoprávna úprava **zabezpečovacích prostriedkov**. Je pravda, že zabezpečovacie prostriedky využíva zamestnanec na ochranu svojich práv v pracovnoprávných vzťahoch pomenej, ak vôbec, ale kogentnosť úpravy a limity, ktoré ZP pre zabezpečovacie prostriedky v pracovnom práve stanovuje, pamätajú na ochranu tejto slabšej zmluvnej strany. Zabezpečovacie prostriedky slúžia na zabezpečenie splnenia subjektívnych povinností, ktoré neboli riadne a včas splnené a ich účelom je zabezpečiť uspokojenie zabezpečeného práva alebo povinnosti. ZP v ust. § 20 taxatívne stanovuje druhy zabezpečovacích prostriedkov.

Porovnanie zabezpečovacích prostriedkov podľa OZ a ZP

Druhy podľa OZ (§ 544 a nasl.)

- a) zmluvná pokuta,
- b) ručenie,
- c) záložná zmluva,
- d) dohoda o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov,

Druhy podľa ZP (§ 20 ZP)

- a) dohoda o zrážkach zo mzdy,
- b) ručenie,
- c) zmluva o zriadení záložného práva

- e) zabezpečenie záväzkov prevodom práva,
- f) zabezpečenie postúpením pohľadávky,
- g) zábezpeka,
- h) uznanie dlhu.

Ust. § 20 ZP je špeciálnym ustanovením majúcom prednosť pred ustanovením o subsidiárnej pôsobnosti všeobecnej časti OZ k ZP. Zásadné limity pre použitie zabezpečovacích prostriedkov z občianskeho práva sú dve:

- » na pracovnoprávne vzťahy aplikujeme len všeobecné ustanovenia OZ, otázka zabezpečenia záväzkov je pritom predmetom úpravy jeho osobitnej ôsmej časti pod názvom Záväzkové právo;
- » zásada „*numerus clausus*“ vyjadrená v § 18 ZP dovoľuje v pracovnoprávných vzťahoch uzatvárať zmluvy len podľa ZP alebo iných pracovnoprávných predpisov, čo znamená, že možno uplatniť iba také zmluvné typy, ktoré sú v ZP alebo v inom pracovnoprávnom predpise výslovne uvedené.

Oklieštenie použitia zmluvných zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve v porovnaní s občianskym právom aj obchodným právom je zdôvodňované tým, že pracovnoprávne vzťahy majú v prvom rade osobný charakter, až potom majetkový. Zamestnávateľ a zamestnanec sú síce v záväzkovo-právnom vzťahu, ale ich právne pozície veriteľa a dlžníka nie sú natoľko dominantné, ako v prípade občianskeho a obchodného práva, a to odôvodňuje užší okruh zabezpečovacích prostriedkov v pracovnom práve. Podľa nášho názoru však netreba vnímať pracovnoprávne vzťahy v globále ako osobné vzťahy a občianskoprávne ako majetkové, napríklad pri nevyplatení mzdy, či jej náhrady je pozícia veriteľa i dlžníka zvýraznená. Inštitút ručenia a zriadenia záložného práva na nehnuteľnosť sú v pracovnej praxi nevyužívané, mohlo by sa preto uvažovať o ich nahradení niektorým iným zabezpečovacím prostriedkom. Navyše druhy zabezpečovacích prostriedkov uvedené v § 20 ZP a použiteľné v pracovnoprávných vzťahoch nie sú uvedené vyčerpávajúcim spôsobom. Povahu zabezpečovacieho prostriedku má aj peňažná náhrada za nezotrvanie zamestnanca u zamestnávateľa počas výpovednej doby (§ 62 ods. 8 ZP) a peňažná náhrada za nedodržanie konkurénčej doložky po skončení pracovného pomeru (§ 83 a ods. 5 ZP – dohoda o primeranej peňažnej náhrade).

Najviac používaným druh zmluvného zabezpečovacieho prostriedku v pracovnom práve SR je **dohoda o zrážkach zo mzdy**. Jej praktická využiteľnosť prichádza do úvahy pri zrážkach za poskytnuté stravné lístky, za súkromné telefonáty pri využívaní služobného mobilu, za poskytnutú návratnú pôžičku, za závodnú zmluvnú dopravu na a z pracoviska, na splácanie náhrady škody spôsobenej zamestnávateľom a pod. Dohoda o zrážkach zo mzdy je pomenovaným zmluvným typom pracovného práva. Je spôsobom zabezpečenia pohľadávky veriteľa, ale súčasne slúži aj k jej postupnému uspokojovaniu, t. z. že má zabezpečovaciu aj uhradzovaciu funkciu. V rámci svojho osobného aj vecného rozsahu slúži na zabezpečenie všetkých práv zamestnávateľa, ktoré majú peňažnú povahu. Slúži na zabezpečenie výhradne pracovnoprávných nárokov zamestnávateľa a môže byť platne uzatvorená len na báze existujúceho pracovného pomeru, t. j. len za trvania pracovného pomeru. Pokiaľ ide o spôsobilosť uzatvárať dohodu o zrážkach zo mzdy pri zamestnancoch vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, je možné dohodu o zrážkach zo mzdy uzatvoriť aj v týchto prípadoch. Aj napriek tomu, že „dohodári“ sú odmeňovaní odmenou, nie mzdou. Ust. § 20 ods. 1 ZP ustanovuje, že práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov (t. j. nielen z pracovného pomeru, ale aj z pracovnoprávných vzťahov založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) možno zabezpečiť dohodou o zrážkach zo mzdy a súčasne ust. § 20 ods. 1 ZP systematicky patrí do prvej časti ZP, ktorá sa vzťahuje aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Z hľadiska pracovnoprávnej teórie možno dohodu o zrážkach zo mzdy definovať ako dvojstranný právny úkon, ktorým zamestnanec v právnej pozícii dlžníka udeľuje svoj súhlas na to, aby zamestnávateľ v právnej pozícii veriteľa vykonával v dohodnutých termínoch pravidelne, opakujúce sa zrážky zo mzdy zamestnanca vo výške dohodnutej v dohode a poukazoval ich na svoj účet. Pod sankciou neplatnosti musí mať dohoda o zrážkach zo mzdy písomnú formu a tieto podstatné obsahové náležitosti:

- » identifikácia zmluvných strán;
- » dôvod zrážok zo mzdy (identifikácia peňažného nároku zamestnávateľa, ktorý sa dohodou zabezpečuje a jeho výška);
- » určenie výšky zrážok (určuje sa len zákonného maximum, nie minimum – zmluvne dojednaná výška zrážok zo mzdy nesmie presiahnuť výšku ustanovenú pre zrážky zo mzdy pri výkone rozhodnutia, pozri na

riadenie vlády SR č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia);

- » dátum vzniku povinnosti začať realizovať zrážky;
- » údaje pre realizáciu platby.

Pri komparácii dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 20 ZP s dohodou o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov podľa § 551 OZ je prítomná zásadná odlišnosť v pozícii veriteľa. Podľa ZP je zamestnávateľ účastníkom dohody a vo svoj prospech strháva zrážky. Podľa OZ zamestnávateľ nie je účastníkom dohody, zrážky ako platca mzdy strháva v prospech účastníka dohody (veriteľa) a dlžník (zamestnanec) dáva súhlas, aby platca jeho mzdy (zamestnávateľ) vykonával zrážky zo mzdy v prospech veriteľa (tretej osoby). Veriteľ v prípade dohody o zrážkach zo mzdy a z iných príjmov podľa OZ nie je totožný s osobou zamestnávateľa. Vo vzťahu k platcovi mzdy (zamestnávateľovi) má veriteľ právo na vyplatenie zrážok zo mzdy a iných príjmov od okamihu, keď platcovi mzdy (zamestnávateľovi) svojho dlžníka predloží predmetnú dohodu o zrážkach zo mzdy a iných príjmov.

Ďalším zabezpečovacím inštitútom v pracovnom práve je **ručenie**. Právna úprava ručenia v ZP je veľmi rámcová a bez analogického využitia ustanovení OZ (aj napriek subsidiarite len všeobecnej časti OZ) prakticky nevyužiteľná. Ide o právny vzťah medzi veriteľom a ručiteľom, ktorý je odlišný od osoby dlžníka a ktorý umožňuje veriteľovi uspokojiť svoju pohľadávku z celého majetku ručiteľa (nielen z predmetu zálohu). Vzniká jednostranným písomným vyhlásením, ktorým ručiteľ berie na seba povinnosť voči veriteľovi, že pohľadávku uspokojí, ak ju neuspokojí dlžník (akcesorita a subsidiarita k hlavnému záväzku). Osobný aj vecný rozsah ručenia je rozšírený na všetky pohľadávky nielen na strane zamestnávateľa, ale i zamestnanca. Prostredníctvom ručenia ale nemožno zabezpečiť nepeňažné pohľadávky veriteľa, ktoré spočívajú v nezastupiteľnom osobnom plnení. Vyhlásenie, má mať písomnú formu, ale bez doložky neplatnosti, t. z. že platné je aj ústne vyhlásenie ručiteľa. Pokiaľ chce ručiteľ obmedziť svoje ručenie na určitú dobu, musí to korešpondovať s jeho vyhlásením, inak sa má za to, že prevzal ručenie na neurčitý čas. Pohľadávka, za ktorú ručiteľ prevzal ručiteľský záväzok, musí byť platná a dostatočne určitá, čo do jej výšky a jej trvania. Ak má veriteľ (zamestnávateľ) voči zamestnancovi (dlžníkovi) niekoľko pohľadávok, ručiteľ môže obmedziť svojej ručenie len na jednu z nich alebo na niektoré z nich. Za jednu pohľadávku veriteľa môže prevziať ručenie aj viac ručiteľov. Ručiteľom môže byť fyzická osoba aj právnická osoba. Bez existencie písomnej

výzvy doručenej dlžníkovi ručiteľ nemá povinnosť plniť veriteľovi. Ak bol dlžník písomne vyzvaný na plnenie iba niektorej časti svojho dlhu, povinnosť ručiteľa plniť zodpovedá len tejto časti, na plnenie ktorej veriteľ dlžníka písomne vyzval. V prípade, ak by sa ručiteľ zaviazal, že bude plniť aj v prípade, že veriteľ nevyzve dlžníka na plnenie, išlo by o pristúpenie k záväzku, čím by sa ručiteľ stal dlžníkom, resp. spoludlžníkom popri pôvodnom dlžníkovi.

Posledným druhom zabezpečovacieho prostriedku využiteľného v pracovnoprávných vzťahoch je **zriadenie záložného práva**. Záložné právo slúži na zabezpečenie pohľadávky a jej príslušenstva tým, že ak nie je pohľadávka riadne a včas splnená záložný veriteľ je oprávnený domáhať sa uspokojenia zo založenej veci. Spôsobilým predmetom zálohu je iba nehnuteľnosť vo vlastníctve zamestnanca. Tento zabezpečovací prostriedok plní zabezpečovaciu a uhradzovaciu funkciu. Možno ním ale zabezpečiť len nárok zamestnávateľa na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec zamestnávateľovi spôsobil úmyselne. Zamestnanec nemôže založenú nehnuteľnosť bez súhlasu zamestnávateľa nikomu darovať, predať a je povinný zdržať sa všetkého, čo by stav nehnuteľnosti mohlo zhoršiť. Vyžaduje sa písomná forma zmluvy o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti (podľa ZP bez doložky neplatnosti) záložné právo sa však zapisuje do katastra nehnuteľností vždy na základe písomnej zmluvy a vniká až dňom zápisu do katastra) a tieto obsahové náležitosti:

- » identifikácia zmluvných strán;
- » identifikácia platnej pohľadávky zamestnávateľa (dôvod uzatvorenia záložnej zmluvy);
- » identifikácia zálohu, tak aby bolo každému zjavné o akú veci ide (nehnuteľnosti vo vlastníctve zamestnanca);
- » dohoda o ďalších povinnostiach – kto podá návrh na vklad do katastra nehnuteľností, kto uhradí správny poplatok za vklad, kto zabezpečí konanie o výmaz zavkladovaného záložného práva z katastra nehnuteľností a pod.

4.1 Praktické prípady – ochrana subjektov pracovnoprávných vzťahov

Prípád č. 1

Príslušník rómskeho etnika mal záujem v spoločnosti poskytujúcej služby istého mobilného operátora o zakúpenie mobilného telefónu s paušálnou

službou. Zamestnankyňa spoločnosti okrem štandardných dokladov (dvoch rôznych dokladov totožnosti) požadovala ešte predloženie potvrdeného tlačiva o príjme. Podľa záujemcu o kúpu mobilného telefónu s paušálnou službou s ním predajca telefónov zaobchádzal diskriminačne z dôvodu príslušnosti k rómskej etnickej skupine, pretože mal za preukázané, že od ostatných zákazníkov doklad potvrdzujúci príjem nepožadoval.

Otázky:

1. Sformulujte pre záujemcu o kúpu telefónu návrh žaloby o poskytnutie ochrany pred diskrimináciou.
2. Sformulujte pre predajcu vyjadrenie k žalobe o poskytnutie ochrany pred diskrimináciou.
3. Za pomoci judikatúry vysvetlite, čo sa rozumie obráteným dôkazným bremenom a porovnateľnou situáciou.

Prípad č. 2

Zamestnávateľ zamestnal bezdomovca na dohodu o pracovnej činnosti. Po mesiaci dostal od exekútorského úradu oznámenie o povinnosti zrážať z jeho mzdy dlh bezdomovca na zdravotnom poistení. V exekučnom príkaze je uvedená iba celková suma vrátane odmeny exekútora. Mesačný príjem bezdomovca je 30 € v hrubom. Iný príjem nemá.

Otázky:

1. V akom rozsahu vykoná zamestnávateľ v tomto prípade zrážky zo mzdy?
2. V akej výške môže zamestnávateľ zrážať zrážky zo mzdy zamestnanca?
3. Aké druhy zrážok je zamestnávateľ oprávnený realizovať?
4. Môžem dohodu o zrážkach zo mzdy uzatvoriť aj s fyzickou osobou pracujúcou na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru?

Prípad č. 3

Zamestnanci majú mobilné služobné telefóny so stanovenou výškou hovorov. Podľa opatrenia generálneho riaditeľa, ak zamestnanci prekročia limit, musia uhradiť 50 % z prekročenej čiastky. Opatrenie bolo prijaté na pravidelnej porade, ktorej sa zúčastnili všetci zamestnanci. Z porady sa spisoval záznam a dával sa na vedomie všetkým prítomným. Na základe toho zamestnávateľ následne zrážal zamestnancom príslušné čiastky zo mzdy zodpovedajúce prekročenému limitu.

Otázky:

1. Je uvedený postup zamestnávateľa správny? Odôvodnite.
2. Môže zamestnávateľ jednostranne zrážať zrážky zo mzdy zamestnanca?
3. Je možné dohodu o zrážkach zo mzdy uzatvoriť, aj keď pohľadávka ešte nie je splatná?
4. V čom sa odlišuje dohoda o zrážkach zo mzdy podľa ZP od dohody o zrážkach zo mzdy a iných príjmov podľa OZ?

Prípad č. 4

Zamestnanec Matej pravidelne porušoval pracovnú disciplínu tým, že nerešpektoval dĺžku prestávky na odpočinok a jedenie a vracal sa z nej o niekoľko minút neskôr, taktiež počas pracovného času odbiehal z pracoviska fajčiť. Zamestnávateľ nechcel uvedený problém riešiť skončením pracovného pomeru, preto sa s Matejom dohodol na nasledovnom. Matej sa zaviazal, že bude rešpektovať pracovný čas i prestávky v práci. V prípade porušenia tohto záväzku mu vznikne náhradná povinnosť vo výške 5 € za každý oneskorený príchod z prestávky na odpočinok a jedenie a 10 € za každú fajčiarsku prestávku mimo na to vyhradeného času. Uvedené sumy sa vždy na konci kalendárneho mesiaca spočítajú a zamestnávateľ bude oprávnený znížiť mzdu dohodnutú v pracovnej zmluve o uvedenú čiastku.

Otázky:

1. Posúďte platnosť dohody uzavretej medzi zamestnávateľom a zamestnancom v zmysle ustanovení ZP.
2. Možno pohľadávku veriteľa zabezpečiť v pracovnoprávných vzťahoch aj iným spôsobom ako prostriedkami uvedenými v § 20 ZP?
3. Je možné niektorým zabezpečovacím prostriedkom uplatňujúci sa v pracovnom práve zabezpečiť aj nepeňažné nároky?
4. Kto môže byť v právnej pozícii veriteľa a kto dlžníka pri jednotlivých spôsoboch zabezpečenia záväzkov v pracovnom práve?
5. Vzťahuje sa zabezpečenie záväzkov v pracovnom práve aj na príslušnosť pohľadávky?

Prípad č. 5

Študentka denného štúdia Andrea podpísala dohodu o brigádnickej práci študenta na dobu určitú od 1. januára 2016 do 31. decembra 2016. Na získanie potrebného certifikátu na výkon práce jej zamestnávateľ zaplatil školenie

v hodnote 1000 €, preto jej do dohody zahrnul klauzulu so zmluvnou pokutou vo výške 1000 €, pokiaľ Andrea nezotrvá u neho po dobu 1 roka. Andrea dohodu ukončila výpoveďou po troch mesiacoch jej trvania. Zamestnávateľ trvá na úhrade dohodnutej zmluvnej pokuty.

Otázky:

1. Je Andrea povinná uhradiť zamestnávateľovi 1000 €?
2. Môžu si zamestnávateľ a zamestnanec pre prípad zavineného porušenia povinností dohodnúť zmluvnú pokutu? Odôvodnite.

Prípad č. 6

Zamestnávateľ dal zamestnancovi na dobu trvania pracovného pomeru do užívania služobný notebook. Po nezhodách a nespokojnosti s plnením pracovných úloh pristúpil zamestnávateľ ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou. Na demonštráciu svojej nespokojnosti so skončením pracovného pomeru zamestnanec nevrátil zamestnávateľovi služobný notebook a počas plynutia výpovednej doby už ani nechodil do práce. Zamestnávateľ na to reagoval tak, že zamestnancovi poslal zápis o škode, ktorú vyčíslil zo zostatkovej ceny notebooku a započítal mu ju s nevyplatenou mzdou za posledný mesiac trvania pracovného pomeru. Navyše ho upozornil, že pokiaľ dobrovoľne neuhradí peňažnú náhradu za nezotrvanie zamestnanca v práci počas plynutia výpovednej doby, bude si ju vymáhať súdnou cestou.

Otázky:

1. Zastupujete zamestnanca. Poskytnite mu právny servis a písomne sformulujte obranu zamestnanca pred konaním zamestnávateľa.
2. V akej výške a za akých podmienok môže zamestnávateľ žiadať peňažnú náhradu za nezotrvanie zamestnanca v práci počas plynutia výpovednej doby?

Prípad č. 7

Zamestnanec uzatvoril dohodu o splátkach za nákup spotrebného tovaru. Napriek dohode zamestnanec nezabezpečil splácanie dlžných súm veriteľovi ani pravidelnými splátkami zo svojho účtu v banke (trvalým príkazom), ani zasielaním pravidelných poštových poukázok ani dohodou o zrážkach zo mzdy so svojim zamestnávateľom podľa ustanovení ZP. Veriteľ sa preto obrátil na zamestnávateľa a predložil mu právoplatne uzavretú dohodu s dlžníkom podľa OZ a žiadal o výkon zrážok vo svoj prospech. Zamestnávateľ od-

mietol zrážky vykonávať s odôvodnením, že ide o zabezpečenie súkromno-právnych nárokov zamestnanca, ktoré so zabezpečením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov nemajú nič spoločné.

Otázky:

1. Postupuje zamestnávateľ správne?
2. Je zamestnávateľ povinný vyhovieť žiadosti zamestnanca o realizáciu zrážok zo mzdy, ku ktorým sa zamestnanec zaviazal, napr. v rámci životného poistenia?
3. Akými zásadami sa spravuje poradie zrážok zo mzdy?
4. Je zamestnávateľ povinný vykonať aj zrážku, ktorá už bola premlčaná?

Prípad č. 8

Zamestnanec podal v lehote žalobu na súd o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Pre stratu dôvery zamestnávateľ počas trvania sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru neprideľuje zamestnancovi prácu, v dôsledku čoho zamestnancovi vzniká nárok na náhradu mzdy. Okrem náhrady mzdy si tak zamestnanec uplatňuje aj súvisiace úroky z omeškania, pretože zamestnávateľ náhradu mzdy počas trvania sporu nevypláca, ale čaká na výsledok sporu.

Otázky:

1. Je možné podľa platnej a účinnej pracovnoprávnej úpravy požadovať úroky z omeškania.
2. Zmapujte judikatúru vo veciach priznávania/nepriznávania úrokov z omeškania v pracovnoprávných vzťahoch.

PIATA KAPITOLA

ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC TYPICKÝCH A ATYPICKÝCH PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

Pracovnoprávne vzťahy regulované ZP z hľadiska predmetu možno klasifikovať na individuálne a kolektívne (bližšie kapitola VIII.). Predmetom **individuálnych pracovnoprávných vzťahov** je výkon závislej práce v nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom, v mene zamestnávateľa, podľa jeho pokynov a v pracovnom čase ním určenom. Individuálne pracovnoprávne vzťahy je možné ďalej rozdeliť na:

- a) *základné pracovnoprávne vzťahy*, t. j. právne vzťahy založené pracovnou zmlouvou alebo dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- b) *pracovnoprávne vzťahy súvisiace so základnými pracovnoprávnymi vzťahmi*:
 - » predzmluvné pracovnoprávne vzťahy,
 - » stabilizujúce a kontrolné pracovnoprávne vzťahy (niektoré právne vzťahy pri starostlivosti zamestnávateľa o zamestnancoch, napr. dohoda o zvyšovaní/prehľbovaní kvalifikácie, ďalej vzťahy vznikajúce v rámci kontroly BOZP, nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania),
 - » odvodené pracovnoprávne vzťahy (sankčné vzťahy pri zodpovednosti za škodu).

V rámci základných pracovnoprávných vzťahov je možné rozlišovať ich osobitné členenie na typické a atypické. Typickým pracovnoprávnym vzťahom je pracovný pomer dohodnutý na plný pracovný úväzok (ustanovený týždenný pracovný čas), na neurčitý čas a s výkonom práce na pracovisku zamestnávateľa. Výklad *a contrario* tak definuje množinu atypických pracovnoprávných vzťahov, ktorá je veľmi široká a vyznačuje sa niekoľkými ďalšími charakteristickými znakmi. Atypické pracovnoprávne vzťahy majú v porovnaní s typickými pracovnoprávnymi vzťahmi menej prísnejšiu právnu reguláciu, účastníkom poskytujú širšiu voľnosť pri časovej organizácii práce, ale v niektorých aspektoch oslabujú ochrannú funkciu pracovného práva. V zmysle uvedenej definície a v súlade s ust. ZP možno medzi atypické pracovnoprávne vzťahy zaradiť:

- a) pracovný pomer na kratší pracovný čas;

- b) delené pracovné miesto;
- c) pracovný pomer na určitú dobu;
- d) domácku prácu a teleprácu;
- e) dočasné pridelenie;
- f) dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas (§ 49 ZP)

Pracovný pomer na kratší pracovný čas býva v praxi bežne označovaný ako práca na čiastočný pracovný úväzok (*part-time work*) a je považovaný za jeden z pilierov flexibility dnešného trhu práce. Zamestnancom v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas je zamestnanec, u ktorého rozsah pracovného úväzku u zamestnávateľa nedosahuje v týždni hranicu ustanoveného pracovného času. Ak je u konkrétneho zamestnávateľa ustanovený týždenný pracovný čas 40 hod., pracovný úväzok zamestnanca nižší ako 40 hod. (polovičný úväzok, štvrtinový úväzok...), je pracovným pomerom na kratší pracovný čas. Dohodnutie kratšieho pracovného času je predmetom zmluvných dojednaní medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Primárne si kratší pracovný čas zmluvné strany dohodnú už na začiatku v pracovnej zmluve, ale na základe písomnej dohody je možná tak zmena ustanoveného týždenného pracovného času na kratší pracovný čas, ako aj zmena kratšieho pracovného času na ustanovený. V tejto súvislosti zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni a zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Aby sa umožnil dobrovoľný rozvoj práce na kratší pracovný čas a zlepšili sa pracovné podmienky, za ktorých je práca na kratší pracovný čas vykonávaná, smernica Rady č. 1997/81/ES o rámcovej dohode o práci na kratší pracovný čas uzatvorená dňa 15. decembra 1997 zaviedla zákaz diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas. Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom, čo je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax (§ 40 ods. 9 ZP).

Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)

Delené pracovné miesto je špecifickým druhom pracovného pomeru na kratší pracovný čas. Všetky práva a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru na kratší pracovný čas sa preto vzťahujú aj na zamestnancov pracujúcich na delenom pracovnom mieste. Ide o pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci (dva, prípadne viacerí) sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. Pre výkon práce na delenom pracovnom mieste sa vyžaduje uzavretie:

- » pracovnej zmluvy zakladajúcej pracovný pomer na kratší pracovný čas s každým zamestnancom, ktorý má byť zaradený na delené pracovné miesto,
- » písomnej dohody o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto (pod doložkou neplatnosti), ktorá môže byť zapracovaná do pracovnej zmluvy alebo vyhotovená samostatne a jej súčasťou musí byť oboznámenie zamestnanca s pracovnými podmienkami vzťahujúcimi sa na delené pracovné miesto.

Osobná nezastupiteľnosť zamestnanca pri výkone závislej práce spôsobuje navyšovanie administratívy pri využívaní uvedeného spôsobu zamestnávania. Potreba vyhotovovania pracovných zmlúv a dohôd o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto priamo úmerne rastie s počtom zamestnancov, ktorí majú uvedené pracovné miesto zdieľať. S každým zamestnancom na delenom pracovnom mieste musí zamestnávateľ uzatvoriť pracovnú zmluvu so všetkými jej podstatnými náležitosťami a dohodu o zaradení na delené pracovné miesto jednotlivo.

Spravidla ďalším vyhotovovaným dokumentom bude **rozvrhnutie pracovného času a rozdelenie pracovnej náplne**. Podstata deleného pracovného miesta spočíva v tom, aby sa objem a rozsah jedného celého pracovného úväzku rozdelil na dvoch či viac zamestnancov. V praxi najčastejšie pôjde pri delenom pracovnom mieste o dva polovičné úväzky. Rozsah pracovného úväzku u jednotlivých zamestnancov ale môže byť odlišný (jeden zamestnanec môže mať dohodnutú 1/3 pracovného úväzku, druhý 2/3 pracovného úväzku). Zároveň celkový pracovný čas zamestnancov zaradených na delené pracovné miesto by sa v súčte mal rovnať, alebo byť kratší ako ustanovený týždenný pracovný čas u daného zamestnávateľa. Dispozičné oprávnenie zamestnávateľa rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca pri delenom pracovnom mieste prechádza do kompetencie samotných zamestnancov. Je na nich, či si pracovný čas rozvrhnú rovnomerne alebo nerovnomerne,

ale tiež musia rešpektovať kogentné ustanovenia ZP týkajúce sa zákonných denných limitov pracovného času, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni. V niektorých prípadoch bude nevyhnutné, aby sa pracovný čas zamestnancov na delenom pracovnom mieste aspoň po určitú dobu prekryval, napríklad preto, aby sa vzájomne informovali o už vykonanej práci. Okrem toho, že zamestnanci si na delenom pracovnom mieste režírujú vlastný priebeh práce z časového hľadiska (rozvrhovanie pracovného času), delia si medzi sebou aj pracovné úlohy pripadajúce na delené pracovné miesto. ZP nešpecifikuje lehotu v akej by sa zamestnanci pracujúci na delenom pracovnom mieste mali dohodnúť medzi sebou na prerozdelení pracovného času a pracovných úloh pripadajúcich na toto pracovné miesto, ale zákonnou požiadavkou je také rozvrhnutie pracovného času a rozdelenie pracovných úloh, aby bol na tomto pracovnom mieste zabezpečený výkon práce. Čím skôr sa zamestnanci dohodnú, tým jasnejšie dávajú zamestnávateľovi signál, že organizačné záležitosti týkajúce sa výkonu práce na delenom pracovnom mieste do budúcnosti zvládnu. V situácii, ak sa zamestnanci zaradení na delené pracovné miesto nedohodnú, rozvrhnutie pracovného času a prerozdelenie pracovnej náplne im určí zamestnávateľ (§ 49 a ods. 4 ZP).

Osobitnou zákonnou povinnosťou zamestnancov na delenom pracovnom mieste je **povinná vzájomná zastupiteľnosť**. Pre iných zamestnancov, či už s kratším pracovným časom alebo v ustanovených týždenných pracovných časoch ZP explicitne takúto povinnosť neukladá. Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnanca na delenom pracovnom mieste, zamestnanci, ktorí sa s ním delia o pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť, ak tomu nebránia vážne dôvody na ich strane. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca bez zbytočného odkladu, ak vznikne potreba takéhoto zastupovania. Z hľadiska právnej charakteristiky práca, ktorú vykoná zastupujúci zamestnanec namiesto svojho kolegu, vykazuje znaky práce nadčas. Povinná zastupiteľnosť zamestnancov na delenom pracovnom mieste sa tak dostáva do rozporu s požiadavkou ust. § 97 ods. 2 ZP, ktorý zakazuje zamestnávateľovi nariadiť zamestnancovi s kratším pracovným časom prácu nadčas.

Podľa § 49 a ods. 6 ZP môže zamestnávateľ, ako aj zamestnanec písomne **vypovedať dohodu o zaradení na delené pracovné miesto** a zaradenie zamestnanca na delené pracovné miesto potom zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodli inak. ZP bližšie nešpecifikuje dôvody vypovedania ani

potrebu ich v oznámení o vypovedaní dohody uviesť a s nedodržaním písomnej formy vypovedania dohody nespája sankciu neplatnosti. Vypovedania dohody o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto neznamená aj skončenie pracovného pomeru na kratší pracovný čas. K tomu je potrebné pristúpiť osobitne, niektorým zo spôsobov skončenia pracovného pomeru. Ak delené pracovné miesto zaniká, zamestnancovi, ktorý zostáva, sa ponúkne doplnenie pracovného času a pracovnej náplne toho zamestnanca, ktorý z deleného pracovného miesta odchádza.

Pracovný pomer na určitú dobu (§ 48 ZP)

Pracovný pomer na určitú dobu predstavuje pre zamestnávateľov možnosť pružnejšej reakcie na ich aktuálne potreby, napríklad pri dočasnom náraste zákaziek, riešení projektov alebo pri potrebe pokrytia sezónnych prác. Aplikácia prax ale ukazuje, že je využívaný bežne na zmluvné pokrytie akýchkoľvek prác pre jeho bezproblémové skončenie uplynutím doby. Podmienkou platného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu je písomná forma dohody o trvaní pracovného pomeru. Pracovná zmluva zakladajúca pracovný pomer na určitú dobu tak musí byť uzatvorená písomne. Nedodržanie písomnej formy je „sankcionované“ založením pracovného pomeru na neurčitý čas. Pracovný pomer na určitú dobu možno založiť na ustanovený týždenný pracovný čas, ale aj na kratší týždenný pracovný čas.

Trvanie pracovného pomeru na určitú dobu možno ohraničiť:

- » priamym časovým (kalendárnym) údajom (napríklad *pracovný pomer na dobu určitú trvá od 1. apríla 2016 do 31. októbra 2016...*),
- » dĺžkou trvania dohodnutej práce (napríklad *pracovný pomer sa skončí dňom vykonania dohodnutej pracovnej úlohy...*),
- » vymedzením trvania pracovného pomeru na určitú dobu kombinovaným spôsobom, t. j. časovým vymedzením dĺžky vykonávania určitých prác a súčasne kalendárnym vymedzením maximálnej doby trvania pracovného pomeru (napríklad *pracovný pomer sa skončí dňom vykonania dohodnutej pracovnej úlohy, najneskôr dňom 31. augusta...*),
- » alebo akýmkoľvek iným spôsobom, ktorý nevzbudzuje žiadnu pochybnosť o tom, kedy sa má pracovný pomer skončiť (napríklad *pracovný pomer sa skončí dňom návratu zamestnankyne XY z materskej dovolenky, resp. rodičovskej dovolenky, R 26/2002*).

Maximálna doba trvania pracovného pomeru na určitú dobu je stanovená ZP na dva roky, to znamená, že zamestnávateľ môže so zamestnancom

dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu založený medzi zamestnávateľom a zamestnancom možno **predĺžiť** (napríklad na základe dodatku k pracovnej zmluve) v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Počítanie dvoch rokov začína v deň vzniku prvého pracovného pomeru a platí vzorec 1+2 (prvá zmluva + 2 x predĺženie). Ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z taxatívne ustanovených vecných dôvodov podľa § 48 ods. 4 ZP. Ďalšie predĺženie pomeru na určitú dobu ZP umožňuje osobitne v prípade pracovných pomerov vysokoškolských učiteľov a tvorivých zamestnancov vedy, výskumu a vývoja, ak sú na to objektívne dôvody vyplývajúce z povahy ich činností (§ 48 ods. 6 ZP). Nie je prípustné vymenované dôvody ďalšieho predĺženia pracovného pomeru meniť alebo dopĺňať na základe dohody zamestnávateľa a zamestnanca. Vecný dôvod predĺženia pracovného pomeru do dvoch rokov alebo nad dva roky má byť uvedený v pracovnej zmluve. Ak by pracovná zmluva takýto vecný dôvod neobsahovala, v zmysle § 48 ods. 1 ZP by bolo možné takýto pracovný pomer posudzovať z dôvodu nesplnenia zákonných podmienok dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu za pracovný pomer na neurčitý čas. Od predlžovania pracovného pomeru na určitú dobu je potrebné odlíšiť **opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu**. Ide o pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi (§ 48 ods. 3 ZP). Rovnako, ako pri predĺžení pracovného pomeru na určitú dobu aj pri opätovnom dohodnutí platí rovnaké pravidlo, že pracovný pomer možno opätovne dohodnúť najviac dvakrát v rámci dvoch rokov. Predĺženie a opätovné dohodnutie sa však spočítavajú, teda pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

Pracovný pomer **skončí uplynutím doby**, na ktorú bol dohodnutý, zamestnávateľ nie je povinný zamestnancovi ponúknuť inú vhodnú prácu, preukovať skončenie so zástupcami zamestnancov ani oznamovať zamestnancovi nejakým osobitným spôsobom skončenie pracovného pomeru. Počas trvania pracovného pomeru na určitú dobu je možné ho skončiť akýmkoľvek iným spôsobom – ak bola dohodnutá skúšobná doba, tak skončením v skúšobnej dobe, ak je naplnená skutková podstata niektorého výpovedného dôvodu, tak výpoveďou, ak existujú dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru, tak okamžitým skončením alebo jednoducho dohodou oboch

zmluvných strán. Na skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu uplynutím doby nie je naviazané poskytnutie odstupného. Povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní a pracovný posudok, ak oň zamestnanec požiada, existuje aj pri skončení pracovného pomeru na určitú dobu.

Domácka práca a telepráca (§ 52 ZP)

Domácka práca („*home office*“) a telepráca („*telework*“) je vymedzená pozitívnym aj negatívnym spôsobom. Domáckou prácou je pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste. Telepracou sa potom rozumie pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (tzv. práca na diaľku). Ide vždy o prácu, ktorá je vykonávaná v pracovnom pomere, či už na dobu určitú alebo neurčitý čas, na kratší pracovný čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas. Za domácku prácu alebo telepracu sa nepovažuje:

- » práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje;
- » práca, ktorú vykonáva zamestnanec v pracovnoprávnom vzťahu založenom niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, aj keď sa so zamestnávateľom dohodli na výkone práce doma alebo na inom dohodnutom mieste, t. j. vždy mimo sídla prevádzky zamestnávateľa.

Najväčšou výhodou domáckej práce a telepráce, ktorá zároveň definuje tento druh atypického pracovnoprávneho vzťahu, je oprávnenie domáceho zamestnanca a zamestnanca vykonávajúceho telepracu rozvrhovať si samostatne svoj pracovný čas. Zamestnanec zadaný objem práce vykonáva v čase, ktorý si určí (rozvrhne) sám a je na ňom, či bude pracovať aj v sobotu, v nedeľu vo sviatok, alebo aj v inom nesociálnom čase, napríklad v noci. Pracovná zmluva so zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu alebo telepracu obsahuje tie isté podstatné náležitosti ako pri typickom pracovnom pomere. Odlišnosť spočíva v tom, že ako miesto výkonu práce nebude

dohodnuté sídlo prevádzky, ale práca je vykonávaná doma (na adrese prechodného alebo trvalého pobytu zamestnanca) alebo na inom dohodnutom mieste. V pracovnej zmluve nemusí byť výslovne uvedené, že ide o výkon domáckej práce alebo telepráce, ak to bude vyplývať z ostatných dohodnutých pracovných podmienok. Pracovný pomer domáckeho zamestnanca a zamestnanca vykonávajúceho teleprácu sa spravuje týmito odchýlkami, resp. obmedzeniami:

- » nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času (t. j. § 86, § 87, § 88, § 90 a § 91 ZP), o nepretržitom dennom odpočinku (§ 92 ZP), o nepretržitom odpočinku v týždni (§ 93 ZP) o prestojoch (§ 142 ZP);
- » pri dôležitých osobných prekážkach v práci (§ 141 ZP) mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka (ustanovenia o pracovnom voľne a náhrade mzdy pri iných druhoch prekážok v práci vo vzťahu k týmto zamestnancom zostávajú nedotknuté);
- » nepatrí mu mzda za prácu nadčas (§ 121 ZP), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122 ZP), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123 ZP) a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124 ZP), ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

Vo vzťahu k domáckym zamestnancom a zamestnancom vykonávajúcim teleprácu má zamestnávateľ ďalej povinnosť zabrániť ich izolácii od ostatných zamestnancov, neznevýhodňovať takýchto zamestnancov a nepostupovať voči nim diskriminačne, zabezpečovať stravovanie alebo poskytnúť finančný príspevok (§ 152 ods. 6 a 7 ZP), vytvárať bezpečné a zdravie neohrozujúce pracovné podmienky a znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP, aj keď ide o domácnosť zamestnanca, čo v poslednom menovanom prípade môže byť zjavne problematické. Je totiž zrejmé, že pri vykonávaní telepráce je zamestnanec v domácom prostredí, kde môžu z hľadiska ohrozenia zdravia zamestnanca vzniknúť celkom iné situácie ako na pracovisku u ostatných zamestnancov.

Je ďalej v záujme zamestnávateľa, aby sa so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodol na podmienkach kontroly (monitorovania) výkonu domáckej práce a telepráce nezabúdajúc na rešpektovanie súkromia zamestnanca, pokiaľ sa práca vykonáva v obydli zamestnanca. S rešpektom voči súkromiu zamestnanca by mala postupovať aj inšpekcia práce. Domácka práca nie je vyňatá spod pôsobnosti zákona o inšpekcii práce. Inšpekcia práce vykonáva dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, vrátane pracovných

podmienok domáckych zamestnancov a uskutočňuje sa vo všetkých priestoroch, v ktorých domácky zamestnanec vykonáva dohodnutú prácu. Zamestnávateľ je povinný na požiadanie poskytnúť inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce meno domáceho zamestnanca a adresu miesta výkonu prác.

Dočasné pridelenie (§ 58 – § 58b ZP)

Právnu úpravu agentúrneho zamestnávania zakotvuje popri ZP aj zákon o službách zamestnanosti. ZP sa orientuje predovšetkým na základnú úpravu dočasného pridelenia realizovaného prostredníctvom klasického zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania z hľadiska úpravy pracovných podmienok zamestnancov, právnych vzťahov medzi zamestnávateľom, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania alebo agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, či agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom. Zákon o službách zamestnanosti obsahuje základné podmienky vzniku agentúry dočasného zamestnávania, pridelenia licencie na výkon predmetnej činnosti, či zavádza povinnosti agentúry dočasného zamestnávania vo vzťahu k štátnym orgánom. Pre agentúrne zamestnávanie používa ZP pojem dočasné pridelenie, ktorý je však širším pojmom, pretože okrem agentúrneho zamestnávania obsahuje aj inštitút dočasného prideľovania zamestnávateľom, ktorý nemá status agentúry dočasného zamestnávania. V kontexte vzájomných právnych vzťahov subjektov zastrešujúcich agentúrne zamestnávanie ako také, je na mieste pomenovanie – tzv. „triangulárny vzťah“, ktorý je používaný v pracovnoprávnej literatúre v kontexte dočasného pridelenia zamestnancov podľa § 58a ZP. Vychádza sa pritom z predpokladu, že pri dočasnom pridelení vystupujú vždy **tri subjekty**:

- » dočasne pridelený zamestnanec (vykonáva závislú prácu);
- » ADZ, ktorá prenájíma pracovnú silu alebo zamestnávateľ, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania, ale skôr prenecháva pracovnú silu, napr. v podmienkach SR pretože sú objektívne prevádzkové dôvody, ktoré vedú k tomu, že jej nedokáže prideľovať prácu;
- » užívateľský zamestnávateľ (užíva prácu/pracovný výkon zamestnanca).

Tento triangulárny vzťah kryjú v podmienkach SR **dva právne (zmluvné) vzťahy**, a to:

- » medzi ADZ alebo zamestnávateľom, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom (pracovnoprávny vzťah v podobe pracovného pomeru) a

- » medzi agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom (**obchodnoprávny vzťah s niektorými pracovnoprávnymi prvkami**).

V podmienkach SR konštatovanie o dvoch právnych vzťahov už úplne neplatí, a to vo väzbe na:

- » ustanovenie § 57 ods. 2 ZP – vyslanie na pracovnú cestu počas dočasného pridelenia – užívateľský zamestnávateľ sa dostáva do postavenia zamestnávateľa, vysielá zamestnanca na pracovnú cestu a robí cestovné príkazy podľa § 3 zákona o cestovných náhradách,
- » ustanovenie § 58 ods. 10 ZP – spoločná zodpovednosť užívateľského zamestnávateľa za vyplatenie porovnateľnej mzdy – užívateľský zamestnávateľ sa dostáva do postavenia zamestnávateľa a je povinný vyplatiť zamestnancovi mzdu alebo rozdiel v mzde.

Podnet na vytvorenie triangulárneho vzťahu dáva spravidla budúci užívateľský zamestnávateľ, keďže ten má voľbu (v medziach zákona), či si zvolí priame zamestnanie zamestnanca alebo využije inštitút dočasného pridelenia zamestnanca k nemu bez toho, aby bol zamestnanec ním priamo zamestnávaný.

Subjekty dočasného pridelenia

Ako bolo spomenuté vyššie, pri dočasnom prideľovaní vystupujú tri subjekty: 1) ADZ alebo zamestnávateľ, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania (dočasne prideľujúci subjekt), 2) užívateľský zamestnávateľ a 3) dočasne prideľovaný zamestnanec. ZP umožňuje realizovať dočasné pridelenie dvom subjektom – **agentúre dočasného zamestnávania a aj zamestnávateľovi, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania** (ustanovenie § 58 ZP). Pre porovnanie je potrebné uviesť, že

- » agentúra dočasného zamestnávania (§ 29 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti):
 - dočasné prideľovanie vykonáva ako predmet vlastnej činnosti,
 - prenájom pracovnej sily jej predmetom podnikania (v SR však agentúra dočasného zamestnávania môže vykonávať aj iné činnosti, t. j. zákon nezakazuje, aby právnická alebo fyzická osoba okrem vlastnej činnosti pôsobila aj ako agentúra dočasného zamestnávania),
 - na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania potrebuje agentúra dočasného zamestnávania povolenie od príslušného orgánu (Ústredie práce),

- táto činnosť sa zapisuje do obchodného registra alebo do živnostenského registra;
- » „iný“ zamestnávateľ (t. j. bez povolenia) podľa § 7 ZP:
 - dočasné pridelenie nevykonáva ako predmet vlastnej činnosti – ale ako opatrenie v podmienkach SR spravidla s cieľom zachovania práce pre zamestnancov,
 - na jeho vykonávanie nepotrebuje zamestnávateľ povolenie od príslušného orgánu (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny),
 - táto činnosť sa nezapisuje do obchodného registra alebo do živnostenského registra,
 - a tento zamestnávateľ by z nej nemal dosahovať zisk (pozri pojednanie o otázke odplatnosti dočasného pridelenia zamestnávateľom, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania).

Vzhľadom na to, že zamestnávateľ je subjekt, ktorý zamestnanca prijíma do pracovného pomeru **za účelom jeho priameho zamestnávania na vlastné účely** [§ 47 ods. 1 písm. a) ZP], dočasne pridelenie zamestnanca nemôže byť prax (pravidlo), ale výnimka, ktorá sa udeje za existencie určitých okolností. ZP ustanovuje **dve podmienky**, kedy zamestnávateľ, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania, môže dočasne prideliť zamestnanca (§ 58a ods. 1 ZP), a to:

1. ak sú u zamestnávateľa **objektívne prevádzkové dôvody** (táto podmienka platila aj pred 1. 3. 2015 a platí aj v súčasnosti),
2. **najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru** (pracovný pomer v zmysle § 46 ZP vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce) (táto podmienka platí od 1. marca 2015).

Subjekt „využívajúci“ dočasné pridelenie – užívateľský zamestnávateľ

Subjekt, ktorý „využíva“ (užíva) dočasné pridelenie, t. j. užíva (prenajíma si) zamestnancov ako pracovnú silu je v ZP označený ako **užívateľský zamestnávateľ**. Pojem „užívateľský“ možno odvodiť od slovesa „užívať“, či podstatného mena „užívanie“. ZP **definuje užívateľského zamestnávateľa** v § 40 ods. 11 – „Užívateľský zamestnávateľ na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, **ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu dočasne pridelí na výkon práce zamestnanca v pracovnom pomere**“. Užívateľským zamestnávateľom v zmysle ZP je teda zamestnávateľ bez ohľadu na to, či má dočasne prideleného zamest-

nanca od agentúry dočasného zamestnávania alebo od iného zamestnávateľa (ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania). Na to aby bola právnická alebo fyzická osoba užívateľským zamestnávateľom **sa nevyžaduje žiadne povolenie**, t. j. zamestnávateľ, ktorý potrebuje získať zamestnanca na dočasný výkon práce si slobodne môže zvoliť formu agentúrneho zamestnávania (s výnimkou zákazov podľa § 58 ZP). V prípade niektorých kolektívnych zmlúv bývajú dojednané aj ustanovenia ohľadom riešení zamestnanosti v období nepriaznivého vývoja ekonomiky, pričom dlhodobé zníženie kapacít u zamestnávateľa sa má riešiť najmä (okrem iných opatrení) obmedzením výkonu práce dočasne pridelenými zamestnancami (zamestnanci pridelení agentúrami dočasného zamestnávania alebo inými zamestnávateľmi).

Vzťah medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania **je obchodnoprávny a ZP v § 58a a § 58b reguluje len niektoré jeho pracovnoprávne prvky**.

Užívateľský zamestnávateľ **nemá postavenie právneho (zmluvného) zamestnávateľa zamestnanca**, a teda medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom nie je z právneho hľadiska (z hľadiska ZP) žiadny zmluvný vzťah. Užívateľský zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý mu bol pridelený, nerobí žiadny právny úkon zakladajúci právny vzťah medzi nimi a ani medzi nimi podľa zákona právny vzťah nevzniká (zmluvný či nezmluvný napr. zo zodpovednosti za škodu) (pozri však výnimky z hľadiska právneho, nie zmluvného vzťahu ďalej). Užívateľský zamestnávateľ (či jeho vedúci zamestnanci) budú voči zamestnancovi robiť určité úkony (hoci ZP výslovne v § 58 ods. 8 uvádza, že sa nemôžu robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania), pričom niekedy je problematické odlíšiť, čo právny úkon je a čo právny úkon nie je.

Výnimkou je situácia:

- » podľa § 57 ods. 2 ZP – vyslanie na pracovnú cestu počas dočasného pridelenia robí len užívateľský zamestnávateľ a pre tieto účely má postavenie zamestnávateľa,
- » podľa § 58 ods. 11 ZP – tzv. spoločná zodpovednosť užívateľského zamestnávateľa za vyplatenie najmenej rovnako priaznivej mzdy. V tomto prípade vznikne vzťah medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom **ako zodpovednostný vzťah na základe zákona** a užívateľský zamestnávateľ sa dostáva pre tieto účely do postavenia zamestnávateľa.

Hoci je užívateľský zamestnávateľ označený za zamestnávateľa, nie je právnym zamestnávateľom zamestnanca, ale niekedy je označený za zamest-

návateľa de facto. Z daňového hľadiska sa používa aj pojem ekonomický zamestnávateľ. V tejto súvislosti ale vyvstáva otázka, **či užívateľský zamestnávateľ musí byť aj zamestnávateľom vlastných zamestnancov**, t. j. aby mohol mať dočasne prideleného zamestnanca, či musí sám spĺňať aj podmienky podľa § 7 ZP. Pokiaľ ide o ZP, nemožno z neho dôvodiť, že by stanovoval podmienku pre užívateľského zamestnávateľa, aby zamestnával aspoň jednu osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a teda je možné sa domnievať, že **do postavenia užívateľského zamestnávateľa sa dostane aj osoba, ktorá nezamestnáva ani jedného zamestnanca**. V tejto súvislosti sa do postavenia užívateľského zamestnávateľa nedostane osoba, ktorej sa poskytuje služba ako výsledok (pozri ale prezumpcia dočasné pridelenia podľa § 58 ods. 2 ZP).

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že **fyzická osoba, ktorá nie je podnikateľom**, by sa nemala dostať do postavenia užívateľského zamestnávateľa, ak prijíma službu ako výsledok, keďže sama zamestnancov neprijíma na vykonávanie svojej činnosti (napr. typickým príkladom je využívanie služieb študentov na dohodu o brigádnickej práci študentov s dohodou u zamestnávateľa, kde si fyzická osoba objedná upratovacie práce, vymalovanie bytu, namaľovanie plotu, vypratanie priestorov, sťahovacie práce).

Dočasne pridelený zamestnanec

ZP priamo nevymedzuje pojem „dočasne pridelený zamestnanec“. Skutočnosť, o ktorého zamestnanca ide, je zrejmá z § 58 ZP. Dočasne pridelený zamestnanec je zamestnanec podľa § 11 ZP, ktorý je dočasne pridelený zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania na vykonávanie práce pre užívateľského zamestnávateľa pod jeho dozorom, riadením, kontrolou. Z postavenia dočasne prideleného zamestnanca zamestnancovi vyplývajú určité osobitné práva a ochrana vo väzbe na dočasné pridelenie (pozri. § 58 – § 58b ZP a § 29 – § 31 zákona o službách zamestnanosti), ako aj určité osobitné povinnosti (ktoré možno odvodiť – napr. riadiť sa pokynmi nielen vlastného zamestnávateľa ale aj pokynmi užívateľského zamestnávateľa).

Obsahovými náležitosťami pracovnej zmluvy medzi agentúrou a zamestnancom, pokiaľ sa táto zmluva uzatvára na dobu určitú, sú najmä: názov a sídlo agentúry, názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, účel dočasného pridelenia k inému zamestnávateľovi, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, čas trvania dočasného pridelenia, druh práce, ktorú bude zamestnanec u iného zamestnávateľa vykonávať, miesto výkonu práce, mzdové

podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Vzťahy medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom sa spravujú nielen pracovným právom (ZP vymedzuje len niektoré obsahové náležitosti dohody o dočasnom pridelení uzatvorenej medzi zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom týkajúce sa konkrétneho dočasného pridelenia, ako je napr. osobné údaje dočasne prideleného zamestnanca, druh práce, dobu dočasného pridelenia, pracovné podmienky). ZP zmluvu dvoch zamestnávateľov, ktorý by obsahovala konkrétne obchodnoprávne podmienky výslovne neupravuje, a teda možno predpokladať aplikáciu niektorého zo zmluvných typov ObchZ.

Osobitné právne úpravy vo väzbe na dočasné pridelenie zamestnancov

Okrem všeobecnej právnej úpravy dočasného pridelenia v § 58 až § 58b ZP, niektoré ustanovenia § 57 a nasl. ZP riešia parciálne právne otázky spojené s dočasným pridelovaním zamestnancov.

Na pracovnú cestu zamestnanca počas dočasného pridelenia vyšle užívateľský zamestnávateľ. Užívateľský zamestnávateľ sa v zmysle § 57 ods. 2 ZP dostáva do postavenia zamestnávateľa na tieto účely. Vznikajú mu teda povinnosti vo väzbe na skutočnosti spojené s vyslaním zamestnanca na pracovnú cestu (ktoré stanovuje zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Zároveň zamestnanec plní povinnosti podľa citovaného zákona voči užívateľskému zamestnávateľovi (ako zamestnávateľovi pre tieto účely). Napr. v zmysle § 36 ods. 7 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa skončenia pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok, ak nie je v kolektívnej zmluve alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa určená dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta alebo iná skutočnosť zakladajúca nárok na náhrady skončená.

Ak vznikne zamestnancovi počas pracovnej cesty škoda, zodpovednosť za jej nahradenie má agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne pridelil zamestnanca a nie užívateľský zamestnávateľ. Aj zo znenia § 57 ods. 2 ZP

vyplýva, že užívateľský zamestnávateľ získava postavenie zamestnávateľa na účely vyslania na pracovnú cestu – t. j. zabezpečenie technických požiadaviek, ako sú cestovný príkaz a cestovné náhrady. A zároveň z § 58 ods. 7 ZP vyplýva, že „ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak“. Zodpovednosť za škodu má teda agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnanca dočasne prideliť a zo zákona existuje možnosť uplatnenia tzv. regresného nároku – uplatnenie si škody agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnanca dočasne prideliť voči užívateľskému zamestnávateľovi (napr. voči zamestnancovi z hľadiska náhrady škody bude zodpovedná agentúra dočasného zamestnávania; zamestnancovi sa stratí kabát, ktorý si odložil v šatni u užívateľského zamestnávateľa, t. j. v kontexte bezpečnej úschovy zvrškov podľa § 151 ZP; škodu bude z titulu postavenia zamestnanca žiadať od agentúry dočasného zamestnávania a ADZ mu ju musí nahradiť). Avšak, ak prišlo k porušeniu pravidiel u užívateľského zamestnávateľa – napr. nedostatočná ochrana odkladaných vecí, agentúra si môže uplatniť škodu, ktorá jej vznikla, pretože zamestnancovi nahradila škodu v zmysle § 58 ods. 7 ZP voči užívateľskému zamestnávateľovi).

Ust. § 99 ods. 1 ZP ustanovuje povinnosť viesť evidenciu pracovného času zamestnanca. V ust. § 99 ods. 2 ZP sa vymedzuje, na ktorom mieste sa vedie evidencia pracovného času počas dočasného pridelenia. U dočasne pridelených zamestnancov sa evidencia pracovného času musí počas dočasného pridelenia viesť v mieste výkonu práce (počas dočasného pridelenia) (je tu väzba na § 58 ods. 5 ZP) – t. j. tam, kde sa práca spravidla skutočne vykonáva (*spravidla, keďže je tu aj možnosť pracovnej cesty*). Technické zabezpečenie, napr. kde sa evidencia umiestni, či možno použiť napr. elektronický systém užívateľského zamestnávateľa, je už na dohode agentúry dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľa, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnanca dočasne prideliť a užívateľského zamestnávateľa. Ust. § 115 ZP osobitne upravuje otázku dovolenky pri dočasnom pridelení zamestnanca podľa § 58 ZP, t. j. aj otázku dovolenky zamestnanca, ktorého agentúra dočasného zamestnávania dočasne prideliť. Ak bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce pre iného užívateľského za-

mestnávateľa, poskytne mu dovolenku alebo jej časť tento zamestnávateľ (t. j. užívateľský zamestnávateľ). Nárok na rozsah dovolenky sa spravuje druhou vetou ust. § 58 ods. 5 ZP, keď „pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a § 58 ods. 6 písm. a) ZP. Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky a pod. To znamená, že ak u užívateľského zamestnávateľa platí iba ZP, výmera dovolenky sa bude spravovať § 103 ZP. Ak však u užívateľského zamestnávateľa platí kolektívna zmluva (ktorá priznáva zamestnancom užívateľského zamestnávateľa dovolenku napr. v rozsahu 5 týždňov), musí sa aj zamestnancom, ktorí sú k užívateľskému zamestnávateľovi dočasne pridelení v zmysle zásady najmenej rovnakých pracovných podmienok, poskytnúť dovolenka, ktorá sa odvíja od tejto výmery. Poskytnutie dovolenky sa spravuje § 115 ZP, t. j. určenie čerpania dovolenky a kroky, ktoré ZP vyžaduje v súvislosti s dovolenkou (s výnimkou náhrady mzdy – § 58 ods. 5 ZP, tu koná užívateľský zamestnávateľ (aj vo väzbe na ustanovenia § 111 ZP). V princípe, ak bola pracovná zmluva dohodnutá na dobu určitú a skončením dočasného pridelenia došlo aj k skončeniu pracovného pomeru a zamestnanec si nevyčerpal dovolenku u užívateľského zamestnávateľa, ani agentúra dočasného zamestnávania mu ju už nemôže poskytnúť, pretože sa pracovný pomer skončil v deň skončenia dočasného pridelenia. V takomto prípade sa uplatní § 116 ods. 3 ZP, podľa ktorého za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru. Z uvedeného vyplýva, že agentúra dočasného zamestnávania je v tomto prípade povinná preplatiť nevyčerpanú dovolenku zamestnancovi z dôvodu skončenia pracovného pomeru v celom rozsahu nevyčerpanej dovolenky. V inom prípade mu ju môže užívateľský zamestnávateľ určiť na čas po skončení dočasného pridelenia, a to aj na výpovednú dobu (rozsah pracovného času však nemôže byť v tomto kontexte účelovo skrátený).

V § 152 ZP sa rieši otázka stravovania dočasne pridelených zamestnancov. Podľa § 6 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov môže agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnanca dočasne prideliť, počas dočasného pridelenia poskytnúť zamestnancovi cestovné

náhrady ako pri pracovnej ceste (t. j. vrátane stravného). Aplikácia tohto ustanovenia vylučuje aplikáciu § 152 ZP. Cestovné náhrady z dôvodu dočasného pridelenia sú teda fakultatívne (agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnanca dočasne prideliť ich môže poskytnúť, ale nemusí) a ak ich poskytnú, platia sa z nich daň a odvody. Ak sa stravné podľa zákona o cestovných náhradách neposkytuje, zamestnanec spadá pod režim § 152 ZP a podľa ods. 1 platí, že zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi.

V § 58 ods. 7 ZP sa upravuje otázka škody, ktorá vznikla zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním (pozri. § 220 ZP) u užívateľského zamestnávateľa. Zamestnanec je zamestnancom agentúry dočasného zamestnávania alebo svojho zamestnávateľa, to znamená, že prípadná škoda, ktorú zamestnanec spôsobil užívateľskému zamestnávateľovi, ako aj škoda, ktorú užívateľský zamestnávateľ spôsobil zamestnancovi, sa musí riešiť vo vzťahu k agentúre dočasného zamestnávania a zamestnávateľovi, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne prideliť zamestnanca. Ak agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak. Uvedené znamená tzv. regresné právo agentúry dočasného zamestnávania, ktorá môže žiadať náhradu (škody), dodatočné uhradenie nákladov od užívateľského zamestnávateľa, ktorý spôsobil škodu zamestnancovi, pričom ju uhradila agentúra dočasného zamestnávania. Toto regresné právo je síce výslovne zmienené v § 58 ods. 7 ZP a vychádza zo vzťahu podľa § 58a ZP, má však povahu skôr obchodnoprávnej, resp. občianskoprávnej náhrady škody (a uplatnenia týchto pravidiel o náhrade škody) než pracovnoprávnej náhrady škody (kde ide o vzťah zamestnanec a zamestnávateľ); vzťah medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom nie je takýmto vzťahom, aj keď právo na regres vychádza z § 58 ods. 7 ZP.

Zároveň užívateľský zamestnávateľ má zodpovednosť priamo danú aj v § 151 ZP. Podľa tohto ustanovenia zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov,

ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť podmienky, za ktorých bude zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 – § 228a ZP)

Slovenské pracovné právo rozoznáva tri typy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru:

- » dohodu o vykonaní práce,
- » dohodu o pracovnej činnosti a
- » dohodu o brigádnickej práci študenta.

Ide o dvojstranné právne úkony zakladajúce pracovnoprávny vzťah, v ktorom sa realizuje osobný výkon závislej práce vymedzenej výsledkom alebo opakujúcou sa činnosťou v malom rozsahu. Na rozdiel od pracovnej zmluvy, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zakladajú voľnejšie pracovnoprávne vzťahy vyznačujúce sa širším uplatnením zmluvnej voľnosti účastníkov, ale súčasne aj oslabením zákonnej ochrany zamestnanca. Ich zmyslom je uľahčovať zamestnávateľom plnenie úloh v prípadoch, v ktorých by bol pracovný pomer pre výkon závislej práce nevhodný, neúčelný, ne hospodárny, preto ich možno označiť za *doplňkové zamestnávanie*. Pre dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru platí **výnimočnosť uzatvárania**, t. z. že zamestnávateľ ich môže uzatvárať len na ojedinelé plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb a teda:

- » plnenie úloh zamestnávateľa má byť zaistené predovšetkým zamestnancami v pracovnom pomere;
- » využívať prácu zamestnanca na dohodu na akúkoľvek činnosť zamestnávateľa nie je prípustné, indikátorom porušenia výnimočnosti uzatvárania dohôd môže byť situácia, keď zamestnávateľ bez zamestnancov, s ktorými uzavrel dohody, nedokáže zabezpečiť riadny chod svojej prevádzky;
- » zamestnávateľ musí uniesť dôkazné bremeno o tom, že závislá práca je výnimočne a dôvodne vykonávaná na základe niektorej z dohôd, a že ne môže byť vykonávaná v riadnom pracovnom pomere (z rozsudku Krajského súdu v Žiline zo 4. februára 2014, sp. zn. 20S/70/2014).

Na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami sa vzťahujú len taxatívne vymedzené ustanovenia ZP (§ 223 ods. 2 ZP), ale na druhej strane je

zmluvná voľnosť účastníkov dohôd posilnená a je im dovolené dohodnúť také pracovné podmienky, ktoré čo najlepšie vyhovujú potrebám oboch zmluvných strán, ak neodporujú dobrým mravom. Zamestnávateľ je oprávnený dohodnúť plnenia, na ktoré zamestnanec pracujúci na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemá zákonný nárok, napríklad: dovolenku, odstupné, stravovanie, príspevok na stravovanie, náhradu odmeny (v zmysle náhrady mzdy) pri prekážkach v práci a pod. Nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno ale dohodnúť pre zamestnanca pracujúceho na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru [§ 224 ods. 2 písm. c) ZP]. Mimo ustanovení, ktoré sú vymenované v § 223 ods. 2 ZP sa na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami vzťahujú v plnom rozsahu:

- » ustanovenia šiestej časti ZP (BOZP), v rámci ktorých je zamestnávateľ povinný oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, utvárať primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce (napríklad poskytovaním potrebných základných prostriedkov, materiálu, náradia a osobných ochranných pracovných prostriedkov);
- » zákazy prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a mladistvých [zamestnávateľ nesmie uzatvoriť dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na také činnosti, ktorých výkon je pre tieto skupiny osôb generálne (právnym predpisom) alebo individuálne (lekárskym posudkom) zakázaný];
- » ust. § 151 ods. 3 ZP – povinnosť zamestnávateľa zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel (pôsobnosť ustanovenia je rozšírená na všetky osoby, ktoré sú pre zamestnávateľa činné na jeho pracoviskách).

K základným povinnostiam „dohodárov“ patrí povinnosť vykonávať dohodnutú prácu osobne, dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím, či písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú ich pracovnoprávneho vzťahu a súvisia s ich osobou (zmena mena, priezviska, adresy, čísla účtu a pod.).

Osobitnou povinnosťou brigádujúcich študentov je preukázať zamestnávateľovi **štatút**:

- » *žiaka strednej školy* (podľa zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ide o fyzickú osobu, ktorá sa zúčastňuje na výchovno-vzdelávacom procese v strednej škole);
- » *študenta dennej formy vysokoškolského štúdia* (podľa § 59 ods. 6 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov sa študent stáva študentom vysokej školy, na ktorú sa zapísal, dňom zápisu).

Potvrdenie štatútu žiaka alebo študenta nemusí byť pre objektívnu nemožnosť získania takéhoto potvrdenia súčasťou uzatvárajúcej dohody o brigádnickej práci študenta, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka. Následným zápisom na vysokú školu je štatút študenta preukázateľný potvrdením vydaným príslušnou vysokou školou a zamestnanec už vie takého potvrdenie doložiť k dohode o brigádnickej práci študenta.

Tabuľka č. 1 Typy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Druh	Dohoda o vykonaní práce	Dohoda o pracovnej činnosti	Dohoda o brigádnickej práci študenta
Forma	písomná, inak je neplatná	písomná, inak je neplatná	písomná, inak je neplatná
Predmet	práca vymedzená výsledkom	príležitostná činnosť vymedzená druhom práce	príležitostná činnosť vymedzená druhom práce
Povinné náležitosti	– pracovná úloha, – odmena, – doba vykonania úlohy, – rozsah práce, ak to nevyplýva z úlohy	– práca, – odmena, – rozsah, pracovného času – doba, na ktorú sa uzatvára	– práca, – odmena, – rozsah, pracovného času – doba, na ktorú sa uzatvára

Pracovný čas (rozsah)	350 hod./kalendárny rok	10 hodín týždenne (nie v priemere)	20 hod./týždenne v priemere
Trvanie	najviac na 12 mesiacov	najviac na 12 mesiacov	najviac na 12 mesiacov
Splatnosť odmeny	po dokončení a odovzdaní práce (časť odmeny môže byť vyplatená po vykonaní časti práce)	najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala	najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala
Skončenie	– smrť zamestnanca, – odovzдание práce, – splnenie úlohy, – dohoda, – odstúpenie, – nevylučuje sa dohodnutie ďalších spôsobov skončenia	– smrť zamestnanca, – dohoda, – výpoveď bez uvedenia dôvodu (15-dňová výpovedná doba začína plynúť už dňom doručenia výpovede), – okamžitým skončením, ak bolo dohodnuté (dôvody ako pri pracovnom pomere), – uplynutím doby zjednania dohody	– smrť zamestnanca, – dohoda, – výpoveď bez uvedenia dôvodu (15-dňová výpovedná doba začína plynúť už dňom doručenia výpovede), – okamžitým skončením, ak bolo dohodnuté (dôvody ako pri pracovnom pomere), – uplynutím doby zjednania dohody
Upozornenie	započítava sa aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce	jedno vyhotovenie dohody zamestnávateľ vydá zamestnancovi (bez ohľadu na to, či o to zamestnanec požiada)	jedno vyhotovenie dohody zamestnávateľ vydá zamestnancovi (bez ohľadu na to, či o to zamestnanec požiada)

Špecifiká	možnosť odstúpenia (zamestnanec aj zamestnávateľ)		štatút žiaka SŠ alebo študenta denného štúdia VŠ + potvrdenie + vek do 26 rokov
-----------	---	--	---

5.1 Praktické prípady – typické a atypické pracovnoprávne vzťahy

Prípád č. 1

V súlade s ust. § 48 ods. 4 písm. d) ZP ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve. Kolektívna zmluva uzavretá medzi divadlom a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry v jednom zo svojich článkov uvádza, že: ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné na vykonávanie prác, ktorú sú v pracovných zmluvách dohodnuté ako: režisér, herec, člen tanečnej zložky, šepkár, inšpicient, maskér a umelecký remeselník (maliar/čalúnnik/zámočník/krajčír).

Otázky:

1. Je v kolektívnej zmluve dohodnuté predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky v súlade so smernicou Rady č. 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na určitú dobu uzatvorenej dňa 28. júna 1999 a judikatúrou SD EÚ?
2. Musí kolektívna zmluva obsahovať aj odôvodnenie dohodnutej výnimky predlžovania alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu (pozri rozhodnutie vo veci C-238/14 Komisia v. Luxembursko z 26. februára 2015)?
3. V akých prípadoch predvída ZP zmenu pracovného pomeru na určitú dobu na pracovný pomer na neurčitý čas?
4. Kedy sa skončí pracovný pomer, ak výpovedná doba presahuje dobu, na ktorú bol pracovný pomer na dobu určitý dohodnutý?

Prípád č. 2

Zamestnankyňa XY čerpá materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku. Na zastupovanie zamestnankyne XY bola prijatá ďalšia zamestnankyňa na

pracovný pomer na určitú dobu, ktorého časové trvanie je obmedzené na deň návratu zamestnankyne XY z materskej alebo rodičovskej dovolenky. Už v čase uzatvorenia pracovného pomeru bola zastupujúca zamestnankyňa tehotná. O svojom stave vedela, ale zamestnávateľa o tehotenstve neinformovala, pretože sa obávala, že ju na pracovnú pozíciu z tohto dôvodu neprijme. Zamestnávateľ sa o tehotenstve zamestnankyne dozvedel od jej kolegyne a následne zastupujúcej zamestnankyni doručil výpoveď. Tú odvodnil neschopnosťou zastupujúcej zamestnankyne vykonávať prvotnú pracovnú úlohu, kvôli ktorej bola prijatá do zamestnania, t. j. vykonávať prácu zamestnankyne XY, lebo v končenom dôsledku aj ona nastúpi na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku. Podľa zamestnávateľa zamestnankyňa nie z viny zamestnávateľa nespĺňala požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom [§ 63 ods. 1 písm. d) bod 3 ZP].

Otázky:

1. Je skončenie pracovného pomeru v danom prípade platné?
2. Posúďte konanie zamestnávateľa aj v kontexte antidiskriminačnej legislatívy.
3. Je platný pracovný pomer na dobu určitú zamestnankyne, ak celková doba neprítomnosti zamestnankyne, ktorú zastupuje, bude až päť rokov?
4. Aké náležitosti musí obsahovať pracovná zmluva, ktorou sa zakladá pracovný pomer na určitú dobu z dôvodu zastupovania neprítomného zamestnanca?

Prípád č. 3

Zamestnanec vykonáva prácu v kombinácii: na pracovisku zamestnávateľa v pracovnom čase rozvrhnutom zamestnávateľom a doma, kde si pracovný čas rozvrhuje sám. Pracovný čas zamestnávateľ rozvrhuje od pondelka do štvrtka od 9.00 hod. do 13.00 hod. Vo zvyšku (ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je 40 hod.) si zamestnanec o rozvrhnutí pracovného času rozhoduje sám. Vo štvrtok zabudol zamestnanec na pracovisku dôležité koncepčné materiály, ktoré mali byť podkladom pre vyhotovenie analýzy, preto sa vedúci zamestnanec rozhodol, že mu ich osobne zanesie. Po príchode do bytu zamestnanca zistil, že zamestnanec je pod vplyvom alkoholu.

Otázky:

1. Je prípustná takáto kombinácia výkonu práce – na pracovisku aj doma?

2. Môže vedúci zamestnanec vyzvať domáceho zamestnanca, aby sa podrobil dychovej skúške?
3. Môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancom, aby sa podrobili zisteniu prítomnosti alkoholu krvnou skúškou v príslušnom zdravotníckom zariadení? Ako sa bude posudzovať v tomto prípade úraz, ktorý sa stane zamestnancovi na ceste do zdravotníckeho zariadenia?
4. Aké pracovnoprávne dôsledky má požitie alkoholu zamestnancom?

Prípád č. 4

U zamestnávateľa je na základe pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o vykonaní práce činná zamestnankyňa V. S. Dohoda bola uzavretá od 1. septembra 2015 do 31. decembra 2015 a ako pracovná úloha bol vymedzený predaj dojčenského tovaru v prevádzke XY, ktorá je súčasťou väčšieho obchodného domu s pevne stanovenými otváracími hodinami od 9.00 hod. do 21.00 hod. Zamestnávateľ viedol vo vzťahu k zamestnankyni dochádzku, z ktorej vyplynulo, že zamestnankyňa vykonáva dohodnutú prácu každú stredu a nedeľu v celkom rozsahu otváracích hodín obchodného domu.

Otázky:

1. Zvolil zamestnávateľ správny zmluvný typ na pokrytie dohodnutej práce? Na argumentáciu využite súdne rozhodnutia, napr. uznesenie Najvyššieho správneho súdu ČR sp. zn. 6 ADS 48/2009 zo 16. novembra 2010, alebo rozsudok Okresného súdu v Prešove sp. zn. 28 Cpr/6/2013 z 29. septembra 2014.
2. Identifikujte základné rozdiely medzi dohodou o vykonaní práce a dohodou o pracovnej činnosti.
3. Vysvetlite odvodové zaťaženie (vo vzťahu k Sociálnej poisťovni aj zdravotnej poisťovni) zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
4. Vysvetlite daňové zaťaženie zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Prípád č. 5

Zamestnávateľ sa dohodol so zamestnancom, že vždy v posledný deň mesiaca bude pre neho vykonávať pomocné administratívne práce, spočívajúce najmä v skenovaní dokumentov, vyhotovovaní ich fotokópií, zakladaní do príslušných spisov a vkladaní do obálok. Dohodli sa na uzatvorení dohody

o pracovnej činnosti od 1. júla do 31. decembra 2016, mesačnej odmene 60 €, a súčasne sa má práca vykonať vždy v čase od 8:00 hod. do 20:00 hod.

Otázky:

1. Spĺňa dohoda zákonom požadované parametre? Môže zamestnávateľ s tým istým zamestnancom znova uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti s totožnou pracovnou činnosťou od 1. januára 2017?
2. Má zamestnanec v uvedenom prípade nárok na prestávku v práci?
3. Môže zamestnanec pracujúci na dohodu o pracovnej činnosti vykonávať nočnú prácu a patrí mu za ňu mzdové zvýhodnenie? Je zamestnávateľ zároveň povinný zabezpečiť, aby sa takýto zamestnanec podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci podľa § 98 ods. 3 ZP?
4. Môže zamestnávateľ vyslať zamestnanca pracujúceho na dohodu o pracovnej činnosti na pracovnú cestu? Patria takémuto zamestnancovi cestovné náhrady?
5. Od akého veku môžu prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vykonávať maloletí?
6. Môžu sa zamestnávateľ a zamestnanec v rámci niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru dohodnúť na skúšobnej dobe?
7. Je prípustné, aby bol občan evidovaný v evidencii uchádzačov o zamestnanie súčasne zamestnaný na niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru?

Prípad č. 6

Užívateľský zamestnávateľ má od 7. septembra 2015 dočasne prideleného zamestnanca od agentúry dočasného zamestnávania. Miesto výkonu práce zamestnanca počas dočasného pridelenia je sídlo prevádzky v Trnave. Užívateľský zamestnávateľ potrebuje, aby 10. októbra 2015 zamestnanec absolvoval pracovnú cestu do jeho prevádzky.

Otázky:

1. Ktorý subjekt je oprávnený vyslať zamestnanca na pracovnú cestu a aké je postavenie užívateľského zamestnávateľa a jeho prípadné povinnosti?
2. Kto je povinný poskytovať zamestnancovi cestovné náhrady počas výkonu pracovnej cesty?
3. Ktorému subjektu udeľuje dočasne pridelený zamestnanec súhlas s výkonom pracovnej cesty a v akom čase?

ŠIESTA KAPITOLA

ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC ČASOVEJ ORGANIZÁCIE PRÁCE

Dohodnutie čo najúčelnejšieho rozvrhnutia pracovného času, jeho dĺžky a ďalších podmienok časového ohraničenia pracovného výkonu zamestnanca prináša obojstranné výhody. Pre zamestnávateľa ide o otázku vplyvu na vyššiu produktivitu a efektívnosť práce. Pre zamestnanca je dôležité koľko času si reálne dokáže vyhradiť pre svoj odpočinok, keďže dĺžka pracovného času priamo ovplyvňuje jeho čas venovaný osobným záujmom a rodine.

Kvalifikovanie doby, ktorá je pracovným časom, je predmetom úpravy ust. § 85 ods. 1 ZP. V súlade s čl. 2 ods. 1 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa pracovným časom rozumie:

- » akýkoľvek čas strávený na pracovisku zamestnávateľa (aj kratší zlomok odpracovanej hodiny), i mimo neho (čas strávený na pracovnej ceste),
- » počas ktorého je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi a
- » vykonáva prácu a plní alebo je pripravený plniť povinnosti a úlohy zamestnávateľa v súlade s pracovnou zmluvou, pracovnoprávnymi a inými právnymi predpismi, či kolektívnou zmluvou.

Do pracovného času je potrebné zahrnúť, resp. započítať aj výkon nadčasovej práce (§ 97 ZP); neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 2 ZP); prestávky v práci poskytované v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 91 ods. 6 ZP); prestávky na primeraný odpočinok na jedenie, ak ide o prácu, ktoré sa nemôžu prerušiť (§ 91 ods. 5 ZP) a prestávky na dojčenie (§ 170 ZP). Akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom je v zmysle zákonnej dikcie ust. § 85 ods. 2 ZP dobou odpočinku. To znamená, že dobou odpočinku sú prestávky v práci na odpočinok a jedenie (§ 91 ZP); nepretržitý denný odpočinok medzi dvoma zmenami (§ 92 ZP); nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 ZP); dni pracovného pokoja (§ 94 ZP) a dovolenka (§ 100 ZP). Z časového hľadiska najdlhšiu dobu odpočinku predstavuje dovolenka. Od nepretržitého odpočinku v týždni a nepretržitého denného odpočinku sa odlišuje predovšetkým tým, že dovolenka nie je čerpaná medzi dvoma zmenami, ale namiesto nich. Zmyslom dovolenky je

poskytnúť zamestnancovi dlhšie, pokiaľ možno súvislejšie pracovné voľno za účelom oddychu a regenerácie pracovných síl. Svojou povahou sú dobami odpočinku aj prestávky v práci poskytované v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a prestávky na dojčenie, ktoré ako sme uviedli, sa ale započítavajú do pracovného času. Pracovným časom nie je čas, ktorý zamestnanec strávi cestovaním z domu na pracovisko a späť; neaktívna časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (§ 96 ods. 4 ZP), ktorá sa nezapočítava do pracovného času ani príprava zamestnanca na prácu, akou je napríklad prezliekanie sa na výkon práce. V súlade s ustanovením § 90 ods. 10 ZP však zamestnávateľ môže (nemusí) po dohode so zástupcami zamestnancov určiť potrebný čas na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi bude započítavať do pracovného času. Zamestnávateľovi žiadne ustanovenie ZP nebráni, aby tak urobil aj pred začiatkom pracovnej zmeny.

V súvislosti s časovým ohraničením doby, v ktorej má zamestnanec vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, ZP určuje maximálny rozsah **denného a týždenného** pracovného času. Všeobecným zákonným pravidlom je, že maximálny denný pracovný čas je 8 hodín v priebehu 24 hodín. Pri nerovnomernom rozvrhnutí nesmie pracovný čas zamestnanca v priebehu 24 hodín prekročiť 12 hodín. Maximálny týždenný pracovný čas (čo je tzv. *čistý pracovný čas*, t. j. pracovný čas bez prestávky na odpočinok na jedenie a bez práce nadčas) ZP reguluje podľa jednotlivých prevádzkových režimov nasledovne:

- » pracovný čas zamestnanca pracujúceho v jednozmennej prevádzke je najviac **40 hodín** týždenne;
- » pracovný čas zamestnanca pracujúceho v oboch zmenách dvojzmennej prevádzky je najviac **38 a ¾ hodín** týždenne;
- » pracovný čas zamestnanca pracujúceho vo všetkých zmenách trojzmennej prevádzky a pracujúceho v nepretržitej prevádzke je najviac **37 a 1/2 hodín** týždenne;
- » pracovný čas zamestnanca pracujúceho s dokázaných chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni, je najviac **33 a 1/2 hodiny** týždenne.

Ustanovenie § 85 ods. 7 ZP osobitne reguluje maximálny pracovný čas mladistvého zamestnanca, pričom rozlišuje dve vekové kategórie mladistvých za-

mestnancov. Neprekročiteľný limit týždenného pracovného času mladistvého zamestnanca mladšieho ako 16 rokov predstavuje 30 hodín týždenne a staršieho ako 16 rokov 37 a ½ hodiny týždenne v súhrne vo všetkých pracovných pomeroch. V prípade, že mladistvý zamestnanec, t.j. zamestnanec mladší ako 18 rokov, pracuje u viacerých zamestnávateľov v pracovnom pomere, jeho pracovné časy v týždni sa spočítavajú. Spočítavanie týždenného pracovného času zamestnancov starších ako 18 rokov pri viacerých pracovných pomeroch však už neplatí. Slovenská právna úprava pracovného času v kontexte s ustanovením § 50 ZP umožňuje maximálny týždenný limit pracovného času dosahovať v každom pracovnom pomere osobitne, či už u rôznych zamestnávateľov, alebo aj u toho istého zamestnávateľa, ak má zamestnávateľ a zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov s rôznym druhom práce. Vyššie uvedené limity predstavujú najvyšší prípustný rozsah týždenného pracovného času, ktoré zamestnávateľ musí bezpodmienečne rešpektovať (tzv. *zákonný týždenný čas*). Konkrétna dĺžka týždenného pracovného času, ktorú ustanoví zamestnávateľ sa označuje ako *ustanovený týždenný pracovný čas*. Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť pre ustanovený týždenný pracovný čas totožný s maximálnym zákonným týždenným pracovným časom alebo pre kratší ustanovený týždenný pracovný čas v porovnaní s maximálnym zákonným týždenným pracovným časom, avšak v tomto prípade bez ujmy na mzde zamestnanca. Minimálny prípustný rozsah ustanoveného týždenného pracovného času ZP neupravuje. Okrem zákonného pracovného času a ustanoveného pracovného času ZP zavádza aj legálnu definíciu *určeného týždenného pracovného času*, ktorým sa rozumie pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času.

V súvislosti s dĺžkou týždenného pracovného času ďalej ZP ustanovuje, že **priemerný týždenný pracovný čas** zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Do uvedeného rozsahu nie sú zahrnuté prestávky v práci na odpočinok a jedenie, ale započítava sa neaktívna pracovná pohotovosť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa. Zvyčajné referenčné obdobie pre výpočet priemerného týždenného pracovného času je obdobie štyroch mesiacov. Pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase je to obdobie od štyroch týždňov po dvanásť mesiacov. Rozvrhové obdobie umožňuje zamestnávateľovi rozvrhnúť pracovný čas tak, že nie v každom týždni musí byť dodržaný maximálny (zákonný) pracovný čas, ale vypočítaný priemer pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne už musí zodpovedať zákonnému maximu 48 hodín vrátane práce nadčas.

Ustanovenie § 85a ZP pripúšťa pre určitú skupinu zamestnancov výnimku (tzv. opt-out) z inak obvyklých limitov pracovného času. Vyšší týždenný pracovný čas, než je pracovný čas ustanovený v § 85 ods. 9 ZP (teda nad 48 hodín), je prípustný len za splnenia týchto troch kumulatívnych podmienok:

1. Musí ísť o zdravotníckeho zamestnanca (definovaný v § 27 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).
2. Zamestnanec s vyšším rozsahom týždenného pracovného času musí výslovne a dobrovoľne súhlasiť. Dohodu o predĺžení týždenného pracovného času nad 48 hodín nie je možné nahradiť kolektívnou zmluvou a zamestnávateľ nijako nesmie postihovať alebo prenasledovať zamestnanca, ak s vyšším rozsahom pracovného času nesúhlasí. Zamestnanec má právo slobodne odvolať svoj súhlas (vypovedať dohodu o predĺžení týždenného pracovného času nad 48 hod.). Odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho písomného oznámenia (do 31. decembra 2012 od jeho doručenia) zamestnávateľovi. Odvolanie súhlasu zamestnanca je platné aj pri nedodržaní písomnej formy oznámenia, pretože s týmto jednostranným úkonom zamestnanca ZP nespája doložku neplatnosti podľa ustanovenia § 17 ZP.
3. Rozsah týždenného pracovného času v rozvrhovom období maximálne štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich nesmie prekročiť 56 hodín. Nie je prípustné dohodnúť sa na dlhšom rozvrhovom období ako štyri po sebe nasledujúce mesiace (ani pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času).

Je oprávnením zamestnávateľa rozvrhnúť týždenný pracovný čas a povinnosťou zamestnanca určené rozvrhnutie pracovného času rešpektovať. Zamestnávateľ sa rozhoduje medzi **rovnomerným a nerovnomerným rozvrhnutím** pracovného času, pri rešpektovaní zákonných zásad rozvrhovania pracovného času.

Zásady rovníomerného rozvrhnutia pracovného času

- a) Zamestnávateľ rozhoduje o rovníomernom rozvrhnutí pracovného času po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Realizácia tejto povinnosti mu odpadá, pokiaľ u neho žiadni zástupcovia nepôsobia. V takomto prípade rozhodne o rozvrhnutí pracovného času sám.

- b) Rozsah pracovného času v rámci jednotlivých týždňov je rovnaký alebo rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúceho na jednotlivé týždne nepresiahne nanajvýš 3 hodiny.
- c) Pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne 9 hodín bez prestávky na odpočinok a jedenie a bez práce nadčas.
- d) Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas nezarátavajúc prácu nadčas.

Zamestnávateľ rovnomerne rozvrhuje pracovný čas v zásade na 5 pracovných dní v týždni. Ide však len o odporúčanie zákonodarcu. O rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas pôjde aj vtedy, ak bude dodržané vyššie uvedené zásady (A až D) a zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas na 4, či na 6 pracovných dní pri garancii nepretržitého odpočinku v týždni pre zamestnancov.

Zásady nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času

Všeobecnou právnou podmienkou pre nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času je tá skutočnosť, že zamestnávateľ môže nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas len vtedy, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas nemusí byť stanovený pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa, môže byť zavedený len pre určité druhy práce alebo len pre niektoré organizačné útvary zamestnávateľa. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín (nezarátava sa práca nadčas a prestávka na odpočinok a jedenie). Vzhľadom na dĺžku rozvrhového obdobia rozlišujeme:

- » nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na obdobie najviac 4 mesiacov
 - je zamestnávateľ oprávnený zaviesť po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so samotným zamestnancom (alternatívna podmienka, ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom, už sa nemusí dohodnúť na nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času so zástupcami zamestnancov a naopak),
 - priemerný týždenný pracovný čas v referenčnom období nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas,
- » nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na obdobie dlhšie ako 4 mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov;

- je zamestnávateľ oprávnený zaviesť, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce,
- môže tak urobiť v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov, túto dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Nie je prípustné, aby zamestnávateľ zaviedol nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na obdobie dlhšie ako 4 mesiace na základe individuálnej dohody so zamestnancom. Pokiaľ u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov alebo nemá dohodnutú kolektívnu zmluvu, zamestnávateľ nemôže nerovnomerne rozvrhovať pracovný čas na obdobie dlhšie ako 4 mesiace,
- priemerný týždenný pracovný čas počas rozvrhovaného referenčného obdobia nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas.

Osobitne kvalifikovaným spôsobom – vždy len na základe individuálnej dohody, je možné nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času u zamestnanca so zdravotným postihnutím; tehotnej ženy; ženy alebo muža trvale starajúcich sa o dieťa mladšie ako 3 roky a osamelého zamestnanca trvale starajúceho sa o dieťa mladšie ako 15 rokov. Voči týmto kategóriám zamestnancov je právne neúčinná všeobecná dohoda zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov o zavedení nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času.

Zákonné limity pre rozvrhovanie pracovného času by nemali zmysel, ak by zákonodarcu netrvalo na ich dodržiavaní. Predpokladom je ale samotná možnosť odkontrolovania dodržiavania týchto limitov, a to prostredníctvom evidencie pracovného času (§ 99 ZP). Evidencia pracovného času predstavuje v podstate zhromažďovanie dôkazných prostriedkov pre posúdenie toho, či zamestnávateľ dodržiava rozvrhovanie pracovného času v súlade s ustanoveniami ZP vrátane stanovených dôb odpočinku. Ide tiež o hlavný právny nástroj pre správnu kalkuláciu mzdy (platu), odmeny, či ďalších príplatkov pre zamestnanca. Evidenčná povinnosť na úseku pracovného času je uložená každému zamestnávateľovi pre každého zamestnanca jednotlivo. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas (aj vtedy, ak má zamestnanec tvorenú mzdu s prihliadnutím za prácu nadčas), nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca. Forma vedenia evidencie pracovného času nie je v ZP konkretizovaná. Je vecou rozhodnutia zamestnávateľa, akú formu evidencie pracovného času zvolí. Vzhľadom na to, že evidencia pracovného času má mať istú preukaznú hodnotu, tak zvolená forma vedenia evidencie pracovného času má osvedčiť reálnosť, hodnovernosť a správnosť do nej zapisovaných dát. Pokiaľ ide

o spôsob vedenia evidencie pracovného času, tak zamestnávateľ je povinný evidenciu viesť takým spôsobom, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. K spôsobu vedenia evidencie pracovného času sa vyjadril Najvyšší súd ČR vo veci sp. zn. 21 Cdo 1916/2004, ktorý spresňuje, že *„záleží iba na zamestnávateľovi, ktorému je uložená povinnosť viesť evidenciu pracovného času, akým spôsob evidencie zvolí tak, aby bol tento spôsob preukazný a vypovedal o tom, či zamestnanec odpracoval alebo neodpracoval stanovený (alebo dohodnutý) pracovný čas, kedy ho odpracoval, v akom rozsahu, prípade o ďalších skutočnostiach, ktoré sú významné pre posudzovanie nárokov súvisiacich s odpracovaním pracovného času.“*

Problémovým aspektom v praxi je stotožňovanie **evidencie dochádzky** a **evidencie pracovného času**. Pri evidencii dochádzky sa zaznamenáva doba, počas ktorej sa zamestnanec zdržiava v objekte zamestnávateľa, prípadne na pracovisku. Z právneho hľadiska môže ísť o pomôcku pre zamestnanca i zamestnávateľa, ktorá môže poskytnúť základnú informáciu o tom, či zamestnanec v daný deň pracoval alebo nie. Evidencia dochádzky tak môže vyzeráť aj tak, že prítomnosť zamestnanca na pracovisku bude vyznačená čiarkou. Tým sa však zamestnávateľ nezabavuje povinnosti evidencie pracovného času v zmysle ust. § 99 ZP. Evidencia pracovného času zaznamenáva zamestnancom skutočne odpracovanú prácu a z údajov zaznamenaných v evidencii pracovného času musí byť jasný začiatok, prerušenie a koniec skutočne odpracovanej práce zamestnancom, prípadne či zamestnanec pracoval nadčas, bol v pracovnej pohotovosti a pod. Evidencia dochádzky zaznamenáva príchody a odchody zamestnanca do/z areálu zamestnávateľa. Zmyslom evidencie pracovného času nie je zaznamenávať pohyb zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa, ale má zaznamenať dobu, počas ktorej zamestnanec skutočne vykonáva prácu už na svojom konkrétnom pracovisku (oddelení). ZP nestanovuje povinnosť viesť evidenciu dochádzky, naproti povinnosti viesť evidenciu pracovného času podľa § 99 Zákonníka práce. Vedením evidencie pracovného času môže zamestnávateľ poveriť vedúceho zamestnanca alebo môže rozhodnúť, že evidenciu pracovného času si bude viesť každý zamestnanec sám. Prípustným variantom je aj možnosť, že každý zamestnanec si bude viesť evidenciu pracovného času sám a zároveň poverený vedúci zamestnanec bude kontrolovať správnosť v nej zapísaných údajov. Vhodným miestom pre umiestnenie evidencie pracovného času je miesto najbližšie k pracovisku zamestnanca. V prípade,

že evidenciu pracovného času vedie samotný zamestnávateľ alebo ním poverený vedúci zamestnanec, má zamestnanec právo nazerať do evidencie svojho pracovného času, a ak o to zamestnávateľa (resp. vedúceho zamestnanca) požiada, ten je mu povinný vyhovieť. Aj keď ZP explicitne právo zamestnanca na nazeranie do evidencie jeho pracovného času neupravuje, možno toto oprávnenie zamestnanca vyvodiť z ustanovenia § 130 ods. 5 ZP, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný zamestnancovi na jeho žiadosť predložiť na nahliadnutie doklady, na ktorých základe mu bola vypočítaná mzda. Nevedenie alebo nesprávne vedenie evidencie pracovného času nie je pre zamestnávateľa bezvýznamným porušením povinností. Nedodržiavanie evidenčnej povinnosti je v zmysle § 19 zákona 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 správnym deliktom. Za porušenie povinností vyplývajúcich zo ZP je inšpekcia práce **oprávnená** zamestnávateľovi uložiť pokutu. Jej horná sadzba je všeobecne pre správne delikty stanovená na 100 000 €, pokiaľ zákon o inšpekcii neustanovuje inak. Osobitne je v § 19 ods. 3 písm. b) citovaného zákona zadefinované závažné porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov, ktorým sa okrem iného rozumie aj presiahnutie odpracovaného času nad rozsah pracovného času uvedeného v evidencii pracovného času vedenej zamestnávateľom o viac ako 10 %, najmenej však o 30 minút v jednom dni pri práci vykonávanej na základe dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti. Účelom daného ustanovenia je trestať peňažnou pokutou tých zamestnávateľov, ktorí v nimi vedenej evidencii odpracovaného času uvádzajú také jeho hodnoty, ktoré síce zodpovedajú príslušným limitom ustanoveným ZP, ale zamestnanec reálne nad ich rámec pracuje podstatne viac. Za tento správny delikt je inšpekcia práce **povinná** zamestnávateľovi uložiť pokutu v sadzbe od 1000 € do 200 000 €.

Osobitne [v ust. § 224 ods. 2 písm. e) ZP] je zamestnávateľovi uložená povinnosť viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.

Konto pracovného času

Základná právna úprava konta pracovného času je bezprostredne obsiahnutá výlučne v § 87a ZP, pričom v jeho obsahu je obsiahnutá legálna definícia konta pracovného času, forma jeho zavedenia u zamestnávateľa, stanovenie dĺžky vyrovnávacieho obdobia, princíp rozvrhovania pracovného času, podmienky poskytovania mzdy zamestnancom, vysporiadanie kumulovaných hodín v kladnom a zápornom účte konta pracovného času pri skončení pracovného pomeru zamestnanca a výkon práce nadčas zamestnancom v rámci konta pracovného času. Popri § 87a ZP so zavedením a uplatňovaním konta pracovného času súvisia aj ďalšie ustanovenia Zákonníka práce, a to najmä § 12 ZP (konanie zamestnávateľa bez zástupcov zamestnancov), § 85 ZP (pracovný čas), § 87 ZP (nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času), § 90 ZP (začiatok a koniec pracovného času), § 134 ZP (priemerný zárobok na pracovnoprávne účely), § 142 ZP (prekážky v práci na strane zamestnávateľa).

Legálne vymedzenie konta pracovného času je obsiahnuté v § 87a ods. 1 ZP a pod kontom pracovného času musíme rozumieť spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktoré môže zamestnávateľ zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Z predmetnej definície možno dovodiť dva základné právne závery, a to:

- a) na zavedenie konta pracovného času ZP nevyžaduje žiadny objektívny dôvod na strane zamestnávateľa,
- b) konto pracovného času možno zaviesť len po dohode so zástupcami zamestnancov.

Napriek skutočnosti, že konto pracovného času považujeme sa spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času obdobne ako ho ZP pozná v § 87, pri konte pracovného času nestanovuje potrebu existencie žiadnej objektívnej situácie, ktorá by jeho zavedenie odôvodňovala, t. j. nevyžaduje sa ani jeho preukazovanie zástupcom zamestnancov obdobne ako v § 87 ods. 1 alebo ods. 2 ZP alebo zamestnancovi (§ 87 ods. 1 ZP). Zamestnávateľ nie je povinný odôvodňovať zavedenie konta pracovného času povahou práce alebo podmienkami prevádzky, prípadne činnosťami, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce a iniciovanie procesu jeho zavedenia je primárne na rozhodnutí zamestnávateľa. V tomto ohľade nemožno považovať preto za správny výklad, ktorý sa snaží spomínané objektívne dôvody pre zavedenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času v zmysle § 87 ZP uplatniť aj pre zavedenie konta pracovného času. V tomto

prípade objektivizujúci prvok, t. j. oprávnenosť/potrebu zavedenia konta pracovného času u zamestnávateľa predstavuje súhlas zástupcov zamestnancov v podobe dohody so zavedením konta pracovného času.

Posilnenie zástupcov zamestnancov ako kontrolného orgánu pre potrebu zavedenia konta pracovného času u zamestnávateľa zvyrazňuje i sekundárne uplatnenie § 12 ZP v spojení s § 87a ods. 1 ZP predpokladajúcich, že dohodu o zavedení konta pracovného času nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa a ani dohodou so samotným zamestnancom (zamestnancami). § 12 ods. 1 ZP totiž predpokladá, že ak ZP uvádza (v našom prípade § 87a ods. 1 ZP), že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, nemožno túto dohodu nahradiť ani dohodou so zamestnancom. V § 87a ZP sa predpokladá písomná forma dohody o zavedení konta pracovného času, pričom jej nedodržanie sa nesankcionuje v zmysle § 17 ZP neplatnosťou, keďže to § 87a ZP výslovne neuvádza.

ZP taxatívne neupravuje obsah dohody o konte pracovného času, prípadne jej podstatné náležitosti. Za jedinú relevantnú požiadavku možno považovať nanajvýš dohodnutie tzv. vyrovnávacieho obdobia v zmysle § 87 ods. 2 ZP, v rámci ktorého sa má vyrovnať rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca. ZP stanovuje obmedzenie pre dohodnutie jeho dĺžky na najviac 30 mesiacov. So zreteľom na uplatňovanie konta pracovného času v praxi možno uviesť, že musíme striktné oddeľovať dohodu na dobu uplatňovania konta pracovného času a dĺžku trvania vyrovnávacieho obdobia, v rámci ktorého má prísť k vyrovnaní ustanoveného a skutočne odpracovaného pracovného času. Dobu platnosti dohody o konte pracovného času ZP neupravuje, pripúšťa sa preto jej dohodnutie na dobu určitú alebo dobu neurčitú. Dobu platnosti konta pracovného času však ZP neviaže na dobu trvania vyrovnávacieho obdobia, nemala by byť však dlhšia, ako je dohodnuté vyrovnávacie obdobie aj s ohľadom na dojednanie ďalších podmienok pre jeho uplatňovanie. Prípadné neuzatvorenie ďalšej dohody o konte pracovného času pri trvajúcom vyrovnaní obdobia aj po zániku platnosti a účinnosti takejto dohody podľa nášho názoru odporuje ZP, keďže nedôjde k vyrovnaní rozdielu medzi uvádzanými veličinami pracovného času a trvanie vyrovnávacieho obdobia po zániku primárnej dohody, ktorá ho zaviedla, nie je podľa nás možné. V praxi je preto obvyklé synchronizovať dĺžku vyrovnávacieho obdobia s dobou účinnosti kolektívnej zmluvy, resp. dohadovať vyrovnávacie obdobie rovné alebo kratšie dobe platnosti dohody o konte pracovného času. Štandardne sa však

vyrovnávacie obdobie mimo zamestnávateľov pôsobiacich v odvetví automobilového priemyslu dohaduje spravidla na 12 mesiacov.

V zmysle § 87a ods. 3 ZP pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu vykonávať nebude vôbec. Práve na tieto účely vedie zamestnávateľ kladný (viac práce) a záporný (menej práce) účet konta pracovného času. Rozvrhovanie konta pracovného času v spojitosti s jeho nerovnomerným charakterom preto predpokladá oscilovanie okolo jeho ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zmluvne dohodnutý napr. v pracovnej lebo kolektívnej zmluve a jeho následné vyrovnávanie v rámci vyrovnávacieho obdobia. Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov. Rozvrhovanie pracovného času v konte pracovného času sa obdobne ako v iných prípadoch nerovnomerného rozvrhovania pracovného času uskutočňuje prostredníctvom zmenových kalendárov, ktoré sa spravujú § 90 ods. 9 ZP, t. j. zamestnávateľ oznamuje zamestnancovi (zástupcom zamestnancov s pravidelnou kompetenciou ich schvaľovania) rozvrhnutie pracovného času najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň. Štandardnou je tak situácia, keďže konto pracovného času sa uplatňuje najmä vo výrobných podnikoch, že zmenové kalendáre schvaľuje príslušná odborová organizácia zamestnávateľovi týždeň vopred. Obdobne sa § 90 ods. 9 uplatní v okamihu, ak síce zmenový kalendár bol schválený, ale zamestnávateľ v ňom chce vykonať zmeny. Zmeny rozvrhových kalendárov pracovného času rovnako podliehajú schváleniu zástupcom zamestnancov najmenej týždeň vopred. Porušenie uvedenej lehoty má za následok porušenie ZP.

Zákonník práce pozná v § 142 ods. 5 jedinú výnimku, kedy nemusí zamestnávateľ dodržať ustanovenie § 90 ods. 9 ZP o týždňovej lehote, a to v okamihu, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov. V tejto súvislosti však vzniká v praxi značná polemika, za akých podmienok možno predmetnú výnimku uplatniť. Všeobecne nie je pochyb, že vážne prevádzkové dôvody ZP, a ani žiadny iný pracovnoprávny predpis neupravuje, t. j. na ich identifikáciu sa uplatní ustanovenie § 142 ods. 4 ZP – písomná dohoda medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Ich konkretizácia sa líši v závislosti od zamestnávateľov a charak-

teru ich činnosti, štandardne sa však odvíjajú od určenia klasických prekážok v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 1 a 2 ZP s tým, že je predĺžené obdobie ich trvania. Za vážne prevádzkové dôvody sa tak pravidelne považuje výpadok v dodávke surovín v dĺžke trvania 12 mesiacov, dlhobehjšia porucha na strojom zariadení, štrajk u subdodávateľa a pod.

6.1 Praktické prípady – pracovný čas a doby odpočinku

Prípád č. 1

Zamestnávateľ uplatňuje v podniku pre rozvrhovanie pracovného času zamestnancov inštitút konta pracovného času podľa § 87a ZP s vyrovnávacím obdobím 30 mesiacov. V poslednom mesiaci plynutia vyrovnávacieho obdobia zamestnávateľ identifikuje na kladných aj záporných účtoch konta pracovného času u zamestnancov nenulový stav, t. j. na kladnom i zápornom účte sa nachádza určitý rozsah hodín s predpokladom nemožnosti vyrovnania oboch účtov konta pracovného času do uplynutia vyrovnávacieho obdobia. Zamestnávateľ má súčasne záujem na uzatvorení nového konta pracovného času po uplynutí vyrovnávacieho obdobia toho súčasného za obdobných podmienok jeho uzatvorenia.

Otázky:

1. Môže zamestnávateľ uzatvoriť so zástupcom zamestnancov nové konto pracovného času po skončení toho súčasné, alebo ZP obmedzuje reťazenie takýchto foriem rozvrhovania pracovného času?
2. Ako má zamestnávateľ postupovať v prípade, že sa mu nepodari vyrovať oba účty konta pracovného času k okamihu uplynutia vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času?
3. Je zamestnávateľ povinný preplatiť rozsah hodín na kladnom účte konta pracovného času ako výkon práce nadčas? Obdobne sú zamestnanci povinní zamestnávateľovi „vrátiť“ zamestnávateľovi zaplatené, no neodpracované hodiny na zápornom účte konta pracovného času, alebo ich možno považovať za prekážky v práci na strane zamestnávateľa?
4. Môže sa pri uplatňovaní konta pracovného času u zamestnancov uplatniť inštitút výkonu práce nadčas v zmysle § 97 ZP?
5. Môže zamestnávateľ nové konto pracovného času začať s nenulovým stavom na oboch účtoch konta pracovného času za predpokladu reťazenia kont pracovného času?

Prípad č. 2

Zamestnávateľ na pracovisku v jednozmennej prevádzke rozvrhuje pracovný čas rovnomerne. Po dohode so zamestnaneckou radou zaviedol na pracovisku pružný pracovný týždeň, pričom ako základný pracovný týždeň stanovil čas od 7:00 hod. do 14.00 hod. a denný prevádzkový čas vymedzil od 6.00 hod. do 20.00 hod. Pani Zuzana namieta, že je osamelou zamestnaníkyňou starajúcou sa o syna vo veku 7 rokov a žiada vo vzťahu k svojej osobe návrat k pôvodnému pevne stanovenému pracovnému režimu od 8.00 hod. do 16.30 hod. najmä z dôvodu, že potrebuje syna odprevadiť do školy a nedokáže časovo zorganizovať začiatok vyučovania a svoje pracovné povinnosti. Namieta tiež, že voči nej je zavedenie pružného pracovného času neúčinné, pretože je osobitnou kategóriou zamestnancov, s ktorými musí zamestnávateľ rozvrhovanie pracovného času dohodnúť individuálne.

Otázky:

1. Kedy je pani Zuzana povinná byť na pracovisku? Je zamestnávateľ povinný zohľadniť jej argumenty?
2. Vysvetlite pojmy základný, voliteľný a prevádzkový čas.
3. Môže zamestnávateľ vo svojich prevádzkach zaviesť pružný pracovný čas, aj keď u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov?
4. Má zamestnávateľ možnosť zaviesť tzv. plný pružný pracovný čas, pri ktorom neurčí žiadny základný pracovný čas? Prečo by to mohlo byť pre zamestnávateľa výhodné?
5. Čo bude v danom prípade považované za prácu nadčas?
6. V akých variáciách môže spočívať podstata pružného pracovného času?

Prípad č. 3

Zamestnávateľ určil zamestnancovi čerpanie náhradného voľna za vykonanú nadčasovú prácu hneď na druhý deň. Zamestnancovi však takéto čerpanie pracovného voľna nevyhovovalo, odmietol čerpať náhradné voľno a prišiel do práce. Zamestnávateľ vyhodnotil situáciu ako stratu nároku na náhradné voľno a argumentoval tým, že právo určovať čerpanie náhradného voľna za výkon nadčasovej práce mu generálne pre všetkých zamestnancov vyplýva z kolektívnej zmluvy.

Otázky:

1. Postupoval zamestnávateľ správne? Odôvodnite.

2. Namiesto čoho a v akom rozsahu sa poskytuje náhradné voľno za výkon nadčasovej práce?
3. Čo ak sa zamestnanec a zamestnávateľ nedohodnú na žiadnom termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas?
4. Kedy a akému zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas?

Prípad č. 4

Inšpekcia práce vyčíta kontrolovanému subjektu porušenie ust. § 87 ods. 2 ZP. Kontrolovaný subjekt v pracovných zmluvách dohodol so zamestnancami rozvrhnutie pracovného času nerovnomerne na 7 dní v týždni. V roku 2015 zamestnávateľ rozvrhoval pracovný čas zamestnancov nerovnomerne na jednotlivé týždne stále na obdobie jedného mesiaca. Po skončení obdobia trvajúceho stále jeden mesiac boli všetky nároky zamestnancov (odpracované hodiny, nadčasové hodiny, príplatky za nadčas) vysporiadané a preplatené. Inšpekciou práce bolo zistené, že v jednotlivých mesiacoch v roku 2015 sa využívalo nerovnomerné rozvrhnutie týždenného pracovného času súvisle, pričom v roku 2015 bol rozvrhovaný týždenný pracovný čas zamestnancom nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, a pritom u kontrolovaného subjektu nepôsobí žiaden zástupca zamestnancov.

Otázky:

1. Sformulujte písomné vyjadrenie kontrolovaného zamestnávateľa k protokolu o výsledku inšpekcie práce.
2. Dovoľuje ustanovenie § 87 ods. 1 ZP zamestnávateľovi rozvrhovať pracovný čas nerovnomerne tak, že rozvrhne pracovný čas po dohode s každým zamestnancom na dvanásť po sebe nasledujúce jednomesačné vyrovnávacie obdobia, čím vlastne pokryje nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času obdobie celého kalendárneho roka?
3. Ak sa zamestnávateľ dohode so zamestnancom podľa § 87 ods. 1 ZP na nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času so štvormesačným vyrovnávacím obdobím, znamená to, že po zvyšnú časť kalendárneho roka je zamestnávateľ povinný rozvrhovať pracovný čas rovnomerne?

Prípad č. 5

Pre kalamitný stav počasia mešká doprava a dodávka nevyhnutného výrobného materiálu. Po skončení pracovnej zmeny, preto zamestnávateľ nariadi

zamestnancovi pracovnú pohotovosť a oznámi mu, aby bol na možnú vykládku tovaru pripravený. Počas pracovnej pohotovosti skutočne dôjde k vykládke tovaru, čo je v zmysle zákonných ustanovení hodnotené ako aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. Zamestnanec pracuje do 24.00 hod., pričom na ďalšiu pracovnú zmenu má nastúpiť ráno o 7.00 hod. Je zrejme, že nepretržitý denný odpočinok zamestnanca bol skrátený na menej ako 8 hodín.

Otázky:

1. Je zamestnanec povinný nastúpiť ráno na pracovnú zmenu?
2. Počíta sa nepretržitý denný odpočinok zamestnanca od konca riadnej pracovnej zmeny, alebo až od momentu, keď zamestnancovi skončí aktívna časť pracovnej pohotovosti?
3. Zmenila by sa situácia, ak by zamestnanec a zamestnávateľ na pracovnej pohotovosti dohodli (nešlo by o nariadenú pracovnú pohotovosť)?
4. Aké sú zákonné limity krátenia nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni?

Prípad č. 6

Pracovná zmena zamestnanca trvá od 8.00 hod. do 15.30 hod. Zamestnávateľ po dohode so zamestnancom vyslal zamestnanca na pracovnú cestu mimo pravidelného obvodu pracoviska – z Košíc do Žiliny. Zamestnávateľ cestoval vlakom o 6.30 hod. a do Žiliny prišiel o 9.30 hod. K ukončeniu výkonu práce na pracovnej ceste došlo o 17.00 hod., vlak zo Žiliny odhádzal o 17.30 hod. a pracovná cesta bola ukončená návratom do Košíc o 20.30 hod.

Otázky:

1. Ako sa posudzujú jednotlivé časové úseky strávené zamestnancom na pracovnej ceste?
2. Vykonával zamestnanec v niektorom časovom úseku prácu nadčas?
3. Patrí zamestnancovi náhrada za stratu času?
4. Bol by v posudzovaní jednotlivých časových úsekov strávených zamestnancom na pracovnej ceste rozdiel, ak by vyslanie na pracovnú cestu vyplývalo priamo z povahy dohodnutého druhu práce?

Prípad č. 7

Zamestnávateľ určil zamestnancovi pracovnú zmenu od 8.00 hod. do 20.00 hod. V rámci takto určenej pracovnej zmeny poskytuje zamestnávateľ jednu

prestávku (45 minút) na odpočinok a jedenie rozdelenú na dve časti: prestávku na obed poskytuje v čase od 12.00 hod. do 12.30 hod. a zvyšných 15 minút v čase ľubovoľne zvolenom zamestnancom.

Otázky:

1. Je poskytovanie prestávky na odpočinok a jedenie v prípade súladné s ust. ZP?
2. Koľko prestávok na odpočinok a jedenie a v akej dĺžke musí zamestnávateľ zamestnancom poskytnúť?
3. Možno prestávku na odpočinok a jedenie rozdeliť?
4. Môže zamestnanec počas prestávky v práci na odpočinok a jedenie opustiť svoje pracovisko?
5. Sú prestávky v práci na odpočinok a jedenie súčasťou pracovnej zmeny?
6. Môže sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodnúť, že prestávku nebude zamestnanec čerpať a o toľko sa mu skráti pracovný čas?
7. Vysvetlite uplatňovanie prestávky na odpočinok a jedenie v nepretržitej prevádzke.
8. Poskytuje sa prestávka v práci na odpočinok a jedenie aj zamestnancovi na pracovnej ceste?
9. Čo ak počas prestávky v práci dôjde k úrazu? Bude sa úraz posudzovať ako pracovný?

Prípad č. 8

Zamestnankyňa odpracovala 24 dní, 90 dní bola práceneschopná a 160 dní bola na materskej dovolenke. Jej pracovný čas bol rozvrhnutý nerovnomerne. V párnom týždni pracovala štyri dni a v nepárnom týždni dva dni. Na koľko dní dovolenky má zamestnankyňa nárok, ak jej pracovný pomer trval celý kalendárny rok?

Otázky:

1. Je možné, aby zamestnávateľ diferencoval právo na dovolenku vo vzťahu k niektorým zamestnancom (napríklad v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa)?
2. Môže zamestnávateľ priznať nárok na čerpanie dovolenky za kalendárny rok, aj keď zamestnanec ešte nesplnil podmienky jej nároku?
3. Vysvetlite pravidlá preplácania nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok.

4. Podľa akých pravidiel by vzniklo zamestnancovi pracujúcemu na niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru právo na dovolenku a jej čerpanie, ak by na pracovisku platila kolektívna zmluva, ktorá by rozširovala právo na dovolenku aj na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru?

SIEDMA KAPITOLA

ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC ZOSÚLAĐOVANIA PRACOVNÝCH A MIMOPRACOVNÝCH POVINNOSTÍ

Koncept, ktorý sa snaží o skĺbenie plnenia pracovných povinností a povinností v súvislosti so starostlivosťou o rodinu sa označuje v súčasnosti frekventovane používaným pojmoslovím – zosúlaďovanie pracovného a rodinného života. Odborná verejnosť na jeho označenie nezriedka používa pojmy synonymického významu ako harmonizácia pracovných a rodinných povinností, balansovanie, vyvažovanie pracovného a rodinného života a pod. Tento koncept predstavuje významnú čiastkovú oblasť rodinnej politiky, trhu práce a politiky zamestnanosti, v ktorej sa potvrdzuje požiadavka mnoho-rozmerného prístupu orientovaného na podporu rodín od najnižšej zamestnávateľskej úrovne až po najvyššiu štátnu. Nie je to však len rodinný život, ktorý je potrebné balansovať s výkonom pracovných povinností, ale v širšom kontexte je to osobný (mimopracovný, súkromný) život zamestnanca. V sociologickom, politickom a právnom kontexte je nevyhnutné uvažovať o harmonizácii pracovného a osobného života zamestnancov, ktorého cieľom je súbežne uspokojovať individuálne potreby ekonomickej nezávislosti a sociálne potreby. Zákonníkom práce diktovaná starostlivosť zamestnávateľa o zamestnancov súvisí s realizáciou viacerých jeho sociálnych potrieb a jej účelom je zlepšovanie tak pracovných, ako aj životných podmienok zamestnancov. Identifikujeme niekoľko oblastí sociálnych potrieb zamestnancov:

- » vzdelanostné a skúsenostné potreby (zaučenie, zaškolenie, zvyšovanie kvalifikácie, prehľbovanie kvalifikácie, rekvalifikácia zamestnanca a pod.),
- » potreby telesného a duševného charakteru (stravovanie, BOZP, regenerácia v podobe rekreačných a športových podujatí, preventívne prehliadky a ďalšia zdravotná starostlivosť, ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca v práci pri jeho angažovanosti v občianskych povinnostiach alebo pri iných úkonoch vo všeobecnom záujme a pod.),
- » potreby materiálneho a ekonomického charakteru (úschova zvrškov, doplnkové dôchodkové sporenie, osobitné odmeňovanie pri pracovných a životných jubileách a pod.).

Základnými pracovnoprávnymi inštitútmi, ktoré v minimálnom kogentnom rozsahu zastrešujú povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k starostlivosti o uvedené sociálne potreby zamestnancov sú **prekážky v práci na strane zamestnanca a sociálna politika zamestnávateľa**.

Prekážky v práci na strane zamestnanca (5. časť ZP, § 136 až 145) sú právom predvídané skutočnosti, ktoré dočasne, na kratšiu, ale aj dlhšiu dobu, bránia zamestnancovi vo faktickom výkone dohodnutého druhu práce. Definujú tým mieru prípustnej absencie výkonu práce zamestnancom pri zachovaní jeho pracovného pomeru. Prekážkami v práci sú len tie skutočnosti, o ktorých to právny predpis výslovne ustanovuje a majú význam, len pokiaľ zasahujú do pracovného času zamestnanca. Zamestnanec má právo čerpať pracovné voľno pre prekážku v práci, t. j. zamestnávateľ nie je oprávnený zamestnancovi nariadiť čerpanie pracovného voľna pre prekážku v práci (výnimka – karanténa) a má právo požiadať zamestnávateľa, aby mu počas prekážky v práci určil čerpanie dovolenky (zamestnávateľ ale nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke – § 112 ods. 2 ZP). Kopírujúc ustanovenia ZP prekážky v práci na strane zamestnanca klasifikujeme na prekážky:

1. z dôvodu všeobecného záujmu (§ 136 – 138 ZP):
 - » výkon verejných funkcií,
 - » výkon občianskych povinností,
 - » výkon iných úkonov vo všeobecnom záujme,
2. z dôvodu výkonu dobrovoľníckej činnosti (§ 138 a),
3. z dôvodu plnenia brannej povinnosti a plnenia úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách (§ 139 ZP),
4. z dôvodu zvyšovania kvalifikácie (§ 140 ZP),
5. dôležité osobné prekážky v práci (§ 141 ZP),
6. z dôvodu dočasného prerušenia výkonu práce (§ 141a ZP).

Vzhľadom na charakter jednotlivých prekážok v práci je zrejmé, že toto členenie nie je dôsledné. Prekážky z dôvodu plnenia brannej povinnosti a plnenia úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách sú prekážkami z dôvodu všeobecného záujmu. Obdobne, prekážky v práci z dôvodu zvyšovania kvalifikácie by sme mohli zaradiť medzi dôležité osobné prekážky v práci. Dôležitými osobnými prekážkami v práci sú aj materská dovolenka a rodičovská dovolenka, ktorých pravidlá poskytovania, čerpania a trvania sú predmetom

úpravy siedmej časti ZP s názvom Sociálna politika zamestnávateľa. V § 141 ods. 8 ZP je ďalej uvedený ako dôležitá osobná prekážka v práci **štrajk**. Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Zamestnancom, ktorí však nie sú účastníkmi štrajku, je zamestnávateľ povinný umožniť výkon práce, a ak títo zamestnanci v dôsledku štrajku nemôžu vykonávať prácu, ide už o prekážku v práci na strane zamestnávateľa (§ 22 ods. 4 zákona o kolektívnom vyjednávaní).

Zo strany zamestnancov sú v praxi najviac využívané **dôležité osobné prekážky v práci** (aj keď nie všetky v rovnakej miere). Dôležité osobné prekážky zohľadňujú určité osobné, resp. rodinné dôvody, pre ktoré zamestnanec nemôže dočasne vykonávať dohodnutú prácu. Pre zamestnancov je dôležité predovšetkým to, kedy pri dôležitých osobných prekážkach v práci majú právo len na „neplatené pracovné voľno“, a kedy aj na náhradou mzdy alebo iné hmotné zabezpečenie. Z tohto hľadiska kvalifikujeme dôležité osobné prekážky v práci na:

- a) *Prekážky, keď zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci a zamestnancovi patrí hmotné zabezpečenie podľa predpisov práva sociálneho zabezpečenia:*
 1. dočasná pracovná neschopnosť pre chorobu alebo úraz;
 2. materská dovolenka a rodičovská dovolenka;
 3. karanténa;
 4. ošetrovanie chorého člena rodiny;
 5. starostlivosť o dieťa mladšie ako 10 rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela, alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), príp. sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení.
- b) *Prekážky s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca, ak uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času:*
 1. vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku;
 2. preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom (nie je stanovené žiadne obmedzenie týkajúce sa počtu dní);

3. narodenie dieťaťa na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť;
 4. sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku;
 5. sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na desať dní v kalendárnom roku;
 6. úmrtie manžela alebo dieťaťa v rozsahu troch dní (z toho jeden deň na účasť na pohrebe);
 7. úmrtie rodiča, súrodenca, rodiča a súrodenca manžela zamestnanca, manžela súrodenca zamestnanca v rozsahu jedného dňa na účasť na pohrebe a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb;
 8. účasť zamestnanca na pohrebe prarodiča, vnuka zamestnanca, prarodiča manžela zamestnanca, alebo osoby, ktorá so zamestnancom žila v čase úmrtia v domácnosti na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb;
 9. účasť na vlastnej svadbe v rozsahu jedného dňa;
 10. znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden deň pre ťažko zdravotne postihnutého zamestnanca, ktorý používa individuálny dopravný prostriedok;
 11. hľadanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru, na nevyhnutné potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby, pričom ku skončeniu pracovného pomeru došlo výpoveďou alebo dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP.
- c) *Prekážky, kde zamestnávateľ poskytuje iba tzv. neplatené pracovné voľno:*
1. vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas nad rámec siedmich dní v kalendárnom roku;
 2. sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie na nevyhnutne potrebný čas nad rámec siedmich dní v kalendárnom roku;
 3. účasť na svadbe dieťaťa a svadbe rodiča zamestnanca;
 4. absencia v práci z dôvodu nepredvídaného prerušenia premávky alebo

- z dôvodu meškania pravidelnej verejnej dopravy (iba, ak sa zamestnanec nemohol dostať na miesto pracoviska iným primeraným spôsobom);
5. sťahovanie zamestnanca do vlastného bytového zariadenia; pracovné voľno sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni (ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, zamestnávateľ zamestnancovi poskytne pracovné voľno aj s náhradou mzdy);
 6. hľadanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru, na nevyhnutné potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby, pričom ku skončeniu pracovného pomeru nedošlo výpoveďou ani dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP.

Základným oprávnením zamestnávateľa vo vzťahu k prekážkam v práci na strane zamestnanca je oprávnenie preskúmať, či konkrétna skutočnosť je, alebo nie je prekážkou v práci podľa platných právnych predpisov. Tomu zodpovedá zamestnancom uložená oznamovacia a preukazná povinnosť. Ak je zamestnancovi prekážka v práci vopred známa má povinnosť **včas** požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Ak mu nie je vopred známa, je povinný zamestnávateľa upovedomiť o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní **bez zbytočného odkladu**, čo možno vyjadriť slovami: „*prakticky, hneď, ako to bude možné*“ (z rozhodnutia NS ČR sp. zn. 21 Cdo 3533/2009 z 12. októbra 2010). Zavinené nesplnenie oznamovacej povinnosti môže byť posúdené ako porušenie pracovnej disciplíny, ale pokiaľ bude existencia prekážky v práci preukázaná, nemôže byť nesplnenie oznamovacej povinnosti dôvodom pre vznik neospravedlnenej absencie zamestnanca v práci (z rozhodnutia NS ČR sp. zn. 21Cdo 4275/2009 z 3. novembra 2010). Zamestnanec má ďalej povinnosť preukázať prekážku v práci a jej trvanie. Na tento účel sú príslušné zariadenia povinné zamestnancovi potvrdiť doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Ak zamestnanec nepreukáže prekážku v práci a jej trvanie, zamestnávateľ nemusí ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci a môže jeho konanie kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny, alebo za každú neospravedlnenú zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku (§ 109 ods. 3 ZP).

Sociálnou politikou zamestnávateľa (upravená v 7. časti ZP, § 151 až § 176) sa sleduje dosiahnutie primeraných a uspokojivých pracovných a ži-

votných podmienok zamestnancov rešpektujúc ich ľudskú dôstojnosť. ZP vymedzuje jej čiastkové obsahové oblasti ako minimá, ktoré zamestnávateľ musí nevyhnutne rešpektovať. Rámcová pozornosť zákonodarcu je venovaná pracovným a životným podmienkam zamestnancov (§ 151 ZP, blanketová norma), povinnostiam zamestnávateľa pri zamestnávaní zamestnancov pri niektorých prekážkach v práci a po ich skončení (§ 156, § 157 ZP) a pracovným podmienkam osôb so zdravotným postihnutím (§ 158, § 159 ZP). Podrobnejšie je upravená problematika stravovania zamestnancov (§ 152 ZP), vzdelávania zamestnancov (§ 153 až § 155 ZP) a pracovných podmienok dvoch osobitných skupín zamestnancov: zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu (§ 160 až § 170 ZP) a mladistvých (§ 171 až § 176 ZP).

Zamestnancami so zodpovednosťou za rodinu (synonymicky zamestnanci s povinnosťami k rodine) sa v zmysle Dohovoru MOP o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156 z roku 1981 (ratifikovaný SR, oznámenie č. 205/2003 Z. z., „dohovor“) rozumejú dve skupiny pracovníkov so zodpovednosťou za rodinu. Prvú predstavujú zamestnanci so zodpovednosťou, resp. povinnosťami voči nezaopatreným deťom, ak takáto zodpovednosť obmedzuje možnosti prípravy, prístupu, účasti alebo postupu v ich ekonomickej činnosti. Druhú skupinu, zamestnanci so zodpovednosťou vo vzťahu k iným členom najbližšej rodiny, ktorí zjavne potrebujú ich starostlivosť alebo podporu, tiež za predpokladu, že takáto zodpovednosť obmedzuje možnosti prípravy, prístupu, účasti alebo postupu v ich ekonomickej činnosti. Definovanie pojmov „nezaopatrené dieťa“ a „iný člen najbližšej rodiny, ktorý zjavne potrebuje starostlivosť alebo podporu“ ponecháva už dohovor na legislatívnu úpravu jednotlivých členských štátov, či už prostredníctvom zákonov, predpisov, kolektívnych zmlúv, rozhodcovských a súdnych rozhodnutí alebo kombináciou týchto prostriedkov, alebo akýmkoľvek iným spôsobom, ktorý môže byť vhodný a ktorý berie do úvahy vnútroštátne podmienky. Uplatňovanie tohto dohovoru má v podmienkach SR osobitný význam z hľadiska harmonizácie pracovných a rodinných povinností, pretože jeho ratifikáciou sa SR zaviazala, že umožní zamestnancom so zodpovednosťou za rodinu uplatňovať ich právo vykonávať alebo získať zamestnanie bez toho, aby sa stali objektom diskriminácie, a pokiaľ možno bez rozporu medzi zamestnaním a zodpovednosťou za rodinu. Takmer tožne ako dohovor, pracovníkov s rodinnými zodpovednosťami definuje revidovaná Európska sociálna charta (oznámenie č. 273/2009 Z. z.), na-

miesto pojmu nezaopatrené dieťa používa pojem vyživované dieťa. Spoločným menovateľom zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu je zodpovednosť, ktorá sa môže nepriaznivo odraziť na ich zapojení do pracovnej činnosti alebo vyvolať rozpor medzi výkonom práce a povinnosťami k rodine. Takáto zodpovednosť existuje ešte u jednej skupiny osôb – u tehotných zamestnankýň. Tie preberajú zodpovednosť za zdravý vývoj ešte nenarodeného dieťa, ktorý môže byť ohrozený, napr. zapojením do zdraviu škodlivej alebo ohrozujúcej pracovnej činnosti, preto aj tehotné zamestnankyne patria do osobitnej kategórie zamestnancov s povinnosťami k rodine.

Slovenská pracovnoprávna úprava zohľadňuje starostlivosť zamestnancov o nezaopatrené, resp. vyživované deti a nároky zamestnancov limituje konkrétnou vekovou hranicou dieťaťa. Ešte nenarodené deti (ako aj ich matku) chráni materskou dovolenkou a následné prehĺbenie starostlivosti zabezpečuje rodičovskou dovolenkou. Maximálnym vekovým ohraničením, do ktorého zákonodarca zohľadňuje starostlivosť o dieťa je vek 15 rokov (pozri ďalej). V zmysle ustanovenia § 141 ods. 1 ZP je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci počas **materskej dovolenky** a **rodičovskej dovolenky**. Koncepčne sú oba tieto inštitúty pracovného práva zaradené medzi dôležité osobné prekážky a niet pochybností o tom, že sú považované za tradičný aj zamestnávateľmi rešpektovaný nástroj zo súladovania pracovného a rodinného života slúžiaci na zaistenie zdravého rodinného prostredia. Systematické zaradenie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky medzi prekážky v práci na strane zamestnanca znamená zákonom prípustnú suspenziu pracovného záväzku zamestnanca bez toho, aby neplnenie tejto základnej povinnosti zamestnanca znamenalo zákonite skončenie pracovnoprávneho vzťahu. Predovšetkým preto, lebo pre neplnenie dohodnutého pracovného výkonu pri prekážkach v práci je charakteristická jeho dočasnosť. Materská dovolenka je prostriedkom na ochranu priebehu tehotenstva ženy a zdravého vývoja dieťaťa v prvých týždňoch jeho života. Jej účelom je garantovať zamestnankyni pracovné voľno a tým ju odbremeniť od pracovnej záťaže, aby mohla bez stresov a plnenia pracovných povinností prežívať posledné týždne tehotenstva, zotaviť sa po pôrode a poskytnúť novorodencovi v prvých mesiacoch, čo najlepšiu starostlivosť. Inštitút materskej dovolenky tak ako ho upravuje slovenské pracovné zákonodarstvo dovoľuje zamestnanej žene rozhodnúť sa, či bude realizovať zákonom dovolené správanie, teda či na materskú dovolenku vôbec nastúpi. Aj keď čerpanie dovolenky za kalendárny rok namiesto materskej dovolenky

môže byť pre ženu finančne výhodnejšie, dôsledkom je ale strata ochrany pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa (§ 64 ZP). Materská dovolenka predstavuje subjektívne, individuálne a neprenosné právo ženy. Je súčasťou ústavného práva na osobitné pracovné podmienky žien a prináleží zamestnankyni v súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa. Teleologický výklad ustanovenia § 166 ods. 1 ZP predurčuje subjekt oprávnený na čerpanie materskej dovolenky, ktorým je biologická matka (žena, ktorá dieťa porodila), súčasne sa o novorodenca stará a je zamestnankyňou. Okrem biologickej matky, má právo čerpať materskú dovolenku aj žena, ktorá prevzala dieťa do tzv. náhradnej rodinnej starostlivosti (osvojenie, pestúnska starostlivosť) na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu, tiež za predpokladu, že je zamestnankyňou. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania, ale aj v dôsledku predvídania vážnych dôvodov, ktoré neumožňujú, aby sa po pôrode o dieťa starala matka (smrť matky, nepriaznivý zdravotný stav matky) zákonodarca v rovnakom rozsahu ako žene priznáva rodičovskú dovolenku mužovi, ak sa o narodené dieťa stará. Čerpanie rodičovskej dovolenky mužom po dobu, po ktorú je žena oprávnená čerpať materskú dovolenku má rovnaké právne následky ako čerpanie materskej dovolenky ženou. Na rozdiel od materskej dovolenky, ktorá začína plynúť už pred stanoveným očakávaným dňom pôrodu, materskej dovolenke zodpovedajúca rodičovská dovolenka muža môže z objektívnych dôvodov začať plynúť až narodením dieťaťa. V niektorých členských krajinách Európskej únie sa stretávame s inštitútom **otcovskej dovolenky**. Otcovská dovolenka predstavuje súbežnú starostlivosť otca o dieťa popri starostlivosti, ktorú mu poskytuje matka. Podstata otcovskej dovolenky nie je celkom neznáma ani pre slovenské prostredie, keď otec môže zostať na rodičovskej dovolenke popri materskej dovolenke čerpanej matkou. Rozdiel rodičovskej dovolenky muža (§ 166 ods. 1 ZP) oproti inštitútu „únieovej“ otcovskej dovolenky však spočíva v dobrovoľnom charaktere čerpania rodičovskej dovolenky otcom u nás, a hlavne v tom, že takéto čerpanie rodičovskej dovolenky otcom bude v podmienkach SR pre zamestnanca vždy neplateným pracovným voľnom, na rozdiel od povinnej a platenej otcovskej dovolenky navrhovanej Európskou úniou.

Pokiaľ ide o **dĺžku materskej dovolenky** slovenská právna úprava prešahuje viac ako dvojnásobne minimálne požiadavky na dĺžku tohto pracovného voľna ustanovené dokumentmi, ktorými je SR viazaná. V súlade s ust. § 166 ZP žene v súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa

patrí materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Žene, ktorá súčasne porodila dve a viac detí patrí materská dovolenka v rozsahu 43 týždňov. Osamelá zamestnankyňa má nárok na materskú dovolenku v trvaní 37 týždňov. Osobitne ZP upravuje dĺžku materskej dovolenky pri úmrtí dieťaťa, pričom rozlišuje situáciu, keď sa dieťa narodilo mŕtve a situáciu, keď dieťa zomrelo počas čerpania materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 aj ods. 2 ZP. Ak sa dieťa narodilo mŕtve patrí žene materská dovolenka v súčte 14 týždňov pred a po pôrode. Sleduje sa len zotavenie ženy v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom, ktoré fyziologicky nebude nikdy potrebné pre muža, logicky preto nevzniká nárok muža na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP. Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytnú sa táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie však do dňa, kedy by dieťa dovŕšilo jeden rok (§ 168 ods. 4 ZP). Minimálna 14-týždňová výmera materskej dovolenky musí byť zachovaná. Hraničným limitom je jeden rok veku dieťaťa. Ak zomrelo staršie dieťa, nárok podľa § 168 ods. 4 ZP zamestnankyni alebo zamestnancovi nevznikne. V zmysle zákonnej dikcie sa uvažuje „len“ o poskytnutí pracovného voľna s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí dieťa a na ďalší deň na účasť na jeho pohrebe [§ 141 ods. 2 písm. d) ZP]. Z gramatického znenia ustanovenia § 168 ods. 4 ZP „*ak je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke...*“ ďalej vyplýva, že dvoj-týždňový dodatočný nárok na pracovné voľno po úmrtí dieťaťa je nárokom odvodeným od skutočnosti, že rodičia skutočne čerpajú materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku. Nároku sa nie je oprávnený domáhať ten rodič, ktorý materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku prerušil a v čase úmrtia dieťaťa vykonával prácu.

Čerpanie materskej dovolenky v súvislosti s jej nástupom upravuje ustanovenie § 167 ZP. Nástup na materskú dovolenku si žena určuje sama, aj keď sa spravidla riadi odporúčaním lekára. Zákon iba stanovuje, že je to tak spravidla od začiatku 6 týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku 8 týždňa pred týmto dňom. Nástup na materskú dovolenku v skoršom termíne ako od začiatku ôsmeho týždňa pred pôrodom nie je možný, ani keby zdravotný stav tehotnej zamestnankyne vyžadoval, aby vôbec nepracovala. V takomto prípade ju môže lekár uznať za práceneschopnú. Nástup tehotnej zamestnankyne na materskú dovolenku je jej právnym nárokom. O poskytnutie materskej dovolenky osobitne nežiada, ale oznamuje zamestnávateľovi jej nástup spolu s predložením lekárskeho potvrdenia s vy-

značeným dňom nástupu. Na základe oznámenia zamestnankyne je zamestnávateľ vždy povinný materskú dovolenku zamestnankyni poskytnúť. Zamestnávateľ nie je oprávnený rozhodnúť o existencii tejto prekážky v práci sám a ani stanoviť jej začiatok. Pred pôrodom vzniká žene oprávnenie čerpať materskú dovolenku v tzv. podpornom termíne, ktorý podľa ZP predstavuje 8 – 6 týždňov. V prípade, že žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako 6 týždňov, a to z toho dôvodu, že pôrod nastal skôr ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka v plnom rozsahu, t. j. v rozsahu 34, 37, resp. 43 týždňov odo dňa nástupu na materskú dovolenku. Ak to zdravotné možnosti zamestnankyne dovoľujú, môže pokračovať v práci až do pôrodu. Avšak v tomto prípade neskorší nástup na materskú dovolenku nespôsobuje jej predĺženie po pôrode o ten čas, o ktorý sa materská dovolenka pred pôrodom nečerpala. Podľa ustanovenia § 167 ods. 2 ZP, ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu než preto, že pôrod nastal skôr než určil lekár, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 28 týždňov, osamelej žene sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 31 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 37 týždňov.

Na materskú dovolenku ženy a rodičovskú dovolenku muža podľa ustanovenia § 161 ods. 1 ZP môže bezprostredne, ale nie je to nevyhnutné, nadväzovať **rodičovská dovolenka** na prehlbenie starostlivosti o dieťa podľa ustanovenia § 166 ods. 2 ZP. Slovenský zákonodarcu jednotným označením – rodičovská dovolenka, pokrýva dve rôzne obdobia, s rôznym účelom a trvaním. Pracovné voľno muža za účelom starostlivosti o narodené dieťa, ktorý mu vzniká v rovnakom rozsahu ako žene materská dovolenka, no najskôr odo dňa narodenia dieťaťa. Súčasne sa pojmom rodičovská dovolenka rozumie aj pracovnoprávny nárok ženy a muža za účelom prehlbenia starostlivosti o narodené dieťa do stanoveného veku. Rodičovská dovolenka poskytovaná za účelom prehlbenia starostlivosti o dieťa (podľa ustanovenia § 166 ods. 2 ZP) je v podmienkach SR využívaná pomerne frekventovane. Právo na rodičovskú dovolenku je individuálnym a neprenosným právom každého z rodičov a umožňuje, aby sa o dieťa celodenne starala a vychovávala ho matka, otec alebo obaja rodičia súčasne. Trvalo sa však udržiava jednostranne rodovo orientovaný nepružný prístup k čerpaniu rodičovskej dovolenky. Stále sú to väčšinou ženy, ktoré prerušujú svoju pracovnú kariéru a zostávajú s dieťaťom na rodičovskej dovolenke v maximálnej možnej dĺžke

do jeho troch, resp. do šiestich rokov veku v prípade dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu dieťaťa. Takýto prístup a zaužívaný stereotyp len upevňuje podvedomie zamestnávateľov, že v prípade zamestnankýň majú do budúcnosti kalkulovať s ich dlhoročnou absenciou, čo samozrejme nemožno pokladať za práve vhodný odrazový základ pre uplatňovanie rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch v materiálnom slova zmysle. Konštrukcii právnej úpravy rodičovskej dovolenky v ustanoveniach § 166 ods. 2 a nasledujúcich ZP nemožno vytýkať nedodržanie princípu formálnej rovnosti, keď v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania umožňuje čerpanie rodičovskej dovolenky obom rodičom (aj súčasne), ale k čerpaniu rodičovskej dovolenky otca nijako nemotivuje a v nadväznosti na zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytovaním rodičovského príspevku len jednej oprávnenej osobe, nepriamo núti čerpať rodičovskú dovolenku len jedného z rodičov. Ustanovenie § 166 ods. 2 ZP označuje za subjekty oprávnené na čerpanie rodičovskej dovolenky ženu a muža, ktorí o čerpanie rodičovskej dovolenky požiadajú svojho zamestnávateľa, pričom posledná veta § 166 ods. 2 ZP špecifikuje, že pôjde o rodičov dieťaťa a v nadväznosti na § 169 ods. 1 ZP, nielen rodičov biologických, ale aj náhradných, ak im bolo dieťa zverené do náhradnej rodinnej starostlivosti na základe právoplatného rozhodnutia súdu.

Rodičovská dovolenka je nástrojom rodinnej politiky, ktorý má umožniť obom rodičom podieľať sa na starostlivosti o dieťa a na jeho výchove po ukončení materskej dovolenky v typických prípadoch do **troch rokov veku dieťaťa**. V prípade dlhodobo nepriaznivého stavu dieťaťa vyžadujúceho si osobnú starostlivosť prináleží rodičom dovolenka až do **šiestich rokov veku dieťaťa**. Rovnako ako v prípade dĺžky materskej dovolenky, aj v poskytovanej dĺžke rodičovskej dovolenky slovenská právna úprava prekračuje minimálny rámec vyplývajúci z únieového práva. Právo na rodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa garantuje zamestnancom a zamestnankyniam v trvaní najmenej štyroch mesiacov až do veku, ktorý určia členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov, čl. 2 ods. 1 smernice o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, ktorý tak čo do dĺžky rodičovskej dovolenky precizuje článok 33 ods. 2 Charty základných práv EÚ. Smernica kladie dôraz na individuálny charakter práva na rodičovskú dovolenku, t. z. každý rodič, teda aj otec aj matka, majú nárok na rodičovskú dovolenku v trvaní najmenej štyroch mesiacov, pričom naj-

menej jeden z týchto štyroch mesiacov by mal byť neprenosný. Znamená to, že maximálna dĺžka rodičovskej dovolenky jedného z rodičov môže trvať až sedem mesiacov. V podmienkach SR je rodičovská dovolenka neprenosná v celom rozsahu. Nevýčerpanú časť svojej rodičovskej dovolenky nemôže žiaden z rodičov preniesť na toho druhého, a de facto tak predĺžiť nevýčerpanou časťou jej zákonom ustanovenú maximálnu výmeru. Výmeru rodičovskej dovolenky stanovenú vnútroštátnym právom nepredlžuje ani počet narodených detí, pretože právo na rodičovskú dovolenku nie je právom detí, ale právom rodičov (rozhodnutie SD EÚ zo 16. septembra vo veci C-149/10 Zoi Chatzi proti Ypourgos Oikonomikon, ods. 49). Vzhľadom na cieľ smernice o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke samotný účel rodičovskej dovolenky nie je dotknutý počtom detí, o ktoré sa rodič musí starať počas tohto obdobia a dosiahnutie jej účelu nevyžaduje od členských štátov zdvojnásobenie rodičovskej dovolenky v prípade narodenia dvojčiat, aj keď samozrejme nebráni použitiu takéhoto opatrenia zo strany členských štátov na uľahčenie zosúladovania rodinného a pracovného života rodičov.

Ako sme spomenuli, nie je nevyhnutné, aby rodičovská dovolenka bezprostredne nadväzovala na vyčerpanú materskú dovolenku alebo materskej dovolenke zodpovedajúcu rodičovskú dovolenku muža, aj keď je to v praxi bežné. Zamestnanec sa tak vracia do práce v klasických prípadoch deň nasledujúci po dni, keď jeho dieťa dovŕši tri roky. Ak by sa zamestnanec staral o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim si osobitnú starostlivosť, bol by povinný nastúpiť do práce deň nasledujúci po dni dovŕšenia šiesteho roku veku dieťaťa. Ustanovenie § 166 ods. 2 ZP konštruje právo na rodičovskú dovolenku ako individuálne právo rodiča, ktorému koreluje povinnosť zamestnávateľa poskytnúť rodičovskú dovolenku, ak o ňu rodič zamestnávateľa požiada. Na rozdiel od pracovného voľna v súvislosti s narodením dieťaťa, kedy oprávnený subjekt zamestnávateľovi len oznamuje nástup, v prípade rodičovskej dovolenky musia o ňu zamestnanec a zamestnankyňa svojho zamestnávateľa požiadať. Zamestnávateľ nemá zákonnú možnosť ich žiadosti nevyhovieť. Poskytnutie rodičovskej dovolenky nezávisí od vôle zamestnávateľa a nie je závislé ani od objektívnych podmienok existujúcich na pracovisku. Obligatórnou náležitosťou žiadosti nie je ani písomná forma ani odôvodnenie tejto žiadosti, ale dĺžka trvania rodičovskej dovolenky. V zmysle ustanovenia § 166 ods. 2 ZP sa rodičovská dovolenka poskytuje v tom rozsahu, v akom ju rodič požaduje, spravidla však vždy najmenej na jeden mesiac. Ak zamestnankyňa vo svojej žiadosti

neuvedie rozsah rodičovskej dovolenky, aj keď je to jej povinnosť, je potrebné vychádzať z toho, že žiada o jej poskytnutie až do troch rokov veku dieťaťa (z rozhodnutia Krajského súdu v Hradci Králové zo dňa 9. januára 1996, sp. zn. 13Co 413/95 Sb.). Záleží na rodičovi, v akom rozsahu, kedy a či vôbec o čerpanie rodičovskej dovolenky požiada. Nie je povinnosťou rodiča čerpať rodičovskú dovolenku vôbec, nie je jeho povinnosťou ju čerpať komplexne v celom zákonom priznanom rozsahu (do troch, resp. šiestich rokov veku dieťaťa), a nie je povinnosťou rodiča čerpať rodičovskú dovolenku v bezprostrednej nadväznosti na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku poskytovanú podľa § 166 ods. 1 ZP. Rodič je oprávnený si čerpanie rodičovskej dovolenky rozdeliť na niekoľko častí za súčasného rešpektovania jej zákonnej minimálnej výmery v rozsahu jedného mesiaca (ustanovenie § 166 ods. 2 in fine ZP). Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že rodičovskú dovolenku možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku, a ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce nečerpala.

Dôležitým aspektom osobitnej ochrany zamestnancov s povinnosťami k rodine je fakt, že umožňuje zosúladovanie pracovného a rodinného života aj s prihliadnutím na **návrat rodiča do pracovného procesu**. Svoj návrat majú zamestnanci zamestnávateľovi písomne oznámiť najmenej mesiac vopred. Táto povinnosť im vyplýva z ustanovenia § 166 ods. 3 ZP, podľa ktorého sú povinní písomne oznámiť zamestnávateľovi aj predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, ako aj iné zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. Pokiaľ sa zamestnanci chcú vrátiť z materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky skôr, ako pôvodne plánovali, vychádzajúc z toho, že čerpanie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky je právom zamestnanca a nie jeho povinnosťou, zamestnávateľ by mal umožniť ich skorší nástup do zamestnania. Dodržanie jednomesačnej oznamovacej lehoty o návrate zamestnanca, je potom normou slušného správania a konania v súlade s dobrými mravmi, aby sa zamestnávateľ (hoc aj skoršiemu) návratu zamestnanca prispôbil. Ust. § 157 ods. 1 ZP prikazuje zamestnávateľovi zaradiť zamestnankyňu po návrate z materskej dovolenky a zamestnanca po návrate z rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1 ZP) na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Až sekundárne,

v prípade, že realizácia zaradenia na pôvodnú prácu, resp. pracovisko nie je možná, je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve, t. j. na druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve. Pôvodná práca a pracovisko predstavujú užšie vymedzenie ako dohodnutý druh práce v pracovnej zmluve, znamenajú tú istú pracovnú pozíciu z hľadiska obsahu, ako aj z hľadiska miesta výkonu práce. Nemožnosť zaradenia na pôvodnú prácu sa bude najčastejšie týkať tej skutočnosti, že pracovné miesto bolo zrušené. Objektívne nemožno uznať nezaradenie zamestnanca/zamestnankyne na pôvodnú prácu len preto, že prácu vykonáva zastupujúci zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ uzavrel pracovný pomer na neurčitý čas. Právo návratu zamestnancov na to isté pracovné miesto garantuje rodičom po návrate z rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 2 ZP) ust. § 157 ods. 2 ZP. Okrem práva návratu na svoju pôvodnú prácu a pracovisko je im garantované právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 ZP, resp. právo na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na rodičovskú dovolenku podľa ustanovenia § 166 ods. 2 ZP v pôvodnom rozsahu. Uvedené ustanovenia zodpovedajú transpozícii článku 15 smernice č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) a článku 5 bodu 2 smernice o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke (predtým doložka 2 bodu 6 smernice 96/34/ES). Zákoník práce ani citované smernice uvedené zamestnanecké práva bližšie nekonkretizujú, a ich obsahové vymedzenie je preto ponechané na judikatúru. Slovenské súdy sa zatiaľ nemali možnosť zaoberať výkladom práv, na ktoré má zamestnanec nárok po návrate z materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. Je potrebné prihliadať na judikatúru Súdneho dvora EÚ, napr. vo veciach C-342/01 *María Paz Merino Gómez*, C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-116/08 *Christel Meerts*, C-333/97 *Susanne Lewen*, C-537/07 *Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, C-284/02 *Ursula Sass*, C-294/04 *Sarkatzis Herrero* a ďalšie.

S materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou je bezprostredne spätá aj ochrana zachovania pracovného pomeru zamestnancov starajúcich sa o deti v súvislosti s obmedzeniami pri skončení pracovného pomeru. Striktne podmienky, za ktorých môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer zo zamestnancom starajúcim sa o dieťa, či už vlastné alebo osvojené,

sa viažu na výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru. Zamestnávateľ je obmedzený vo svojom práve skončiť pracovný pomer výpoveďou so zamestnancom na rodičovskej dovolenke (podľa § 161 ods. 1 a 2 ZP) a so zamestnankyňou na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Ak by nastali dôvody, pre ktoré by mohol zamestnávateľ so zamestnancami na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke okamžite skončiť pracovný pomer, ZP mu dovoľuje, s výnimkou zamestnankyne a zamestnanca na materskej dovolenke, resp. rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 ZP, skončiť pracovný pomer výpoveďou. Ust. § 64 ods. 3 ZP potom ustanovuje, kedy sa zákaz výpovede neuplatní.

V súvislosti so zosúladovaním pracovných i mimopracovných povinností v kontexte ďalšieho osobného rozvoja zohráva významnú úlohu i otázka vzdelávania a ďalšieho **vzdelávania zamestnancov**. Zamestnávateľia preto investujú do vzdelávania svojich zamestnancov nemalé finančné prostriedky a odôvodnene očakávajú, že zamestnanci po skončení vzdelávania zostanú naďalej pre nich pracovať. ZP práve pre takéto situácie uvádza v § 140 inštitút kvalifikačnej dohody ako prekážku v práci na strane zamestnanca.

Vo vzťahu k vzdelávaniu zamestnancov rozlišuje ZP zvyšovanie a prehĺbovanie kvalifikácie. Za získanie, **zvýšenie kvalifikácie** podľa pracovnoprávnej teórie možno považovať takú kvalitatívnu zmenu v obsahu vzdelávania, ktorá sa premieťa do zvýšenia kvalifikačného stupňa (zvyšovaním kvalifikácie je napr. štúdium v rámci bakalárskeho, magisterského stupňa vysokoškolského štúdia). Zvyšovanie kvalifikácie je podľa § 140 ods. 1 ZP **prekážkou v práci na strane zamestnanca**. Zamestnávateľ nemôže nariadiť zamestnancovi zvyšovať si kvalifikáciu. Ak si zamestnanec chce zvyšovať kvalifikáciu, zamestnávateľ môže, ale nemusí so zvyšovaním kvalifikácie súhlasiť. Je na rozhodnutí zamestnávateľa, či umožní zamestnancovi zvýšiť si kvalifikáciu. Ak zamestnávateľ súhlasí so zvyšovaním kvalifikácie zamestnanca, zamestnanec má nárok na poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy v rozsahu určenom podľa § 140 ods. 3 ZP. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ najmenej

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
- d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,

- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

V aplikačnej praxi sa však opakovane objavuje sporná otázka uplatnenia prekážky v práci podľa § 140 ZP. Napriek tomu, že zamestnávateľ vyjadrí primárne súhlas so zvyšovaním kvalifikácie zamestnanca, právne predpisy neobsahujú osobitnú reguláciu uplatňovania tejto prekážky spočívajúcej v povinnosti zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno vždy, keď o neho požiada (napr. z dôvodu účasti na vzdelávaní). Častým prípadom je situácia, keď síce zamestnávateľ súhlasil so vzdelávaním zamestnanca, ale počas jeho priebehu mu napr. odmieta poskytnúť pracovné voľno z rôznych objektívnych alebo subjektívnych dôvodov, v dôsledku čoho napr. zamestnanec nemôže splniť podmienky určené vzdelávacou inštitúciou. Osobitne je tento problém pálčivý v okamihu, keď príde k uzatvoreniu dohody o zvyšovaní kvalifikácie a zamestnanec nakoniec nesplní podmienky ukončenia štúdia (neúspešné štúdium). Môže v takomto prípade od neho zamestnávateľ oprávnenne požadovať úhradu nákladov vynaložených na vzdelávanie?

Chýba mechanizmus, akým spôsobom má zamestnanec toto voľno čerpať. Primárne by sa malo vychádzať z toho, že zamestnanec by mal v dostatočnom časovom predstihu informovať zamestnávateľa, kedy mu vzniká nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy a zamestnávateľ by bol oprávnený pracovné voľno s náhradou mzdy neposkytnúť len v prípade, ak by mal vážny dôvod a zamestnanec by musel pracovať. Ak by pracovné voľno poskytnuté nebolo, samozrejme by sa malo poskytnúť v náhradnom termíne. V tejto súvislosti sa vynára otázka, čo by bolo možné podradiť pod „*vážny problém na strane zamestnávateľa*“.

Z § 140 ods. 2 ZP, kde sa predpokladá, že zamestnávateľ „*môže*“ poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy, dovodíme fakultatívnosť poskytovania pracovného voľna zamestnávania, nie obligatórnu povinnosť. Načrtnuté konanie zamestnávateľa je preto v súlade s právnym poriadkom, jeho zlučiteľnosť s dobrými mravmi a samotnou existenciou dohody o zvýšení kvalifikácie zamestnanca je minimálne otázna. Pokladáme preto súčasné znenie i interpretáciu § 140 ZP za nevyhovujúcu, v praxi sa stretávame s dvojitém udeľovaním súhlasu zo strany zamestnávateľa, kde najskôr generálne súhlasí so zvyšovaním kvalifikácie zamestnanca, neskôr však selektívne rozhoduje o poskytovaní pracovného voľna podľa potrieb organizácie a zabezpečenia pracovných úloh, kde sa do stretu dostáva právo zamestnanca využiť prekážku v práci podľa § 140 ZP a právo zamestnávateľa

požadovať od zamestnanca výkon práce. Ak už ale zamestnávateľ súhlasil s poskytnutím pracovného voľna zamestnancovi k možnosti zvýšenia jeho kvalifikácie, musí dodržať jeho zákonný rozsah, ktorý predpokladá § 140 ods. 3 ZP.

Prehlbovaním kvalifikácie sa rozumie aj jej udržiavanie a obnovovanie. O prehlbovanie kvalifikácie pôjde vtedy, keď prehlbovanie, udržiavanie, resp. obnovovanie kvalifikácie sa uskutočňuje v rámci toho istého kvalifikačného stupňa, získaného príslušným vzdelaním, t. j. ide o kvalitatívnu zmenu jednotlivých prvkov kvalifikácie zamestnanca na tej istej horizontálnej úrovni bez zmeny kvalifikačného stupňa, ktorý predstavuje kvalitatívnu zmenu kvalifikácie zamestnanca na vertikálnej úrovni (prehlbovaním kvalifikácie je napr. účasť na školení, krátkodobé vzdelávanie a pod.). Fakticky ide o permanentnú inováciu profesionálnych znalostí zamestnanca, potrebných na výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Prehlbovanie kvalifikácie sa považuje podľa § 154 ods. 3 ZP za **výkon práce**, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Zamestnanec je dokonca na strane jednej povinný sústavne prehlbovať si kvalifikáciu a zamestnávateľ je na strane druhej oprávnený prehlbovanie kvalifikácie zamestnancovi aj nariadiť.

Osobitnú otázku v uvedenej súvislosti tvorí postgraduálne štúdium, pri ktorom zostáva otvorený právny problém, či jeho realizáciou prichádza k zvyšovaniu alebo prehlbovaniu kvalifikácie. Postgraduálnym štúdiom sa z hľadiska právnej úpravy vyjadrenej v § 140 ZP nezíska ani nezvýši kvalifikácia zdravotníckeho zamestnanca, pokiaľ absolvovaním tohto štúdia nezíska zamestnanec zároveň predpoklady na výkon kvalifikovanejšej práce (napr. vyššiu funkciu), na ktorú zamestnanec pred jeho absolvovaním kvalifikáciu nespĺňal.

Spolupôsobenie zástupcov zamestnancov je vyjadrené v § 153 ZP, ktorý ukladá zamestnávateľovi povinnosť prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Aj s ohľadom na túto skutočnosť sa pravidelným obsahom kolektívnych zmlúv stávajú rôzne vzdelávacie programy zamestnávateľa zamerané na zvyšovanie alebo prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, pričom základným benefitom sa stáva zvýšenie rozsahu pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec priznaný v § 140 ZP. Musíme však upozorniť, že negatívnym aspektom záväzku zamestnávateľa starať sa o vzdelávanie svojich zamestnancov je pravidelná vägnosť takýchto dojednaní v kolektívnej zmluve. Zamestnávateľ sa síce rámcovo zaviazá k určitému plneniu

napr. zabezpečeniu celoživotného vzdelávania zamestnancov, v praxi je však takýto záväzok nevymožiteľný, keďže v dohode úplne absentujú podmienky jeho napĺňania. Hoci sa tak formálne deklaruje formálna „starostlivosť“ zamestnávateľa, jej reálne napĺňanie je otázne.

Zamestnávateľovi, ktorý umožní svojmu zamestnancovi zvyšovať si kvalifikáciu, vzniknú určité **náklady**, spočívajúce najmä v náhrade mzdy za poskytnuté pracovné voľno. Do nákladov môže zamestnávateľ zahrnúť aj iné výdavky súvisiace so zvyšovaním kvalifikácie, napr. školné, preplatenie učebných pomôcok, cestovných náhrad a pod. Zamestnávateľ má preto záujem, aby zamestnanec u neho zostal pracovať po určitý čas a v prípade, že jeho pracovný pomer sa skončí, je zamestnávateľ oprávnený požadovať, aby sa mu náklady, ktoré zamestnancovi uhradil, vrátili.

Dohodou o zvýšení kvalifikácie uzatvorenej podľa § 155 ZP sa na jednej strane zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna s náhradou mzdy a úhrady ďalších nákladov a na strane druhej zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia.

Dohodu o zvýšení kvalifikácie musí zamestnávateľ so zamestnancom pod sankciou neplatnosti uzatvoriť písomne. V § 155 ods. 2 ZP sa kogentným spôsobom určuje obsah dohody o zvýšení kvalifikácie. Dohoda o zvýšení kvalifikácie musí obsahovať:

- » druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
- » študijný odbor a označenie školy,
- » dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere a
- » druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u zamestnávateľa. Ak by zamestnanec splnil svoj záväzok zotrvať v pracovnom pomere iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži. Najvyššiu celkovú sumu, do ktorej možno od zamestnanca požadovať náhradu nákladov vynaložených na získanie alebo zvýšenie kvalifikácie, možno uviesť v dohode aj iným než číselným vyjadrením určitej sumy. Stačí, ak je uvedená tak určito, že nemôžu vzniknúť pochybnosti o tom, čo chceli účastníci dohodnúť. Súčasťou nákladov, ktoré je zamestnanec povinný uhradiť v prípade nesplnenia záväzku, je aj náhrada mzdy, ktorá tvorí

spravidla najväčšiu časť celkovo vynaložených nákladov zamestnávateľa. Povinnosť na úhradu sa vzťahuje aj na študijný príspevok, stravovanie a zľavu na cestovnom.

ZP obmedzuje zmluvnú voľnosť účastníkov pracovného pomeru, a to stanovením maximálnej dĺžky stabilizačného záväzku zamestnanca. Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere **nesmie prekročiť päť rokov**. Hoci sa zamestnanec zaviazal zotrvať v pracovnom pomere po určitý čas, môžu nastať situácie, kedy zamestnanec nepracuje a získanú kvalifikáciu nevyužíva v prospech zamestnávateľa. ZP tieto doby nezapočítava do stabilizačného záväzku zamestnanca. Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa podľa § 155 ods. 4 ZP nezapočítava čas výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ZP, neprítomnosti v práci z dôvodu výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

V súvislosti s dojednávanou dobou v dohode o zvýšení kvalifikácie, po ktorú má zamestnanec zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa, sa vynára i otázka primeranosti dohodnutej doby a kvality (kvantity) zabezpečeného vzdelávania pre zamestnanca. ZP totiž neurčuje žiadne kritériá na stanovenie spomínaného obdobia s ohľadom na princíp ich vzájomnej primeranej súvzťažnosti a proporcionality, v § 155 ods. 3 ZP sa len stanovuje dobu jeho maximálneho trvania (5 rokov). V aplikačnej praxi tak môže vzniknúť, aj vzniká, zjavný nepomer medzi vynaloženými nákladmi zamestnávateľa na vzdelávanie zamestnanca a stabilizačného záväzku zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa. Dohodnutie neprimerane dlhého obdobia v pomere k rozsahu skutočného plnenia poskytnutého zo strany zamestnávateľa zakladá odôvodnený predpoklad možnej rozpornosti s § 17 ZP a dobrými mravmi podľa § 13 ods. 3 ZP. Zamestnanec sa takýmto obmedzením totiž vopred vzdáva svojho práva na výber zmluvného partnera (zmenu pracovného miesta, skončenie pracovného pomeru) za neprimeraných podmienok (hrozba sankcie úhrady nákladov zamestnávateľa vynaložených na štúdium v zjavnom nepomere k prínosu zamestnanca pre zamestnávateľa počas trvania stabilizačného záväzku). Takýto stav je aj v rozpore s ochrannou funkciou pracovného práva vyjadrenou v čl. 2 Základných zásad ZP. Podľa nás ani takto dojednaná doba na 5 rokov pri napr. len jednoročnej úhrade nákladov na vzdelávanie zo strany zamestnávateľa nemusí predstavovať definitívny právny stav v rámci obsahu pracovného

pomeru a zamestnanec by sa prípadne mohol domáhať na súde posúdenia vzájomnej primeranosti výšky úhrady nákladov a dohodnutej doby trvania stabilizačného záväzku.

Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká, najmä ak:

- a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
- b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo dohodou z tých istých dôvodov,
- c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) ZP,
- d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil,
- e) zamestnávateľ porušil ustanovenia ZP vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, a toto porušenie bolo zistené príslušným inšpektorátom práce a právoplatne o ňom rozhodol súd.

Špecifická situácia vzdelávania zdravotníckych zamestnancov

Osobitne je riešená situácia úhrady nákladov zdravotníckych pracovníkov, keďže v zdravotníckych zariadeniach dochádza k častému porušovaniu pracovnoprávných predpisov (najčastejšie v oblasti pracovného času). Z dôvodu vysokej náročnosti práce zdravotníckych pracovníkov, ako aj ich etickej zodpovednosti, sa zákonodarca snažil posilniť ich postavenie a upraviť možnosť neuhradenia nákladov v prípade nedodržania stabilizačného záväzku v prípade, ak zamestnávateľ porušil ustanovenia ZP vo vzťahu k zamestnancovi a toto porušenie bolo zistené príslušným inšpektorátom práce a právoplatne o ňom rozhodol súd.

Oslobodeniu zamestnanca od úhrady nákladov súvisiacich so zvyšovaním kvalifikácie predchádza teda naplnenie troch základných podmienok:

- » musí prísť k porušeniu ZP zo strany zamestnávateľa,
- » porušenie ZP musí byť zistené (potvrdené) príslušným inšpektorátom práce,

- » hoci už bolo porušenie zákona potvrdené príslušným inšpektorátom práce, musí o ňom ešte *právoplatne* rozhodnúť súd.

V aplikačnej praxi sa zdá byť nereálne, aby boli splnené obe podmienky, t. j. aby porušenie zistil inšpektorát práce, a súčasne o porušení pracovno-právnych predpisov rozhodol súd. Je otázne, prečo zákonodarcu prijal takúto úpravu, pretože pôvodne v dôvodovej správe k novele, ktorá zaviedla takúto úpravu, sa počítalo s tým, že úhrada nákladov nebude potrebná vtedy, ak porušenie ZP bolo zistené príslušným inšpektorátom práce alebo právoplatne o ňom rozhodol súd. Postačovalo by teda, ak by o porušení pracovno-právnych predpisov rozhodol len jeden príslušný orgán.

Zistené porušenie ZP práce musí najskôr konkrétny zamestnanec alebo jeho zástupcovia (týka sa len zástupcov zamestnancov, ktorí sú **v pracovnom pomere** v danom zdravotníckom zariadení a vykonávajú u zamestnávateľa kontrolnú činnosť podľa § 239 ZP) v zmysle ustanovenia § 150 ods. 2 ZP práce podať podnet na príslušný inšpektorát práce. Nevyhnutné je podotknúť, že podmienka existencie pracovného pomeru u zamestnávateľa pre zástupcov zamestnancov je nezvyklou výnimkou v rámci právnej úpravy postavenia zástupcov zamestnancov v ZP aj v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Takéto obmedzenie nie je možné nájsť ani pri oprávnení kolektívne vyjednávať, ktoré je najvýznamnejšou kompetenciou zástupcov zamestnancov v zmysle § 229 ZP. Následne je inšpektorát práce v zmysle § 7 ods. 8 písm. c) 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 zaviazaný vykonať inšpekcie práce do 30 dní od doručenia podnetu a o výsledku inšpekcie bezodkladne informovať osobu, ktorá podala podnet. V odôvodnených prípadoch sa lehota na vykonanie inšpekcie predlžuje a musí sa vykonať najneskôr do 60 dní od doručenia podnetu, a ak nemožno vzhľadom na povahu veci inšpekciu práce vykonať ani v tejto lehote, môže ju primerane predĺžiť Národný inšpektorát práce. Inšpektorát práce je povinný o predĺžení lehoty, dôvode jej predĺženia a o výsledku inšpekcie práce bezodkladne informovať osobu, ktorá podala podnet. Hoci inšpektorát práce potvrdí porušenie ZP a oboznámi s uvedenou skutočnosťou aj osobu, ktorá podala podnet, zamestnancova povinnosť na úhradu nákladov aj naďalej trvá. Zamestnanec musí preto podať žalobu na súd a domáhať sa právoplatného rozhodnutia súdu o porušení povinnosti zamestnávateľa v zmysle ZP.

Vo vzťahu k zdravotníckym pracovníkom, a to najmä lekárov, v porovnaní s inými zamestnancami je neprimerane zaväzujúca povinnosť sústavného vzdelávania a skutočnosť, že ak majú lekári vykonávať samostatne odbornejšie zákroky, musia mať absolvované špecializačné štúdium (tzv. atestácie), prípadne certifikačné štúdium. V rámci špecializačného štúdia sú následne neatestovaní lekári fakticky nútení absolvovať odbornú prax u iných poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, keďže často zdravotnícke zariadenie, kde pôsobia, nemá k dispozícii všetky potrebné oddelenia, kde musí lekár absolvovať prax.

Pri špecializačnom štúdiu zamestnávateľ – zdravotnícke zariadenia často uzatvára so zamestnancom – lekárom, ktorý vykonáva v pracovnoprávnom vzťahu zdravotnícke povolanie v zmysle zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve v znení neskorších predpisov, **kvalifikačnú dohodu**, na základe ktorej mu za poskytnuté pracovné voľno poskytuje náhradu mzdy.

Lekár takto poskytnuté pracovné voľno využíva však nielen na štúdium, ale súčasne aj na prax na rôznych oddeleniach. Počas praxe lekár na tomto oddelení pracuje, nedostáva však mzdu, ale náhradu mzdy, keďže je toto obdobie praxe považované za špecializačné štúdium.

Ak lekár nedodrží stabilizačný záväzok, musí uhradiť zamestnávateľovi náklady na štúdium. Paradoxom je, že musí uhradiť aj tie náklady, ktoré spočívajú v poskytovaní náhrady mzdy, a to aj za čas, kedy lekár vykonával prax. V súvislosti s povinnosťou vrátiť náklady je teda zrejmé, že výkon práce lekára počas praxe je bezodplatný. Možno uvažovať o tom, či postup vrátenia nákladov spočívajúcich v náhrade mzdy poskytnutej za čas praxe v prípade nesplnenia stabilizačného záväzku zo strany lekára je v súlade s dobrými mravmi (je otázne – v súvislosti s naznačenou otázkou „povinnosti“ vzdelávania lekárov a povinnosťou vrátenia nákladov, či práca lekára počas praxe je prácou dobrovoľnou).

Je otázne, či samotný postup vzdelávania zdravotníckych pracovníkov a uzatváranie kvalifikačných dohôd je v súlade s čl. 2 Základných zásad ako aj s § 13 ZP, podľa ktorých výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Ak zamestnávateľ – poskytovateľ zdravotnej starostlivosti investuje do vzdelávania svojich pracovníkov, je oprávnený očakávať, že títo

zamestnanci zostanú u neho pracovať. Otázka vzdelávania zdravotníckych pracovníkov (a súčasne aj ich odmeňovania) by mala byť preto prioritou štátu, ktorý by mal investovať do vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, prípadne ich vzdelávanie realizovať iným spôsobom a nie prostredníctvom ich zamestnávateľov.

Ďalšie nástroje zosúladovania pracovného, osobného a rodinného života naznačujú jednotlivé prípady.

7.1 Praktické prípady – zosúladovania pracovných a mimopracovných povinností

Prípád č. 1

Zamestnanec a zamestnávateľ uzavreli dňa 1. júna 2016 pracovnú zmluvu s totožným dňom nástupu do práce a s trojmesačnou skúšobnou dobou. V dňoch 15. až 17. júna (streda až piatok) sa zamestnanec nedostavil do práce, na čo mu zamestnávateľ telefonicky oznámil, že v pondelok už do práce nemusí chodiť a končí s ním pracovný pomer v skúšobnej dobe. Vyrozmene o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe a potvrdenie o zamestnaní mu bude zaslané poštou na adresu, ktorú zamestnávateľovi uviedol. V pondelok (20. júna) bol zamestnávateľovi od zamestnanca doručený list datovaný k 17. júnu, v ktorom zamestnanec oznamoval, že:

- » 15. júna sa do práce nedostavil, pretože sa pešo vybral do nemocnice darovať krv a cesta mu trvala 16 hod.,
- » následne 16. júna sa podrobil darovaniu krvi na transfuziologickom oddelení, o čom predložil potvrdenie, ale bez vyznačeného času odberu a napokon cesta späť mu trvala rovnako 16 hodín, čo zasiahlo aj do jeho pracovnej zmeny v piatok (17. júna), a preto sa nedostavil do práce ani v piatok.

Zamestnanec považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné a žiada od zamestnávateľa tri dni absencie ospravedlniť ako prekážku v práci z dôvodu darovania krvi.

Otázky:

1. Posúďte oprávnenosť nárokov zamestnanca a sformulujte obranu zamestnávateľa.
2. Možno skončenie pracovného pomeru v prípade považovať za platné?

3. Ako ovplyvňujú prekážky v práci možnosti zamestnávateľa skončiť pracovný pomer so zamestnancom?
4. Ako sa uplatňujú prekážky v práci vo vzťahu k dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru?

Prípád č. 2

Pracovný pomer zamestnanca vznikol 1. októbra. V spoločnej domácnosti žije so svojou družkou a jej mamou, ktorá je ťažko zdravotne postihnutá a jej zdravotný stav nevyhnutne vyžaduje pravidelnejšie sprevádzanie na ošetrovanie k lekárovi. Družka nevlastní vodičský preukaz, a tak na všetky lekárske vyšetrenia a ošetrovania sprevádzajú matku spoločne. Zamestnanec automaticky počíta so siedmimi dňami pracovného voľna s náhradou mzdy.

Otázky:

1. Má zamestnanec právo na poskytnutie prekážky v práci?
2. Môže zamestnávateľ krátiť prekážky v práci?
3. Je možné okruh prekážok v práci rozširovať na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo v kolektívnej zmluve? Alebo ešte inak?
4. Kedy vzniká zamestnancovi nárok na „neplatené pracovné voľno“?

Prípád č. 3

Zamestnávateľ a zamestnanec sa písomne v pracovnej zmluve dohodli na skúšobnej dobe v trvaní troch mesiacov od 1. októbra 2016. Po troch týždňoch výkonu práce zamestnanec ochorel a bol uznaný za dočasne práceneschopného v trvaní desiatich kalendárnych dní, keďže však nepracuje v sobotu a v nedeľu, zameškal osem pracovných zmien.

Otázky:

1. Aké to má právne dôsledky pre zamestnanca i zamestnávateľa? Skúšobná doba sa predlžuje o jednotlivé zameškané zmeny alebo o celkovú dobu trvania prekážky v práci?
2. aké druhy prekážok sa predlžuje skúšobná doba?
3. Čo ak prekážka v práci presahuje pôvodnú dobu trvania skúšobnej doby?
4. Ako sa vo vzťahu k predlžovaniu skúšobnej doby posudzujú necelodenné prekážky v práci? Spočítavajú sa prekážky trvajúce niekoľko hodín?
5. Aké možnosti má zamestnávateľ, ak by zamestnanec neriešil svoj zdravotný stav návštevou lekára, ale s chrípkou by naďalej chodil do práce.

Môže zamestnávateľ zamestnanca poslať domov a situáciu vyhodnotiť ako prekážku v práci na strane zamestnanca bez náhrady mzdy?

Prípad č. 4

Zamestnankyňa je v treťom mesiaci tehotenstva a pracuje ako čašníčka vo fajčiarskej prevádzke. Svojmu zamestnávateľovi neoznámila písomne svoje tehotenstvo, ale rozprávali sa o jej stave. Zamestnávateľ má teda vedomosť o tom, že zamestnankyňa je tehotná. Fajčenie zákazníkov tehotnej zamestnankyni začalo prekážať, a preto požiadala zamestnávateľa, aby ju preradil na inú vhodnú prácu zohľadňujúcu jej tehotenstvo.

Otázky:

1. Je zamestnávateľ povinný za týchto okolností preradiť tehotnú zamestnankyňu?
2. Môže zamestnávateľ jednostranne preradiť tehotnú zamestnankyňu ako čašníčku do inej (nefajčiarskej) prevádzky, t. j. jednostranne zmeniť miesto výkonu práce?
3. Popíšte chronologický postup zamestnávateľ, ak je povinný preradiť tehotnú zamestnankyňu na inú prácu.
4. V akej lehote je zamestnávateľ povinný realizovať preradenie tehotnej zamestnankyne na inú prácu?
5. Ktoré právne predpisy ustanovujú okruh prác zakázaných pre tehotné ženy?
6. Kedy zamestnankyni patrí vyrovnávacía dávka?
7. Je zamestnankyňa povinná informovať zamestnávateľa o svojom tehotenstve? Je zamestnávateľ oprávnený za určitých okolností informovať sa o tehotenstve zamestnankyne? Je zamestnankyňa tehotná až momentom, keď svojho zamestnávateľa informuje o tehotenstve?

Prípad č. 5

Na základe pracovnej zmluvy, uzavretej medzi zamestnávateľom a zamestnankyňou dňa 30. januára 2005 s dňom nástupu do práce 1. februára 2005, vznikol zamestnankyni u zamestnávateľa pracovný pomer s dohodnutým druhom práce: operátorka výroby. Dňa 17. septembra 2016 doručil zamestnávateľ zamestnankyni list, na základe ktorého s ňou okamžite skončil pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP. List obsahoval aj konkrétny popis dôvodov, prečo sa zamest-

návateľ rozhodol pristúpiť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Zamestnankyňa so skončením pracovného pomeru nesúhlasila a zaslala zamestnávateľovi oznámenie, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával a prideľoval jej prácu. Spor medzi zamestnankyňou a zamestnávateľom vyvrcholil podaním žaloby o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. V priebehu sporu vyšlo najavo, že zamestnankyňa sa stará o manžela, ktorý je epileptikom s mierou funkčnej poruchy 60%, a teda je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím.

Otázky:

1. Sformulujte obranu zamestnankyne i zamestnávateľa a sformulované argumenty využite na rozhodnutie sporu?
2. Je právne relevantná vedomosť zamestnávateľa o tom, že sa zamestnanec stará o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím?
3. Je povinnosťou zamestnanca informovať zamestnávateľa o tom, že stará o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím?
4. Aké kvalitatívne parametre musí spĺňať starostlivosť zamestnanca o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím?

Prípad č. 6

Manželia v súvislosti s rozvodom požiadali o zverenie sedemročnej dcéry do striedavej starostlivosti. Po rozvode zostávajú bývalí manželia žiť v tom istom meste. Škola, ktorú dcéra navštevuje sa nezmení. Dcéra by bola mesiac u matky a mesiac u otca. Obidvaja rodičia prejavili o striedavú starostlivosť záujem. Súd vyhodnotil, že striedavá starostlivosť bude v záujme dieťaťa a schválil striedavú starostlivosť. Matka si u svojho zamestnávateľa v súlade s § 164 ZP nárokuje na vhodnú úpravu pracovného času, ktorá spočíva v skrátení pracovnej zmeny o 1,5 hod. v pondelok, stredu a v piatok, keď dcéra poobede nemá žiadne záujmové krúžky a matka by jej starostlivosť venovala radšej osobne, než by jej dcéra mala popoludnie tráviť v školskom klube.

Otázky:

1. Je zamestnávateľ povinný žiadosti zamestnankyne o úpravu pracovného času vyhovieť?
2. Čo sú to prevádzkové dôvody, ktoré umožňujú zamestnávateľovi žiadostiam o úpravu pracovného času nevyhovieť? Použite judikatúru.
3. V čom môže spočívať vhodná úprava pracovného času v zmysle § 164 ods. 2 ZP?

4. Aké ďalšie časové aspekty organizácie práce zohľadňuje slovenský zákonodarca vo vzťahu k zamestnancom s rodinnými povinnosťami?

Prípad č. 7

Zamestnankyňa nie je so svojim partnerom zosobášená, no žijú v spoločnej domácnosti už piaty rok. Obidvaja sú zamestnaní u toho istého zamestnávateľa, len na rôznych oddeleniach. Vedomosť o ich partnerstve a spolužití nie je na pracovisku tajnou informáciou. Tajomstvom pre zamestnávateľa nebolo ani narodenie ich dieťaťa.

Otázky:

1. V akom rozsahu sa poskytne matke materská dovolenka? Možno zamestnankyňu považovať za osamelú?
2. Akými pracovnoprávnymi nárokmi zohľadňuje slovenský zákonodarca pozíciu osamelých rodičov?
3. Môžu obidvaja rodičia súčasne poskytovať dieťaťu starostlivosť na materskej dovolenke, resp. rodičovskej dovolenke?
4. Aké sú zákonné podmienky poskytovania prestávok na dojčenie?
5. Možno prestávky na dojčenie vykladať v extenzívnom slova zmysle ako prestávky na kŕmenie, aby bol ich oprávneným subjektom napríklad aj otec dieťaťa?

Príklad č. 8

Zamestnávateľ uložil zamestnancom povinnosť zúčastniť sa školenia, ktoré nemá bezprostredný súvis s výkonom ich pracovných úloh. Školenie sa má uskutočniť mimo rozsahu pracovného času a zamestnávateľ požaduje od zamestnancov, aby si všetky prípadné náklady spojené s absolvovaním školenia uhradili sami.

Otázky:

1. Má zamestnávateľ právo uložiť zamestnancom povinnosť zúčastniť sa akéhokoľvek školenia, a to najmä vtedy, ak sa koná mimo rozsahu pracovného času?
2. Sú zamestnanci povinní si uhrádzať náklady na školenia, na ktorých sa musia zúčastniť z pokynu zamestnávateľa z vlastných zdrojov?
3. Zmení sa nejako právny režim povinností zamestnancov absolvovať školenie, ak by potreba jeho absolvovania vyplývala z príslušných osobitných právnych predpisov?

ÔSMA KAPITOLA

ZÁKLADNÝ PRÁVNÝ RÁMEC KOLEKTÍVNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

ZP upravuje v súlade s medzinárodnými dokumentmi Medzinárodnej organizácie práce (napr. Dohovor MOP č. 98 o vykonávaní zásad organizovať sa a kolektívne vyjednávať) i Európskej únie formy nepriamej účasti zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa, prostredníctvom tzv. zástupcov zamestnancov, ako prejav práva organizovať sa. Úsilie o dosiahnutie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok a posilnenie pracovnoprávnej ochrany má zamestnanec realizovať právnym poriadkom priznanými kompetenciami zástupcov zamestnancov (spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na kontrolu, právom na informácie a právom na kolektívne vyjednávanie).

ZP uvádza demonštratívny výpočet foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku, predovšetkým s ohľadom na kompetencie, ktoré im ZP priznáva pri iných pracovnoprávných inštitútoch. Pojem zástupcovia zamestnancov nemožno stotožňovať s pojmom kolektívny subjekt, ktorý sa môže vyskytovať v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v zmysle ZP alebo osobitných pracovnoprávných predpisoch (napr. zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov uvádza pojem odborový zväz). Okrem zástupcov zamestnancov, uvedených v § 11a ZP, pozná ZP aj člena európskej zamestnaneckej rady na účely nadnárodného informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (§ 241 a nasl. ZP), zástupcu zamestnancov zabezpečujúceho iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (§ 245 ZP) alebo člena osobitného vyjednávacieho orgánu ako osobitné formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku.

Podľa osobitných predpisov na účely zastupovania zamestnancov v európskej spoločnosti a v európskom družstve, ak ide o informovanie, prerokovanie alebo spolurozhodovanie, môžu ako zástupcovia zamestnancov vystupovať aj zástupcovia zamestnancov podľa zákona č. 562/2004 Z. z. o európskej spoločnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, alebo zákone č. 91/2007 Z. z. o európskom družstve, alebo zástupcovia zamest-

nancov v prípade cezhraničného zlúčenia, alebo cezhraničného splynutia spoločností na území štátov Európskeho hospodárskeho priestoru.

Možnosť rozšírenia okruhu zástupcov zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch neuvedených v § 11a ZP je obmedzený a dotýka sa výlučne zástupcov zamestnancov, ktorí sú už vymedzení v ZP alebo inom osobitnom právnom predpise a právny poriadok im priznáva určitý rozsah kompetencií.

Pokiaľ bude ZP vyžadovať participáciu zástupcov zamestnancov pri plnení úloh zamestnávateľa, bude sa vždy vyžadovať spolupôsobenie zástupcov zamestnancov uvedených v § 11a ZP. Obdobne to platí aj pre prípady konania zamestnávateľa, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov v zmysle § 12 ZP. Pokiaľ sa bude vyžadovať spolupôsobenie iných foriem zástupcov zamestnancov neuvedených v § 11a ZP pri plnení úloh zamestnávateľa, ZP ich bude výslovne uvádzať vlastným pomenovaním (napr. § 241 a nasl. ZP).

ZP vychádza pri zastupovaní zamestnancov z princípu plurality pôsobenia uvedených foriem zástupcov zamestnancov, t. j. pripúšťa sa súbežné pôsobenie viacerých zástupcov zamestnancov vo viacerých variáciách (s výlúčením súbežného pôsobenia rôznych zamestnaneckých rád alebo zamestnaneckého dôverníka a zamestnaneckej rady, keďže zastupujú v zmysle ZP všetkých zamestnancov). Najčastejším prípadom súbežného spolupôsobenia zástupcov zamestnancov je existencia zamestnaneckej rady a odborovej organizácie, resp. viacerých odborových organizácií.

Prípadné kompetenčné spory pri súbežnom spolupôsobení viacerých zástupcov zamestnancov upravuje ZP v § 229 ods. 7, resp. § 232 ods. 2 alebo § 3a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Za predpokladu, že u zamestnávateľa nebude pôsobiť zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, ktorí v zmysle ZP zastupujú všetkých zamestnancov, bude pre plnenie úloh zamestnávateľa dotýkajúcich sa všetkých zamestnancov príslušná odborová organizácia (odborový orgán). Pokiaľ pôjde o plnenie úloh zamestnávateľa dotýkajúceho sa odborovo organizovaného zamestnanca, uplatní sa postup podľa § 232 ods. 2 ZP.

V zmysle § 19 zákona o BOZP sa za zástupcu zamestnancov pokladá aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Uvedená forma zastúpenia zamestnancov na pracovisku nedisponuje porovnateľnými oprávneniami, ako v prípade ostatných foriem, a jeho kompetencia sa sústreďuje výlučne do oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou, ako forma zastúpenia zamestnancov, vychádzal zo zákona č. 162/1990 Zb. o zemiedľském družstevníctví, ktorý bol zrušený ObchZ s účinnosťou do 1. januára 1992. V zmysle § 35 zákona č. 162/1990 Zb. o zemiedľském družstevníctví sa na základe dohody o pracovných podmienkach umožnil vznik pracovného vzťahu ako súčasť obsahu členstva v družstve, pričom funkciu zástupcu zamestnancov následne predstavoval osobitný orgán volený členskou schôdzou. V zmysle § 226 ods. 2 v nadväznosti na § 227 ods. 3 ObchZ sa rovnako pripúšťa možnosť viazať vznik členstva v družstve na vznik pracovného vzťahu. Predpokladom uplatnenia § 11a ZP je ustanovenie § 4 ZP, ktorý predpokladá, že pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú týmto zákonom (rozumej ZP), ak osobitný predpis neustanovuje inak. ZP nekorešponduje vo svojich ustanoveniach s ostatnými právnymi predpismi (napr. § 5 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov, § 226 ods. 2 ObchZ) s ohľadom na kompetenciu úpravy pracovných podmienok zamestnancov, resp. vzťahu medzi členstvom v družstve a pracovnoprávnym vzťahom k družstvu. ZP používa v § 11a spojenie „súčasťou členstva je pracovnoprávny vzťah“, § 5 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a § 226 ObchZ používa spojenie „podmienkou členstva je pracovnoprávny vzťah“. V kontraste k tomu § 119 ZP už používa spojenie „podmienkou členstva je pracovný vzťah“. V uvedenej súvislosti tak nie je jasné, či všetci členovia družstva musia mať založený pracovný vzťah k družstvu, ako to možno dôvodiť zo znenia predmetných právnych predpisov. Z hľadiska praxe však možno uviesť, že praktická aplikácia striktné nevyžaduje súbeh členstva a pracovného vzťahu k družstvu, a v tomto prípade sa možno stretnúť s pluralitou zástupcov zamestnancov na pracovisku, keď záujmy zamestnancov, ktorí nie sú súčasne členmi družstva, zastupujú štandardné formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku, ktorým ZP aj v desiatej časti priznáva relevantné oprávnenia. Prípadná kolízia záujmov medzi zástupcami zamestnancov však nie je riešená.

Zástupcovia zamestnancov

ZP v nadväznosti na § 11a ZP uvádza okruh zástupcov zamestnancov bez zohľadnenia ich spôsobu založenia a dispozície s právnou subjektivitou. Na účely § 12 ZP sa za zástupcu zamestnancov považuje výlučne odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Zástupca zamestnancov pre oblasť BOZP nie je klasickým zástupcom zamestnancov a jeho kompetencia sa sústreďuje výlučne do oblasti BOZP. Pri spolupôso-

bení zástupcov zamestnancov pri plnení úloh zamestnávateľa je nevyhnutné zohľadniť existenciu právnej subjektivity zástupcu zamestnancov a skutočnosť, či sa vyžaduje realizácia právneho úkonu.

Musíme rozlíšiť, či ZP predpokladá získanie súhlasu alebo dohody so zástupcom zamestnancov. V prípade súhlasu sa nevyžaduje existencia právnej subjektivity, lebo v tomto prípade nepôjde o právny úkon. V prípade potreby dosiahnutia dohody so zástupcami zamestnancov pôjde spravidla o právny úkon, a preto je na jeho realizáciu príslušná len tá forma zastúpenia zamestnancov, ktorá disponuje právnou subjektivitou. Pokiaľ zástupca zamestnancov nemá právnú subjektivitu založenú v zmysle právneho poriadku, jeho spolupôsobenie pri realizácii právneho úkonu voči zamestnávateľovi alebo spoločne so zamestnávateľom je sankcionované neplatnosťou realizovaného úkonu.

Založenie každej z foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku je výrazom slobody združovania a práva na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, t. j. ich založenie nesmie byť realizované proti vôli zamestnancov. ZP uvádza s ohľadom na nejasnú aplikačnú prax generálnu klauzulu, kedy môže zamestnávateľ konať samostatne bez potreby participácie zástupcu zamestnancov, napriek existujúcej zákonnej požiadavke.

Ak u zamestnávateľa nepôsobí žiadny zástupca zamestnancov v zmysle § 11a ZP, môže konať samostatne bez ohľadu na zákonom stanovenú požiadavku participácie zástupcu zamestnancov v iných ustanoveniach ZP. Ak u zamestnávateľa pôsobí niektorý zo zástupcov zamestnancov a ZP vyžaduje ich formu spoluúčasti na rozhodovaní zamestnávateľa, zamestnávateľ nemôže konať samostatne. Porušenie tejto povinnosti je sankcionované neplatnosťou takéhoto úkonu zamestnávateľa. Ak teda napr. zamestnávateľ vydá predpisy o BOZP v zmysle § 39 ods. 2 ZP bez dohody so zástupcami zamestnancov a pôsobí u neho odborová organizácia alebo zamestnanecká rada, takéto predpisy sú neplatné. Ak by u zamestnávateľa žiadny zástupca zamestnancov nepôsobil, takéto vnútropodnikové predpisy by boli platné v zmysle § 12 ZP.

Výnimku z generálnej klauzuly predstavujú osobitné prípady, kedy ZP priamo stanovuje zákaz samostatného konania zamestnávateľa bez ohľadu na pôsobenie niektorého zástupcu zamestnancov na pracovisku. Výnimku uvádza ZP dodatkom, že *„dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.“*

V zmysle výnimky z generálnej klauzuly nemôže zamestnávateľ postupovať sám, keď u neho nepôsobí zástupca zamestnancov, napr. pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP) alebo pri zavedení konta pracovného času (§ 87a ZP) a zákon vyžaduje dohodu so zástupcami zamestnancov s dodatkom, že túto dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Zamestnávateľ nemôže takúto dohodu so zástupcami zamestnancov nahradiť ani dohodou so samotným zamestnancom. Takýto pracovnoprávny inštitút preto nemožno u daného zamestnávateľa, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, vôbec zaviesť.

Ak u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov pôsobia, zamestnávateľ nemôže postupovať sám, a ani nahradiť dohodu so zástupcami zamestnancov dohodou so zamestnancom (ak by napr. zástupcovia zamestnancov s takýmto úkonom nesúhlasili), pokiaľ ZP vyžaduje na uplatnenie predmetného pracovnoprávneho inštitútu dohodu so zástupcami zamestnancov. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne a nemusí vec prerokovať. ZP pripúšťa možnosť splnenia povinnosti prerokovať aj voči samotným zamestnancom buď dobrovoľne, mechanizmom zavedeným u zamestnávateľa, alebo ako obligatórnu povinnosť zamestnávateľa v zmysle ZP buď všeobecne (§ 229 ods. 2 ZP) alebo voči konkrétnym zamestnancom (§ 73 ods. 2 ZP).

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy

ZP predpokladá bipartitnú formu účasti zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa, a to buď priamou formou voči konkrétnemu zamestnancovi alebo nepriamo, formou existujúceho zastúpenia zamestnancov na pracovisku v zmysle § 11a ZP. S ohľadom na účel ustanovenia sa nevylučuje, aby zamestnávateľ plnil povinnosť participácie zamestnancov na svojom rozhodovaní súčasne obidvoma formami. Konštituovanie zástupcov zamestnancov na pracovisku nezbavuje zamestnávateľa povinnosti plniť participačnú povinnosť aj voči ostatným zamestnancom na ich požiadanie (napr. zamestnávateľ sa nemôže zbaviť povinnosti informovať aj zamestnancov odborovo neorganizovaných, pokiaľ na pracovisku pôsobí výlučne odborová organizácia). Zamestnanci sa môžu dožadovať účasti na rozhodovaní zamestnávateľa len spôsobom a v rozsahu, v akom tento nie je priznaný výlučne zástupcovi zamestnancov (napr. právo na kolektívne vyjednávanie je možné realizovať len prostredníctvom príslušného odborového orgánu). Pokiaľ by zamestnanci prejavili na základe žiadosti snahu o využitie jednej z kompetencií v zmysle § 229 ods. 4 ZP v rozsahu, v akom im ho priznáva ZP (§ 73 ods. 2

ZP, § 87 ods. 1 ZP), odmietnutie jej realizácie by sa hodnotilo ako porušenie pracovnoprávných predpisov.

Rozsah účasti zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov je obmedzený na ekonomické a sociálne záujmy zamestnancov. ZP bližšie nekonkretizuje ekonomické a sociálne záujmy spoluúčasti, vychádzať preto musíme z čl. 35 – čl. 40 Ústavy SR, a preto v uvedenej súvislosti pôjde najmä o rozhodnutia zamestnávateľa súvisiace s organizačnými zmenami v podniku, zamestnanosťou, bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, podnikovou sociálnou politikou, pracovným časom, hospodárskymi výsledkami podniku, pracovnými podmienkami osobitných kategórií zamestnancov. Posúdenie, či sa otázka týka predmetnej oblasti, je s výnimkou prípadov, ktoré taxatívne uvádza ZP a vyžaduje pri rozhodnutiach participáciu zamestnancov, výlučne na zamestnancoch alebo ich zástupcoch.

Prípustnú pluralitu foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku ZP rieši deklaratórnym konštatovaním o povinnosti vzájomnej spolupráce medzi jednotlivými zástupcami zamestnancov. Ustanovenie má generálny charakter vo vzťahu k § 229 ods. 7 ZP a predpokladá dobrovoľné konanie v zhode medzi zástupcami zamestnancov pri zastupovaní zamestnancov na pracovisku.

ZP osobitne zdôrazňuje povinnosť zamestnávateľa plniť informačnú povinnosť voči zástupcom zamestnancov, pokiaľ pôsobia u zamestnávateľa, ale súčasne aj ku všetkým zamestnancom. Právo zamestnancov na informácie so zreteľom na gramatickú formuláciu ustanovenia má trvalý, permanentný charakter a jednorazové poskytnutie informácií v určitom časovom horizonte je prípustné len po dohode. Rozsah informačnej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancom v zmysle § 229 ods. 2 je na rozdiel od všeobecného práva na spoluúčasť pri rozhodovaní zamestnávateľa v § 229 ods. 1 zúžený na informácie o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, a na informácie o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Typ a štruktúra poskytnutých informácií sa bude líšiť od účelu ich použitia.

Formu poskytovania informácií ZP neupravuje, predpokladá však, že ich zamestnávateľ poskytne zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zrozumiteľnosť poskytovanej informácie sa odvíja od jej vlastného odborného charakteru a charakteru jej prijímateľa. Nevhodným spôsobom je napr. poskytnutie kompletnej účtovnej závierky zamestnancom bez žiaducej odbornej spôsobilosti, z ktorej nemajú možnosť identifikovať požadované in-

formácie. Poskytnutie informácie vo vhodnom čase sa rovnako odvíja od podstaty samotnej informácie a jej dôležitosti pre ekonomické a sociálne záujmy zamestnancov. Za predpokladu, že nie je medzi zamestnávateľom a zamestnancami, resp. ich zástupcom, dohodnutá žiadna periodicita poskytovania informácií, musí zväžiť sám zamestnávateľ určenie takéhoto vhodného času. V prípade, že pôjde napr. o informáciu o zásadnom poklese objednávok s možným následkom hromadného prepúšťania, vhodný čas sa bude odvíjať od okamihu vzniku potreby prípravy hromadného prepúšťania, prípravy sociálneho plánu i sociálneho rozmeru informácie, aby sa zamestnanci, ktorých sa zmena dotkne, mohli pripraviť na stratu príjmu. Napriek existencii prípadnej dohody o pravidelnom poskytovaní informácií, tým nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa oboznamovať zamestnancov s týmto typom informácií.

ZP priznáva zamestnancom právo vyjadrovať sa k týmto informáciám, vrátane pripravovaných rozhodnutí zamestnávateľa, a to vo forme návrhov. Právo vyjadrovať sa k finančnej a hospodárskej situácii majú zamestnanci priamo, ide o ich originálne právo, ktorého sa môžu dožadovať aj na príslušnom súde. Zamestnávateľ nemá povinnosť brať do úvahy ich vyjadrenia, právo zamestnancov má skôr deklaratórny charakter.

Zástupcovia zamestnancov majú právo nielen na informácie o hospodárskej a finančnej situácii v podniku, v ktorom pôsobia, t. j. národné informácie, ale aj na nadnárodné informácie. Ide o dva odlišné typy informácií, ktorých uplatňovanie nie je na seba naviazané. Právo zamestnancov na nadnárodné informácie vychádza zo smernice č. 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady, alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, na účely informovania zamestnancov a porady s nimi. Ustanovenie má generálny deklaratórny charakter vo vzťahu k § 241 – § 250 ZP, pričom v zmysle ZP sa právo zamestnancov v SR umožňuje realizovať prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady a prostredníctvom iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, t. j. je dané na výber, či sa vytvorí určitá formalizovaná štruktúra – európska zamestnanecká rada, alebo proces nadnárodného informovania a prerokovania bude prebiehať mimo formálnej štruktúry.

ZP so zreteľom na § 229 ods. 1 konkretizuje v § 229 ods. 4 a § 229 ods. 6 nepriamu formu účasti zamestnancov na rozhodnutiach zamestnávateľa prostredníctvom zástupcov zamestnancov, pričom sa nevylučuje uplatne-

nie ani ďalších práv zamestnancov prostredníctvom zástupcov zamestnancov vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných právnych vzťahov. Formy nepriamej účasti zamestnancov v podobe spolurozhodovania, prerokovania, práva na informácie, práva na kontrolnú činnosť a práva na kolektívne vyjednávanie majú len demonštratívny charakter a ich rozšírenie je možné s ohľadom na § 232 ods. 2 a ods. 3 ZP pri uplatňovaní práv zamestnancov v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch. Výber uvedených foriem spolupôsobenia zástupcov zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa sa viaže bezprostredne na platnosť/neplatnosť právnych úkonov zamestnávateľa pri porušení povinnosti vyplývajúcej zo ZP alebo iných pracovnoprávných predpisov, pokiaľ tieto vyžadujú spolupôsobenie zástupcov zamestnancov. Analogicky k § 11a ZP sa nezohľadňuje existencia právnej subjektivity zástupcov zamestnancov v rámci realizácie jednotlivých kompetencií. Pokiaľ zástupca zamestnancov nemá právnu subjektivitu, jeho spolupôsobenie pri realizácii právneho úkonu voči zamestnávateľovi alebo spoločne so zamestnávateľom, je sankcionované neplatnosťou realizovaného úkonu.

Právo na kolektívne vyjednávanie, na rozdiel od ostatných kompetencií prináležiacich aj ostatným zástupcom zamestnancov, je bezprostredne viazané na existenciu právnej subjektivity a v zmysle medzinárodných dokumentov i historicko-právnej tradície v SR, patrí len odborovej organizácii, ako klasickej originálnej forme zastúpenia zamestnancov na pracovisku. ZP v uvedenej súvislosti predstavuje hmotnoprávny predpis, procesnoprávnym predpisom je zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

ZP v § 229 ods. 7 a v § 229 ods. 8 upravuje vzájomný vzťah medzi jednotlivými formami zastúpenia zamestnancov na pracovisku, pričom všeobecne uprednostňuje odborovú organizáciu pred inými formami zastúpenia zamestnancov na pracovisku. ZP v zmysle § 233 ods. 4 umožňuje odborovej organizácii obmedziť rozsah kompetencií ostatných foriem zastúpenia zamestnancov prostredníctvom kolektívnej zmluvy, keď spolurozhodovanie alebo udelenie súhlasu zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom bude prípustné len vtedy, pokiaľ pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania nebude v rámci dotknutej oblasti upravovať kolektívna zmluva. Ust. § 229 ods. 7 ZP súčasne vymedzuje rozdelenie kompetencií v prípade plurality zástupcov zamestnancov na pracovisku tak, že ak na pracovisku pôsobí len zamestnanecká rada (resp. len zamestnanecký

dôverník), patrí jej právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie a kontrolnú činnosť (širší rozsah kompetencií). Ak na pracovisku pôsobí súčasne aj odborová organizácia, patrí zamestnaneckej rade len právo na prerokovanie a právo na informácie (užší rozsah). ZP nerieši okamih vzniku plurality zástupcov zamestnancov a vzájomné rozdelenie kompetencií v zmysle § 229 ods. 7 ZP sa uplatní až v okamihu vzniku samotnej plurality (nezáleží, v akom poradí vznikli jednotlivé formy zastúpenia zamestnancov). Takéto rozdelenie kompetencií v zmysle ZP platí dovtedy, pokiaľ tento zákon neustanovuje inak (napr. inak môže byť ustanovené, ak by podľa § 229 ods. 7 ZP mala konať odborová organizácia – právo na spolurozhodovanie, ale ide napr. o skončenie pracovného pomeru s členom zamestnaneckej rady – § 240 ods. 8 ZP, vtedy dáva súhlas zamestnanecká rada a nie odborová organizácia).

ZP súčasne v zmysle § 229 ods. 1 v nadväznosti na § 229 ods. 8 umožňuje účasť zástupcu odborovej organizácie na zasadnutiach zamestnaneckej rady, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady. Vychádza sa pritom zo skutočnosti, že zamestnanecká rada zastupuje všetkých zamestnancov, t. j. aj odborovo organizovaných, ktorí majú mať možnosť participácie na činnosti svojho zástupcu. Člen zamestnaneckej rady takýmto analogickým oprávnením nedisponuje a nemá oprávnenie zúčastňovať sa zasadnutí orgánov odborovej organizácie.

Odborová organizácia

Právna prax rozlišuje dva základné spôsoby vzniku odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa. V zmysle ods. 1 v nadväznosti na § 9a zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov pôsobí odborová organizácia v právnej forme občianskeho združenia. V prípade vzniku odborových organizácií sa uplatňuje evidenčný princíp. Návrh na evidenciu odborovej organizácie môžu podávať najmenej traja občania, z ktorých aspoň jeden musí byť starší ako 18 rokov (prípravný výbor). Návrh podpíšu členovia prípravného výboru a uvedú svoje mená a priezviská, rodné čísla a adresy bydliska. Ďalej uvedú, kto z členov, starších ako 18 rokov, je splnomocnencom oprávneným konať v ich mene. K návrhu na evidenciu odborovej organizácie sa pripájajú stanovy v 2 vyhotoveniach, pričom ich obsah tvorí najmä názov občianskeho združenia (odborovej organizácie), sídlo, cieľ, orgány občianskeho združenia (v prípade odborovej organizácie sa vyžaduje ochrana sociálnych a hospodárskych záujmov zamestnancov), konkretizácia organizačných jednotiek, ak budú zriadené a budú konať vo svojom mene

a prípadné spôsoby zániku občianskeho združenia (odborovej organizácie). K návrhu je nutné pripojiť aj potvrdenie o zaplatení správneho poplatku vo výške 66 €. Odborová organizácia sa stáva právnickou osobou a nadobúda právnu subjektivitu dňom nasledujúcim po tom, keď bol Ministerstvu vnútra SR doručený návrh na jej evidenciu. V súlade so zákonom č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov musí občianske združenie požiadať o pridelenie IČO miestne príslušné pracovisko štatistického úradu.

Za iný spôsob vzniku odborových organizácií považujeme postup, keď v zmysle zákona o združovaní občanov je ako občianske združenie evidovaný len odborový zväz na Ministerstve vnútra SR a jednotlivé odborové organizácie, pôsobiace na úrovni podnikov, svoju právnu subjektivitu odvodzujú zo stanov takto evidovaného odborového zväzu (odborovej organizácie) v súlade so zákonom o združovaní. Jednotlivé odborové organizácie pôsobiace v podnikoch vystupujú ako organizačné zložky, t. j. plnia primárne organizačnú funkciu zabezpečenia činnosti zväzu v rámci územného a vecného princípu. Právnu subjektivitu odvádzajú jednotlivé odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa od odborového zväzu za predpokladu, že sú splnené podmienky, ktoré predpokladá § 6 ods. 2 zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Právny poriadok predpokladá, že takéto organizačné jednotky musia byť v stanovách výslovne uvedené, alebo musí byť v stanovách aspoň určené, akým spôsobom sa uvedené jednotky zriaďujú, aby bolo možné zistiť, či ide v konkrétnom prípade o organizačnú jednotku, vzniknutú v súlade so stanovami, s právnu subjektivitou. Stanovy potom musia tiež jednoznačne určiť, kto je oprávnený menom organizačnej jednotky vo všetkých veciach konať, t. j., kto je štatutárnym orgánom. Špecifický spôsob je v tomto prípade aj v prípade žiadosti o pridelenie IČO zo strany Štatistického úradu SR, kde IČO takýchto odborových organizácií s právnu subjektivitou je zložené z IČO odborového zväzu, a súčasne je k nemu priradené osobitné štvorčísle ako samostatný identifikátor pre túto odborovú organizáciu. Právnu subjektivitu nadobúdajú dňom zaevidovania odborovým zväzom podľa jeho stanov.

Pri začatí pôsobenia u zamestnávateľa odborová organizácia predkladá zamestnávateľovi len zoznam členov spomínaného odborového orgánu, ako štatutárneho orgánu odborovej organizácie oprávnených konať za odborovú organizáciu, nie všetkých členov odborovej organizácie. Iný postup by bol v rozpore s Právnym poriadkom SR. Odborová organizácia, ako samostatný právny subjekt založený v zmysle zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní ob-

čanov v znení neskorších predpisov, nie je povinná a ani oprávnená bez súhlasu dotknutého zamestnanca oznamovať počet svojich členov tretím subjektom, pretože jej vznik, činnosť, členská základňa a pôsobenie navonok je chránené ako základné ľudské právo v zmysle slobody združovania a koaličnej slobody, t. j. vytvárania zástupcov zamestnancov na pracovisku napr. v čl. 29 a 37 Ústavy SR, čl. 11 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, či napr. v Dohovore MOP č. 87 o slobode združovania a o ochrane práva odborovo sa organizovať. Požiadavka na preukazovanie členstva v odborovej organizácii by viedla k porušeniu zákona o OOÚ. Členstvo v odborovej organizácii patrí v zmysle § 13 ods. 1 zákona o OOÚ medzi osobitné kategórie osobných údajov, ktorých spracovanie sa zakazuje, pokiaľ neprišlo k naplneniu predpokladov výnimiek z predmetného obmedzenia v zmysle § 14 zákona o OOÚ. Výnimku z obmedzenia spracúvania osobitných kategórií osobných údajov v uvedenom zmysle podľa § 14 zákona o OOÚ predstavuje písomný alebo inak hodnoverne preukázaný súhlas dotknutej osoby na ich spracúvanie, spracúvanie je nevyhnutné na ochranu životne dôležitých záujmov dotknutej osoby alebo inej fyzickej osoby, ak dotknutá osoba nemá spôsobilosť na právne úkony, právnym základom pre spracúvanie osobných údajov je osobitný zákon, resp. právne záväzný akt Európskej únie a podobne.

Zamestnávateľ nemá možnosť odmietnuť, resp. nepovoliť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku bez ohľadu na ich existujúci počet. Prípadnú pluralitu pôsobenia viacerých odborových organizácií upravuje ZP v § 232 pri potrebe prerokovania alebo dosiahnutia súhlasu s opatreniami zamestnávateľa týkajúcimi sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov alebo v § 3a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov v procese kolektívneho vyjednávania.

V súvislosti s jednotlivými kompetenciami odborovej organizácie ako zástupcu zamestnancov používa ZP pojem „príslušný odborový orgán“, napr. pri realizácii kolektívneho vyjednávania, pri vyhlásení štrajku, výkone kontroly BOZP a podobne. Príslušný odborový orgán, resp. príslušný vyšší odborový orgán na účely ZP určujú stanovy alebo iné dokumenty príslušnej odborovej organizácie alebo odborového zväzu. Predmetné určenie je výlučne vnútornou záležitosťou odborovej organizácie a vychádza zo samosprávnej regulácie občianskych združení a slobody združovania.

ZP priznáva odborovej organizácii právo zabezpečiť realizáciu kompetencií aj osobami, ktoré nie sú členmi jej vlastných orgánov. Uvedené sa

vzťahuje ako na zabezpečenie kompetencií v § 229 ods. 4 ZP, tak i na výkon kontroly odborovým orgánom podľa § 149 ZP, ktorý môže byť zabezpečený inšpektorom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci odborového zväzu, pod ktorý patrí odborová organizácia pôsobiaca na podnikovej úrovni. Rozsah pôsobnosti takejto osoby je však obmedzený účelom uplatňovania práv zamestnancov, a podľa ktorého sa posudzuje aj zásah do oprávnených záujmov zamestnávateľa. Konanie takejto osoby nad rozsah uplatňovania práv zamestnancov môže mať za následok odopretie vstupu osoby do priestorov zamestnávateľa. Podmienky vstupu sa dohodnú v kolektívnej zmluve alebo inej dohode medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pričom právny režim vstupu takejto osoby zodpovedá v zmysle ZP obvyklému režimu pohybu osôb v priestoroch zamestnávateľa.

Zamestnanecká rada

Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník predstavujú popri odborovej organizácii všeobecnú formu zastúpenia zamestnancov na pracovisku, ktorá s výnimkou práva na kolektívne vyjednávanie, je spôsobilá realizovať všetky kompetencie zástupcu zamestnancov v zmysle ZP i ostatných pracovnoprávných predpisov. Pôsobenie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je typické výlučne pre podnikovú úroveň a v prípade ich vzniku sa neuplatňuje právny režim zodpovedajúci založeniu odborovej organizácie.

Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník zastupujú všetkých zamestnancov zamestnávateľa bez ohľadu na ich odborovú príslušnosť za predpokladu, že u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. V prípade plurality zástupcov zamestnancov sa pre odborovo organizovaných zamestnancov uplatní ustanovenie § 232 ods. 2 alebo ods. 3 ZP v nadväznosti napr. na § 74 ZP (prerokovanie skončenia pracovného pomeru). Pokiaľ je u zamestnávateľa uzatvorená kolektívna zmluva, uplatňuje sa pri participácii zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka osobitný právny režim v zmysle § 233 ods. 4 ZP.

Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník nedisponujú právnou subjektivitou, nie sú preto subjektom práva a nemôžu vstupovať do právnych vzťahov, realizovať právne úkony, súčasne preto ani nenesú zodpovednosť za prípadný vznik škody v dôsledku uskutočňovania kompetencií vyplývajúcich zo ZP. Zákoník práce napriek tomu konštruuje pre zamestnaneckú radu a zamestnaneckého dôverníka osobitný typ tzv. „pracovnoprávnej spôsobilosti“ pre možnosť realizácie priznaných kompetencií v zmysle

§ 229 ods. 4 ZP. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sú síce preto nositeľom práva v zmysle ZP a ostatných pracovnoprávných predpisov, následky ich konania však nemajú povahu právneho úkonu (právnych účinkov), ale účinky nastávajú len z pohľadu participácie na plnení úloh zamestnávateľa, ktorému ZP priznáva v rámci niektorých pracovnoprávných inštitútov povinnosť súčinnosti so zástupcom zamestnancov. Nedodržanie spoluúčasti zástupcov zamestnancov na plnení úloh zamestnávateľa môže mať povahu neplatnosti (ničotnosti) právneho úkonu v dôsledku priznanej osobitnej pracovnoprávnej spôsobilosti.

Požadovaný počet zamestnancov zamestnávateľa, ktoré ZP určuje pre možnosť vzniku zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, je kogentný, ktorý nemožno upraviť odchýlnou dohodou alebo rozhodnutím zamestnávateľa. Ak teda zamestnávateľ zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, môže u neho pôsobiť výlučne zamestnanecký dôverník. Ak počet zamestnancov presiahne 50 zamestnancov zamestnávateľa, môže v podniku pôsobiť výlučne zamestnanecká rada. ZP vyčerpávajúco neupravuje situáciu, keď príde k poklesu alebo nárastu počtu zamestnancov zamestnávateľa počas existencie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka. ZP v § 235 predpokladá zánik zamestnaneckej rady pôsobiacej u zamestnávateľa pri poklese počtu členov pod 50, obdobne však ZP túto situáciu nerieši v prípade nárastu počtu zamestnancov nad 50, pokiaľ v podniku pôsobí už zamestnanecký dôverník. Vychádzajúc z logického i formálneho výkladu ustanovenia § 233 ods. 2 a ods. 3 ZP, pri náraste počtu členov nad 50 by malo prísť k vzniku zamestnaneckej rady viazanej na uskutočnenie volieb, keďže zamestnanecký dôverník u zamestnávateľa s viac ako 50 zamestnancami pôsobiť nemôže, t. j. nemôže realizovať kompetencie vyplývajúce z § 229 ods. 4 ZP, keďže by sa dopustil porušenia ZP.

Na účely stanovenia počtu zamestnancov zamestnávateľa sa do počtu zamestnancov započítavajú v zmysle § 58 ods. 11 ZP aj zamestnanci, ktorí sú k zamestnávateľovi (užívateľskému) dočasne pridelení na výkon práce, v zmysle § 58 ZP i zamestnanci vykonávajúci práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, so zreteľom na ustanovenie § 11a ZP konkretizované v nadväznosti na § 233 ZP (prvá časť ZP – Všeobecné ustanovenia, sa vzťahuje aj na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) v kontexte ochrany práv takýchto zamestnancov. Odlišný právny režim pri zamestnancoch vykonávajúcich práce na základe dohôd o prácach vykonáva-

ných mimo pracovného pomeru sa uplatňuje pri voľbách členov do zamestnaneckej rady, kde sa už zohľadňuje chýbajúca väzba medzi desiatou časťou ZP a § 223 ods. 2 ZP, ktorý nepredpokladá, že sa desiatu časť ZP vzťahuje na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie zamestnaneckej rady, pričom jeho participácia by sa mala obmedziť výlučne na zabezpečenie technickej možnosti vzniku zamestnaneckej rady a na akceptáciu jej vzniku. Vychádza sa pritom zo skutočnosti, že zamestnanecká rada by mala vzniknúť z podnetu zamestnancov za predpokladu, že príde k naplneniu podmienok ustanovených v ZP. Právo zamestnancov na vznik zamestnaneckej rady nie je preto absolútne, ale viaže sa na formálne splnenie zákonných podmienok. Analogicky nemusia so vznikom zamestnaneckej rady súhlasiť všetci zamestnanci, ale postačuje, ak sa napr. volieb zúčastní požadovaný počet zamestnancov (30 %).

ZP stanovuje zamestnávateľovi povinnosť umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak o to zamestnávateľa písomne požiada aspoň 10 % zamestnancov. Ustanovenie § 234 ods. 1 ZP prvá veta nemá kogentnú povahu a umožňuje zamestnávateľovi, aby aj pri menšom počte žiadajúcich zamestnancov, na základe svojho dobrovoľného rozhodnutia, umožnil uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady. Obdobne sa dobrovoľný charakter konania zamestnávateľa môže uplatniť aj pri nedodržaní písomnej formy žiadosti.

ZP neupravuje podrobné pravidlá priebehu volieb do zamestnaneckej rady s výnimkou povinnosti ich uskutočnenia. V praxi sa priebeh volieb realizuje na základe dohody medzi zástupcami zamestnancov, ktorí požiadali o uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady a zamestnávateľom. Nedoťahnutie dohody na podmienkach uskutočnenia volieb do zamestnaneckej rady nesmie viesť k zmareniu vzniku zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, pretože by išlo o porušenie povinnosti zamestnávateľa umožniť uskutočnenie volieb. Sporné otázky, pri ktorých nebola dosiahnutá dohoda, ZP umožňuje z dôvodu chýbajúcej právnej úpravy ponechať na rozhodnutí samotných zamestnancov alebo zamestnávateľa. Dominantný subjekt pre určenie podmienok procesného charakteru budú predstavovať zamestnanci, keďže zamestnanecká rada nesmie byť založená proti ich vôli. Pri ich určovaní sú zamestnanci povinní prihliadnuť na oprávnené záujmy zamestnávateľa, napr. vážne prevádzkové dôvody pri určovaní termínu vo-

lieb. Zároveň by sa mali určiť aj podmienky pre voľbu zamestnancami, ktorí sa z objektívnych alebo subjektívnych dôvodov nemohli zúčastniť volieb do zamestnaneckej rady.

ZP uvádza minimálny počet členov zamestnaneckej rady, ktorý viaže na počet zamestnancov zamestnávateľa, pričom sa nevylučuje odchýlna dohoda na vyššom počte členov zamestnaneckej rady. Počet členov zamestnaneckej rady je určený rozhodnutím volebného výboru a zamestnávateľa pred uskutočnením volieb. S ohľadom na účel samotného ustanovenia o voľbe členov do zamestnaneckej rady sa počet členov zamestnaneckej rady bude postupne zvyšovať s nárastom počtu zamestnancov zamestnávateľa za každú začatú stovku alebo za každú začatú tisícku zamestnancov nad ZP stanovený minimálny počet členov.

Aktívne volebné právo patrí zamestnancovi, ktorý pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace bez ohľadu na druh pracovného pomeru (v zmysle vyššie uvedeného výkladu sa nevzťahuje na zamestnancov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) i prípadný okamih jeho skončenia (môže nastať napr. deň po uskutočnení volieb). Stanovené obdobie sa bude posudzovať spätne ku dňu uskutočnenia volieb do zamestnaneckej rady. Predpokladom aktívneho volebného práva je disponovanie spôsobilosťou na právne úkony vo väzbe na § 11 ZP (pracovnoprávna subjektivita zamestnanca). Právo voliť nemajú zamestnanci, ktorí sú na výkon práce dočasne pridelení v zmysle § 58 ZP, keďže nie sú zamestnancami zamestnávateľa a nespĺňajú tak požiadavku § 234 ods. 2 ZP.

Pasívne volebné právo patrí zamestnancom zamestnávateľa (opätovne nepôjde o dočasne pridelených zamestnancov), ktorí dovŕšili 18. rok života. ZP neurčuje okamih, ku ktorému sa má dovŕšenie veku posudzovať. Predpokladáme však, že by to malo byť ku dňu uskutočnenia volieb so zreteľom na analógiu, napr. pri uskutočnení volieb do Národnej rady Slovenskej republiky podľa zákona č. 180/2014 Z. z. Ďalšou podmienkou pasívneho volebného práva je preukázanie bezúhonnosti, pričom jej posudzovanie by sa malo analogicky odvíjať od posudzovania dovŕšenia požadovaného veku. Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov, pričom ZP nestanovuje požiadavku na jeho aktuálnosť. V nadväznosti na okamih posudzovania bezúhonnosti by sme pokladali za odôvodnené, aby sa jeho aktuálnosť vyžadovala v absolútnej podobe (v období kratšom ako štandardné tri mesiace). ZP súčasne s ohľadom na účel vzniku zamestnaneckej rady ako zástupcu zamestnancov obmedzuje možnosť kandidatúry osobám, ktoré majú

blízky vzťah k osobe zamestnávateľa. Pojem blízkej osoby vymedzuje § 116 ods. 1 OZ a pokladá sa za ňu príbuzný v priamom rade, súrodenec a manžel; iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby sebe navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu. V prípade právnickej osoby možno uvažovať o blízkej osobe spoločníka, resp. člena štatutárneho orgánu, aby nedochádzalo k stretu záujmov medzi záujmom spoločnosti a záujmom zamestnancov. Analogicky, ako v prípade aktívneho volebného práva, predpokladá ZP u osoby výkon práce u zamestnávateľa najmenej tri mesiace posudzovaného ku dňu uskutočnenia volieb. Členom zamestnaneckej rady sa nemôže stať osoba, ktorá vykonáva závislú prácu u zamestnávateľa na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer.

Zamestnanci volia jednotlivých členov zamestnaneckej rady z tzv. kandidátnej listiny, ktorá je tvorená kandidátmi, ktorých navrhlo najmenej 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Od uvedeného spôsobu tvorby kandidátnej listiny sa nemožno odchýliť (napr. kandidáta na člena zamestnaneckej rady by navrhol nižší počet zamestnancov). ZP nestanovuje žiadne obmedzenie z hľadiska množstva kandidátov na kandidátnej listine a jedinou podmienkou je splnenie zákonných kritérií ich nominácie počtom zamestnancov alebo príslušným odborovým orgánom. Formálne náležitosti kandidátnej listiny, t. j. rozsah uvádzaných informácií o jednotlivých kandidátov alebo ich usporiadanie na kandidátnej listine ZP bližšie neupravuje a vychádza sa v praxi z rozhodnutia samotných zamestnancov v zmysle vyššie uvádzaného výkladu.

Voľby do zamestnaneckej rady musia byť slobodné, priame a tajné. ZP predpokladá, že počet členov volebného výboru pri prvých voľbách do zamestnaneckej rady určí zamestnávateľ v závislosti od počtu členov a vnútornej štruktúry, pričom ich počet nesmie byť nižší ako 3 a vyšší ako 7 zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady. V tejto súvislosti ZP neurčuje žiadne podmienky pre rozhodnutie zamestnávateľa s výnimkou stanoveného intervalu rozsahu členov. ZP rovnako neurčuje, akým spôsobom sa má uskutočniť výber konkrétnych osôb zo zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady do určeného počtu zamestnávateľom a tento výber ponecháva na samotných zamestnancoch. Ďalšie voľby do zamestnaneckej rady organizuje už zriadená zamestnanecká rada, ktorá súčasne aj určí všetky podmienky volieb do zamestnaneckej rady, vrátane určenia všetkých ich formálnych náležitostí.

V zmysle § 234 ods. 4 ZP sú voľby platné, ak sa na hlasovaní zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady (t. j. všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej 3 mesiace). Členmi zamestnaneckej rady sa stávajú tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. Riešenie situácie pri rovnosti hlasov u kandidátov ZP neuvádza. V prípade, ak rovnosť hlasov nastala u kandidátov, u ktorých počet hlasov prekračuje počet hlasov získaných u ostatných kandidátov, za zvolených členov zamestnaneckej rady možno považovať oboch kandidátov, pokiaľ napĺňajú určenú kvótu počtu členov zamestnaneckej rady určenej v zmysle § 234 ods. 1 ZP. V prípade, ak by rovnosť hlasov nastala u kandidátov, z ktorých sa len jeden môže stať členom zamestnaneckej rady (viac kandidátov ako počet volených členov do zamestnaneckej rady), mala by byť takáto situácia posúdená ako nezvolenie potrebného počtu členov zamestnaneckej rady, s uskutočnením ďalšieho kola volieb do zamestnaneckej rady.

ZP nekonkretizuje, či v prípade nezvolenia potrebného počtu členov zamestnaneckej rady vo voľbách sa musia uskutočniť opakované voľby všetkých členov zamestnaneckej rady alebo len takého počtu a tých členov, ktorí neboli zvolení v predchádzajúcom kole. So zreteľom na účelnosť uskutočňovania volieb a logiku máme za to, že v opakovaných voľbách sa bude voliť len taký počet členov zamestnaneckej rady, ktorý chýba do ich celkového počtu určeného v zmysle § 234 ods. 1 ZP a kandidáti, ktorí získali dostatočný počet hlasov v prvom kole volieb, sa budú považovať za zvolených. Ak však ani po opakovaných voľbách nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady (zvolení kandidáti z prvého a opakovaného kola volieb nepredstavujú v súhrne potrebný počet členov zamestnaneckej rady), je potrebné takúto situáciu vyhodnotiť ako nezvolenie potrebného počtu členov zamestnaneckej rady, a zamestnanecká rada sa v takomto prípade neustanoví. Funkčné obdobie zvoleného člena zamestnaneckej rady je štvorročné a počítá sa od okamihu zvolenia do funkcie (deň volieb, ak kandidát splnil zákonné podmienky zvolenia do funkcie člena zamestnaneckej rady).

Otázky súvisiace s prípadnými pochybnosťami priebehu volieb, ich formálnym ukončením v podobe zápisnice z volieb, s uvedením mien zvolených osôb alebo vôbec zverejnenia výsledku volieb ZP neuvádza, a predpokladá sa ich úprava vo volebnom kódexe, ktorý by mal byť vypracovaný novozvolenou zamestnaneckou radou, alebo pred uskutočnením prvých volieb dohodou zamestnávateľa a volebného výboru.

Spôsob výkonu funkcie člena zamestnaneckej rady, prípadne fungovanie celej zamestnaneckej rady ako zástupcu zamestnancov, ZP neupravuje a predpokladá sa úprava vo vnútroorganizačnom akte zamestnaneckej rady (napr. rokovacom poriadku) po dohode so zamestnávateľom. V tejto súvislosti je tak potrebné vyriešiť z hľadiska praxe najmä spôsob konania za zamestnaneckú radu navonok, osobu oprávnenú na výkon kompetencií zástupcu zamestnancov voči zamestnávateľovi, prípadne ustáliť vzájomnú komunikáciu s inými formami zastúpenia zamestnancov na pracovisku najmä s odborovou organizáciou, napr. vo vzťahu k § 229 ods. 8 ZP.

Na voľbu zamestnaneckého dôverníka sa primerane vzťahujú ustanovenia o voľbe členov zamestnaneckej rady.

ZP rozlišuje medzi tzv. zánikom zamestnaneckej rady, ako formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku upravenom v § 235 ZP a zánikom funkcie individuálneho členstva v zamestnaneckej rade upravenom v § 236 ZP. V prípade zániku zamestnaneckej rady zaniká zástupca zamestnancov na pracovisku v zmysle § 11a ZP a výkon kompetencií zástupcov zamestnancov voči zamestnávateľovi sa bude primerane spravovať § 229 ZP alebo bude zamestnávateľ postupovať v zmysle § 12 ZP. Uplynutie štvorročného volebného obdobia zamestnaneckej rady sa počíta odo dňa jej vzniku, ktorý v tomto prípade predstavuje deň platného zvolenia potrebného počtu členov zamestnaneckej rady v zmysle § 234 ods. 1 ZP. Odstúpenie zamestnaneckej rady musí byť prijaté ako kolektívne rozhodnutie celého orgánu (všetkých členov zamestnaneckej rady), inak pôjde o zánik členstva v zamestnaneckej rade konkrétnych fyzických osôb, na ktoré sa vzťahuje § 236 ZP.

Podmienkou odstúpenia zamestnaneckej rady, je uskutočnenie takéhoto prejavu vôle na zhromaždení zamestnancov. ZP nevyžaduje žiadnu formu reprezentatívnosti takéhoto zhromaždenia a v praxi sa vychádza zo zaužívaných spôsobov organizácie a stretávania sa zamestnancov u zamestnávateľa, t. j. predpokladá sa platne zvolané a usporiadané zhromaždenie zamestnancov v súlade s obvyklou praxou. Zamestnanecká rada zaniká, ak je odvolaná nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov. Usporiadanie hlasovania a jeho priebeh by sa malo rovnako uskutočniť formou obvyklou u zamestnávateľa, resp. v súlade s vnútroorganizačnými aktmi zamestnaneckej rady. Pri poklese počtu zamestnancov pod 50 prichádza k zániku zamestnaneckej rady ex lege, t. j. zo zákona a nevyžaduje sa realizácia žiadneho úkonu zo strany zamestnaneckej rady alebo zamestnávateľa. Neskorší nárast

počtu zamestnancov zamestnávateľa nemá vplyv na opätovný vznik zamestnaneckej rady a pre jej obnovenie sa vyžaduje dodržanie postupu v zmysle § 234 ZP.

Spôsoby skončenia pracovného pomeru upravuje § 59 ZP, a teda funkcia člena zamestnaneckej rady (a aj zamestnaneckého dôverníka) v tomto prípade zanikne v posledný deň trvania pracovného pomeru. ZP špecificky používa slovné spojenie „pracovný pomer“, čo v súvislosti s fungovaním zamestnaneckej rady predznačuje možnosť stať sa členom zamestnaneckej rady len u zamestnancov, ktorí majú so zamestnávateľom vytvorený pracovný pomer. Individuálne členstvo v zamestnaneckej rade zaniká okamihom vzdania sa tejto funkcie fyzickou osobou, pričom účinnosť tohto úkonu sa spravuje subsidiárnou pôsobnosťou OZ voči osobe, ktorej je určený. Vzdanie sa členstva v zamestnaneckej rade je teda účinné, len čo sa dostane do sféry vplyvu zamestnaneckej rady, prípadne zamestnávateľa, v súlade s predpokladaným prijatím vnútroorganizačného predpisu, ktorý upravuje fungovanie zamestnaneckej rady. Odvolanie člena zamestnaneckej rady sa uskutoční spôsobom obdobným ako v prípade odvolania celej zamestnaneckej rady podľa § 235 ZP. Skončenie funkcie zamestnaneckého dôverníka je obdobné ako pri skončení individuálneho člena zamestnaneckej rady, vrátane predmetného ustanovenia.

Kompetencie zástupcov zamestnancov

Súčasná právna úprava priznáva právo na prerokovanie, v prípade spolupôsobenia oboch foriem zástupcov zamestnancov, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi. Prerokovaním možno rozumieť výmenu názorov formou dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Predpokladá sa osobné a priame stretnutie sociálnych partnerov, t. j. prerokovanie sa má fyzicky uskutočniť. Prerokovanie sa má uskutočniť zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, pričom cieľom je dosiahnuť dohodu o optimálnom spôsobe riešenia. Výsledok prerokovania nie je pre zamestnávateľa záväzný a má len poradnú funkciu. Nedosiahnutie dohody pri prerokovaní spravidla nemá za následok neplatnosť úkonu prerokovania. Rovnako nerealizovanie kompetencie prerokovania nemá za následok absolútnu neplatnosť právneho úkonu, pokiaľ tak výslovne nestanoví ZP. Uvedené sa týka pomerne malého okruhu skutočností, ide najmä o situácie, ktoré majú výrazný vplyv na skončenie pracovného pomeru (napr. § 74 ZP). Nerešpektovanie práva na prerokovanie zo strany zamestnávateľa možno považovať za porušenie pracovnoprávných predpisov.

Kompetenciu prerokovania je možné rozdeliť na prerokovanie informácií, ktoré § 237 ZP definuje rámcovo a informácií, ktoré sú definované v rôznych ustanoveniach ZP a týkajú sa pracovných, sociálnych a mzdových podmienok všetkých zamestnancov. ZP predpokladá prerokovanie takých informácií zamestnávateľom so zástupcami zamestnancov, ktoré majú spravidla dopad na väčšinu, prípadne všetkých zamestnancov s výnimkou prípadov, kedy ZP stanovuje taxatívnu povinnosť prerokovania (napr. § 74 ZP). Ich konkretizácia sa predpokladá v kolektívnej zmluve alebo dohode medzi zamestnávateľom a sociálnymi partnermi, pričom ZP v § 237 ods. 2 uvádza len demonštratívny výpočet druhov informácií, ktoré má zamestnávateľ prerokovať. Zamestnávateľ má so zástupcami zamestnancov prerokovať najmä opatrenia v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP), hromadné prepúšťanie, a to v lehote najneskôr jeden mesiac pred prepúšťaním (§ 73 ods. 2 ZP), výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru a to do siedmich, resp. dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti odborovej organizácii (§ 74 ZP), rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP) a podobne.

Zamestnávateľ by mal vopred informovať zástupcu zamestnancov o potrebe prerokovania a vytvoriť im dostatočný časový priestor na vyjadrenie sa k tejto téme. K prerokovaniu musí prísť vopred, t. j. pred prijatím opatrenia alebo realizovaním určitej skutočnosti.

Prerokovanie skončenia pracovného pomeru

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru má predovšetkým sociálny charakter a je výrazom pracovnoprávnej ochrany zamestnanca. Jeho úlohou je zabezpečiť, aby skončenie pracovného pomeru zamestnanca bolo v súlade so ZP, a to najmä vo väzbe na § 63 ZP a § 68 ZP, i samotný formálny spôsob jeho skončenia (písomnosť skončenia pracovného pomeru) v kontexte ochrany sociálnych nárokov zamestnancov.

Oprávneným subjektom pre prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnanca je zástupca zamestnancov v zmysle § 11a ZP (príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník). Ustanovenie má kogentnú povahu a odlišný model sa môže uplatniť v prípade, ak v podniku súčasne pôsobí odborová organizácia aj zamestnanecká rada. Z ustanovenia § 229 ods. 7 ZP vyplýva, že ak u zamestnávateľa popri sebe pôsobí odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na spolurozhodovanie, právo

na kolektívne vyjednávanie, právo na kontrolnú činnosť a na informácie, a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak ZP neustanovuje inak. § 232 ods. 2 ZP upravuje zastupovanie zamestnanca pri pluralite odborových organizácií u zamestnávateľa a predpokladá, že zamestnancov zastupuje v pracovnoprávných vzťahoch, alebo obdobných pracovných vzťahoch, ten príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom. Prerokovanie skončenia pracovného pomeru odborovo organizovaného zamestnanca patrí medzi situácie, ktoré predpokladá § 232 ods. 2 ZP, napriek zneniu § 229 ods. 7 ZP. Oprávneným subjektom pre prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnanca odborovo organizovaného je tak príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom. § 232 ods. 2 ZP je výnimkou, ktorú predpokladá § 229 ods. 7 ZP vo formulácii „*ak tento zákon neustanovuje inak*“. Ak na pracovisku nepôsobí žiadna forma zastúpenia zamestnancov na pracovisku, môže zamestnávateľ konať samostatne v zmysle § 12 ZP.

ZP z procesnoprávneho hľadiska uskutočnenia samotného prerokovania bližšie neurčuje spôsob prerokovania skončenia pracovného pomeru, s výnimkou uvedenia lehoty, počas ktorej sa má toto prerokovanie uskutočniť a podmienky písomnej formy žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnanca.

Pojem prerokovania upravuje ZP v ust. § 237. Prerokovanie sa má uskutočniť zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. ZP bližšie nestanovuje praktické uskutočnenie prerokovania, preto sa predpokladá jeho úprava, napr. v obsahu kolektívnej zmluvy alebo na základe iných dohôd medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, resp. uplatnenie existujúcich zvyklostí v podniku. V zmysle platnej judikatúry pod prerokovaním možno rozumieť výmenu informácií pre informovanie zástupcu zamestnancov o zamýšľaných opatreniach a súčasne možnosť zástupcu zamestnancov zaujať k výpovedi stanovisko, na ktoré by zamestnávateľ mohol prihliadať. V nadväznosti na neexistujúci zákonný rámec spôsobu prerokovania, nie je možné dohodnúť ďalšie podmienky, napr. v kolektívnej zmluve, ktoré by mali priamy súvis s úpravou prerokovania skončenia pracovného pomeru a zakladali by dôvod, napr. neplatnosti takéhoto právneho úkonu zo strany zamestnávateľa. Výsledkom prerokovania nemusí byť súhlas či nesúhlas zástupcu zamestnancov k skončeniu pracovného pomeru zamestnanca, zástupca zamestnancov

nemusi dokonca k zamýšľanému skončeniu pracovného pomeru zamestnanca zaujať ani žiadne stanovisko. Príslušná národná judikatúra od stanoviska zástupcu zamestnancov len požaduje, aby v jeho obsahu bol jasne vyjadrený postoj zástupcu zamestnancov.

Na rozdiel od predchádzajúcej právnej úpravy novela ZP, s účinnosťou od 1. januára 2013 (zákon č. 361/2012 Z. z.), zaviedla diferenciáciu lehoty, v ktorej sa má prerokovanie skončenia pracovného pomeru uskutočniť podľa spôsobu skončenia pracovného pomeru. Pri podaní výpovede zo strany zamestnávateľa zamestnancovi je lehota stanovená na sedem pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.

Vychádzajúc z nepriaznivých skúseností z praxe konštruuje ZP nevyvrátiteľnú domnienku danosti prerokovania skončenia pracovného pomeru (tzv. fikcia prerokovania), ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu zo strany zástupcov zamestnancov.

Splnenie povinnosti zo strany zamestnávateľa musí byť v zmysle judikatúry charakterizované najmenej dvomi skutočnosťami – k prerokovaniu so zástupcami zamestnancov musí prísť vopred a súčasne obsah prerokovania s odkazom na § 237 ZP musí byť dostatočne určitý. Dostatočná určitosť prerokovania skončenia pracovného pomeru zamestnanca sa prejavuje predovšetkým v určitosti obsahu samotného právneho úkonu (identifikácia strán, doba jeho realizácie a prípadné podmienky jeho uskutočnenia). Žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnanca by preto mala obsahovať zákonom predpísané náležitosti v zmysle ZP (vymedzenie dôvodu skončenia pracovného pomeru, pričom platí, že dôvod skončenia pracovného pomeru musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť). Neuvedenie bližších podrobností súvisiacich so skončením pracovného pomeru do samotnej žiadosti, napr. v prílohe výpovede alebo okamžitého skončenia (napr. len menný zoznam zamestnancov, ktorým sa plánuje dať výpoveď a nie konkrétna výpoveď s osobnými údajmi konkrétného zamestnanca, ktorému/ ktorým bude podaná) má za následok neplatnosť takéhoto právneho úkonu z dôvodu nedodržania dostatočnej určitosti vyžadovanej ZP aj s ohľadom na subsidiárne pôsobenie OZ.

ZP bližšie nevymedzuje trvanie časového úseku „vopred“, ktorý určuje časový rámec prerokovania skončenia pracovného pomeru. V nadväznosti

na závery súdnej praxe možno hmotnoprávnou podmienku platnosti skončenia pracovného pomeru v podobe predchádzajúceho prerokovania (vopred) považovať za splnenú v okamihu, ak zástupcovia zamestnancov prerokujú výpoveď predtým, než zamestnávateľ voči zamestnancovi prejaví vôľu skončiť s ním pracovný pomer z určitého dôvodu formou výpovede alebo okamžitého skončenia jednostranne. Takýto proces prerokovania sa následne vzťahuje na akékoľvek trvanie obdobia od prerokovania skončenia pracovného pomeru až do praktického uskutočnenia jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktorým prichádza k skončeniu pracovného pomeru, t. j. pokiaľ trvá napr. dôvod výpovede alebo okamžitého skončenia, ku ktorému sa vzťahuje aj hrozba podania výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru.

V prípade hromadného prepúšťania v zmysle § 73 ZP sa dokonca vyžaduje na účely prerokovania doručenie individuálnej žiadosti zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru konkrétnemu zamestnancovi, individuálne prerokovanie a individuálne posúdenie konkrétného prípadu so všetkými atribútmi. Za prerokovanie výpovede či okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 74 ZP nemožno považovať predloženie len menného zoznamu zamestnancov, ktorým bude daná výpoveď, ale len ako oznámenie úmyslu zamestnávateľa rozviazať pracovný pomer s viacerými zamestnancami.

Odchyľne sa povinnosť zamestnávateľa v zmysle § 74 ZP uplatní v prípade skončenia pracovného pomeru u členov príslušného odborového orgánu, členov zamestnaneckej rady, či zamestnaneckého dôverníka. V prípade týchto zamestnancov je nevyhnutné okrem prerokovania v zmysle § 74 ZP, súčasne aj získanie predchádzajúceho súhlasu týchto zástupcov zamestnancov so skončením pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžite v zmysle § 240 ods. 9 ZP. Absentovanie prerokovania § 74 ZP, ako aj súhlasu/nesúhlasu v zmysle § 240 ods. 9 ZP, je spôsobilé privodiť, každé samostatne, neplatné skončenie pracovného pomeru.

Nesplnenie povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 74 ZP prerokovať skončenie pracovného pomeru zamestnancovi, sankcionuje ZP absolútnou neplatnosťou. Vychádza sa pritom predovšetkým z § 17 ods. 2 ZP, ktorý uvádza, že právny úkon, ktorý nebol prerokovaný so zástupcami zamestnancov, je neplatný, len ak to tento zákon výslovne ustanovuje. § 74 ZP vo svojom ustanovení deklaruje, že výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať

so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Absolútna neplatnosť právneho úkonu výpovede umožňuje zamestnávateľovi aj napriek tomu, že zamestnancom už doručil výpovede neprerokované so zástupcami zamestnancov, realizovať všetky kroky smerujúce ku skončeniu pracovného pomeru iným spôsobom, a to napr. dohodou v zmysle § 60 ZP. Ak by zamestnanci pristúpili na takýto spôsob skončenia, pracovný pomer dohodou sa skončí dňom, na ktorom sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodli, a to aj napriek faktu, že plynie výpovedná doba na základe neplatných výpovedí.

Právo na informácie

Právo na informácie v zmysle § 238 ZP prináleží výlučne zástupcom zamestnancov na pracovisku a súčasne precizuje a dopĺňa informačnú povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancom podľa § 229 ods. 2 ZP. Kompetencia práva na informácie je duálna, ZP nerozlišuje medzi jednotlivými formami zastúpenia zamestnancov na pracovisku a obom súčasne priznáva právo na informácie. Ak na pracovisku pôsobia oba typy zástupcov zamestnancov súčasne, môžu si svoje právo na informácie realizovať samostatne. Zamestnávateľ následne musí plniť informačnú povinnosť voči obidvom (všetkým) formám zastúpenia zamestnancov na pracovisku.

ZP považuje za informovanie poskytnutie údajov zástupcom zamestnancov zamestnávateľom za účelom oboznámenia sa s obsahom informácie. Právo na informácie vyplýva zástupcom zamestnancov z čl. 2 Dodatkového protokolu k Európskej sociálnej charte. Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov orgánu odborovej organizácie (spravidla je to výbor odborovej organizácie alebo predseda, resp. členovia zamestnaneckej rady) s dátumom, menom a funkciou predkladateľa, ako i dátumom predloženia. Za písomné informovanie možno považovať aj zaslanie elektronickej správy na e-mailové adresy predstaviteľov zástupcov zamestnancov, ktorí boli označení za osoby oprávnené na prijímanie takýchto informácií príslušnou formou zastúpenia zamestnancov na pracovisku. Typ a štruktúra informácií sa bude líšiť od účelu ich použitia. Formu poskytovaných informácií ZP neupravuje.

ZP kladie aj požiadavku na kvalitu informácií poskytovaných zamestnávateľom a to tým, že majú byť podané zrozumiteľným spôsobom. ZP bližšie nekonkretizuje takýto spôsob poskytovania informácií, analogicky sa preto

možno odvolať na ustanovenie § 229 ods. 2 ZP, kde ZP predpokladá, že zamestnanci majú právo na poskytnutie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, ako aj o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to vo vhodnom čase.

Z gramatickej formulácie vyplýva, že povinnosť zamestnávateľa má trvalý, opakujúci sa charakter vo vzťahu k zástupcom zamestnancov. Periodicita poskytovania informácií zástupcom zamestnancov je predmetom dohody medzi sociálnymi partnermi a závisí aj od charakteru informácie, či k tomuto poskytnutiu prichádza na základe žiadosti alebo na základe dohodnutého mechanizmu v kolektívnej zmluve alebo inej dohode so zástupcami zamestnancov. Bez ohľadu na časový rámec a štruktúru poskytnutých informácií, účel ustanovenia sa primárne viaže na obsah informácie, ktorú sa majú zástupcovia zamestnancov dozvedieť pre možnosť prípravy svojich postojov pri realizácii sociálneho dialógu.

Zástupcovia zamestnancov, nad rozsah vymedzeného obsahu oprávnení zamestnancov práva na informácie uvedených v § 229 ods. 2 ZP, majú právo vyžadovať aj informácie o tom, aké opatrenia zamestnávateľ vykonal na odstránenie kontrolou zistených nedostatkov v nadväznosti na výkon kontrolnej činnosti v zmysle § 239 ZP.

V súvislosti s procesom kolektívneho vyjednávania môže byť rozsah informačnej povinnosti zamestnávateľa rozšírený so zreteľom na predmet kolektívneho vyjednávania, spravidla na základe žiadosti odborovej organizácie (môžu sa vyžadovať podrobnejšie informácie, napríklad o výške priemerných miezd zamestnancov podľa kategórií, o počte nadčasových hodín, chorobnosti, hospodárení Sociálneho fondu a pod.).

Pokiaľ zástupca zamestnancov žiada poskytnutie informácií, ktorých charakter nespadá do § 238 ods. 2 ZP a ich poskytovanie nie je dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo inej dohode so zástupcom zamestnancov, odmietnutie poskytnutia informácií zo strany zamestnávateľa nemožno považovať za porušenie ZP. Pokiaľ by však poskytovanie takéhoto druhu informácií bolo dohodnuté v kolektívnej zmluve, odmietnutie poskytnutia možno kvalifikovať ako kolektívny spor v zmysle § 10 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov, t. j. neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorých nevyplývajú nároky jednotlivým zamestnancom.

ZP obligatórne vo vybraných ustanoveniach vymedzuje obligatórnu povinnosť informovania zástupcom zamestnancov bez potreby ich žiadosti – najmä v súvislosti s potrebou prerokovania v zmysle § 237 ods. 4 ZP, prí-

padne informácie o otázkach platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP), prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP), nových pracovných pomeroch (§ 47 ods. 4 ZP), voľných pracovných miestach na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP) a pod.

ZP viaže s právom na informácie zástupcov zamestnancov ich povinnosť zachovávanie mlčanlivosti v zmysle § 240 ods. 6 ZP, t. j. mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré zamestnávateľ označil za dôverné. Pre zvýšenie právnej istoty možno v praxi uzatvoriť samostatnú dohodu o mlčanlivosti, kde by boli presne vyšpecifikované nielen údaje a informácie považované zamestnávateľom za dôverné, ale aj prípadné sankcie za porušenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť. Poskytovanie informácií členom odborovej organizácie, ako aj zamestnancom zamestnávateľa, ktorí sú zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy o priebehu kolektívneho vyjednávania, t. j. o tom, ktoré časti kolektívnej zmluvy sa v procese jej vyjednávania podarilo dohodnúť, resp. ktoré sú sporné, nemožno považovať za porušenie povinnosti mlčanlivosti.

Zamestnávateľovi poskytuje ZP aj možnosť odmietnuť poskytnutie informácií, ktoré by ho mohli poškodiť. ZP podrobnejšie neupravuje, aké informácie možno za takéto považovať, je preto v plnej dispozičnej právomoci zamestnávateľa, ako požiadavku na poskytnutie informácií posúdi, keďže musí zvážiť, či by prípadné odmietnutie poskytnutia informácií nebolo v rozpore so záväzkami v kolektívnej zmluve či zákonnou povinnosťou poskytovať tento typ informácií zástupcom zamestnancov.

Právo na kontrolu

Právna úprava priznáva, pri súčasnom pôsobení odborovej organizácie a zamestnaneckej rady na pracovisku, právo na kontrolu odborovej organizácie. ZP rozlišuje výkon práva kontroly podľa § 149 ZP (výlučná kompetencia odborových organizácií) a výkon kontroly podľa § 239 ZP (prináleží odborovej organizácii i zamestnaneckej rade). Ak by na pracovisku zamestnávateľa pôsobila len zamestnanecká rada, právo na kontrolu v oblasti ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci by jej neprináležalo (výlučná kompetencia odborovej organizácie v zmysle § 149 ZP) a mohla by realizovať len výkon práva na kontrolu podľa § 239 ZP.

Právo na kontrolu v zmysle § 239 ZP v sebe zahŕňa najmä kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov, kontrolu plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy. Pravdepodobnosť kontroly

plnenia záväzkov kolektívnej zmluvy zamestnaneckou radou je nepravdepodobná, keďže zamestnanecká rada nie je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy a nemôže kontrolovať dodržiavanie záväzkov bez práva na kolektívne vyjednávanie, ale aj samotnej právnej subjektivity. Kontrola plnenia jej záväzkov by pripadala do úvahy len v prípade, ak by odborová organizácia zanikla, pričom kolektívna zmluva by bola naďalej v platnosti, a teda by aj kompetenciu kontroly prevzala zamestnanecká rada.

ZP neuvádza ani demonštratívny výpočet obsahu kontrolnej činnosti zástupcov zamestnancov. Jeho konkretizácia prebieha štandardne prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo vnútro podnikových predpisov, resp. inej dohody so zástupcami zamestnancov.

Na rozdiel od § 239 ZP sa pri výkone kontroly podľa § 149 ZP uplatňuje odlišný mechanizmus a rozsah kontroly a je obmedzený výlučne na oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Kompetencia výkonu kontroly podľa § 149 ZP patrí výlučne odborovej organizácii (odborovému orgánu) bez možnosti zastúpenia inou formou zastúpenia zamestnancov na pracovisku. Výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP sa realizuje prostredníctvom inšpektorov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorí sú pridelení na jednotlivé odborové zväzy prostredníctvom Konfederácie odborových zväzov SR. Vstup inšpektorov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci do priestorov zamestnávateľa pre vykonanie kontroly sa spravuje § 230 ods. 4 ZP (ide o osoby, ktoré konajú v mene odborovej organizácie, ale nie sú zamestnancami zamestnávateľa – požiadavka na dohodu zamestnávateľa a odborovej organizácie o podmienkach vstupu).

Výkonom kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy najmä v oblasti kontroly dodržiavania mzdových predpisov je dotknutá ochrana osobných údajov zamestnancov v zmysle zákona o OOÚ. Zaradenie zamestnancov do tarifnej triedy, výška mzdy a odmeny tvoria v spojení s určenou alebo určiteľnou osobou osobné údaje podľa § 3 predmetného zákona a v zmysle právneho poriadku sa vyžaduje súhlas dotknutých zamestnancov. Poskytnutie údajov o mzde zamestnancov odborovej organizácii je v zmysle § 7 ods. 3 zákona o OOÚ v súlade s citovaným zákonom v prípade, ak by požiadavka na spracúvanie osobných údajov (a teda aj na ich poskytnutie) vyplývala z osobitného zákona. Podľa ustanovenia § 10 ods. 3 tohto zákona sa „...súhlas dotknutej osoby nevyžaduje, ak sa osobné údaje spracúvajú na základe osobitného zákona,

ktorý ustanovuje zoznam osobných údajov, účel ich spracúvania a okruh dotknutých osôb. Spracúvané osobné údaje o dotknutej osobe možno z informačného systému poskytnúť, sprístupniť alebo zverejniť len vtedy, ak osobitný zákon ustanovuje účel poskytovania, sprístupňovania alebo zverejňovania, zoznam osobných údajov, ktoré možno poskytnúť, sprístupniť alebo zverejniť, ako aj tretie strany, ktorým sa osobné údaje poskytujú, prípadne okruh príjemcov, ktorým sa osobné údaje sprístupňujú, pokiaľ zákon o ochrane osobných údajov neustanovuje inak.“ S odkazom na § 10 ods. 3 zákona o OOÚ sa na základe rozhodovacej práce Úradu na ochranu osobných údajov SR ZP a jeho § 239 považuje za tzv. osobitný zákon, t. j. právny základ spracovania, ako aj poskytovania osobných údajov (údajov o mzde zamestnanca). Z hľadiska ochrany osobných údajov ustanovenie § 239 ZP možno teda považovať za ustanovenie určujúce okrem iného aj „rozsah osobných údajov“ v zmysle ustanovenia § 10 ods. 2 zákona o OOÚ, ktoré za presne vymedzených okolností nevyžaduje, aby osobitný zákon upravoval presný zoznam osobných údajov; postačuje, ak v sebe zahŕňa uvedený rozsah. Súhlas dotknutých zamestnancov sa preto nevyžaduje. Poskytovanie informácií zo strany zamestnávateľa o odmeňovaní zamestnancov pre možnosť výkonu kontroly nad dodržiavaním mzdových predpisov bez súhlasu dotknutých zamestnancov je preto v súlade s právnym poriadkom SR (zástupca zamestnancov môže vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné podklady a informácie). Iný výklad by smeroval k obmedzeniu možnosti výkonu kontrolnej činnosti podľa § 239 ZP. Formy výkonu kontrolnej činnosti v uvedenej oblasti sú na rozhodnutí príslušného zástupcu zamestnancov.

Na účely zabezpečenia výkonu kontroly uvádza § 239 ZP demonštratívny výpočet foriem jej uskutočnenia, a to predovšetkým v podobe kompetencie zástupcov zamestnancov:

- a) **vstupovať na pracoviská zamestnávateľa**, a to v čase, ktorý si zástupca zamestnancov, zamestnanecká rada alebo odborová organizácia dohodla so zamestnávateľom. Ak by k dohode o čase vstupe nedošlo (nie k dohode o vstupe samotnom), platí, že sa zrealizuje najneskôr do troch pracovných dní po oznámení tejto skutočnosti zamestnávateľovi, bez ohľadu na jeho postoj k uvedenej žiadosti;
- b) **vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady**. ZP nešpecifikuje druh podkladov a informácií, ale môže ísť o akékoľvek podklady v rozsahu výkonu kontroly v zmysle § 239 ZP. Formu žiadosti o poskytnutie informácií zamestnávateľovi i jeho odpoveď či pe-

riodicitu poskytovania podkladov ZP bližšie nekonkretizuje a závisí od dohody zástupcov zamestnancov a zamestnávateľa;

- c) **podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok** (napr. zmena výrobných alebo organizačných postupov, uplatňovanie pracovnoprávných nárokov zamestnancov a pod.);
- d) **vyžadovať od zamestnávateľa, aby vydal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov.** ZP neposkytuje zástupcom zamestnancov žiadny prostriedok na vynútenie si vydania takéhoto pokynu a jeho vydanie závisí od rozhodnutia zamestnávateľa;
- e) **navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv.** Takýmto opatrením voči vedúcim zamestnancom môže byť napríklad to, že konanie vedúceho zamestnanca, ktorý vedome porušuje pracovnoprávne predpisy alebo nerešpektuje záväzky z kolektívnej zmluvy, sa bude považovať za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom sa v praxi líšia v závislosti od charakteru prevádzky zamestnávateľa i jeho organizačnej štruktúry.

Kolektívne vyjednávanie

Kolektívne vyjednávanie predstavuje jednu z najvýznamnejších kompetencií odborovej organizácie na zlepšovanie pracovných a sociálnych podmienok zamestnancov. V súlade s definíciou Medzinárodnej organizácie práce obsiahnutou v Dohovore MOP č. 154 o kolektívnom vyjednávaní a v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov rozumieme pod týmto pojmom *„rokovanie medzi zamestnávateľom alebo jednou či viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými odborovými organizáciami zamestnancov na druhej strane, ktorého predmetom je určenie (úprava) pracovných podmienok a pravidiel zamestnávania a regulácia vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciou (organizáciami) a odborovou organizáciou (organizáciami) a ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy.“* Cieľom kolektívneho vyjednávania by mala byť v súlade s § 231 ods. 1 ZP výhodnejšia úprava pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania, vzťahmi medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ako ich upravuje ZP alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to ZP alebo

iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. Nedodržanie dojednanej úpravy pracovných podmienok, obsiahnutých v kolektívnej zmluve, sankcionuje ZP v zmysle § 231 ods. 3 neplatnosťou tej časti pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorá upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

Procedurálnu stránku kolektívneho vyjednávania upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Procesu uzatvárania kolektívnej zmluvy je venované jedno ustanovenie, a to § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Podľa neho sa kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Pracovnoprávna teória vychádza z toho, že hmotnoprávne predpoklady pre kolektívne vyjednávanie a podmienky pre uzatvorenie kolektívnej zmluvy sú obsiahnuté v ZP (ako aj v ďalších pracovnoprávných predpisoch, napr. v zákone č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, v zákone č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov alebo v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a pod. Obsahom kolektívnej zmluvy je teda určenie pracovných a mzdových podmienok, ktoré nie sú upravené všeobecne záväznými právnymi predpismi, alebo síce nimi upravené sú, ale len v minimálnom či maximálnom rozsahu. Vo vzťahu k obsahu kolektívnej zmluvy možno uviesť, že zmluvné strany majú možnosť dohodnúť sa na takých podmienkach, na akých majú záujem s tým, že ich zmluvná voľnosť je viazaná kogentnými normami.

Výsledkom kolektívneho vyjednávania je kolektívna zmluva, ktorej legálnu definíciu právny poriadok neuvádza. § 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov len predpokladá, že jej predmetom je úprava individuálnych a kolektívnych vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ako aj práva a povinnosti zmluvných strán. Kolektívna zmluva je dvojstranným právnym úkonom, predstavuje prameň práva vo svojej normatívnej časti a pôsobí *erga omnes* voči všetkým zamestnancom (vzťahuje sa na všetkých zamestnancov v podniku bez ohľadu na ich odborovú príslušnosť). Kolektívna zmluva pozostáva z dvoch častí, a to normatívnej [ustanovuje pracovné a mzdové podmienky zamestnancov (v tejto časti predstavuje objektívne právo, ktoré pôsobí nezávisle od vôle účastníkov a má priamu a donucujúcu povahu)] a záväzkovej časti (zakotvuje práva

a povinnosti zmluvných strán kolektívnej zmluvy, obsahuje teda vzájomné práva a povinnosti zamestnávateľa a odborovej organizácie), pričom prameňom práva je jej normatívna časť. Možnosť moderovania úpravy pracovnoprávných nárokov v zmysle princípu výhodnosti sa odvíja od právnej úpravy vybraného pracovnoprávneho inštitútu, t. j. či ZP umožňuje odchýliť sa od pracovnoprávnej úpravy (formou „najviac“, „minimálne“, „najmenej“ a podobne).

Kolektívne zmluvy sa od normatívnych právnych aktov odlišujú spôsobom vzniku, obsahom a subjektmi. Sú založené na zmluvnom princípe a môžu byť posudzované z hľadiska ustanovení ZP, resp. OZ o neplatnosti právnych úkonov. Z uvedeného teda vyplýva, že okrem osobitných náležitostí, ktoré pre uzatváranie kolektívnych zmlúv upravuje zákon o kolektívnom vyjednávaní a ZP, bude potrebné vychádzať aj z náležitostí, ktoré sú všeobecne zakotvené pre právne úkony. Normatívnu funkciu plní iba vtedy, ak jej obsah (resp. sama zmluva), nie je neplatný.

Platnosť kolektívnej zmluvy bude preto potrebné posudzovať nielen z hľadiska zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ale aj podľa náležitostí, ktoré pre platnosť právneho úkonu požaduje ZP a OZ. Zjednodušene uvedené, aby bola kolektívna zmluva platná, musí byť uzatvorená slobodne a vážne, určito a zrozumiteľne a jej predmet musí byť dovolený (pozri bližšie časť o právnych úkonoch). Špecificky však s ohľadom na platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy je však riešená otázka pri tzv. povinných osobách v zmysle § 2 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V zmysle § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa za povinne zverejňovanú zmluvu považuje aj kolektívna zmluva uzatváraná povinnou osobou, t. j. kolektívna zmluva musí byť zverejnená v Centrálnom registri zmlúv. Platnosť a účinnosť v tomto prípade nadobúda spravidla zverejnením v Centrálnom registri zmlúv.

Nároky, ktoré vyplývajú z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú ako tie nároky zamestnancov, ktoré zamestnancom vyplývajú z pracovného pomeru podľa osobitného právneho predpisu (CSP).

Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy nie je viazaná na existenciu odborovej organizácie. Zánikom odborovej organizácie neprichádza k automatickej strate účinnosti kolektívnej zmluvy, len jej záväzková časť sa stáva

nevykonateľnou z dôvodu zániku zmluvného partnera. V prípade vzniku novej odborovej organizácie sa s ohľadom na princíp rozumného usporiadania právnych vzťahov a zákazu zneužitia práva umožňuje jej vstup do kolektívneho vyjednávania. Právo na kolektívne vyjednanie sa neviaže na konkrétnu odborovú organizáciu, ale patrí zamestnancov prostredníctvom príslušnej odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa. Prípadnú pluralitu odborových organizácií upravuje § 3a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov.

Právny poriadok v nadväznosti na zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov umožňuje vznik plurality odborových organizácií na pracovisku zamestnávateľa. Riešenie plurality odborových organizácií sa odlišuje v závislosti, či ide o individuálne alebo kolektívne pracovnoprávne vzťahy, resp. podľa toho, či v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch ide o riešenie plurality odborových organizácií v kolektívnom vyjednaní alebo o plnenie úloh zamestnávateľa.

ZP predpokladá v zmysle § 232 ods. 1 prvá veta, že ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

Zamestnávateľ musí dodržať princíp rovnakého zaobchádzania medzi zamestnancami a odborovými organizáciami a plniť si prípadné zákonné povinnosti voči všetkým odborovým organizáciám. Všeobecne sa predpokladá, že odborové organizácie budú postupovať spoločne a vo vzájomnej zhode, hoci to ZP takto explicitne nevyjadruje.

Odborové organizácie sa môžu dohodnúť aj na odlišnom postupe, ako je konanie v zhode s ohľadom na dôvetok, „ak sa s nimi nedohodne inak“. Uvedené predstavuje prípustnú variabilitu vzájomných vzťahov medzi odborovými organizáciami (možnosť splnomocnenia jednej odborovej organizácie na konanie voči zamestnávateľovi, určenie zástupcu pre všetky odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa s vymedzením kompetencií a oblastí rozhodovania). Pri nedohode odborových organizácií na spoločnom

postupe sa uplatní princíp reprezentatívnosti (rozhoduje odborová organizácia s najväčším počtom členov).

S ohľadom na účel ustanovenia sa predpokladá hodnoverné preukázanie nedohody medzi odborovými organizáciami aspoň zo strany jednej z nich (písomne alebo vyhlásením). V rozpore s právnym poriadkom v predmetnom prípade je situácia, keď sám zamestnávateľ vyhlási, že medzi odborovými organizáciami neprišlo k dohode a zákonnú povinnosť si splní len vo vzťahu k jednej z odborových organizácií. Okamih, kedy zamestnávateľ k vyhláseniu môže pristúpiť, je až po uplynutí 15 dní od okamihu, kedy zamestnávateľ požiadal odborové organizácie o udelenie súhlasu. Následne mu vzniká oprávnenie dosiahnuť tento súhlas alebo spravovať sa rozhodnutím odborovej organizácie s najväčším počtom členov. Určenie, ktorá z odborových organizácií je najväčšia, prislúcha zamestnávateľovi. ZP nekónštruuje žiadny iný spôsob riešenia sporu o určenie najväčšej odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa, ak zamestnávateľ nevie určiť najväčšiu odborovú organizáciu.

Na rozdiel od určenia najväčšej odborovej organizácie pri spolupôsobení plnenia úloh zamestnávateľa v prípade kolektívneho vyjednávania zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov v § 3a určuje rozhodcu, v zmysle § 10a a nasl. citovaného zákona, ako subjekt oprávnený k rozhodnutiu o najväčšej odborovej organizácii príslušnej pre uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ak zamestnávateľ nevie určiť najväčšiu odborovú organizáciu.

V individuálnych pracovnoprávných vzťahoch zastupuje odborovo organizovaného zamestnanca tá odborová organizácia, ktorej je členom bez ohľadu na jej veľkosť u zamestnávateľa. Zamestnanec nemá v tomto prípade právo voľby iného zástupcu, a jeho rozhodnutie je nahradené obsahom členstva v odborovej organizácii.

V individuálnych pracovnoprávných vzťahoch pri odborovo neorganizovanom zamestnancovi sa uplatní automatické zastúpenie odborovou organizáciou s najväčším počtom členom za predpokladu, že sa zamestnanec nerozhodne inak. Zamestnanec sa však môže rozhodnúť, že ho bude zastupovať iná odborová organizácia, alebo že si neželá žiadnu formu zastúpenia, a bude sa zastupovať sám. ZP kónštruuje s ohľadom na ochranu práv takéhoto zamestnanca automatické zastúpenie prostredníctvom odborovej organizácie, napr. v prípadoch nedostatočného odborného povedomia, pokiaľ sa nerozhodne inak.

Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana

ZP vychádza pri určovaní pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracovisku zamestnávateľa z princípu vzájomnej primeranosti medzi činnosťou zástupcov zamestnancov a potrebami zamestnávateľa zabezpečiť výrobný proces, resp. ochranu záujmov spoločnosti. Primeranosť takéhoto vzťahu sa viaže, napr. na poskytnutie pracovného voľna na výkon funkcie zástupcu zamestnancov alebo na poskytovanie materiálneho vybavenia zamestnávateľom na činnosť zástupcu zamestnancov v podobe zákonných formulácií „*ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody*“ alebo „*podľa svojich prevádzkových možností*“. Primeranosť podmienok sa nedá kvalitatívne špecifikovať, ale je podmienená množstvom faktorov pracovného prostredia, pričom jej hodnotiacim kritériom bude zabezpečenie efektívnej činnosti zástupcov zamestnancov. ZP vychádza z predpokladu vzájomnej súčinnosti medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom pri uplatnení priznaných práv zástupcov zamestnancov.

Ustanovenia § 240 ods. 1 – 3 ZP rozlišujú tri rôzne typy pracovného voľna pre činnosť zástupcov zamestnancov poskytovaného s náhradou alebo bez náhrady mzdy.

A) V ods. 1 poskytuje zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy na činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, pričom subsumuje predmetnú činnosť pod výkon práce. ZP síce definuje v § 220, čo možno rozumieť pod pojmom „*plnenie pracovných úloh*“, na ustanovenie § 240 ZP sa však § 220 ZP nedá aplikovať s ohľadom na systematiku ZP a skutočnosť, že § 220 ZP sa vzťahuje na oblasť zodpovednosti v pracovnom práve. Pojem „*bezprostrednej súvislosti*“ s plnením pracovných úloh zamestnávateľa nie je legálne definovaný. Za činnosti odvolávajúce sa na neprípustnosť analógie s § 220 ZP, ktoré nemožno v žiadnom prípade subsumovať pod tzv. bezprostrednú súvislosť s plnením pracovných úloh zamestnávateľa, preto môžeme zaradiť úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Naopak, za činnosti zástupcov zamestnancov, ktoré bezprostredne súvisia s plnením ich úloh, možno považovať realizáciu kompetencií zástupcov zamestnancov pri realizácii sociálneho dialógu, t. j. proces kolektívneho vyjednávania, ale aj uplatňovanie kompetencií prerokovania, kontroly či spolurozhodovania.

B) Na rozdiel od pracovného voľna podľa ods. 1 viazaného na činnosť, súvisiacu s výkonom funkcie zástupcu zamestnancov v súvislosti s bez-

prostredným plnením úloh zamestnávateľa, v zmysle § 240 ods. 2 ZP poskytuje zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy zástupcom zamestnancov na výkon ich funkcie alebo účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán odborového orgánu, zamestnanecká rada alebo zamestnávateľ. ZP nekonkretizuje tzv. orgán príslušného odborového orgánu, ktorý má zabezpečiť vzdelávanie (v praxi ide o vzdelávanie zabezpečené odborovou organizáciou pôsobiace na podnikovej úrovni alebo aj odborovým zväzom, ktorého členom je odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa). § 240 ods. 2 ZP odkazuje na § 136 ods. 1 ZP, ktorý konkretizuje, že zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno bez náhrady mzdy poskytne len v prípade, ak ZP, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak. Ustanovenie § 138 ods. 1 ZP výslovne stanovuje, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovného voľno s náhradou mzdy okrem iného aj na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní. Popri uvoľnení odborových funkcionárov na výkon činnosti podľa § 240 ZP preto musíme brať do úvahy i dlhodobé uvoľnenie zamestnanca zamestnávateľom na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2 a 3 ZP. ZP obmedzuje možnosť poskytnutia voľna podľa § 240 ods. 2 ZP len z tzv. dôležitých prevádzkových dôvodov zamestnávateľa. ZP pojem dôležité prevádzkové dôvody nepozná, pričom sekundárne môžeme vychádzať len z pojmu vážne prevádzkové dôvody v zmysle § 142 ods. 5 ZP. Konkretizácia týchto dôvodov môže byť predmetom kolektívnej zmluvy alebo inej dohody so zástupcom zamestnancov, resp. ich určenie môže vychádzať z rozhodnutia zamestnávateľa, ktoré môže byť preskúmané zo strany príslušného orgánu dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov (dôkazné bremeno nesie zamestnávateľ). Charakter dôležitých prevádzkových dôvodov môže vyplývať napr. z absolútnej nezastupiteľnosti takéhoto zamestnanca vo výrobnom procese v rámci požadovaného obdobia na poskytnutie pracovného voľna alebo ak by jeho neúčasť na pracovnom procese bola spojená so vznikom neprimeraných nákladov pre zamestnávateľa. Posudzovanie sa tak bude spravovať princípom primeranosti a proporcionality poskytnutia pracovného voľna vo vzťahu k neúčasti zamestnanca v pracovnom procese.

C) V § 240 ods. 3 ZP upravuje poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy členovi odborového orgánu na výkon činnosti odborovej organizácie alebo činnosť člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého

dôverníka. ZP bližšie nevymedzuje pojem „výkon činnosti odborovej organizácie, zamestnaneckej rady či zamestnaneckého dôverníka“. Odvodene môžeme predpokladať, že to budú aktivity spojené so zabezpečením činnosti samotnej odborovej organizácie či zamestnaneckej rady, t. j. činnosti vnútroorganizačné. Výkon činnosti môže zahŕňať najmä účasť členov výboru na zasadnutiach a rokovaní výboru základnej organizácie, vrátane mimoriadnych zasadnutí vyvolaných zamestnávateľom v súvislosti s plnením jeho úloh, úkony spojené so zabezpečením činnosti odborovej organizácie, vrátane účasti na zasadnutiach a rokovaní orgánov nadriadeného odborového orgánu, úkony spojené s kolektívnym vyjednávaním, ktorými sú najmä príprava kolektívnej zmluvy a vyhodnotenie plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, zabezpečenie informovania členov odborovej organizácie a zamestnancov o činnosti odborovej organizácie, a v neposlednom rade aj účasť na členskej schôdzi. Primerane sa predmetný výpočet vzťahuje aj na činnosť zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka.

ZP predpokladá uplatnenie právneho režimu poskytnutia pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 len v prípade, že neexistuje dohoda medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom o poskytovaní voľna na výkon činnosti zástupcu zamestnancov. V dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť aj nižší rozsah pracovného voľna na činnosť zástupcov zamestnancov v porovnaní s rozsahom, na aký by vznikol nárok zástupcom zamestnancov podľa ďalších viet. Pri neuzatvorení dohody sa poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy stanoví použitím výpočtu pomocou vzorca: priemerný počet zamestnancov v predchádzajúcom kalendárnom roku $\times$ 15 minút. Výsledkom je úhrnný počet minút (hodín) pracovného voľna s náhradou mzdy pre všetkých zástupcov zamestnancov pôsobiacich na pracovisku zamestnávateľa. Na uvedený účel sa započítavajú všetci zamestnanci zamestnaní u zamestnávateľa, a to bez ohľadu na ich odborovú príslušnosť, nie však zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, keďže sa na nich nevzťahuje desiatu časť ZP upravujúca kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Ak na pracovisku zamestnávateľa pôsobí len jeden typ zástupcov zamestnancov, prináleží úhrnný objem voľna výlučne tomuto subjektu, pričom rozdelenie pracovného voľna medzi členov orgánu, či členov zamestnaneckej rady, je vecou vnútornej dohody. V prípade pôsobenia viacerých zástupcov zamestnancov na pracovisku, sa títo na rozdelení pracovného voľna dohodnú. V prípade, ak by k dohode o rozdelení voľna neprišlo dobrovoľne, vzniká spor, na

ktorého riešenie je príslušný rozhodca, ktorého si strany určia vzájomnou dohodou. Rozhodcom, určeným dohodou strán, môže byť ako rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov, ktorý vedie Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR pri analogickom uplatnení § 10a, resp. § 13 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov alebo akákoľvek fyzická osoba. Rozhodnutím rozhodcu je spor o rozdelenie pracovného voľna vyriešený a ZP neumožňuje žiadnu formu opravného prostriedku proti jeho rozhodnutiu.

Rozsah rozdeleného voľna medzi členov zamestnaneckej rady a členov orgánu odborovej organizácie sa písomne oznamuje zamestnávateľovi (v praxi je pravidelne dohodnutá lehota najmenej 24 hodín vopred). Rovnaká povinnosť vzniká zástupcom zamestnancov aj v prípade, ak pôsobia na pracovisku ako jediní. Podmienky poskytovania pracovného voľna s náhradou mzdy je možné dohodnúť buď priamo v kolektívnej zmluve (toto je umožnené len odborovej organizácii), ale ZP pripúšťa aj samostatnú dohodu nielen s odborovou organizáciou, ale aj zamestnaneckou radou, či zamestnaneckým dôverníkom. Pri dohadovaní pracovného voľna s náhradou mzdy prichádza do úvahy úprava tzv. presúvania nespotrebovaného zostatku pracovného voľna v rámci jednotlivých po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov na účely neskoršieho poskytnutia peňažnej náhrady, ak bude takáto možnosť dohodnutá so zamestnávateľom. Ak sa teda rozsah dohodnutého či určeného voľna v danom kalendárnom mesiaci nevyčerpá, zástupca zamestnancov môže dohodnúť so zamestnávateľom poskytovanie peňažnej náhrady za nevyčerpané voľno, a to vo výške priemerného zárobku člena orgánu, ktorý uvedené pracovné voľno nevyčerpá.

ZP umožňuje zamestnávateľovi skontrolovať, či zamestnanec využíval poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu takejto kontroly. Uvedená kompetencia zamestnávateľa je skôr formálna a v praxi sa dostáva do stretu so záujmami zástupcov zamestnancov pri výkone ich činnosti, t. j. akákoľvek kontrola je z ich strany vnímaná ako zasahovanie do činnosti zástupcu zamestnancov a porušenie medzinárodných záväzkov SR. Rovnako praktický výkon tejto kompetencie je otáznny, keďže zamestnávateľ nevie, v akom rozsahu a obsahu zamestnanec realizuje činnosť v súvislosti s potrebami zástupcu zamestnancov a v akom rozsahu prichádza k zneužitiu tohto pracovného voľna na osobné účely zamestnanca. ZP nestanovuje žiadnu formu sankcie vo vzťahu k takémuto

zamestnancovi, ktorý by prípadne zneužil poskytnuté pracovné voľno na osobné účely a nie na činnosť zástupcu zamestnancov. Prípadné hodnotenie jeho konania ako porušenia pracovnej disciplíny by totiž odporovalo jej primárnej previazanosti s porušením povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru v príčinnej súvislosti s výkonom závislej práce.

Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne, v primeranom rozsahu, miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Nemožnosť zamestnávateľa zabezpečiť materiálne prostriedky pre činnosť zástupcu zamestnancov v rámci pracoviska, neznamenaá zánik tejto povinnosti, ale len jej splnenie alternatívnym spôsobom, napr. prostredníctvom zabezpečenia miestnosti mimo podniku zamestnávateľa. Predmetná povinnosť zamestnávateľa býva častým predmetom úpravy v kolektívnej zmluve, v rámci ktorej prichádza k jej podstatnému rozšíreniu a bližšej špecifikácii, čo a v akom rozsahu bude zamestnávateľ odborovej organizácii poskytovať. Pokiaľ kolektívna zmluva upravuje rozsah povinností zamestnávateľa výhodnejšie ako ZP, pri súčasnej pluralite zástupcov zamestnancov na pracovisku (viaceré odborové organizácie alebo odborová organizácia a zamestnanecká rada, resp. zamestnanecký dôverník), je zamestnávateľ povinný zabezpečiť toto nadštandardné plnenie v zmysle teórie právnych úkonov len voči druhej zmluvnej strane (t. j. odborovej organizácii, ktorá podpísala kolektívnu zmluvu). Táto skutočnosť však nezabavuje zamestnávateľa povinnosti v zmysle čl. 37 ods. 2 Ústavy SR i čl. 1 ZP plniť si svoje záväzky, ktoré mu vyplývajú z pracovnoprávných predpisov voči všetkým formám zastúpenia zamestnancov na pracovisku s odkazom na ďalšie ustanovenia § 240 ZP (ochrana zástupcov zamestnancov pred skončením pracovného pomeru, podmienky výkonu činnosti zástupcu zamestnancov a podobne).

Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov, sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak. Povinnosť mlčanlivosti zabezpečuje ochranu záujmov zamestnávateľa a jej porušením môže prísť k spôsobeniu ujmy zamestnávateľovi, so sekundárnym vznikom zodpovednosti pre zástupcov zamestnancov. Pri vymedzení pojmu „skutočnosti“ vychádzame sekundárne aj z ustanovenia § 81 písm. f) ZP s ohľadom na spo-

ločný základ oboch povinností mlčanlivosti pri zástupcoch zamestnancov, i zamestnancoch samotných. Pojem „skutočnosti“ je preto potrebné vykladať relatívne široko, v praxi môže ísť o rôzne druhy tajomstiev (obchodné, výrobné, bankové a podobne). Na rozdiel od právneho režimu podľa § 81 písm. f) ZP však § 240 ods. 5 ZP zužuje rozsah týchto tajomstiev na tie, ktoré sa dozvedeli zástupcovia zamestnancov pri výkone svojej funkcie a súčasne boli tieto skutočnosti (informácie) označené zamestnávateľom za dôverné. Pri vymedzení rozsahu dôvernosti informácií vychádza zamestnávateľ zo špecifických podmienok podniku, pričom sa predpokladá unesenie dôkazného bremena príčinnej súvislosti medzi prípadným porušením povinnosti a vznikom ujmy zamestnávateľa. Analogicky k príčinnej súvislosti takejto informácie, ktorú zamestnávateľ označil za dôvernú vo vzťahu k vnútropodnikovým procesom. Vyžaduje sa splnenie oboch podmienok kumulatívnym spôsobom. Vymedzenie takéhoto okruhu dôverných informácií môže byť predmetom úpravy kolektívnej zmluvy.

ZP uvádza osobitnú ochranu zástupcov zamestnancov pri výkone funkcie i pri skončení pracovného pomeru. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. Uvedené obdobie býva často prostredníctvom kolektívnych zmlúv predĺžené. Ochrana zástupcu zamestnancov sa bezprostredne vzťahuje na jeho činnosť súvisiacu s výkonom zástupcu zamestnancov, t. j. osobitná ochrana pred skončením pracovného pomeru sa bezprostredne viaže na predmet činnosti majúci charakter zastupovania zamestnancov na pracovisku alebo výkon pracovných úloh vyplývajúcich z povahy odborovej funkcie. Neznamená to, že s ním nemožno v prípade porušenia pracovnej disciplíny skončiť pracovný pomer ako s bežným zamestnancom, pokiaľ by sa napr. dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny v podobe požitia alkoholu, zanedbania predpisov o BOZP a podobne.

Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje, aj ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi

súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 9 ZP, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Osobitná pracovnoprávna ochrana zástupcu zamestnancov sa vzťahuje aj na zástupcu zamestnancov pre BOZP. V zmysle § 11a ZP sa zástupca zamestnancov pre BOZP považuje za zákonom vymedzenú formu zastupovania zamestnancov u zamestnávateľa s jasne vymedzenou kompetenciou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Spôsob jeho ustanovenia do funkcie vychádza z ustanovenia § 19 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, pričom sa odvíja buď od návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov. Za predpokladu, že v podniku pôsobí odborová organizácia alebo zamestnanecká rada a prišlo k naplneniu predpokladu § 19 zákona o BOZP, že orgánom, ktorý nominoval zamestnanca do funkcie zástupcu zamestnancov pre BOZP, bola jedna z týchto foriem, súhlas udelí buď príslušný odborový orgán (ak je odborovo organizovaným v súlade s § 232 ods. 2 ZP alebo § 232 ods. 3 ZP, resp. ho nominoval), alebo zamestnanecká rada, pokiaľ v podniku napríklad nepôsobí odborová organizácia. Analogicky k princípu, kto nominoval, ten odvoláva, by v prípade, že zástupca zamestnancov pre BOZP bol vymenovaný na základe voľby zamestnancov, mali dať samotní zamestnanci súhlas so skončením jeho pracovného pomeru.

8.1 Praktické prípady – kolektívne pracovnoprávne vzťahy

Prípád č. 1

Odborový zväz a zväz zamestnávateľov uzatvorili kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa podľa ust. § 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Cieľom kolektívnej zmluvy bolo stanovenie jasného právneho rámca v prípade, že u zamestnávateľa združeného v príslušnom zväze zamestnávateľov nepôsobí žiadna odborová organizácia.

Ustanovenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa predpokladá okrem iného aj zriadenie tzv. paritnej komisie, ktorá v plnom rozsahu nahradí neexistujúcu odborovú organizáciu. Paritná komisia bude zložená z rovnakého počtu zástupcov odborového zväzu a zväzu zamestnávateľov. Činnosť paritnej komisie bude sústredená najmä do oblastí, v ktorých je zamestnávateľ povinný dosiahnuť súhlas sociálneho partnera alebo uskutočniť konzultačný a informačný proces. Bez súhlasu paritnej komisie nesmie zamestnávateľ napr. rozhodnúť o rovnomernom alebo nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času, určovať a meniť termín čerpania dovolenky pre celý podnik alebo rozhodnúť o použití sociálneho fondu.

Otázky:

1. Posúďte zákonnosť ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktoré umožňuje vznik paritnej komisie ako zástupcu zamestnancov nahrádzajúcej činnosť odborovej organizácie.
2. Je paritná komisia oprávnená viesť prípadné kolektívne vyjednávanie vedúce k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy na úrovni podniku a posúďte prípadnú záväznosť kolektívnej zmluvy?
3. Vyjadrite sa k možnosti extenzie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, pokiaľ by jej ustanovenie bolo v rozpore s platným právnym poriadkom? Skúma Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR obsah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, pri ktorej je požiadavka na jej rozšírenie aj na ostatných zamestnávateľov v príslušnom odvetví?
4. Vymenujte nepriame formy spoluúčasti zamestnanca na rozhodovaní zamestnávateľa (zástupcov zamestnancov)?
5. Objasnite základné rozdiely medzi formami zastúpenia zamestnancov na pracovisku s ohľadom na ich možnosť kolektívne vyjednávať.

Prípad č. 2

U zamestnávateľa pôsobí niekoľko odborových organizácií. Každá z nich je oprávnená ku kolektívnemu vyjednávaniu. Keďže odborové organizácie nedospeli k spoločnému stanovisku ohľadne stratégie vedenia kolektívneho vyjednávania a ich spoločný postup vo vzájomnej zhode nie je naďalej možný, rozhodol sa zamestnávateľ viesť kolektívne vyjednávanie iba s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Ostatné odborové organizácie sa však domáhajú účasti na prebiehajúcom kolektívnom vyjednávaní s odôvodnením, že celkový počet ich členov je vyšší než

u odborovej organizácie zúčastňujúcej sa kolektívneho vyjednávania alebo uzatvorenia samostatných kolektívnych zmlúv. Zamestnávateľ preto iniciuje pod hrozbou uskutočnenia štrajku v podniku vznik samostatných kolektívnych zmlúv s každou odborovou organizáciou osobitne. Kolektívne zmluvy určujú rozdielne štandardy pre výkon závislej práce zamestnancov podľa ich príslušnosti ku konkrétnej odborovej organizácii.

Otázky:

1. Umožňuje právna úprava súčasnú existenciu viacerých kolektívnych zmlúv u jedného zamestnávateľa? Určuje ich prípadný vzájomný vzťah, resp. poradie pri povinnosti zamestnávateľa plniť záväzky z uzavretých kolektívnych zmlúv?
2. Vedie uzatvorenie prvej kolektívnej zmluvy k automatickej neplatnosti všetkých ostatných kolektívnych zmlúv a záväzkov z nich vyplývajúcich? Predpokladá zákon alternatívny postup, pokiaľ by existujúca neplatnosť ostatných kolektívnych zmlúv predstavovala zníženie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov?
3. Objasnite pojem odborová pluralita a vysvetlite zákonom predpokladaný proces uzatvárania kolektívnych zmlúv pri súčasnej existencii viacerých odborových organizácii u jedného zamestnávateľa.
4. Načrtnite ďalší postup zamestnávateľa, ak zo skutkového stavu vyplynie, že uzatvoril kolektívnu zmluvu s nereprezentatívnou odborovou organizáciou (napr. odborová organizácia nespĺnila podmienku najvyššieho počtu členov u zamestnávateľa podľa § 3a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov?
5. Argumentačne sa vyrovnajte s nálezom Ústavného súdu Českej republiky (pl. ÚS 82/06), ktorý označil analogickú právnu úpravu českého ZP platnú do roku 2008 za diskriminačnú, pretože v konkrétnych prípadoch zakotvovala nerovnaké postavenie medzi jednotlivými odborovými organizáciami.

Prípad č. 3

Pri vyjednaní o uzatvorení dodatku k platnej kolektívnej zmluve na obdobie rokov 2010 – 2011 prišlo medzi odborovými organizáciami vykonávajúcich v dvoch prevádzkach spoločnosti a zamestnávateľom k sporu. Predmetom sporu sa stal rozdielny spôsob mesačného odmeňovania zamestnancov, keďže výška mzdy zamestnanca závisela od územného sídla prevádzky. Zamestnávateľ vyplácal zamestnancom pracujúcim v Bratislave v priemere

o 25 % vyššie mzdy, než tomu bolo v prípade porovnateľných zamestnancov vykonávajúcich závislú prácu v Košiciach. Kolektívny spor vznikol nielen medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľom, pretože sa obe spoločne domáhali zvýšenia priemernej mesačnej mzdy zamestnancov na základe stúpajúcej inflácie, ale i medzi odborovými organizáciami navzájom. Odborová organizácia pôsobiaca v bratislavskej prevádzke spoločnosti trvala na zachovaní existujúceho tarifného odmeňovania s nerovnakým mechanizmom odmeňovania. Košická odborová organizácia sa domáhala okamžitého vyrovnania mesačných miezd všetkých zamestnancov a spätného doplatenia rozdielu každému zamestnancovi podľa mesačnej mzdy porovnateľného zamestnanca pracujúceho v Bratislave. Po predložení sporu sprostredkovateľovi zamestnávateľ súhlasil iba s plošným zvýšením miezd o infláciu, ale odmietol zrušenie diferencovaného odmeňovania. Po dohode s bratislavskou odborovou organizáciou prišlo k zániku existujúcej kolektívnej zmluvy a uzatvoreniu novej kolektívnej zmluvy obsahujúcej diferenciačný mechanizmus odmeňovania. Odborová organizácia pôsobiaca v Košiciach nebola do kolektívneho vyjednávania o novej kolektívnej zmluve prizvaná.

Otázky:

1. Posúďte zákonnosť konania zamestnávateľa? Mohol zamestnávateľ vypovedať platnú kolektívnu zmluvu a uzatvoriť novú iba s jednou odborovou organizáciou?
2. Definujte vzájomný vzťah viacerých odborových organizácii pôsobiacich u toho istého zamestnávateľa pri zastupovaní zamestnancov na pracovisku.
3. Upravuje právna úprava postup pri riešení kolektívneho sporu? Čo je kolektívny spor?
4. Vysvetlite postup riešenia kolektívneho sporu pred sprostredkovateľom a pred rozhodcom?
5. Môže zamestnávateľ v rámci jednej spoločnosti uplatňovať odlišný mechanizmus odmeňovania porovnateľných zamestnancov v jednotlivých prevádzkach podľa ich regionálnej príslušnosti?
6. Je možné posúdiť zavedený spôsob odmeňovania zamestnancov ako porušenie § 119a ZP?

Prípád č. 4

Keďže zamestnávateľ neakceptoval návrh odborovej organizácie na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy, rozhodli sa zamestnanci vstúpiť do časovo

neobmedzeného generálneho štrajku. Od vyhlásenia štrajku sa zamestnanci síce zdržiavali na pracovisku, ale nevykonávali žiadnu prácu, ani nezabezpečovali žiadne udržiavacie činnosti. Zamestnávateľ následne na druhý deň nevpustil zamestnancov do areálu spoločnosti a ich predchádzajúce konanie hodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny z dôvodu neplatnosti štrajku. Zamestnancom bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru. Počas uplatnenia práva na štrajk nahradil zamestnávateľ štrajkujúcich zamestnancov prostredníctvom osôb pridelených na výkon práce agentúrou dočasného zamestnania. Odborovému orgánu, ktorý vyhlásil štrajk doručil zamestnávateľ súpis vyčíslených škôd, ktoré mu vznikli následkom nevykonávania práce počas neplatného štrajku. Odborová organizácia vzniknuté škody odmietla nahradiť.

Otázky:

1. Bol postup zamestnávateľa v súlade so zákonom a udelené okamžité skončenie pracovného pomeru platné?
2. Môže zamestnávateľ nahradiť podľa slovenskej právnej úpravy štrajkujúcich zamestnancov, agentúrnymi zamestnancami?
3. Upravuje zákon povinnosť zamestnancov vykonávať minimálnu úroveň udržiavacích (zabezpečovacích) prác v spoločnosti resp. v prípade štátnych zamestnancov?
4. Kto zodpovedá za prípadné škody, ktoré vzniknú zamestnávateľovi počas uplatnenia práva na štrajk zamestnancami? Posúďte uvedenú problematiku v kontexte platného a neplatného štrajku.
5. Uveďte situácie, pri ktorých sa podľa platnej právnej úpravy považuje štrajk za nezákonný. Má opomenutie prípadného konania pred sprostredkovateľom pri riešení kolektívneho sporu vplyv na platnosť štrajku?
6. Vysvetlite spôsob vyhlásenia štrajku v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Prípad č. 5

Zamestnávateľ uzatvoril so zamestnaneckou radou dohodu o úprave pracovných podmienok zamestnancov podľa § 233 ods. 3 ZP. Dohoda okrem iného obsahovala napr. aj problematiku rozvrhnutia pracovného času, vyplácanie vianočných príspevkov zamestnancom, ale riešila i otázky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Neskôr sa u zamestnávateľa domáhala odborová organizácia, po splnení notifikačnej povinnosti voči

zamestnávateľovi, začatia kolektívneho vyjednávanía s cieľom uzavrieť kolektívnu zmluvu. Do súčasnosti nebola u zamestnávateľa uzatvorená žiadna kolektívna zmluva. Zamestnávateľ žiadosť odborovej organizácie odmietol s tvrdením, že sociálny dialóg v jeho spoločnosti už zabezpečuje zamestnanecká rada a existujúca dohoda upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnania dostatočným spôsobom. Preto nie je potrebné uzavrieť kolektívnu zmluvu. Odborová organizácia sa vzápätí obrátila na súd a domáhala sa vyhlásenia takejto dohody za neplatnú z dôvodu nedostatku právomoci zamestnaneckej rady podľa § 229 ods. 7, keďže zamestnanecká rada má v uvedenom prípade oprávnenie výlučne na prerokovanie a informácie.

Otázky:

1. Môže zamestnávateľ uzavrieť so zamestnaneckou radou dohodu, predmetom ktorej je napr. úprava pracovných podmienok zamestnancov?
2. Môže všeobecný súd posudzovať platnosť/neplatnosť uzatvorenej kolektívnej zmluvy alebo dohody zamestnaneckej rady vzhľadom na verejnoprávny charakter kolektívneho pracovného práva a subsidiárny vzťah občianskeho práva?
3. Vysvetlite pojmy spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie a kontrolná činnosť, ktoré sú priznané ako základné práva zástupcov zamestnancov.
4. Uvedte základné zákonné kritéria konštituovania zamestnaneckej rady.

Prípád č. 6

Zamestnanec sa stal členom odborového orgánu. O tejto skutočnosti však neinformoval zamestnávateľa. Keďže zamestnávateľ dlhodobo prejavoval nespokojnosť s kvalitou pracovného výkonu zamestnanca, na čo ho niekoľkokrát slovné i písomne upozornil, rozhodol sa skončiť jeho pracovný pomer výpoveďou. Po doručení výpovede však zamestnávateľ zistil, že zamestnanec je členom odborového orgánu. Požiadal preto o dodatočné udelenie súhlasu s jeho prepustením príslušného zástupcu zamestnancov. Odborová organizácia ale odmietla takýto súhlas udeliť. Zamestnávateľ však naďalej trval na skončení pracovného pomeru a podľa neho po uplynutí výpovednej doby mu odoprel vstup do objektu. Zamestnanec sa obrátil na súd a domáhal sa rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru, návratu na pôvodnú pracovnú pozíciu a náhrady škody vo výške ušlej mzdy a ďalších oprávnených nákladov.

Otázky:

1. Prišlo k platnému skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa?
2. Poskytuje ZP osobitný druh ochrany pred skončením pracovného pomeru členom zástupcov zamestnancov?
3. Za akých podmienok resp. postupu právna úprava predpokladá platné skončenie pracovného pomeru zástupcu zamestnancov?
4. Má nesplnenie notifikačnej povinnosti zo strany člena odborového orgánu vplyv na platnosť skončenia pracovného pomeru resp. má zamestnanec povinnosť oznámiť zamestnávateľovi, že sa stal členom odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady?
5. Uvedte ďalšie povinnosti zamestnávateľa, ktoré musí v zmysle ZP splniť voči zástupcom zamestnancom najmä s ohľadom na právny status ich postavenia ako člena odborovej organizácie, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka (napr. poskytovanie mzdy, pracovného voľna a pod.).

Príklad č. 7

Zamestnankyňa pracovala ako zdravotná sestra v nemocnici a súčasne bola členkou odborovej organizácie. Odmeňovanie lekárov a zdravotných sestier sa uskutočňovalo na základe platnej kolektívnej zmluvy. Keďže sa končila platnosť kolektívnej zmluvy, boli začaté kolektívne vyjednávanie, ktoré však nevedlo k žiadnemu výsledku. Zamestnankyňa preto po pracovnej dobe rozoslala e – mail z podnikového počítača na pracovné e – maily všetkých ostatných zamestnancov nemocnice, v ktorom ich oboznamovala s krokmi, ktoré plánuje vykonať v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním, ale i s pripravovaným štrajkom. Neskôr opakovane rovnakým spôsobom koordinovala účasť odborových zamestnancov nemocnice na akciách, ktoré boli spravidla zamerané na vytvorenie tlaku na zamestnávateľa, aby pristúpil na požiadavky ohľadom zvýšenia miezd zamestnancov. Keď sa zamestnávateľ dozvedel o činnosti zamestnankyne okamžite ukončil jej pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny argumentujúc použitím podnikového vybavenia na súkromné účely. Zamestnankyňa sa domnievala, že prišlo k neplatnému skončeniu jej pracovného pomeru, pretože ako členka odborovej organizácie podieľajúca sa na kolektívnom vyjednávaní mala na takýto spôsob výkonu odborovej funkcie právo. Podala preto žalobu na súd.

Otázky:

1. Bude zamestnankyňa na súde úspešná? Prišlo k platnému skončeniu pracovného pomeru?
2. Má odborový funkcionár právo používať technické zariadenie zamestnávateľa na výkon odborovej funkcie? Je zamestnávateľ povinný hradiť náklady zástupcov zamestnancov vzniknuté počas výkonu ich funkcie, ktoré bezprostredne súvisia s činnosťou zamestnávateľa a zastupovaním zamestnancov?
3. Je zamestnávateľ povinný umožniť pôsobenie každej odborovej organizácie, ktorá ho o to požiada?
4. Má člen odborovej organizácie právo vstupovať do všetkých priestorov zamestnávateľa za účelom získavania nových členov?

Príklad č. 8

Nadnárodná spoločnosť má svoje prevádzky založené v 5 rôznych európskych krajinách, osobitne v Slovenskej republike má zriadené dokonca až dva výrobné podniky. Keďže spoločnosť naplnila podmienky, ktoré pre ňu vyplývajú na základe smernice č. 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi, rozhodla sa zriadiť európsku zamestnaneckú radu. Vzhľadom na nedôslednú transpozíciu smernice európskymi krajinami nevie ústredné vedenie spoločnosti so sídlom v Slovenskej republike ako postupovať pri konštituovaní európskej zamestnaneckej rady najmä s ohľadom na realizáciu volieb národných členov do európskej zamestnaneckej rady. Smernica predpokladá prijatie národného právneho predpisu upravujúceho spôsob voľby členov pre každý európsky štát. Problematicky vyznieva najmä spôsob voľby členov zo Slovenskej republiky, keďže ZP nepredpokladá existenciu viacerých podnikov v jednej európskej krajine. Priebeh volieb určuje teoreticky len pre jeden podnik.

Otázky:

1. Navrhните spôsob voľby slovenských členov európskej zamestnaneckej rady spoločnosti, ak sú v Slovenskej republike založené dve výrobné podniky spoločnosti.
2. Koľko zástupcov bude mať Slovenská republika v európskej zamestnaneckej rade, pokiaľ celá spoločnosť zamestnáva 5 000 zamestnancov, z toho v Slovenskej republike 2 500 zamestnancov?

3. Objasnite mechanizmus stanovenia počtu členov európskej zamestnaneckej rady pre každý európsky štát, v ktorom má nadnárodná spoločnosť svoju pobočku.
4. Vysvetlite význam európskej zamestnaneckej rady a jej význam pre oblasť práva zamestnancov na nadnárodné informovanie a na prerokovanie. Aké úlohy plní osobitný vyjednávací orgán a ústredné vedenie pri založení európskej zamestnaneckej rady?

Príklad č. 9

Zamestnanci sa dlhodobo sťažujú na zhoršený výkon svojej práce. Na pracovisku je vysoká prašnosť, zamestnávateľ im neposkytuje potrebné ochranné pomôcky a pravidelne sa objavujú nové poruchy strojového vybavenia podniku. Na každú sťažnosť zamestnávateľ reaguje dôvetkom o zlej hospodárskej situácii podniku. Po uskutočnení opakovanej kontroly na pracovisku vyzvala odborová organizácia zamestnávateľa, aby okamžite odstránil nedostatky, pretože ohrozujú zdravie a život zamestnancov. Keďže zamestnávateľ odmietol akúkoľvek požiadavku, rozhodla odborová organizácia o okamžitom zastavení práce v podniku do uskutočnenia nápravných opatrení. O zastavení práce spísala odborová organizácia protokol, v ktorom okrem iného uviedla všetky porušenia a previnenia sa proti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorých sa zamestnávateľ voči zamestnancom dopustil.

Zamestnávateľ následne podal žalobu na súd, v ktorej sa domáha náhrady spôsobených škôd vzniknutých počas zastavenia práce zamestnancami.

Otázky:

1. Môže odborová organizácia rozhodnúť o okamžitom zastavení práce v podniku?
2. Môže odborová organizácia kontrolovať dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podniku?
3. Bude žaloba zamestnávateľa na súde úspešná, pokiaľ preukáže, že závažnosť jeho pochybení nezodpovedá sankcii v podobe zastavenia pracovného výkonu zamestnancami?
4. Je zamestnanecká rada oprávnená zastupovať odborovú organizáciu v oblasti výkonu kontroly na dodržiavaním právnych predpisov o BOZP?
5. Môže byť v spoločnosti zriadený zástupca zamestnancov pre oblasť ochrany bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci?

Prípád č. 10

Zamestnávateľ a príslušná odborová organizácia sa nedohodli na uzatvorení kolektívnej zmluvy. Odborový orgán preto ako prostriedok nátlaku na zamestnávateľa vyhlásil štrajk v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Zamestnávateľ následne oznámil odborovému orgánu, že odmieta počas doby trvania štrajku odvádzať za zamestnancov zdravotné, sociálne a dôchodkové poistenie, pretože porušili základný zmysel existencie pracovnoprávneho vzťahu – výkon práce. Rovnako však zamestnávateľ odmietol vyplácať náhradu mzdy zamestnancom, ktorí sa nezapojili do štrajku z rovnakého dôvodu ako v predchádzajúcom prípade.

Zamestnanci sa preto následne obrátili na súd a žiadali dodatočné vyplatenie miezd.

Otázky:

1. Majú zamestnanci, ktorí sa odmietli zúčastniť štrajku nárok na náhradu mzdy za čas prerušenia práce po dobu štrajku?
2. Je zamestnávateľ povinný odvádzať sociálne a zdravotné odvody za zamestnancov aj počas trvania štrajku? Ako by to bolo v prípade nezákonného štrajku?
3. Môže zamestnávateľ hodnotiť účasť na štrajku ako neospravedlненú neprítomnosť zamestnanca na pracovisku a následne ukončiť pracovný pomer zamestnanca?
4. Čo je to solidárny štrajk a kedy je možné ho realizovať? Čo je to výluka?

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. BARANCOVÁ, H. Pojem závislá práca – pojem zamestnanec a pojem pracovný pomer. In: *Pracovní právo 2012 na téma závislá práce a její podoby*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 117 – 130. ISBN 978-80-210-6084-5.
2. BARANCOVÁ, H. Pracovné právo Slovenskej republiky po reforme k 1. 1. 2013 (1. časť). In: *Justičná revue*, roč. 65, 2013, č. 1, s. 54 – 65. ISSN 1335-6461.
3. BARANCOVÁ, H. Pracovný pomer na kratší pracovný čas v judikatúre Súdneho dvora ES. In: *Justičná revue*, roč. 61, 2009, č. 10, s. 1206 – 1211. ISSN 1335-6461.
4. BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2013, 408 s., ISBN 978-80-7380-465-7.
5. BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: komentár*, 2. vyd., Praha: C. H. Beck, 2012, 1049 s., ISBN 978-80-7400-416-2.
6. BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009, 799 s., ISBN 978-80-89393-11-4.
7. BARINKOVÁ, M. Materská dovolenka - právo či povinnosť? In: *Justičná revue*, Roč. 58, č. 5, r. 2006, s. 785 – 792. ISSN 1335-6461.
8. BARINKOVÁ, M. Pracovný pomer na dobu určitú (Výnimky zo zákona ako indikátor flexibility?) In: *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*. Košice, UPJŠ, 2010, s. 35 – 49. ISBN 978-80-70-97840-5.
9. BARINKOVÁ, M.: *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007, 180 s., ISBN 978-80-7097-677-7.
10. BEZOUŠKA, P. Závislá práce. In: *Právní rozhledy*, roč. 16, č. 16/2008, s. 579. ISSN 1210-6410.
11. BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
12. DOLOBÁČ, M. Pracovnoprávny vzťah ako prekážka výkonu verejnej funkcie. In: *Justičná revue*, roč. 66, č. 4/2014, s. 492 – 498. ISSN 1335-6461.

13. DOLOBÁČ, M. Právne postavenie športovca. In: *Justičná revue*, roč. 62, č. 6–7/2010, s. 796 – 801. ISSN 1335-6461.
14. DOLOBÁČ, M. Výkon závislej práce. In: *Cofola 2012*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 1626 – 1633. ISBN 978-80-210-5929-0.
15. GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z. HRABCOVÁ, D. Základy pracovného práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
16. HALÍŘOVÁ, G. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-8757-692-2.
17. HORECKÝ, J. Koaliční svoboda. In: *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2013: zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov*. 1. časť. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-7160-250-7.
18. HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
19. HŮRKA, P. Pracovní právo ve světle flexicurity. In: Barancová, H. (ed.): *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint dva 2011, s. 83 – 87.
20. JANIČOVÁ, E. Kolektívne pracovné právo a jeho možnosti reflexie regionálnych disparít In: Barinková, M. a kol. *Regionalizmus v pracovnom práve*, s. 125-143. ISBN 978-80-8152-186-7.
21. KOVÁČ, P. Zodpovednosť lekára pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti. In: *Via Practica*.č. 5/2005, s. 272 – 274, ISSN 1336 – 4790.
22. OLŠOVSKÁ, A. *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve* 1. vyd., Bratislava: Veda, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2010, 122 s., ISBN 978-80-224-1145-5.
23. OLŠOVSKÁ, A. Zastúpenie v pracovnom práve. In: *Zastúpenie v súkromnom práve. Beckova edícia právne inštitúty*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 180 – 190. ISBN 978-80-7400-420-9.
24. OLŠOVSKÁ, A. a kol. *Kolektívne pracovné právo*. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2014, 374 s. ISBN 978–80–89149–37–7.
25. OLŠOVSKÁ, A. Postavenie a pôsobenie zástupcov zamestnancov. In: *Debaty mladých právnikov 2007*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2007. ISBN 978-80-7160-250-7.
26. SEILEROVÁ, M. Právna komparácia nelegálnej práce a zamestnávania

- v podmienkach Slovenskej republiky, Poľska a Českej republiky In: *Ius et Administratio*. No. 3, 2011, ISSN 2300-4797.
27. SCHUSZTEKOVÁ, S. Dohodári v kolektívnych pracovných vzťahoch. In: *Kultúra sveta práce. Formy výkonu závislej práce*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2013, s. 56 – 62. ISBN 978-80-89149-27-8.
 28. STRÁNSKÝ, J. Dohody o prácach konaných mimo pracovní poměr. In: *Flexibilní formy zaměstnávání*. Pracovní právo 2010. Sborník z mezinárodní konference. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 75. ISBN 978-80-2105-358-8.
 29. ŠVEC, M. a kol. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čenek, 2010, s. 90 a násl. ISBN 978-80-7380-308-7.
 30. ŠVEC, M. a kol. *Kultúra sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR. 2012, 122 s. ISBN 978-80-89149-23-0.
 31. ŠVEC, M. a kol.: *Právo na štrajk*. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2013, 176 s. ISBN 978-80-89149-29-2.
 32. ŠVEC, M. – BULLA, M. – HORECKÝ, J. Quo vadis, rozhodca v kolektívnom vyjednávaní? In: *Justičná revue*, 2014, roč. 66, č. 8 – 9, s. 1006 – 1026. ISSN 1335-6461.
 33. ŠVEC, M. – KOTIRA, P. Pracovný čas v kontexte ostatných zmien Zákonníka práce v úvahách de lege ferenda. In: Hodálová, I. (ed.): *Dôstojnosť zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch*, Sprint dva, Bratislava, 2011. ISBN 978-80-89-393-67-1.
 34. TOMAN, J. Legálna definícia pojmu závislá práca – výkladové prístupy a kritické zhodnotenie. In: *Justičná revue*, 60, 2008, č. 5. ISSN 1335-6461.
 35. TOMAN, J. Vzťah pojmu pracovná pohotovosť a pracovný čas v judikatúre SD ES a v právnej úprave SR. In: *Justičná revue*, č. 6 – 7, r. 2008, ISSN 1335-6461.
 36. TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo, Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Fridrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 224. ISBN 978-80-89149-42-1.
 37. TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. Európa, právo a prax*. Košice, vyd. Eduard Szattler, Press Print, 2004. ISBN 80-89084-13-3.

38. TOMEŠ, I. – TKÁČ, V. Kolektívni vyjednávaní a kolektívni smlouvy. Praha: Prospektum, 1993, s. 167 - 168.
39. TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B. *Zákonník práce. Komentár*. Wolters Kluwer s. r. o., Bratislava, 2014, ISBN 978-80-8168-069-4.
40. ŽUĽOVÁ, J. Oprávnenia osamelých zamestnancov súvisiacich s rodičovstvom v Slovenskej republike. In: *Ius et Administratio*, č. 3, 2013, s. 127 – 136. ISSN 2300-4797.
41. ŽUĽOVÁ, J. Ochrana matiek v kontexte dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. In: *Kultúra sveta práce. Formy výkonu závislej práce*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2013, s. 45 –55. ISBN 978-80-89-1492-78.
42. ŽUĽOVÁ, J. a kol. *Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015, 262 s. ISBN 9788081523564 (viaz.).

VECNÝ REGISTER

A

Aktívne volebné právo 141, 142

B

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
38, 58, 65, 83, 84, 128, 129, 132, 138,
152, 153, 166, 170, 174

D

Delené pracovné miesto 59–62

Dobré mravy 26–28, 47, 76, 112, 115,
118, 121

Dočasné pridelenie 59, 66–75, 82,
139, 141, 153, 171

Dohoda o zrážkach zo mzdy 50–52,
54, 55, 57

Dohoda o zvýšení kvalifikácie 117, 118

Dohody o prácach vykonávaných mimo
pracovného pomeru 17, 22, 23, 51,
54, 58, 59, 64, 75–79, 81, 82, 99, 123,
139–142,

Domácka práca 59, 64–66,

E

Elektronická pošta 39, 40

K

Kamerový systém 37–39, 44, 45

Kolektívne vyjednávanie 134, 137, 138,
147, 151–162, 167–172, 175

Kompetencie zástupcov zamestnancov
120, 127, 138, 144–146, 154, 160

Konto pracovného času 91–94, 131

Kontrolný mechanizmus 36–38, 40, 49

M

Mobbing 27, 30

Materská dovolenka 79, 80, 98, 101,
102, 106, 107–114, 118, 126

N

Nelegálna práca 18, 19, 23, 24, 58

Neplatnosť právneho úkonu 130, 134,
139, 145, 147–150, 157,

Nerovnaké zaobchádzanie 28

O

Odborová organizácia 93, 128–131,
134–138, 144, 146, 147, 150–175

Ochrana súkromia 35, 39, 40–46

Osobné údaje 34, 35, 38, 39, 41, 42,
137, 148, 153, 154

Osobný výkon práce 14, 15, 75

P

Pasívne volebné právo 141

Pluralita odborových organizácií 147,
158

Pracovné voľno na výkon odborovej čin-
nosti 161, 172

Pracovný čas 39, 42, 45, 59, 60, 64,
78, 80, 84–88, 93–96

Pracovný pomer na kratší pracovný čas
58–62, 64, 85

Pracovný pomer na určitú dobu 52, 59,
62–64, 79, 80

Právna subjektivita 129, 130, 134, 136,
138, 153

Právo na informácie 127, 134, 135,
150–152, 171

Právo na kontrolnú činnosť 134, 147

Právo na súkromie 34–36, 40, 42, 44

Predzmluvné pracovnoprávne vzťahy
32, 35, 58

Prekážky v práci 15, 61, 65, 76, 94,
101–106, 109, 114, 115, 122–124
Prerokovanie 19, 36, 38, 39, 86, 127,
133–138, 145–151, 158, 160, 171, 174
Príkazná zmluva 13
Príslušný odborový orgán 137, 142,
146, 147, 149, 161, 165, 166

R

Rodičovská dovolenka 79, 80, 101,
102, 106–114, 118, 126
Ručenie 50, 52, 53

S

Sociálna politika zamestnávateľa 101,
102, 104
Spolurozhodovanie 127, 134, 135, 146,
160, 171
Sťažnosť 28, 37, 47, 174

Š

Šikana 27, 28

T

Telepráca 59, 64, 65

U

Ustanovený týždenný pracovný čas
58–62, 64, 80, 85, 88, 92, 93

V

Vážny dôvod 36, 102, 107, 115
Vzťah nadriadenosti a podriadenosti 14

Z

Zabezpečovacie prostriedky 49–51,
53, 55
Zákaz diskriminácie 25, 28–30, 32,
33, 59,
Zamestnanecká rada 128–130, 133–
135, 138–144, 146, 152–154, 161, 164,
166, 171, 174

Závislá práca 13–21, 23, 24, 58, 60, 75,
142, 164, 168, 169
Zmluva o dielo 13
Zneužitie práva 26–28, 47, 49, 158
Zriadenie záložného práva 50, 53

**MAREK ŠVEC
JANA ŽUĽOVÁ
ADAM MADLEŇÁK**

PRACOVNÉ PRÁVO PRE KLINICKÉ VZDELÁVANIE

**Teoretické a praktické otázky pracovného práva
a personálneho manažmentu**

Zodpovedná redaktorka Ing. Adriana Vargová

Prvé vydanie

Počet AH 10,5

Vydalo vydavateľstvo Wolters Kluwer s. r. o.

Mlynské nivy 48, 821 09 Bratislava

www.wolterskluwer.sk, e-mail: office@wolterskluwer.sk

v roku 2016.

ISBN 978-80-8168-521-7 (online – pdf)