Publikácia "Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva" je určená odbornej i laickej verejnosti so záujmom o problematiku pracovného práva.

Zaoberá sa základnými otázkami jednotlivých pracovnoprávnych inštitútov ako závislá práca, subjekty pracovnoprávnych vzťahov, právne úkony a neplatnosť právnych úkonov v pracovnom práve, predzmluvné vzťahy, pracovná zmluva, skončenie pracovného pomeru a neplatné skončenie pracovného pomeru, spôsoby a dôvody pre skončenie pracovného pomeru, vyslanie, dočasné pridelenie, pracovná cesta.

Obsahuje viaceré právne polemiky, ktorých cieľom je vyvolať u čitateľa premýšľanie nad právnymi problémami. Autorský výklad je v texte doplnený o odkazy na odbornú literatúru, judikatúru slovenských a českých súdov, ako aj na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.

ISBN 978-80-89149-42-1

INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO

INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO

Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva

Toman
Jozef

LABOUR LAW ASSOCIATION
ASOCIÁCIA PRACOVNÉHO PRÁVA

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Jozef Toman

INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO

Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva

Bratislava 2014

Autorský kolektív
JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

Recenzenti
doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.
JUDr. Marek Švec, PhD.
JUDr. Simona Schuszteková, PhD.
Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Vedecká monografia vznikla ako výstup medzinárodného projektu
Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike pod názvom
„Kultúra sveta práce/Kultur der Arbeitswelt".

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autora, nemožno ich stotožňovať s postojmi ostaných členov Labour Law Association / Asociácia pracovného práva alebo samotnej Labour Law Association / Asociácia pracovného práva.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR; Bratislava 2014
Návrh obálky: Jakub Filo
Rok a miesto vydania: Bratislava, 2014
Rozsah publikácie: 16 AH

ISBN 978–80–89149–42–1 (brožované)
ISBN 978–80–89149–41–4 (online)

Obsah

Predhovor **13**

1 Čo je pracovné právo a čo upravuje? (predmet pracovného práva) **15**
1.1 Raison d´etre pracovného práva, jeho premeny a budúcnosť 15
1.2 Hranice pracovného práva 19
1.3 Práca nie je (iba) tovar 29
1.4 Delenie pracovného práva 30
1.5 Závislá práca v pracovnom práve SR 31
1.5.1 Pozitívne vymedzenie – definícia 31
1.5.2 Podnikanie a živnosť – znaky 32
1.5.3 Znaky závislej práce 32
1.5.4 Závislá práca v práve Európskej únie 36
1.5.5 Výkon závislej práce a druh právneho vzťahu – právna kvalifikácia 37
1.5.6 Pojem pracovný pomer, obdobný pracovný vzťah a iný pracovnoprávny vzťah 40
1.5.7 Kvalifikácia právneho vzťahu z hľadiska verejného práva 41
1.5.8 Iné osoby a pojem závislá práca 41
1.5.8.1 Štatutárny orgán 41
1.5.8.2 Domový dôverník 41
1.5.8.3 Odborný výcvik žiakov 42
1.5.8.4 Vykonávanie absolventskej praxe 43
1.5.8.5 Vykonávanie dobrovoľníckej činnosti 44
1.5.9 Nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca a závislá práca 44
1.6 Pramene pracovného práva 46
1.6.1 Normatívne právne akty 46
1.6.1.1 Ústava SR a pracovné právo 46
1.6.1.2 Zákonník práce 51
1.6.1.3 Ostatné normatívne právne akty 52
1.6.2 Kolektívne zmluvy 54
1.6.3 Interné predpisy zamestnávateľa a vnútropodnikové normatívne právne akty 56
1.6.3.1 Charakteristika vnútropodnikových normatívnych právnych aktov 56
1.6.3.2 Podmienky platnosti vnútropodnikového normatívneho aktu 57
1.6.3.3 Podmienky záväznosti vnútropodnikového normatívneho aktu pre zamestnanca 57
1.6.3.4 Preukázateľnosť oboznámenia 58
1.6.3.5 Druhy vnútropodnikových normatívnych právnych aktov 58
1.6.3.6 Pracovný poriadok 58
1.6.3.6.1 Ingerencia zástupcov zamestnancov pri vydávaní pracovného poriadku 59
1.6.3.6.2 Obsah pracovného poriadku 59
1.6.3.6.2 Záväznosť a účinnosť pracovného poriadku 60
1.6.3.7 Smernice zamestnávateľa 61
1.6.3.8 Pokyny zamestnávateľa 61
1.6.3.9 Individuálne riadiace akty 61
1.6.4 Dobré mravy 62
1.6.5 Technické normy 62
1.7 Medzinárodné a európske pracovné právo 63
1.7.1 Pracovné právo EÚ 63
1.7.1.1 Kodifikačné pokusy v pracovnom práve na európskej úrovni 66
1.7.2 Pracovné právo Medzinárodnej organizácie práce 66
1.7.3 Pracovné právo Rady Európy 67
1.7.4 Pracovné právo OSN 68

2 Čo upravuje a na koho pôsobí Zákonník práce? (pôsobnosť Zákonníka práce) **69**
2.1 Predmet úpravy Zákonníka práce 69
2.1.2 Vecná pôsobnosť Zákonníka práce 69
2.1.2.1 Priama, delegovaná a subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce 70
2.1.2.2 Subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka 75

2.1.2.3 Vzťah občianskeho a pracovného práva na úrovni EÚ 76

3 Kto koná v pracovnoprávnych vzťahoch? (subjekty pracovnoprávnych vzťahov) 78
3.1 Pojem zamestnanec 79
3.1.1 Pojem „zamestnanec" v Zákonníku práce 81
3.1.1.1 Definícia zamestnanca 81
3.1.1.2 Pojem „vedúci zamestnanec" 81
3.1.1.3 Právna subjektivita a spôsobilosť na právne úkony 82
3.1.1.4 Spôsobilosť na uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti 82
3.1.1.5 Zákaz práce a výkon ľahkých prác 82
3.2 Pojem zamestnávateľ 83
3.2.1 Pojem „zamestnávateľ" v Zákonníku práce 85
3.2.1.1 Definícia zamestnávateľa 85
3.2.1.2 Spôsobilosť na práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony 85
3.2.1.3 Konanie zamestnávateľa a konanie za zamestnávateľa 86
3.2.1.4 Záväznosť právnych úkonov urobených za zamestnávateľa 87
3.2.1.5 Prekročenie oprávnenia/poverenia a konanie bez oprávnenia/poverenia 87
3.2.1.5.1 Prekročenie oprávnenia/poverenia 87
3.2.1.5.2 Konanie bez oprávnenia/poverenia 87
3.3 Pojem ekonomicky závislá osoba 88
3.4 Zastupovanie zamestnancov 91
3.4.1 Zástupcovia zamestnancov 91
3.4.2 Konanie zamestnávateľa, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov 93
3.4.2.1 Spolurozhodovanie zástupcov zamestnancov - dohoda alebo súhlas zástupcov zamestnancov 93
3.4.2.2 Prerokovanie so zástupcami zamestnancov 94
3.4.2.3 Informovanie zástupcov zamestnancov 95

4 Aké úkony možno urobiť v pracovnom práve a aké vzťahy môžu vzniknúť? (pracovnoprávny vzťah, zmluvy, dohody a právne úkony v pracovnom práve) 96
4.1 Základné druhy zmlúv a dohody počas trvania pracovnoprávneho vzťahu 96
4.2 Založenie pracovnoprávneho vzťahu (Numerus clausus zmluvných typov) 97
4.3 Vznik pracovnoprávneho vzťahu 98
4.3.1 Výhodnejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a zásada „čo nie je zakázané, je dovolené" alebo „dovolené je, čo nie je zakázané" 98
4.4 Právny úkon 115
4.5 Faktický úkon 115
4.6 Platnosť a neplatnosť právneho úkonu v pracovnom práve 115
4.6.1 Absolútna a relatívna neplatnosť právneho úkonu 115
4.6.2 Náležitosti právneho úkonu a jeho formovanie 116
4.6.3 Postup v rozpore so zákonom a obchádzanie zákona (§ 39 Občianskeho zákonníka) 117
4.6.4 Konverzia právneho úkonu (§ 41a ods. 1 Občianskeho zákonníka) a simulovaný a disimulovaný právny úkon (§ 41a ods. 2 Občianskeho zákonníka) 118
4.6.5 Doložka neplatnosti 119
4.6.6 Právne úkony osôb, ktoré nemôžu písať alebo čítať 121
4.6.7 Vzdanie sa práv vopred 121
4.6.8 Posúdenie prejavu vôle 121
4.7 Forma právneho úkonu 121
4.8 Zabezpečenie práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch 122
4.8.1 Dohoda o zrážkach zo mzdy 122
4.8.2 Ručenie 123
4.8.3 Zriadenie záložného práva 123
4.9 Dohoda o sporných nárokoch 124
4.10 Uspokojenie nárokov 124
4.11 Preklúzia (zánik práva) 124
4.12 Premlčanie (zánik nároku) 125
4.13 Čas a pracovné právo 126

4.13.1 Doba ... 126
4.13.2 Lehota ... 126
4.13.2.1 Lehota určená podľa dní ... 127
4.13.2.2 Pracovné dni a kalendárne dni ... 127
4.13.2.3 Lehota určená podľa týždňov, mesiacov alebo rokov ... 127
4.14 Doručovanie písomností v pracovnom práve ... 128
4.14.1 Doručovanie písomností zamestnávateľa ... 128
4.14.1.1 Priame doručovanie písomností zamestnávateľa ... 129
4.14.1.2 Nepriame doručovanie písomností zamestnávateľa ... 129
4.14.1.3 Splnenie povinnosti doručiť zásielku zamestnávateľom ... 131
4.14.2 Doručovanie písomností zamestnanca ... 132
4.14.2.1 Priame a nepriame doručovanie písomností zamestnanca ... 132
4.14.2.2 Splnenie povinnosti zamestnanca doručiť zásielku ... 132
4.15 Peňažné nároky v prípade smrti zamestnanca ... 133
4.15.1 Peňažné nároky zamestnanca ... 133
4.15.2 Peňažné nároky zamestnávateľa ... 134
4.16 Riešenie sporov ... 134
4.17 Nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa ... 135

5 Aké práva platia ohľadom diskriminácie v pracovnom práve ? (zákaz diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch) ... 136
5.1 Ústava Slovenskej republiky ... 136
5.2 Zákonník práce ... 136
5.3 Zákon o službách zamestnanosti ... 141
5.4 Antidiskriminačný zákon ... 141
5.5 Ochrana súkromia zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa ... 141
5.6 Zákaz šikanovania na pracovisku (mobbing a bossing) ... 142
5.7 Ochrana oznamovateľov trestných činov (oznamovateľov protispoločenskej činnosti) ... 143

6 Ako sa realizuje výber zamestnanca a koho možno zamestnať? (predzmluvné vzťahy) 145
6.1 Výberové konanie ... 145
6.1.1 Ponuka zamestnania a zverejnenie ponuky ... 145
6.1.2 Výber konkrétneho zamestnanca ... 146
6.1.3 Vyžadované a zakázané informácie – ochrana osobných údajov ... 147
6.1.4 Ochrana osobných údajov ... 149
6.1.5 Priebeh výberového konania ... 150
6.1.6 Výsledok výberového konania ... 150
6.2 Povinnosti pred uzatvorením pracovnej zmluvy ... 151
6.2.1 Informačná povinnosť zamestnávateľa ... 151
6.2.2 Zdravotná, psychická spôsobilosť alebo iný predpoklad a uzatvorenie zmluvy ... 151
6.2.3 Osobitné pravidlá v prípade mladistvých zamestnancov ... 152
6.2.4 Podmienky prijatia do pracovnoprávneho vzťahu cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti ... 152
6.2.5 Zamestnanie osoby evidovanej na úrade práce ... 152
6.3 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a výberové konanie ... 154

7 Čo je obsahom pracovnej zmluvy a čo obsahom pracovného pomeru? (pracovný pomer a pracovná zmluva) 155
7.1 Pracovný pomer ... 155
7.1.2 Založenie pracovného pomeru a vznik pracovného pomeru ... 155
7.1.3 Druhy pracovných pomerov ... 155
7.2 Pracovná zmluva ... 155
7.2.1 Vzťah pracovnej zmluvy (práva pracovného) a občianskoprávnych zmlúv (občianskeho práva) ... 156
7.2.1.1 Práca a pracovná sila ako zmenný prvok, resp. práca bez protihodnoty ... 157
7.2.1.2 Práca a pracovná sila nemá charakter zmennej veci ... 160
7.2.2 Miesta pracovnej zmluvy v systéme usporiadania zmlúv ... 162
7.2.2.1 Pracovná zmluva ako zmluvný typ Zákonníka práce ... 163
7.2.2.2 Pracovná zmluva ako zmluvný typ Občianskeho zákonníka alebo súkromnoprávnej kodifikácie. 164
7.2.2.3 Právna regulácia pracovnej zmluvy vo svete ... 165

7.3 Manažérska zmluva a manažér ... 167
7.4 Učebný pomer ... 170
7.5 Uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom strednej odbornej školy alebo so žiakom odborného učilišťa ... 170
7.6 Uzatváranie pracovnej zmluvy ... 172
7.7 Forma pracovnej zmluvy ... 172
7.8 Jazyk pracovnej zmluvy ... 172
7.9 Obsah pracovnej zmluvy- náležitosti pracovnej zmluvy ... 173
7.9.1 Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy ... 174
7.9.1.1 Označenie zmluvných strán ... 175
7.9.1.2 Druh práce ... 175
7.9.1.3 Miesto výkonu práce ... 176
7.9.1.4 Deň nástupu do práce ... 176
7.9.1.5 Mzdové podmienky ... 176
7.9.1.5.1 Určenie mzdových podmienok vo vnútornom predpise zamestnávateľa ... 177
7.9.1.5.2 Predĺženie účinnosti mzdových podmienok dojednaných v kolektívnej zmluve ... 178
7.9.2 Pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy ... 178
7.9.3 Náhodilé zložky ... 178
7.9.4 Náležitosti pracovnej zmluvy v prípade výkonu práce v cudzine ... 179
7.9.5 Písomné oznámenie pracovných podmienok ... 179
7.10 Odstúpenie od pracovnej zmluvy ... 179
7.10.1 Odstúpenie od pracovnej zmluvy z dôvodu omylu ... 179
7.10.2 Odstúpenie od pracovnej zmluvy z iných dôvodov ... 180
7.11 Pracovnoprávne vzťahy s cudzím prvkom, dočasné vysielanie ... 181
7.11.1 Právne vzťahy s cudzím prvkom – voľba rozhodného práva ... 181
7.11.1.1 Nariadenie Rím I. ... 181
7.11.1.2 Dohovor o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (tzv. Rímsky dohovor I) ... 184
7.11.1.3 Zákon o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom ... 184
7.11.2 Vysielanie zamestnancov na výkon práce do iného členského štátu ... 185
7.11.2.1 dočasné vysielanie z územia iného členského štátu EÚ na územie SR ... 186
7.11.2.2 dočasné vysielanie z územia SR na územie iného členského štátu EÚ ... 188
7.12 Dohoda o zmene pracovných podmienok ... 189
7.13 Preradenie na inú prácu ... 190
7.13.1 Pojem preradenie zamestnanca ... 190
7.13.2 Povinné preradenie zamestnanca ... 190
7.13.3 Spôsob preradenia ... 199
7.13.4 Preradenie zamestnanca bez jeho súhlasu ... 200
7.13.5 Zdravotné a iné podmienky pri preradení ... 201
7.13.6 Prerokovanie dôvodu a doby preradenia ... 201
7.14 Vyslanie na pracovnú cestu ... 202
7.14.1 Pojmy miesto výkonu práce, pravidelné pracovisko a pracovisko vo väzbe na pracovnú cestu ... 202
7.14.2 Pracovná cesta podľa Zákonníka práce a podľa zákona o cestovných náhradách ... 203
7.14.3 Dojednanie miesta výkonu práce vo väzbe na skutočné miesto výkonu práce a poskytovanie cestovných náhrad ... 205
7.14.4 Vyslanie na pracovnú cestu vs. dočasné pridelenie a vyslanie zamestnanca na výkon práce do iného členského štátu ... 208
7.15 Dočasné pridelenie ... 209
7.15.1 Pojem „dočasné pridelenie" ... 209
7.15.2 Právna úprava dočasného pridelenia ... 210
7.15.3 Agentúra dočasného zamestnávania – definícia a účel ... 210
7.15.4 Predmet záväzku – dočasné pridelenie ... 212
7.15.5 Pracovná zmluva s agentúrou dočasného zamestnávania, písomná dohoda o dočasnom pridelení ... 212
7.15.6 Pracovná zmluva agentúry dočasného zamestnávania so zamestnancom ... 212
7.15.7 Písomná dohoda o dočasnom pridelení ... 213
7.15.8 Písomná dohoda o dočasnom pridelení medzi zamestnávateľom a zamestnancom ... 215
7.15.9 Postavenie užívateľského zamestnávateľa ... 216
7.15.10 Práva a povinnosti užívateľského zamestnávateľa ... 216

7.15.11 Povinnosti užívateľského zamestnávateľa voči agentúre dočasného zamestnávania/zamestnávateľovi ... 218
7.15.12 Povinnosti užívateľského zamestnávateľa voči zamestnancovi (agentúry dočasného zamestnávania) a zástupcom zamestnancov užívateľského zamestnávateľa ... 218
7.15.13 Povinnosť užívateľského zamestnávateľa voči preventívnym a ochranným službám ... 218
7.15.14 Práva a povinnosti agentúry dočasného zamestnávania ... 219
7.15.15 (Porovnateľné) pracovné a mzdové podmienky ... 219
7.15.16 Povinnosti agentúry dočasného zamestnávania voči zamestnancom (podľa zákona o službách zamestnanosti) ... 220
7.15.17 Cestovné náhrady pri dočasnom pridelení ... 220
7.15.18 Náhrada škody pri dočasnom pridelení ... 221
7.15.20 Započítanie dočasne pridelených zamestnancov pre účely ustanovenia zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka ... 222
7.15.21 Zmluvný vzťah medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom ... 222
7.15.21.1 Objektívne prevádzkové dôvody ... 222
7.15.21.2 Obsahové náležitosti dohody o dočasnom pridelení medzi zamestnávateľom, resp. agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom ... 223
7.15.21.3 Forma dohody ... 224
7.15.22 Zákaz obmedzenia uzatvorenia pracovnej zmluvy s užívateľským zamestnávateľom ... 224
7.15.23 Prezumpcia dočasného pridelenia ... 225
7.15.24 Reťazenie dočasných pridelení ... 226
7.15.24.1 Následky nedovoleného reťazenia dočasných pridelení - pracovné podmienky zamestnanca v prípade zaniknutého pracovného pomeru ... 226
7.16 Súbeh viacerých pracovných pomerov ... 227
7.16.1 Niekoľko pracovných pomerov s jedným zamestnávateľom ... 227
7.16.1.1 Posúdenie práv a povinností z dvoch alebo viacerých pracovných pomerov u jedného zamestnávateľa ... 228
7.16.2 Súbeh pracovného pomeru a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo viacerých dohôd ... 229
7.16.3 Pracovné pomery u viacerých zamestnávateľov (výkon inej zárobkovej činnosti) ... 230
7.16.3.1 Výkon zárobkovej činnosti a Ústava SR ... 230
7.16.3.2 Úprava obmedzenia inej zárobkovej činnosti v Zákonníku práce ... 230
7.16.3.3 Obmedzenie zamestnanca vykonávať inú zárobkovú činnosť ... 231
7.16.3.3.1 Zárobková činnosť ... 232
7.16.3.3.2 Predmet činnosti zamestnávateľa a obsahová šírka predmetu činnosti a zhodná činnosť ... 233
7.16.3.3.3 Informovanie zamestnanca o predmete svojej činnosti ... 233
7.16.3.3.4 Konkurenčný charakter činnosti ... 233
7.16.3.3.5 Časové obmedzenie (dĺžka) trvania súhlasu ... 236
7.16.3.3.6 Územné obmedzenie súhlasu ... 236
7.16.3.3.7 Okruh zamestnancov, na ktorých sa obmedzenie výkonu inej zárobkovej činnosti vzťahuje ... 237
7.16.3.3.8 Postavenie manžela a konkurenčná činnosť ... 237
7.16.3.3.9 Výnimky z obmedzenia inej zárobkovej činnosti ... 237
7.16.3.3.10 Požiadavka zamestnávateľa, aby sa zamestnanec zdržal výkonu zárobkovej činnosti ... 238
7.16.3.3.11 Porušenie povinnosti zamestnancom ... 238
7.16.3.3.12 Právo zamestnávateľa odvolať súhlas ... 239
7.16.3.3.13 Povinnosti zamestnanca po odvolaní súhlasu ... 239
7.16.3.3.14 Opätovné udelenie súhlasu ... 239
7.16.3.3.15 Kompenzácia zamestnancovi za obmedzenie ... 239
7.16.3.3.16 Postih voči zamestnancovi za porušenie ustanovení § 83 a § 81 písm. e) Zákonníka práce ... 240
7.16.4 Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru ... 240
7.16.4.1 Komparatívne a historicko-právne hľadisko ... 240
7.16.4.2 Podstata konkurenčnej doložky a možnosti jej uzatvorenia ... 242

7.16.4.3 Právo obrátiť sa na súd ... 242
7.16.4.4 Primeraná peňažná náhrada ... 243
7.16.4.5 Sankcia za nedodržanie konkurenčnej doložky ... 243
7.16.4.6 Odstúpenie od konkurenčnej doložky ... 243
7.16.4.7 Vypovedanie konkurenčnej doložky ... 244
7.16.4.8 Doložka neplatnosti v prípade konkurenčnej doložky ... 244
7.16.4.9 Odchýlenie sa v kolektívnej zmluve ... 244
7.17.1 Zánik zamestnávateľa – právnickej osoby s právnym nástupcom ... 245
7.17.2 Zánik zamestnávateľa – právnickej osoby bez právneho nástupcu ... 250
7.17.3 Zmena právnej formy spoločnosti ... 250
7.17.4 Zmena obchodného mena spoločnosti ... 251
7.17.5 Prevod obchodného mena a prevod podniku ... 251
7.17.6 Pojem prevod podniku ... 252
7.17.6.1 Definícia podľa smernice ... 252
7.17.6.2 Definícia prevodu podľa Zákonníka práce ... 252
7.17.6.3 Hospodárska jednotka (subjekt) a kritérium zachovania totožnosti ... 252
7.17.6.4 Prevedenie funkcie subjektu – prevod bez zmluvy ... 254
7.17.6.5 Prevod podniku v rámci skupiny podnikov ... 256
7.17.6.6 Prevod hospodárskej jednotky založenej natrvalo ... 257
7.17.6.7 Činnosť založená na ľudskej práci ... 261
7.17.7 Informačná povinnosť pri prevode ... 263
7.17.8 Prevod podniku a podstatná zmena pracovných podmienok ... 263
7.17.9 Smrť zamestnávateľa v prípade fyzickej osoby zamestnávateľa ... 264
7.17.10 Predaj zamestnávateľa, nájom zamestnávateľa alebo jeho časti a zrušenie zamestnávateľa ... 264
7.17.11 Dodržiavanie kolektívnej zmluvy ... 265
7.17.12 Zachovanie právneho postavenia a funkcie zástupcov zamestnancov ... 266
7.17.13 Prechod práv a povinností a konkurz ... 266
7.18 Skúšobná doba ... 266
7.18.1 Pojem „skúšobná doba" ... 266
7.18.2 Dohoda o skúšobnej dobe, dĺžka skúšobnej doby ... 266
7.18.3 Okamih dojednania skúšobnej doby ... 267
7.18.4 Predĺžovanie skúšobnej doby zmluvnými stranami a dlhšia skúšobná doba ... 267
7.18.5 Predĺženie skúšobnej doby zo zákona ... 267
7.18.6 Skrátenie skúšobnej doby ... 268
7.18.7 Plynutie skúšobnej doby ... 268
7.18.8 Forma dohody ... 269
7.18.9 Skúšobná doba a opakované uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu ... 269
7.19 Pracovný pomer na určitú dobu ... 269
7.19.1 Vymedzenie doby trvania v pracovnej zmluve ... 270
7.19.2 Maximálna doba trvania pracovného pomeru na určitú dobu ... 270
7.19.3 Predĺženie pracovného pomeru ... 272
7.19.4 Predĺženie pracovnej zmluvy faktickým konaním ... 272
7.19.5 Predĺženie pracovného pomeru na základe dodatku k pracovnej zmluve ... 272
7.19.6 Opätovné dohodnutie pracovného pomeru a opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu ... 273
7.19.7 Reťazenie pracovných pomerov na určitú dobu - výnimky ... 273
7.19.8 Zásada rovnakého zaobchádzania so zamestnancom na pracovný pomer na určitú dobu ... 275
7.19.9 Informačná povinnosť zamestnávateľa ohľadom uvoľnených miest na neurčitý čas ... 275
7.19.10 Pracovný pomer na určitú dobu a agentúrne zamestnávanie ... 275
7.20 Pracovný pomer na kratší pracovný čas ... 276
7.20.1 Kratší pracovný čas a zákonný, ustanovený, určený a skrátený pracovný čas ... 276
7.20.2 Kratší pracovný čas a čiastočný úväzok ... 277
7.20.3 Dojednanie kratšieho pracovného času v pracovnej zmluve ... 277
7.20.4 Zásada rovnakého zaobchádzania so zamestnancom na kratší pracovný čas ... 277
7.20.5 Informačná povinnosť zamestnávateľa o pracovných miestach na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas ... 277
7.20.6 Pracovný pomer na kratší pracovný čas a mzda ... 278

7.20.7 Pracovný pomer na kratší pracovný čas a výnimky z ustanovení o pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas ... 278
7.21 Delené pracovné miesto ... 278
7.21.1 Pojem delené pracovné miesto a jeho použitie ... 278
7.21.2 Rozdiel medzi deleným pracovným miestom a pracovným pomerom na kratší pracovný čas ... 279
7.21.3 Oznamovacia povinnosť pred zaradením zamestnanca na delené pracovné miesto ... 279
7.21.4 Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto ... 279
7.21.5 Dohoda o rozvrhnutí pracovného času a pracovnej náplne ... 280
7.21.6 Zastúpenie zamestnanca na delenom pracovnom mieste ... 280
7.21.7 Vypovedanie a zánik dohody o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto ... 280
7.21.8 Ponuka na vykonávanie práce v celom rozsahu ... 280
7.22 Domácka práca, telepráca, práca vykonávaná z domu, domáca práca ... 281
7.22.1 Pojem „Domácka práca" a „Telepráca" ... 281
7.22.1.1 Miesto výkonu práce pri domáckej práci a telepráci ... 281
7.22.1.2 Vhodné opatrenia pri domáckej práci a pri telepráci ... 282
7.22.1.3 Zákaz diskriminácie zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu a teleprácu ... 282
7.22.1.4 Ustanovenia, ktoré sa nevzťahujú na domáckych zamestnancov/ telezamestnancov ... 282
7.22.1.5 Stravovanie domáckeho zamestnanca/telezamestnanca ... 284
7.22.1.6 Používanie vlastných predmetov domáckym zamestnancom a telezamestnancom ... 284
7.22.1.7 Pomoc rodinných príslušníkov domáckeho zamestnanca/telezamestnanca ... 284
7.22.1.8 Inšpekcia práce a domácky zamestnanec ... 285
7.22.2 Práca vykonávaná príležitostne alebo za výnimočných okolností doma ... 285
7.22.3 Práca na doma (po pracovnom čase) ... 286
7.22.4 Práca z domu ... 286
7.22.5 Domáca práca ... 286

8 Aké vyplývajú povinnosti z pracovného pomeru? (základné a iné povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa) ... 289
8.1 Povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca ... 289
8.2 Informačná povinnosť zamestnávateľa ... 289
8.3 Pokyny zamestnávateľa ... 290
8.3.1 Ukladanie pokynov zamestnávateľom ... 290
8.3.2 Odmietnutie splnenia pokynu ... 291
8.4 Základné povinnosti zamestnanca ... 291
8.4.1 Prítomnosť na pracovisku v pracovnom čase ... 292
8.4.2 Zachovávanie mlčanlivosti zamestnancom ... 293
8.4.2.1 Postihy za porušenie povinnosti mlčanlivosti ... 295
8.4.2.2 Zákaz oznámenia výšky mzdy inému zamestnancovi ... 296
8.5 Základné povinnosti vedúcich zamestnancov ... 298

9 Kedy sa končí pracovný pomer? (dôvody a spôsoby skončenia pracovného pomeru, platné a neplatné skončenie pracovného pomeru) ... 299
9.1 Spôsoby skončenia pracovného pomeru a zánik pracovného pomeru ... 299
9.1.1 Dohoda o skončení pracovného pomeru ... 300
9.1.1.1 Vyjadrenie dohodnutého dňa ... 301
9.1.1.2 Forma dohody a vyhotovenie dohody ... 301
9.1.1.3 Vyjadrenie dôvodov skončenia pracovného pomeru v dohode ... 301
9.1.2 Výpoveď ... 302
9.1.2.1 Forma výpovede ... 302
9.1.2.2 Odvolanie výpovede ... 302
9.1.2.3 Výpoveď daná zamestnancovi ... 302
9.1.2.3.1 Vymedzenie výpovedného dôvodu ... 302
9.1.2.3.2 Zmena výpovedného dôvodu ... 304
9.1.2.3.3 Výpovedné dôvody ... 304
9.1.2.3.3.1 Zrušenie zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa alebo premiestnenie zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa ... 304
9.1.2.3.3.2 Nadbytočnosť zamestnanca ... 305

9.1.2.3.3.3 Zdravotné dôvody ... 307
9.1.2.3.3.4 Nespĺňanie predpokladov na výkon práce ... 307
9.1.2.3.3.5 Nespĺňanie požiadavky voľby a vymenovania ... 308
9.1.2.3.3.6 Nespĺňanie požiadaviek na riadny výkon dohodnutej práce určených zamestnávateľom vo vnútornom predpise ... 308
9.1.2.3.3.7 Neuspokojivé plnenie pracovných úloh ... 309
9.1.2.3.3.8 Porušenie pracovnej disciplíny ... 309
9.1.2.3.4 Ponuková povinnosť zamestnávateľa ... 315
9.1.2.3.4.1 Nemožnosť ďalšieho zamestnávania ... 316
9.1.2.3.4.2 Možnosť ďalšieho zamestnávania a odmietnutie prechodu na inú vhodnú prácu ... 316
9.1.2.3.4.3 Zákaz výpovede ... 319
9.1.2.3.4.3.1 Zákaz výpovede v čase plynutia ochrannej doby ... 320
9.1.2.3.4.3.2 Výpoveď zamestnancovi pred začatím plynutia ochrannej doby ... 324
9.1.2.3.4.3.3 Výnimky zo zákazu výpovede ... 325
9.1.2.3.4.3.4 Ochranná lehota podľa zákona o sociálnom poistení ... 327
9.1.2.3.5 Ingerencia zástupcov zamestnancov v prípade výpovede zamestnancovi – prerokovanie výpovede ... 327
9.1.2.3.5.1 Spôsob ingerencie zástupcov zamestnancov – prerokovanie výpovede ... 327
9.1.2.3.5.2 Lehota na prerokovanie (povinnosť prerokovania zo strany zástupcov zamestnancov) ... 328
9.1.2.3.5.3 Neprerokovanie skončenia pracovného pomeru (nesplnenie povinnosti zamestnávateľom) ... 328
9.1.2.3.5.4 Ingerencia zástupcov zamestnancov v prípade výpovede zástupcovi zamestnancov ... 329
9.1.2.3.6 Ingerencia iných osôb v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou ... 331
9.1.2.3.6.1 Výpoveď zamestnancovi so zdravotným postihnutím ... 331
9.1.2.3.6.2 Informovanie zákonného zástupcu mladistvého zamestnanca ... 331
9.1.2.3.7 Doručenie výpovede ... 331
9.1.2.4 Výpoveď daná zamestnancom ... 332
9.1.2.4.1 Výpovedné dôvody ... 332
9.1.2.4.2 Doručenie výpovede ... 332
9.1.2.5 Výpovedná doba ... 332
9.1.2.5.1 Všeobecná výpovedná doba ... 332
9.1.2.5.2 Dlhšia výpovedná doba pri výpovedi zamestnávateľa – dôvody § 63 ods. 1 písm. a), b) a časť c) Zákonníka práce ... 332
9.1.2.5.3 Dlhšia výpovedná doba pri výpovedi zamestnávateľa - iné dôvody ... 333
9.1.2.5.4 Započítanie predchádzajúceho pracovného pomeru pre určenie dĺžky výpovednej doby ... 333
9.1.2.5.5 Dlhšia výpovedná doba pri výpovedi zamestnanca ... 333
9.1.2.5.6 Plynutie výpovednej doby ... 333
9.1.2.5.7 Trvanie pracovného pomeru pre účely výpovede ... 333
9.1.2.6 Nezotrvanie zamestnanca u zamestnávateľa počas výpovednej doby ... 334
9.1.3 Okamžité skončenie pracovného pomeru ... 335
9.1.3.1 Okamžité skončenie pracovného pomeru dané zamestnávateľom ... 335
9.1.3.1.1 Dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa ... 335
9.1.3.1.1.1 K úmyselnému trestnému činu ... 335
9.1.3.1.1.2 K závažnému porušeniu pracovnej disciplíny ... 336
9.1.3.1.2 Vymedzenie dôvodu v okamžitom skončení pracovného pomeru ... 336
9.1.3.1.3 Dodatočná zmena dôvodu ... 336
9.1.3.1.4 Lehota na uplatnenie dôvodu ... 336
9.1.3.1.5 Odvolanie okamžitého skončenia pracovného pomeru ... 337
9.1.3.1.6 Zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru ... 337
9.1.3.1.7 Okamžité skončenie pracovného pomeru po doručení výpovede ... 337
9.1.3.1.8 Forma okamžitého skončenia pracovného pomeru ... 338
9.1.3.1.9 Prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru

so zástupcami zamestnancov ... 338
9.1.3.1.10 Doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru ... 338
9.1.3.1.11 Okamih skončenia pracovného pomeru ... 338
9.1.3.2 Okamžité skončenie pracovného pomeru dané zamestnancom ... 338
9.1.3.2.1 Dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca ... 339
9.1.3.2.3 Vymedzenie dôvodu v okamžitom skončení pracovného pomeru ... 339
9.1.3.2.4 Dodatočná zmena dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru ... 339
9.1.3.2.5 Odvolanie okamžitého skončenia pracovného pomeru ... 339
9.1.3.2.6 Forma okamžitého skončenia pracovného pomeru ... 340
9.1.3.2.7 Doručenie okamžité skončenia pracovného pomeru ... 340
9.1.3.2.8 Peňažné plnenie z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru ... 340
9.1.4 Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu ... 340
9.1.4.1 Skončenie pracovného pomeru uplynutím dohodnutej doby ... 340
9.1.4.2 Skončenie pracovného pomeru pred uplynutím dohodnutej doby ... 340
9.1.4.4 Oznamovanie nepredĺženia pracovnej zmluvy na určitú dobu ... 341
9.1.5 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe ... 341
9.1.5.1 Forma oznámenia o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe ... 341
9.1.5.2 Doručenie písomného oznámenia ... 342
9.1.5.3 Deň skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe ... 342
9.1.5.4 Dôvod skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe ... 342
9.2 Hromadné prepúšťanie ... 343
9.2.1 Definícia hromadného prepúšťania ... 343
9.2.2 Ingerencia zástupcov zamestnancov/dotknutých zamestnancov (prerokovanie a informovanie) ... 352
9.2.2.1 Prerokovanie plánovaného hromadného prepúšťania ... 352
9.2.2.1.1 Vznik povinnosti zamestnávateľa prerokovať plánované hromadné prepúšťanie ... 352
9.2.2.1.2 Rozsah opatrení a ich prerokovanie so zástupcami zamestnancov alebo so zamestnancami ... 353
9.2.2.1.3 Kolektívna povaha práv pri hromadnom prepúšťaní (Môže fyzická osoba uplatniť zlyhanie povinnosti prerokovať?) ... 354
9.2.2.2 Informovanie a informácie o plánovanom hromadnom prepúšťaní ... 355
9.2.2.2.1 Rozsah informovania ... 355
9.2.2.2.2 Doručenie písomnej informácie o výsledku prerokovania ... 356
9.2.2.3 Ingerencia úradu práce, sociálnych vecí a rodiny ... 356
9.2.2.3.1 Doručenie odpis písomnej informácie úradu práce ... 357
9.2.2.3.2 Doručenie písomnej informácie o výsledku prerokovania úradu práce ... 357
9.2.2.3.3 Pripomienky zástupcov zamestnancov predkladané úradu práce ... 357
9.2.2.3.4 Lehota na hľadanieriešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním ... 357
9.2.2.3.5 Skrátenie lehoty na hľadanie riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním ... 358
9.2.2.4 Obmedzenie možnosti skončiť pracovný pomer pred uplynutím lehoty na hľadanie riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním ... 358
9.2.2.5 Nesplnenie povinností dodržania lehoty a platnosť skončenia pracovného pomeru ... 358
9.2.2.6 Hromadné prepúšťanie u zamestnávateľa, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov ... 359
9.3 Pracovný posudok ... 359
9.4 Potvrdenie o zamestnaní ... 360
9.5 Nahliadanie do osobného spisu ... 360
9.6 Poskytovanie iných informácií o zamestnancovi ... 360
9.7 Odstupné ... 361
9.7.1 Odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou ... 361
9.7.1.1 Dôvody pre poskytnutie odstupného ... 361
9.7.1.2 Výška odstupného ... 361
9.7.1.3 Poskytnutie odstupného ... 362
9.7.2 Odstupné pri skončení pracovného pomeru dohodou ... 362
9.7.2.1 Dôvody pre poskytnutie odstupného ... 362
9.7.2.2 Výška odstupného ... 362
9.7.3 Poskytnutie odstupného a trvanie pracovného pomeru pre účely odstupného ... 362

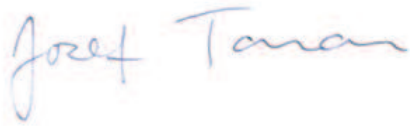
9.7.4 Osobitné odstupné vo výške desaťnásobku priemerného mesačného zárobku ... 363
9.7.4.1 Dôvod na poskytnutie odstupného ... 363
9.7.4.2 Výška odstupného ... 364
9.7.5 Fakultatívne odstupné ... 364
9.7.6 Opätovné nastúpenie k tomu istému zamestnávateľovi (vrátenie odstupného) ... 364
9.7.7 Odstupné a prechod práv ... 365
9.7.8 Vyplácanie odstupného ... 365
9.7.9 Vzdanie sa odstupného v pracovnej zmluve ... 365
9.8 Odchodné ... 365
9.8.1 Odchodné pri nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok ... 365
9.8.1.1 Dôvod na poskytnutie odchodného ... 365
9.8.1.2 Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť ... 366
9.8.1.3 Výška odchodného ... 366
9.8.2 Odchodné pri nároku na predčasný starobný dôchodok ... 366
9.8.2.1 Dôvod na poskytnutie odchodného ... 366
9.8.2.2 Výška odchodného ... 367
9.8.3 Vyplatenie odchodného ... 367
9.8.4 Opakované poskytnutie odchodného ... 367
9.8.5 Výnimka z poskytnutia odchodného ... 368
9.9 Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru ... 368
9.9.1 Neplatnosť skončenia pracovného pomeru ... 368
9.9.2 Lehota na uplatnenie neplatnosti výpovede (skončenia pracovného pomeru) na súde ... 368
9.9.2.1 Povaha lehoty ... 368
9.9.2.2 Plynutie lehoty ... 369
9.9.3 Neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca ... 369
9.9.3.1 Postup, ak zamestnávateľ trvá na ďalšom výkone práce zamestnancom ... 369
9.9.3.1.1 Trvanie zamestnávateľa na ďalšom výkone práce zamestnanca ... 369
9.9.3.1.2 Reakcia zamestnanca na oznámenie zamestnávateľa ... 371
9.9.3.1.3 Rozhodnutie súdu ... 372
9.9.3.1.4 Náhrada škody, ak zamestnávateľ trvá na výkone práce ... 372
9.9.3.2 Postup, ak zamestnávateľ netrvá na ďalšom výkone práce zamestnancom ... 372
9.9.3.2.1 Netrvanie zamestnávateľa na ďalšom výkone práce zamestnancom ... 372
9.9.3.2.2 Právny následok pri neplatnom skončenípracovného pomeru, ak zamestnávateľ netrval na ďalšom výkone práce zamestnancom (fikcia dohody) ... 373
9.9.3.2.3 Náhrada škody, ak zamestnávateľ netrval na ďalšom výkone práce ... 373
9.9.3.2.4 Zmena rozhodnutia zamestnávateľa ... 374
9.9.4 Neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa ... 374
9.9.4.1 Postup, ak zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával ... 374
9.9.4.1.1 Trvanie zamestnanca na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával ... 374
9.9.4.1.2 Reakcia zamestnávateľa na oznámenie zamestnanca ... 376
9.9.4.1.3 Rozhodnutie súdu ... 376
9.9.4.1.4 Náhrada mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru (ak zamestnanec trval na ďalšom zamestnávaní) ... 377
9.9.4.2 Postup, ak zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával ... 379
9.9.4.2.1 Netrvanie zamestnancom na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával ... 379
9.9.4.2.2 Rozhodnutie súdu ... 380
9.9.4.2.3 Náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (ak zamestnanec netrval na ďalšom zamestnávaní) ... 380
9.9.5 Neplatné skončenie pracovného pomeru na určitú dobu ... 380
9.9.6 Neplatné skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe ... 381
9.9.7 Neplatné skončenie pracovného pomeru dohodou ... 381
Záver ... 382
O autorovi ... 383
Zoznam použitej literatúry ... 384
Internetové zdroje ... 389

Predhovor

O pracovnom práve je potrebné uvažovať a analyzovať ho. V tejto práci teda o ňom uvažujem, analyzujem ho, avšak nerobím si nárok na nespochybniteľné závery. Naopak, moje argumenty môžu priniesť protiargumenty, a len tak bude pracovné právo naďalej posúvané. Pri čítaní tejto knihy, a používaní argumentácie z nej, na to netreba nikdy zabúdať a vždy je potrebné aj moje názory podrobiť kritickej argumentácii (výlučné prevzatie názorov niekoho iného môže byť niekedy viac na škodu, ako na úžitok, osobitne vtedy, ak tá druhá strana má lepšie protiargumenty). Práca predstavuje moje poznatky, názory a postoje, ktoré som získal od roku 2006, keď som sa hlbšie začal zaoberať pracovným právom od akademickej sféry, cez tvorbu Zákonníka práce a transpozície smerníc EÚ, ako aj pri jeho praktickej aplikácii. Za tie roky som mal možnosť vypočuť si informácie, či už od sociálnych partnerov, zamestnancov, na úrovni akademickej, ako aj na medzinárodnej a európskej úrovni, o celom rade praktických, ako aj vedeckých problémov. Časť z nich Vám prinášam aj v tejto knihe. Viaceré otázky a problémy by mohli byť analyzované a rozoberané podstatne širšie (ale aj z praktického hľadiska je potrebné nastaviť primeraný rozsah knihy), a aj z tohto hľadiska je potrebné prácu vnímať ako širší prehľad a vstup do problematiky. Možno v budúcnosti bude priestor aj samostatne a vo väčšom rozsahu rozpracovať jednotlivé problémy.

V Bratislave, október 2014

.



Zoznam skratiek

ZP	– Zákonník práce
OZ	– Občiansky zákonník
ObZ	– Obchodný zákonník
ŽZ	– Živnostenský zákon
AZ	– Autorský zákon
TZ	– Trestný zákon
NS	– Najvyšší súd SR
ÚS	– Ústavný súd SR
NR	– Národná rada SR
SR	– Slovenská republika
ČR	– Česká republika
VB	– Veľká Británia
Čl.	– Článok
Ust.	– Ustanovenie
Z.z.	– Zbierka zákonov
Zb.	– Zbierka zákonov
MOP	– Medzinárodná organizácia práce
OSN	– Organizácia spojených národov
RE	– Rada Európy
EÚ	– Európska únia
ES	– Európske spoločenstvo
EK	– Európska komisia
EP	– Európsky parlament
SD EÚ/SD	– Súdny dvor Európskej únie
ESĽP	– Európsky súd pre ľudské práva
MV	– Ministerstvo vnútra SR
MPSVR	– Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
ADZ	– Agentúra dočasného zamestnávania
BOZP	– Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1 Čo je pracovné právo a čo upravuje? (predmet pracovného práva)

1.1 Raison d´etre pracovného práva, jeho premeny a budúcnosť

Pracovné právo je odvetvie práva, ktoré sa zaoberá otázkou právnych vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom (individuálne pracovné právo), prípadne medzi zástupcami zamestnancov, resp. skupinou zamestnancov a zamestnávateľom (kolektívne pracovné právo), pričom cieľom je nastavenie vyvážených pracovných podmienok pre zamestnanca, keďže sa vychádza z toho, že zamestnávateľ je v tomto vzťahu vo väčšine prípadov silnejšia zmluvná strana, ktorá je schopná svojou „prevahou" „nanútiť" svoju víziu pracovných podmienok zamestnancovi.

Pracovné právo obhájilo svoj dôvod samostatnej existencie na prelome 19. a 20. storočia[1] v rámci procesu diferenciácie v súkromnom práve[2] a vymedzilo svoj základný účel.[3] Z tohto

1 Možno citovať výrok významného českého právneho teoretika Viktora Knappa, podľa ktorého: „pracovné právo ako špecifická disciplína obhájilo raison d`etre svojej samostatnej existencie už v dvadsiatych a tridsiatych rokoch 20. storočia." Ako dôvody samostatnej pracovnoprávnej kodifikácie Knapp vníma predovšetkým to, „že problematika ním upravená je .... kompaktná vo vzájomnom „prolnutí" ich súkromnoprávnych a verejnoprávnych aspektov...". KNAPP, V. Tvorba práva a její současné problémy. 1. vyd. Praha: Linde, 1998, s. 338. Obdobne sú Kalenskou a Trösterom uvádzané závery nemeckého učenca Huga Sinzheimera, ktoré predniesol v roku 1926 na konferencii v Düsseldorfe, kde vyhlásil, že „pracovné právo sa stalo osobitným, samostatným právom, ktoré má vlastné princípy a samostatné formy.". Autori uvádzajú v článku aj ďalšie významné momenty formovania pracovného práva. KALENSKÁ, M. - TRÖSTER, P. Ke vzniku, postavení a perspektívam dalšího vývoje českého pracovního práva. In: Právnická fakulta UK 1348-1998, jubilejní sborník, s. 31. Názory na opodstatnenosť pracovnoprávnej úpravy nie sú len obsahom pracovnoprávnej literatúry, ale aj súčasťou civilistickej literatúry (viď. vyššie Knapp) a tento názor je prezentovaný napr. v knihe „Úvod do soukromého práva" (HURDÍK, J. - FIALA, J. - HRUŠÁKOVÁ, M. Úvod do soukromého práva. 2. rozšířené a upravené vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002, s. 57), ktorá uvádza, že „podľa celého radu právnych autorít pracovné právo obhájilo svoju existenciu ako samostatného právneho odvetvia." Obdobne to ohľadom Zákonníka práce konštatuje aj príspevok autorov Fogaša a Mazáka z roku 1999. Uvádzajú: „zdá sa, že v Slovenskej republike prevládla všeobecne prijímaná tendencia o potrebe samostatnej kodifikácie pracovného práva.". FOGAŠ, Ľ. - MAZÁK, J. Rekodifikácia súkromného práva (Stav, perspektívy, východiská). In: Právny obzor. Teoretický časopis pre otázky štátu a práva Slovenskej akadémie vied. Bratislava: Slovak academic press, Ústav štátu a práva SAV, roč. 82, č. 3, 1999, s. 200.

2 Právnou teóriou sú uvádzané viaceré kritériá, ktoré sa viažu k procesu diferenciácie v súkromnom práve: 1. predmet právnej regulácie, 2. spôsobilosť odvetvia tvoriť vlastné právne zásady, 3. spôsobilosť odvetvia formovať vlastnú všeobecnú časť právnej úpravy. K uvedenému sa ešte podporne uvádzajú vlastné teórie odvetvia a spôsobilosť právneho odvetvia vstupovať do funkčných väzieb s inými odvetviami a ich právnymi inštitútmi (vlastný systém odvetvia). HURDÍK, J. - FIALA, J. - HRUŠÁKOVÁ, M. Úvod do soukromého práva. 2. rozšířené a upravené vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002, s. 38.

3 Ako účel pracovného práva sa uvádza: 1. regulácia ochrany života a zdravia zamestnancov (stanovenie základných pracovných podmienok – maximálna dĺžka pracovného času, minimálny rozsah dovolenky, zákaz práce detí, ochrana tehotných žien a matiek malých detí, ochrana mladistvých zamestnancov), 2. technické pravidlá zaisťujúce BOZP, 3. ochrana sociálnej sféry zamestnanca (minimálna mzda, zaručená mzda, zrážky zo mzdy, limitácia náhrady škody spôsobenej zamestnancom z nedbanlivosti). GALVAS, M. - GREGOROVÁ, Z. K problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. In: Zborník z vedeckého sympózia Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia. Trnava: VEDA, 2007, s. 51.

hľadiska už nemožno spochybňovať samotný raison d´etre pracovného práva. Možno však analyzovať, ako sa toto právo mení a či sa zmenili a rozšírili dôvody, pre ktoré je pracovné právo samostatným odvetvím a aké je raison d´etre pracovného práva v súčasnosti? V procese jeho vzniku a v priebehu 19. a 20. storočia sa formovala jeho ochranná funkcia, prijímali sa normy regulujúce primárne pracovný čas, minimálnu mzdu, právo na štrajk za svoje práva, ochranu určitých kategórií zamestnancov, a teda išlo o vznik a vytváranie regulácie, ktorá obmedzuje (s dôležitým záujmom ochrany zamestnanca ako vo väčšine prípadov slabšej zmluvnej strany) druhu zmluvnú stranu – zamestnávateľa. Na konci 20. storočia, a osobitne na začiatku 21. storočia v priestore globalizácie, pri požiadavke just-in time vyvstáva otázka, či pracovné právo má byť brzdou určitých negatívnych následkov globalizácie na zamestnancov v podobe požiadavky flexibility (napr. tlak na náklady a mzdy, tlak na okamžité začatie vykonávania práce, keď ju žiada od zamestnávateľa zákazník a jej okamžité ukončenie, ak klesnú objednávky) alebo ide o nástroj, ktorý má nachádzať riešenia, ktoré kumulujú ochranu aj flexibilitu. Zdá sa, že úloha pracovného práva bude mediačná, t. j. uznáva sa, že v súčasných podmienkach to už bez určitej miery flexibility nepôjde, ale dôležité sú aj kompenzačné mechanizmy (či už v podobe vybalansovania pracovného a rodinného života alebo určité kompenzácie za flexibilitu zamestnanca). Pracovné právo SR (aj vo väzbe na krízu od roku 2008) podporuje aj flexibilitu - inštitút konta pracovného času.

V pracovnom práve v súčasnosti prebiehajú dva trendy: 1. **liberalizácia prostredníctvom individuálnej úpravy** pracovných podmienok v pracovnej zmluve medzi zúčastnenými stranami[4] (resp. dokonca od tradičnej pracovnej zmluvy), 2. **liberalizácia prostredníctvom kolektívnej zmluvy** v rámci kolektívneho vyjednávania s odborovým orgánom.[5]

Pri prvej forme liberalizácie sa musí sledovať zachovanie záujmov zamestnanca, a teda liberalizovať tak, aby ochrana záujmov bola vyvážená a teda spravodlivá. Zamestnanec spravidla nie je tou silnejšou stranou vo vzťahu k uzatváraniu zmluvy a k formulovaniu jej ustanovení a pracovná zmluva môže mať v podstate charakter adhéznej zmluvy, kde obsah určí zamestnávateľ a zamestnanec sa môže len rozhodnúť, či zmluvu podpíše, alebo nepodpíše. Slobodná vôľa sa najviac prejavuje tam, kde je obsah zmluvy sformulovaný dohodou oboch strán. Tam, kde existuje uvedená disproporcia k formovaniu obsahu, spravidla aj občianske a obchodné právo formuluje ochrannú úpravu s cieľom vyrovnávať uvedenú nerovnováhu. Ekonomická prevaha má zásadný vplyv na spravodlivosť plnenia, ak je tento proces deregulovaný. Požiadavka na spravodlivosť vzájomných plnení môže byť objektívnym dôvodom a korektívom teoretickej (ale nie praktickej) rovnosti strán. Z hľadiska teórie sú zamestnanec a zamestnávateľ pri uzatváraní rovné bytosti vybavené slobodnou vôľou. Z hľadiska praxe dominuje utváraniu obsahu pracovnej zmluvy tlak sociálnych dôvodov a ekonomická a iná dominancia zamestnávateľa. Zároveň už dávno neplatí, že rozumní

4 GALVAS, M. - GREGOROVÁ, Z. Ibidem, s. 51.
5 GALVAS, M. - GREGOROVÁ, Z. Ibidem, s. 51.

ľudia budú, pokiaľ im bude daná možnosť, uzatvárať rozumné zmluvy.[6] Racionalita býva v mnohých prípadoch zatlačená do pozadia realitou života.

Sflexibilnenie a zdispozitívnenie právnej úpravy pracovného práva **nemá znamenať vytvorenie právnej úpravy, ktorá nie je vyvážením záujmov dvoch subjektov** – zamestnanca – záujem na zamestnaní a na spravodlivej odmene a zamestnávateľa – záujem na opakovanom pracovnom výkone a flexibilite práce. Musí sa nájsť primeraná miera. Vytvorená nevyváženosť (akýmkoľvek smerom) by mohla byť v rozpore s dobrými mravmi, ako aj spravodlivosťou, so zásadou rovnosti (v jej relatívnom ponímaní) a primeranosťou verejného záujmu na regulácii a s existenciou súkromného záujmu, ktorý má mať primát v oblasti súkromnoprávnych vzťahov (s výnimkou, kde má mať primát verejný záujem, alebo kde dochádza k stretom dvoch súkromnoprávnych záujmov). Na druhej strane by nemalo dochádzať k nadmernej kogentnosti a ochranárstvu.[7] V roku 1965 bol prijatý prvý československý Zákonník práce, ktorý izoloval pracovné právo od iných odvetví práva, predovšetkým od občianskeho práva. Ako uvádzajú Galvas a Gregorová socialistické ponímanie pracovného práva charakterizovalo: štát ako monopolný zamestnávateľ a zároveň regulátor právnej úpravy zamestnávania, kogentné normy pracovného práva, **striktné oddelenie od občianskeho práva** a odklon od tradičnej koncepcie pracovnej zmluvy v civilistickom ponímaní, verejnoprávne prostriedky, zásahy a obmedzenia zmluvnej slobody.[8][9] Niektoré z týchto charakteristík právnej úpravy z roku 1965 v pracovnom práve pretrvali. Raison d`etre pracovného práva preto nemôže byť dôvodom sám pre seba a nemôže vystupovať izolovane nevnímajúc analýzy, závery a inštitúty iných právnych odvetví a ich vývoj a odmietajúc prepojenia s týmito závermi tam, kde je to účelné a nevyhnutné. Ak pracovné právo, ako právne odvetvie, obhájilo svoj raison d`etre, neznamená to, že by svoj účel a význam nemalo potvrdzovať aj naďalej. Pracovné právo, ktoré **nebude zaujímať jeho previazanie na potreby praxe, sa stane obsolentným** a bude nahradené odlišnou praxou.

6 K uvedenému pozri: HROMADKA, W. Práce a pracovní právo v procesu společenských a hospodářských změn. In: Právník. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, č. 5, 2002, s. 548.

7 Podľa Bezoušku „súčasné pracovné právo pokladá zamestnanca za tak slabú, nesamostatnú bytosť mdlého rozumu, že ho musí chrániť aj pred prejavom jeho vôle; na druhej strane ... právny poriadok takémuto zamestnancovi celkom voľne umožňuje nadobúdať a scudzovať majetok, postaviť dom, založiť rodinu – inými slovami, vziať život do vlastných rúk.“. BEZOUŠKA, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. In: Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, č. 1, 2008, s. 20.

8 GALVAS, M. - GREGOROVÁ, Z. Ibidem, s. 51.

9 Na druhej strane za relatívne pozitívny prínos z obdobia socializmu možno označiť zjednotenie právnej úpravy pracovného práva, ktorá bola dovtedy roztrieštená, neprehľadná a nejednotná. Viac pozri ŠKŘEJPKOVÁ, P. Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období. In: Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989, zost. Karel Malý a Ladislav Soukup. Praha: Karolinum, 2004, s. 520.

Flexibilizácia pracovného práva, vo vyššie uvedenom kontexte, bude veľmi významne súvisieť aj so vzťahom medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom a so vzťahom kogentnosti Zákonníka práce a dispozitívnosti súkromného práva. Otázky vzťahu medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom patrili do obdobia 90. rokov 20. storočia, kedy sa opätovne budovali prepojenia medzi týmito dvoma predpismi. V súčasnosti sa táto otázka viaže vo vzťahu k obsahu plánovanej rekodifikácie Občianskeho zákonníka, na ktorú bude potrebné reagovať aj v pracovnom práve. V súvislosti so zameraním pracovnoprávnej doktríny je uvádzaný aj názor, že teoretické diskusie o ďalšom vývoji pracovného práva ... by mali **opustiť tradičnú dilemu Občiansky zákonník alebo Zákonník práce a preniesť sa obsahovo na problematiku normatívnych kolektívnych zmlúv**.[10] Uvedené má význam aj z toho hľadiska, že už pri založení MOP sa vychádzalo z poznania, že **právne úpravy v oblasti práce môžu byť dostatočne účinné a dodržiavané oboma sociálnymi partnermi,** t. j. zamestnávateľmi a zamestnancami, **len pokiaľ sa títo sociálni partneri zúčastnia ich tvorby**. Z tohto poznania vyplynulo i tripartitné zloženie celej MOP.[11] [12]

Pracovné právo v priebehu 20. storočia prestalo byť v globálnom, resp. regionálnom meradle len vnútroštátnym pracovným právom a začalo sa vyvíjať v súlade s vyššími princípmi a normami, na ktorých sa dohodlo spoločenstvo štátov – MOP (1919), RE (1949) a od 50. rokov na úrovni EHS (a neskôr ES a EÚ) aj cez postupný rozvoj práva ES a komunitárneho práva, ktoré vyvrcholilo prijatím Charty základných práv EÚ, ako aj prijatím celého radu noriem regulujúcich niektoré aspekty pracovného práva (vo viacerých prípadoch ako výsledok sociálneho dialógu). Uvedené previazanie nie je previazaním len v podobe slov normy, ale aj previazaním diskurzu, previazaním právnej teórie týkajúcej sa jednotlivých zmlúv, dohovorov a príslušných mechanizmov (napr. interpretáciu mnohých prvkov, ktoré sú premietnuté vo vnútroštátnej právnej úprave, alebo sa v nej uplatňujú, dáva Súdny dvor EÚ – napr. vymedzenie pojmu „podnik", „prepúšťanie" pri hromadnom prepúšťaní, a pod.). Z hľadiska praktickej aplikácie možno konštatovať, že pri výklade vnútroštátnej normy (Zákonníka práce) v častiach, ktoré sú transpozíciou smernice, sa má prihliadať aj na znenie smernice, jej cieľ a účel, a teda je potrebný aj eurokonformný výklad, ale tento v praxi pri interpretácii absentuje (viď. ďalej).

Základným kódexom pracovného práva je Zákonník práce, ktorý „chráni" v zmysle svojich jednotlivých ustanovení jedno konkrétne pracovné miesto, resp. zamestnanosť u jedného konkrétneho zamestnávateľa, a tam do istej miery jeho pôsobenie končí (úlohu preberá napr. právny predpis č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti). Naopak moderné flexibilné prístupy sa neobmedzujú na (a neupínajú sa na) ochranu jedného konkrétneho zamestnania, ale **chránia zamestnanosť fyzickej osoby ako celok**, t. j. zapojením prvkov, ktoré

10 KNAPP, V. Tvorba práva a její současné problémy. 1. vyd. Praha: Linde, 1998. s. 453.

11 KNAPP, V. Ibidem, s. 450.

12 Podľa Galvasa „...pokiaľ právna norma nereflektuje reálne existujúce vzťahy v spoločnosti, prejaví sa silná tendencia k ich porušovaniu, a to bez ohľadu na výšku sankcie." GALVAS, M. Quo Vadis, pracovné právo? In: Pocta Igoru Tomešovi. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, s.r.o., Karlovy Vary, 2006, s. 232.

umožňujú fyzickej osobe dôstojný život po skončení pracovného pomeru a predovšetkým jej uľahčujú možnosť získania nového zamestnania (zvyšovaním vzdelania fyzickej osoby, aktívnou politikou trhu práce, rekvalifikáciou zamestnanca).

Pri druhej forme liberalizácie sa zásadnou stáva kvalitná ingerencia zástupcov zamestnancov na národnej a nadnárodnej úrovni a používanie nových metód dialógu medzi zamestnávateľom alebo skupinou zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov (napr. sociálny dialóg na úrovni EÚ, ktorého výsledkom sú rámcové dohody, u ktorých je možnosť, že budú rozšírené smernicou na členské štáty, a teda členské štáty budú zaviazané k ich transpozícii a implementácii – viď. oblasť určitej doby a kratšieho pracovného času).[13] Aj v Zákonníku práce sú niektoré inštrumenty, ktoré sú spojené s flexibilitou (napr. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času nad 4 mesiace do 12 mesiacov - § 87 ZP, konto pracovného času, zníženie rozsahu náhrady mzdy pri prekážke v práci zo 100 % na najmenej 60 % - § 142 ods. 2 ZP) naviazané výlučne na dohodu so zástupcami zamestnancov.

1.2 Hranice pracovného práva

Pokiaľ sa hovorí o pracovnom práve a jeho rozsahu, t. j. stanovenie hraníc, čo pracovným právom je a čo už nie a kto má podliehať predpisom pracovného práva a kto už nie, do centra pozornosti sa dostáva pojem **závislá práca.** Ak sa hovorí o závislej práci, predmetom analýzy býva samotný pojem závislá práca (resp. jej alternatívny pojem), resp. nepriamo subjekty, ktoré ju vykonávajú - zamestnanec, zamestnávateľ, resp. ich vzájomný pracovnoprávny vzťah, alebo právny základ ich vzťahu, ako je pracovná zmluva. Primárna pozornosť diskurzu pracovného práva SR je nasmerovaná k pojmu závislá práca, ktorá vykazuje určité znaky. Naplnenie znakov závislej práce odpovedá aj na otázku, či je osoba zamestnancom (resp. zamestnávateľom), čo vyplýva z väzby § 7 a § 11 ZP na pojem závislá práca.

V praxi v prípade nejasností, resp. sporu, sa tak skúma, či je osoba zamestnancom. Zároveň tu niekedy vyvstáva aj odvodená otázka (ak sa už stanovilo, že osoba je zamestnancom), kto je skutočným zamestnávateľom fyzickej osoby? Uvedené súvisí napr. s defragmentáciou zamestnávateľa (vytváraním rôznych štruktúr a prepojení u zamestnávateľa, napr. separátne vedenie alebo skupiny subjektov – ovládajúci a ovládané subjekty), vznikom de facto trojstranných pracovnoprávnych vzťahov v podobe zamestnávateľa užívateľského zamestnávateľa (riadi prácu), zamestnávateľa (právna zodpovednosť, pracovná zmluva) a zamestnanca, pri dočasnom pridelení zamestnanca.

Pokiaľ ide o samotné znaky závislej práce, objavuje sa problém vymedzenia hraníc medzi závislou a samostatnou prácou (ak hovoríme o dvoch kategóriách), resp. medzi závislou, relatívne-, či semi-závislou a samostatnou prácou (ak hovoríme o troch kategóriách). Pro-

13 Ide o postup podľa čl. 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (bývalý článok 139).

ti takto stavanému členeniu sa objavujú námietky,[14] pretože v systéme rozmanitej práce a opustenia tradičných modelov práce je hľadanie väčšieho počtu spoločných znakov, ktoré by boli príznačné pre 100% právnych vzťahov osôb vykonávajúcich prácu, problematické. Počet osôb, ktoré vykonávajú prácu v tradičnom modeli, systematicky klesá. V tejto súvislosti sú navrhované alternatívne modely, napr. Freedland vo svojom pojednaní navrhuje rekategorizáciu zmlúv a **prechod od pracovnej zmluvy k zmluve o osobnej práci** (personal work contract).[15]

Prebieha tu teda diskusia o **rozširovaní osobného rozsahu pracovného práva,** t. j. či pracovné právo sa má vzťahovať **iba na tradičného zamestnanca, alebo by mohlo pokryť aj niektoré ďalšie subjekty**, ktoré, hoci nie sú zamestnancom, sa stávajú ekonomicky závislými na inom subjekte (a to aj z dôvodu, že v mnohých prípadoch ide o osoby, ktoré sa postupne vyčlenili z tradičnej kategórie zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu). EK v Zelenej knihe[16] prezentovala snahu rozšíriť časť pracovnoprávnej ochrany aj na skupinu pracujúcich osôb, ktorá sa svojím statusom nachádza medzi pracovnoprávnym vzťahom (v Zákonníku práce sa používa termín zamestnanec) a samostatne zárobkovou činnosťou (používa sa termín samostatne zárobkovo činná osoba, podnikateľ, živnostník). V tejto súvislosti možno len poznamenať, že pojem „pracovník", ktorý je používaný v práve EÚ je širší ako pojem zamestnanec podľa práva SR.

Primárnym cieľom už nie je homogenita práv zamestnanca a pristupujúcej skupiny chránených osôb, ale **selektívnosť práv** v podobe vymedzenia **okruhov práv spoločných každému, prácu vykonávajúcemu subjektu a vymedzenia skupiny práv, ktorá je univerzálna**.[17] Napriek tomuto procesu sa mnohé z osôb vykonávajúcich prácu vzďaľujú právnej úprave pracovného práva. Je to odrazom praxe, ktorá hľadí na prácu len ako na nákladovú zložku, ktorej jediným nákladovým prvkom má byť cena práce (toto je preto nasmerované aj terito-

14 FREEDLAND, M. From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus. In: Industrial Law Journal. Vol. 35, No. 1, 2006. s. 1-29. DEAKIN, S. Does the `Personal Employmenr Contract` Provide a Basis for the Reunification of Employment Law? In: Industrial Law Journal. Industrial law Society. Vol. 36, No. 1, 2007, s. 68.

15 FREEDLAND, M. Ibidem, s. 1-29. DEAKIN, S. Ibidem, s. 68-83. SCIARRA, S. The Evolution of Labour Law (1992-2003) – General Report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, s. 32 - 34.

16 Európska komisia: Green Paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. 22.11.2006, Brusel. Dostupné na internete: http://eurlex.europa.eu/ smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celex plus!prod!DocNumber&type_doc=CMfinal&an_doc=2006&nu_doc=708&lg=en.

17 V Taliansku sa preto objavujú modely založené na potrebe odstrániť všeobecnú a abstraktnú definíciu subordinácie z textov právnych predpisov a utvoriť skupinu práv univerzálneho charakteru, ktorá bude vytvárať spoločný rámec ochrany pre všetky osoby, ktoré vykonávajú prácu pre iný subjekt bez ohľadu na charakter vzťahu (rovný alebo subordinačný) a bez ohľadu na formu zmluvného dojednania a právny základ výkonu ich práce. Riešenia tak chcú nachádzať v pragmatickejšom prístupe identifikácie podľa pôsobnosti ochranných opatrení na zamestnancov v rozličných prípadoch. Pozri DEL CONTE, M. - TIRABOSCHI, M. Italy In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). The Hague: Kluwer Law International, 2005, s. 28.

riálne – rozšírenie pracovnoprávnej ochrany, ako aj jej zachovávanie a súdna ochrana aj do rozvojových krajín s cieľom zníženia konkurenčného sociálneho dumpingu, ktorý vytvára tlak na oslabovanie pracovnoprávnej úpravy v Európe.)[18] Proces **vylúčenia fyzických osôb spod pracovného práva** môže mať viacero negatívnych dôsledkov.[19]

V rámci rôznych štátov možno identifikovať **heterogénnosť prístupov** a použitých nástrojov **k stanoveniu osobného rozsahu pracovného práva a k vymedzeniu závislej práce,** napr.

1) zakotvenie **základných znakov závislej práce v podobe legálnej definície závislej práce** (SR, ČR, diskusia prebieha aj v iných krajinách),[20]
2) **nezakotvenie tohto pojmu v podobe legálnej definície**, resp. vymedzenie vzťahového prvku bez definovania samotného pojmu závislá práca. Pojem závislá práca a jeho dynamika je vytváraná kumuláciou definovaných pracovnoprávnych pojmov: zamestnávateľ, zamestnávateľ-zamestnanec, zamestnanec-pracovná zmluva,[21] zamestnávateľ a pracovná zmluva,[22] pracovná zmluva, pracovnoprávny vzťah. Uvedené pojmy môžu existovať izolovane alebo v koexistencii s ďalšími pojmami a ďalšie prvky vzťahu sa odvodzujú z ostatných ustanovení príslušných pracovnoprávnych predpisov, popr. aj právnych predpisov iných právnych odvetví. V prípade niektorých právnych úprav dochádza k utváraniu hlavných definičných znakov a subdefiničných znakov, ktoré môžu byť variabilné.

18 SR vo svojich zákonoch neupravuje napr. pravidlá, ktoré by mal zamestnávateľ – subjekt, ktorého vlastníkom je slovenská spoločnosť dodržiavať, ak zamestnáva zamestnancov v inom štáte (napr. dôraz na BOZP, primeraná mzda pre zamestnancov, a pod.). Takýto prístup však môže byť obsahom spoločensky zodpovedného podnikania tohto subjektu.

19 Exklúzia osoby zo statusu zamestnanca môže mať nasledovné dopady: 1. vylúčenie z ochrany a nárokov poskytovaných podľa ustanovení príslušných predpisov pracovného práva, 2. vylúčenie alebo znížená výhodnosť s ohľadom na nároky poskytované podľa ustanovení príslušných predpisov práva sociálneho zabezpečenia, 3. vylúčenie z prístupu k pracovným súdom/tribunálom (ak v krajine pôsobia), 4. limitovaný prístup ohľadom možnosti osoby organizovať sa v príslušnej odborovej organizácii alebo inom druhu organizácie zamestnancov (napr. zamestnanecká rada – SR, Francúzsko), 5. vylúčenie z aplikácie právnych inštitútov kolektívneho vyjednávania (štrajk) a jeho osobného a vecného rozsahu (napr. pokrytie ustanoveniami o minimálnej mzde), 6. vylúčenia spod kontrolnej činnosti orgánu inšpekcie práce (resp. iných orgánov dohľadu) v zmysle ochrany jej nárokov, 7. vylúčenie z podnikových finančných systémov (zamestnanecké akcie, fondy), 8. dopad na osobitné kontribúcie do sociálneho systému (vlastné sociálne systémy), 9. dopad na kariérny rast. Uvedené negatívne javy, vzhľadom na rozvíjajúcu sa úpravu, nemusia existovať len kumulatívne, resp. body 7, 8 sa nemusia vyskytovať ani u zamestnancov.

20 Napr. vo Francúzsku skupina založená pre reformu pracovného práva navrhovala zakotviť ustanovenie v Zákonníku práce, ktoré by definovalo pracovnú zmluvu zahrňujúcu subordináciu. Dôvody tohto konania spočívali vo zvýšení právnej istoty. LOKIEC, P. France. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). The Hague: Kluwer Law International, 2005, s. 12. Vo svojom texte odkazuje na Rapport De virville, proposal no. 21. Dostupné na internete: www.trvail.gouv.fr/pdf/reapdeVirville.pdf

21 Napr. Veľká Británia.

22 Napr. Írsko.

3. spoliehanie sa výlučne na **výkladovú činnosť súdu** (case law), popr. aj na aplikáciu ďalších nástrojov,[23]
4. význam právnej kvalifikácie závislej práce býva založený (dodaný) **dohodou sociálnych partnerov** na základe východísk stanovených právom, spravidla rešpektovanú súdom[24] a vytvárajú sa kódexy (kódy), resp. smernice identifikácie závislej práce.

Právna kvalifikácia fyzickej osoby v konkrétnom prípade ako zamestnanca alebo samozamestnanú osobu **podlieha právnemu prieskumu** súdu, verejnoprávnemu orgánu (inšpekcia práce, sociálna poisťovňa, daňový úrad) alebo inému orgánu (orgán sociálneho dialógu, rozhodcovský orgán).[25] V nadväznosti na charakter sporu: súkromnoprávny alebo verejnoprávny možno identifikovať viaceré kľúčové prvky:

1. Ani v prípade súkromnoprávneho sporu, ani v prípade „verejnoprávneho sporu" **nie je orgán, ktorý rozhoduje v právnej veci, viazaný kvalifikáciou zmluvných strán.** Z uvedeného hľadiska môže súd, alebo iný orgán, rozhodnúť, že súkromnoprávna kvalifikácia osoby ako SZČO nie je účinná pre daňovo-právne vzťahy alebo vzťahy sociálneho zabezpečenia. Štefko si v tejto súvislosti kladie opačnú otázku: majú zmluvné strany právo prehlásiť určitú zmluvu za pracovnú, hoci sa v skutočnosti nebude na jej základe konať závislá práca?[26] Štefko v nadväznosti na to uvádza, že *„v německé literatuře se toto právo smluvním stranám přiznává. V české praxi nositele nemocenského a důchodového pojištění svnu úpravu toleruje."*[27] Ak ide o právnu úpravu SR, práca, ktorá nie je závislou prácou, by nemala byť vykonávaná na základe Zákonníka práce.
2. Pre súd nie je rozhodujúce formálne označenie právneho vzťahu, ale **skutočný priebeh výkonu práce** a význam má aj **skutočná vôľa zmluvných strán,** t. j. znaky akého zmluvného typu by naplnila.

V prípade súkromnoprávneho sporu je orgán, ktorý rozhoduje, **viac naklonený v prospech pôvodnej kvalifikácie zmluvných strán**, t. j. je viac spôsobilý odmietnuť žalo-

23 Napr. Vo Švédsku je osobný rozsah pracovného práva definovaný použitím pojmu zamestnanec, ktorý nemá legálnu definíciu. Pozri RÖNNMAR, M. Sweden. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). The Hague: Kluwer Law International, 2005, s. 41.

24 Napr. môže byť kumulovaná aj s kategóriou 3 či 2.

25 Napr. v Nemecku môže súd zmluvu o dodaní tovaru kvalifikovať ako pracovnú zmluvu, ak táto vykazuje znaky pracovnej zmluvy. V Českej republike Nejvyšší správní soud nebol viazaný právnou kvalifikáciou účastníkov v súkromnoprávnej sfére a pre účely verejného práva umožnil inú kvalifikáciu správnym orgánom. Podobný je prístup súdov vo Švédsku. K uvedenému pozri napr. RÖNNMAR, M. Sweden. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). The Hague: Kluwer Law International, 2005, s. 42. K stavu vo Veľkej Británii pozri: DEAKIN, S. Interpreting Employment Contracts. Judges, Employers, Workers. In: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 20(2). s. 205-206.

26 ŠTEFKO, M. Výkon závislé práce. In: Časopis pro právní vědu a praxi. roč. 57, č. 4, 2008, s. 339.

27 ŠTEFKO, M. Ibidem, s. 339.

bu zamestnanca ohľadom nesprávnej právnej kvalifikácie.[28] Z uvedeného hľadiska voľby právneho základu zmluvného vzťahu výkonu práce, v rámci štátov, existujú dva prístupy:

a) akceptujúci plnú realizáciu slobody voľby kontraktačnej formy a právneho predpisu (právneho odvetvia). Z hľadiska tohto prístupu má voľba parametre absolútnej voľby a zákonodarca neuplatňuje reštriktívne zásahy do tejto voľby právneho základu,
b) ochranársky prístup, pri ktorom je voľba limitovaná príkazom zákonodarcu kontrahovať prácu len na základe vybraných typov zmlúv a v ich limite.

V tomto kontexte bývajú tri základné modely, ako k otázke ochrany práv pristupuje súd:[29]1.**pro-zamestnanecký** – v danej krajine je zamestnanec, resp. osoba vykonávajúca prácu (domnelý zamestnanec) vnímaný ako slabšia zmluvná strana a v nadväznosti na to súdy aplikujú judikatúru s týmto prvkom ochrany (Nemecko, Francúzsko), **2. neutrálny** – ide o model, kde súdy nepriznávajú zamestnancovi postavenie slabšej zmluvnej strany, ale vychádzajú z prísnej rovnosti strán súkromnoprávnych zmluvných strán a pracovné zmluvy sa neodlišujú od súkromnoprávnych zmlúv (Veľká Británia,[30] Nový Zéland, Izrael), 3. **pro-zamestnávateľský** – ide o model, kde sa priznáva vyšší význam postaveniu zamestnávateľa a uvedený model sa uplatňuje už v právnej úprave (kde sa napr. umožňuje prepustiť zamestnanca okamžite) a zamestnanec má relevanciu najmä pri antidiskriminačných otázkach (USA).[31]

28 Uvedené východisko nebráni, aby súdy v Taliansku v prevažnej časti prípadov nezohľadnili pohnútky/vôľu zmluvných strán pri voľbe kontraktačnej formy, t. j. uznali slobodnú voľbu medzi zamestnaním na základe právnych predpisov pracovného práva a samozamestnaním na základe iných právnych predpisov (napriek rigidnejším ustanoveniam pracovného práva), pokiaľ nie sú poskytnuté dostatočné dôkazy na zneplatnenie takéhoto konania. DEL CONTE, M. - TIRABOSCHI, M. Italy. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). The Hague: Kluwer Law International, 2005, s. 27-30.

29 K uvedenému pozri SUMMERS, C. W. Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts. In: The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations. The Hague: Kluwer Law International. Volume 17/1, 2001, s. 18-22.

30 V tejto súvislosti sa poukazuje na „neúspechy" zamestnancov pred súdmi a tribunálmi vo VB z hľadiska žaloby o neplatnosť určenia výpovede pre nespravodlivé prepustenie (unfair dismissal). Podľa doktríny Spojeného kráľovstva súdy a tribunály interpretujú zákonnú koncepciu nespravodlivého prepustenia ako spočívajúcu na základoch obyčajového práva týkajúceho sa pracovnej zmluvy. Základným predpokladom je, že prirodzená autorita manažmentu pochádza z majetkových práv spoločnosti (business). Na základe uvedeného teda nie je na tribunáloch, aby uplatnili (impose) svoj názor na to, či by prepustili za tých istých okolností. Tribunál musí skúmať, či bolo prepustenie v rozsahu odozvy, ktorú by mohol rozumný zamestnávateľ urobiť (adopt). Pozri HARDY, S. Labour Law in Great Britain. 3rd revised edition. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2007, s. 162-163.

31 Možno poukázať napríklad na nie zriedkavé prípady, kde fyzická osoba prijme prácu v určenej dĺžke v inom federálnom štáte, a ktorej je ale po premiestnení pred začatím práce povedané, že ponuka bola stiahnutá alebo pozícia zrušená. Prevažujúci názor je, že zamestnávateľ nie je zodpovedný za porušenie zmluvy. Uvedené sa argumentuje tým, že nebolo dohodnuté pevné trvanie, a teda ponúknuté zamestnanie bolo založené na báze vôle („at-will) je nepodstatné, že sa zamestnanec premiestnil (a vynaložil ďalšie výdavky) v dôvere k uvedenému. JACOBY, M.S. - FINKIN, M.W. Labour Mobility in a Federal System: The United States in Comparative Perspective. In: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Volume 20/3, 2004, s. 319.

V rámci členských štátov EÚ sa historicky vyvinuli tieto prístupy k analýze a aplikácii pojmových znakov závislej práce:

1. prvý prístup spočíva na **striktnom pridržiavaní sa definičných znakov** právneho predpisu súdom. Ak nie je naplnený čo i len jeden znak, súd sformuluje záver neexistencie pracovnoprávneho vzťahu výkonu závislej práce a neprizná fyzickej osobe, vykonávajúcej prácu, status zamestnanca.
2. druhý prístup je založený **na prevahe znakov/charakteristík práce**, ktoré právne predpisy (a právna teória) pripisujú právnemu vzťahu výkonu závislej práce a vzťahom bez právom pripisovanej závislosti, pričom:
   a) v danom prípade môžu mať **všetky znaky rovnakú váhu** a súd na základe prevahy znakov sformuluje záver ohľadom právneho statusu osoby v prospech statusu „zamestnanca" alebo v prospech statusu „samostatne zárobkovo činnej osoby",[32] resp. v niektorých prípadoch v prospech tretieho statusu (napr. tzv. ekonomicky závislé osoby).
   b) v danom prípade môžu mať **niektoré znaky len subsidiárnu (podpornú povahu**) – napríklad znak ekonomickej závislosti sám o sebe nemusí poukazovať na závislú prácu v pracovnom pomere, ale môže byť znakom existencie ekonomicky závislého vzťahu,
   c) môže tu **existovať znak, ktorý má prioritu** pred inými znakmi (napr. vzťah subordinácie a možnosti riadiť).[33]

Pri posudzovaní a kvalifikovaní osoby ako zamestnanca alebo SZČO možno identifikovať rozdielnosť záverov, ktoré by boli dosiahnuté súdmi v rôznych štátoch.[34] V tejto súvislosti možno poukázať na historický vývoj, kedy boli v jednotlivých etapách za základ dávané rôzne priority rôznym kritériám (riadenie, kontrola, začlenenie, vzájomnosť záväzkov, subordinácia, ekonomická realita). Monofaktorový vzťah bol vo väčšine prípadov nahradený multifaktorovým prístupom, aj keď absencia subordinácie (za existencie iných, prevažujúcich znakov) by pravdepodobne znamenala negatívnu kvalifikáciu vzťahu.

32 Napr. súd v Spojenom kráľovstve volí multifaktorový prístup a zvažuje všetky faktory pre a proti existencii pracovnej zmluvy. Pozri BARNARD, C. United Kingdom. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). The Hague: Kluwer Law International, 2005, s. 53.

33 Napr. vo Francúzsku sú dôležité tri znaky: platenie odmeny (alebo sľub uvedeného), osobný výkon práce (alebo záväzok poskytnúť ju), vzťah subordinácie. Subordinácia nie je samostatným znakom, ale ako uvádzajú Cavalier a Upex je považovaná za základný faktor, na ktorý súd upriami svoju pozornosť v prípade sporu. CAVALIER, G. - UPEX, R. The Concept of Employment Contract In European Union Private Law. In: International and Comparative Law Quaterly. Vol. 55, 2006, s. 596.

34 Ako poukazujú Upex a Cavalier, v prípade Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance súd rozhodol, že osoba nie je zamestnancom (sudca MacKenna J vzal do úvahy kritérium „vlastníctvo nástrojov"), kým francúzsky súd by podľa týchto autorov vzal do úvahy aspekt subordinácie a nemecký súd by vlastníctvo nástrojov nepovažoval za veľmi významný faktor pre určenie, či je osoba zamestnanec alebo SZČO. CAVALIER, G. - UPEX, R. Ibidem, s. 600.

Príklad testov z iných štátov:

	Názov tzv. testu – posudzovania významného znaku, ktorý umožňuje charakterizovať právny vzťah ako pracovnoprávny vzťah	**Obsah testu**
1.	the actual control test **– t. j. test skutočnej kontroly** (popr. direct and control test**)**[1]	Zamestnávateľom je v tomto prípade osoba, ktorá skutočne kontroluje (popr. riadi, dáva pokyny) prácu vykonávanú pracovníkmi.[2] Ide o oprávnenie zamestnávateľa kontrolovať spôsob, akým je práca vykonávaná.[3]Zamestnávateľ teda nemá len právomoc určiť, čo sa má vykonávať, ale aj ako sa to má vykonávať.[4] Táto kontrola musí byť **skutočná**, nestačí len možnosť kontroly. Kontrolu môže vykonávať sám alebo prostredníctvom svojich poverených (vedúcich, či riadiacich) zamestnancov. Historické prekonanie tohto testu možno vidieť v tom, že diskvalifikuje technicky zdatných a skúsených pracovníkov, ktorí sú kvalifikovanejší ako samotný zamestnávateľ, resp. zamestnávateľ je právnickou osobou, a teda tu musí platiť priama úmera, t. j. test je menej významnejší, čím rastie kvalifikovanosť zamestnanca.[5] Z tohto hľadiska bol tento test modifikovaný na test **schopnosti zamestnávateľa uskutočňovať/vykonávať kontrolu** (employer`s ability to exercise control). Test je používaný v Spojenom kráľovstve, ako aj v Holandsku.[6]
2.	**the organizational test test organizačný, resp.** the integration test - **test integrácie**	Pri tomto teste sa skúma skutočnosť, či je osoba, vykonávajúca prácu, **súčasťou organizácie**, pre ktorú je práca vykonávaná, a z toho dôvodu vo vzťahu podriadenosti k nej.[7] Ak nie je, ale jej práca je akcesorická, nejde o pracovnú zmluvu.[8] Za negatíva testu sa považuje skutočnosť, že osoby vykonávajúce príležitostné práce, nie sú plne integrované do organizácie spoločnosti. Vo viacerých krajinách sa používa **tzv. test integrácie**. Pracovník môže byť považovaný za zamestnanca, ak je integrovaný/zapojený do výkonu práce v rámci spoločnosti. Aby bola osoba, vykonávajúca prácu, považovaná za integrovanú do podniku, musia byť náležitosti týkajúce sa jej práce (pracovný čas, miesto výkonu práce, materiál použitý na prácu) stanovené v rámci výkonu práce. Kritérium integrácie možno vnútorne členiť.[9] Uvedené kritérium umožnilo aplikáciu francúzskeho pracovného práva na niektorých doktorov, domáckych zamestnancov, profesionálnych športovcov, právnikov.[10] Test integrácie **kladie menej dôrazu na osobnú závislosť**/podriadenie zamestnanca, a **viac na spôsob, ktorým je práca organizovaná**. Za zložitejšie sa jeho použitie považuje v situáciách, kde sú hranice organizácie nejasné alebo neohraničené a v prípade subkontraktov a agentúrnej práce.[11]
3.	The economic dependency test - **test ekonomickej závislosti**	Predmetom posudzovania je základný dôvod, pre ktorý sa spravidla jedna osoba zaviaže vymeniť výkon svojej práce, za odmenu pre druhého. Na strane zamestnanca má skúmaná závislosť podobu ekonomickej závislosti na príjme od zamestnávateľa, ktorá predstavuje aj jeho sociálnu potrebu. Uvedený test sám o sebe nie je komplexným kritériom a samostatná otázka ekonomickej závislosti sa nepovažuje za rozhodujúce kritérium pre určenie, či je osoba zamestnancom. Charakter ekonomickej závislosti má aj výkon práce ekonomicky závislých pracovníkov. Z tohto hľadiska uvedené kritérium musí byť kombinované s ďalšími kritériami.

4.	the economic reality test - **test ekonomickej reality**	Tento test je používaný v USA,[12] ako aj v Spojenom kráľovstve[13] (primárne na základe Zákona o uspokojivých pracovných štandardoch/podmienkach (the Fair Labor Standards Act). Uvedený test je založený na skúmaní ekonomickej reality, t. j. znakov podieľania sa na zisku, straty z podnikania, investovania. Súd v rámci skúmania tejto otázky, v prípade tohto testu, bral do úvahy 6 faktorov:[14] 1. rozsah, v ktorom je výkon práce súčasťou domnelého podniku/spoločnosti zamestnávateľa, 2. povaha a stupeň kontroly vykonávanej domnelým zamestnávateľom, 3. rozsah relatívnych/vzťahujúcich sa investícií pracovníka a domnelého zamestnávateľa, 4. rozsah/stupeň, do ktorého má pracovník možnosť na zisk z podnikania a stratu z podnikania determinovanú domnelým zamestnávateľom, 5. zručnosti a iniciatíva vyžadované pre výkon práce, 6. výkon/výkonnosť a trvanie vzťahu.
5.	the ABC test - **ABC test**	Je používaný v USA, a to pri problematike nezamestnanosti a poistenia kompenzácie pracovníkov (workers compensation insurance). Podľa tohto testu na prácu, ktorú osoba vykonáva za odmenu, bude naviazané poistenie v nezamestnanosti, pokiaľ nebudú existovať tieto faktory: a) osoba vykonávajúca prácu nebola a ani nebude pod kontrolou a príkazmi pri výkone práce, a to aj na základe pracovnej zmluvy (contract of service) a aj v skutočnosti, b) práca je vykonávaná mimo všetkých priestorov príjemcu tejto práce, alebo práca je vykonávaná mimo zvyčajného behu/priebehu podnikania, pre ktoré je práca vykonávaná, c) osoba vykonávajúca prácu je obvykle zapojená do nezávisle založeného obchodu, pracovného miesta, profesie, podniku tej istej povahy ako je práca vykonávaná. Nie všetky štáty USA používajú test s formulovanými výnimkami A B C kumulatívne. Niektoré štáty, ako napr. Virgínia, kombinujú A a B test, kým napr. Pensylvánia kombinuje prvky A a C. Navyše niektoré štáty používajú istú formu common-law testu.[15]
6.	the mutuality test - **test vzájomnosti záväzkov** [16]	Predstavuje test, ktorý prevládol v Spojenom kráľovstve od 70. rokov 20. storočia. Je založený na posudzovaní existencie **vzájomnosti záväzku**. V prípade existencie vzájomnosti záväzku bude osoba považovaná za zamestnanca. Podľa Hardyho ide o neredukovateľné minimum, kedy ide o pracovnú zmluvu.[17] Vzájomnosť **nepredstavuje reciprocitu výmeny plnení** v zmysle záväzkového práva. Ako základné znaky vzájomnosti záväzku sa uvádzajú: [18] 1. trvanie zamestnania, 2. pravidelnosť zamestnania, 3. právo odmietnuť prácu (ak ho má, myslí sa tým objektívne právo odmietnuť, nemôže ísť o zamestnanca), 4. obchodné zvyklosti (custom in the trade).[19,20]
7.	the hybrid test **- hybridný test** alebo **multifaktorový test** (multiple, mixed test)	V mnohých prípadoch sudca nebude vykonávať jeden test, ale zoberie do úvahy kumuláciu prvkov vo viacerých testoch.[21] V danom prípade nebude mať žiadny z prvkov sám o sebe rozhodujúci význam. Napr. podobne sa postupuje v Taliansku,[22] ako aj vo Švédsku,[23] Francúzsku,[24] v Spojenom kráľovstve sa používa napr. test 4 otázok.[25]

Poznámky k tabulke:

1 Pre účely "Tort law" v USA bola v common law utvorená osobitná doktrína („doctrine of respondeant superior"). Zamestnávateľ zodpovedá za zamestnancove „delikty" (torts) spáchané v rámci „rozsahu" zamestnania. V osobitnom teste (tzv. „direct and control test") sa posudzuje spôsobilosť zmluvnej strany (t. j. toho, kto dáva prácu) regulovať spôsoby (means and manner) výkonu práce. Ak osoba A iba špecifikuje finálny produkt a osoba B kontroluje čas, miesto a spôsoby výkonu práce a zabezpečuje si vlastné náradie a materiál, bude pravdepodobne označená za tzv. „independent contractor" (SZČO). Ak osoba A určuje, ako bude práca vykonávaná („riadi a kontroluje"), poskytuje náradie a materiál, druhá strana bude podľa doktríny „respondeant superior" označená za zamestnanca alebo zamestnávateľ bude označený za zodpovedného za zamestnancove konanie. Najvyšší súd USA dospel k záveru, že vzťah „nadriadeného a podriadeného" (master and servant) existuje kedykoľvek má zamestnávateľ právo riadiť spôsob, ktorým má byť práca vykonávaná, rovnako ako výsledok dosahovaný, inými slovami nie iba čo má byť vykonané, ale aj ako to má byť vykonané. Účelom definovania zamestnanca pre potreby „tort law" je zaistiť, aby „správna" strana platila za škodu („wrongs"). DAU-SCHMIDT, K.G., RAY, D.M. United States of America. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). Hague: Kluwer Law International, 2005, s. 60-61.

2 V Spojenom kráľovstve test kontroly, ktorý je súčasťou celkového testu, zahrňuje tieto otázky: 1. kto stanovuje, čo má byť urobené/vykonané, 2. cesty/prostriedky, ktorými to má byť urobené/vykonané (way), 3. spôsoby, ktorými sa to má urobiť (means), 4. čas, kedy to je urobené/vykonané. Viac pozri 1. prípad Lane v. Shire Roofing [1995] IRLR 493, 495 (Henry LJ), 2. BARNARD, C. Ibidem, s. 53.

3 HARDY, S. Ibidem, s. 88.

4 HARDY, S. Ibidem, s. 88.

5 HARDY, S. Ibidem, s. 88.

6 Aj keď, ako konštatuje Jacobs, tento právny nástroj sa zdá byť stále viac nedokonalý. Jacobs k tomu uvádza celý rad príkladov. JACOBS, A.T. J.M. Labour Law in The Netherlands. The Hague/London/New York: Kluwer *International, 2004, s. 47.*

7 Otázka integrácie jednotlivca v podniku zamestnávateľa v Spojenom kráľovstve bolo predmetom prípadu Stevenson, Jordan & Harrison Ltd. V. Macdonald & Evans [1952] 1 TLR 101, 111 (Denning LJ). Súd vyslovil záver, že na základe „contract of service" (pracovná zmluva) je osoba zamestnaná ako súčasť podniku/obchodu (business) a jej práca je vykonávaná ako integrálna súčasť podniku a na základe „contract for service" (dohoda o výkone práce) jej práca, hoci vykonávaná pre podnik/obchod nie je do neho integrovaná, ale je len jeho príslušenstvom (accessory). BARNARD, C. Ibidem, s. 53.

8 Pozri aj HARDY, S. Ibidem, s. 88.

9 Napr. v nemeckej pracovnoprávnej teórii kritérium „integrácie" zahŕňa dve zložky: 1. nutnosť pracovať s ostatnými zamestnancami druhej zmluvnej strany, 2. nutnosť použiť zamestnávateľov priestor a materiál. WANK, R. Germany. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations), Kluwer Law International, Hague, 2005, s. 22.

10 LOKIEC, P. France. *In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). Hague: Kluwer Law International, 2005, s. 13-14.*

11 BARNARD, C. United Kingdom. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). Hague: Kluwer Law International. 2005, s. 53.

12 Viac pozri napr. ENGELS, C. Subordinate Employees or Self-Employed Workers? In: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies (ed. Roger Blanpain). 8th and Revised edition. Hague: Kluwer Law International, 2004, s. 286 alebo DA*U-SCHMIDT, K.G. - RAY, D.M. Ibidem, s. 59-69.*

13 Pri zvažovaní ekonomickej reality v Spojenom kráľovstve súd posudzuje tieto otázky: 1. má zamestnávateľ právo vybrať a prepustiť? 2. je zamestnanec platený mzdou alebo paušálne (lump sum)? 3. musí zamestnanec takúto prácu vykonávať výlučne len pre zamestnávateľa? 4. musí výlučne pracovať v priestoroch zamestnávateľa? 5. vlastní zamestnávateľ náradie a materiál? 6. znáša zamestnávateľ primárne riziká zisku alebo straty? 7. je práca integrálnou súčasťou podniku? BARNARD, C. Ibidem, s. 53 alebo pozri PERULLI, A. Economically d*ependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects,*

14 Viac pozri ENGELS, C. Ibidem, s. 286.

15 Viac pozri napr. ENGELS, C. Ibidem, s. 286-287.

16 BARNARD, C. Ibidem, s. 53 a SIMON, D. Interpreting Employment Contracts. Judges, Employers, Workers. The International Journal of *Comparative Labour Law and Industrial Relations, 20(2): 203.*

17 HARDY, S. Labour Law in Great Britain. 3rd Revised edition. The Hague/London/New York: Kluwer Law I*nternational, 2007, s. 90.*

18 SIMON, D. Ibidem, 20(2): 204.

19 Význam testu bol zdôraznený Snemovňou lordov napr. v prípade Carmichael (Carmichael v. National Power [2000] IRLR 43, v prípade O`Kelly v. Trust House Forte Plc [1983] IRLR rozhodovanom Pracovným tribunálom. Ďalšie významné prípady Clark v. Oxfordshire Health Authority [1998] IRLR 125 a Stevedoring & Haulage Services Ltd. V. Fuller [2001] IRLR 627, kde zamestnávateľ zmluvou stanovil, že pracovník nemá nárok na regulárne zamestnanie (mysliac tým plný pravidelný úväzok). BARNARD, C. Ibidem, s. 53-54 a SIMON, D. Ibidem, 20(2): 205.

20 Súd tu identifikoval znaky, ktoré musia byť splnené, aby sa osoba, ktorá pravidelne vykonáva príležitostné práce (regular casual) stala zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe pracovnej zmluvy: 1. vykonávajú prácu výmenou za odmenu za prácu skutočne vykonanú, 2. neinvestujú ich vlastný kapitál alebo prostriedky (stand), aby získali alebo prerobili pri komerčnom úspechu spoločnosti, 3. pracujú pod zamestnávateľovým dohľadom/uvážením (discretion) a kontrolou, 4. nosia oblečenie poskytnuté zamestnávateľom, 5. vykonávajú sa zrážky dane a odvodov národného poistenia (at source). K týmto znakom súd pridal faktory, ktoré nie sú nekonzistentné s pojmom pracovná zmluva: napr. 1. nebolo im vydané písomné oznámenie podmienok, 2. nebola tu žiadna pravidelná pracovná doba a faktory, ktoré sú nekonzistentné so vzťahom zamestnanca a zamestnávateľa: 1. záväzkový vzťah bolo možné ukončiť z oboch strán bez výpovede, 2. osoby neboli povinné akceptovať prácu, 3. zamestnávatelia neboli povinní poskytovať prácu.

21 HARDY, S. Ibidem, s. 89; CAVALIER, G. - UPEX, R. Ibidem, s. 590 a nasl.

22 Case law v Taliansku identifikovalo isté okolnosti, označované ako „indikátory subordinačného zamestnania". Boli nimi: 1. technická a funkčná integrácia do štruktúry podniku, 2. výkon manažérskej a disciplinárnej právomoci, 3. podnikateľské riziko, 4. vlastníctvo surovín/zdrojov, zariadení, náradia, 5. prevádzka/priestory, kde je práca vykonávaná, 6. pracovný čas, 7. forma odmeňovania/výplaty odmeny. DEL CONTE, M. - TIRABOSCHI, M. Ibidem, s. 29.

23 Kritériá švédskeho súdu pri posudzovaní problematiky formy výkonu práce (takzvaný multifaktorový test): 1. osobná povinnosť vykonávať prácu podľa zmluvy, 2. skutočný osobný výkon práce, 3. žiadne vopred určené pracovné úlohy (predetermined), 4. trvajúci vzťah medzi stranami, 5. zamestnancovi je „zamedzené" vykonávať podobnú prácu akéhokoľvek významu pre niekoho iného, 6. pracovník podlieha príkazom a kontrole zamestnávateľa, ktoré sa týkajú obsahu (druhu), času a miesta výkonu práce, 7. predpokladá sa, že pracovník použije stroje, náradie, suroviny, ktoré mu poskytne zamestnávateľ, 8. pracovníkovi sú uhrádzané jeho výdavky, 9. odmena je vyplácaná aspoň po častiach ako garantovaná mzda/plat, 10. ekonomická a sociálna situácia pracovníka je rovnaká ako bežného zamestnanca. RÖNNMAR, M. Sweden. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). Hague: Kluwer Law International, 2005, s. *42-43.*

24 Pri pojme subordinácie sú skúmané: 1. správanie sa zmluvných strán, 2. vzťah strán inter se, 3. čas a miesto činnosti, 4. skutočnosť, že poskytovateľ (vykonávateľ) služieb (práce) pracuje sám, ale s podporou iného, 5. vlastníctvo vybavenia a surovín, 6. a najmä existencia alebo neprítomnosť riadenia a kontroly na strane osoby, ktorá má prospech z poskytovania služieb (práce), rovnako ako podmienky odmeňovania. CAVALIER,G. - UPEX, R. Ibidem, s. 596-597.

25 V Spojenom kráľovstve používajú princíp 4 otázok (four „tests"): 1. kontrola („control") – kto má oprávnenie kontroly nad pracovnou úlohou, spôsobom výkonu práce, pracovným časom („who holds control over the task, mode, means, timing"), 2. integrácia („integration") do podniku (how integral is the work to the business?"), 3. ekonomická realita („economic reality") – kto znáša finančné riziko („where does the financial risk lie?"), 4. vzájomnosť záväzku („mutuality of obligation") – („what evidence is there of formal subordination to contract terms?"). E*conomically dependent workers", employment law and industrial relations. Dostupné na internete*: <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/Economically%20dependent%20workers%20_en.pdf > s. 8.

1.3 Práca nie je (iba) tovar

Pracovné vzťahy nie sú podľa pracovnoprávnej teórie vzťahmi majetkovými a pracovná sila nie je tovarom.[35] Tak to vyjadrili už niektorí autori v 19. storočí (ako John Kells Igram, Henry Bournes Higgins), zákon z roku 1914 (the Clayton Anti-Trust act),[36] neskôr preambula ústavy MOP z roku 1919 („práca nemá byť považovaná iba za tovar alebo za predmet obchodu") a Filadelfská deklarácia z roku 1944 v čl. 1 o účele a cieľoch MOP („práca nie je tovar"). Podľa Barancovej *„pracovnoprávne vzťahy majú síce odplatný charakter, ale spôsob odmeny za vykonanú prácu nerobí z pracovnoprávnych vzťahov klasické výmenné majetkové vzťahy."*[37]

Pracovnou zmluvou nedochádza k zámene veci, za vec, resp. veci, za peňažné plnenie, alebo k inej výmene peňažnej povahy. Zamestnanec neposkytuje ako plnenie seba (tovar, statok, vec) ale prácu, pracovnú silu, schopnosti, kvalifikáciu.[38] Nejde teda o klasický majetkový vzťah.

Primárna myšlienka vyššie zmienených záverov MOP sa týkala skutočnosti, že ocenenie práce nemôže byť ponechané výlučne na pôsobenie trhu práce a úroveň miezd musí byť taká, aby poskytla primeraný (reasonable) štandard života pre pracovníka a jeho rodinu.[39] Výpočet významov tejto vety nekončí, a ako uvádza O`Higgins, tejto vete bol daný ďalší význam v prípade Noakes v Doncaster Collieres (1940), kde znamenala, že pracovník nemôže byť preložený od jedného zamestnávateľa k inému bez jeho súhlasu.[40] Veta má zároveň svoj tretí význam, v judikatúre MOP, v podobe zákazu agentúr zamestnania, ktoré si pýtajú

35 KALENSKÁ, M. - TRÖSTER, P. Ke vzniku, postavení a perspektívam dalšího vývoje českého pracovního práva. In: Právnická fakulta UK 1348-1998, jubilejní sborník. s. 43; PÍCHOVÁ, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, Spisy Právnické fakulty Masarykovy Univerzity v Brněy řada teoretická, svazek 204, s. 74-75.

36 Obsahujúca to isté ustanovenie, ktoré sa stalo predmetom Versaillskej mierovej zmluvy v čl. 427, kde bolo doplnené slovo „iba" na základe britského naliehania. Autor uvedeného ustanovenia Samuel Gompers bol súčasťou delegácie na mierovej konferencii a podieľal sa na formovaní jej obsahu týkajúceho sa práce. Doplnenie slova „iba" považoval za hlavnú prehru. O`HIGGINS, P. `Labour is not a Commodity` - an Irish Contribution to International Labour Law. In: Industrial Law Journal. Vol. 26, No. 3, 1997, s. 229-230.

37 Podľa Barancovej ďalej „v pracovnoprávnych vzťahoch nejde o typický majetkový vklad, ale o vklad vlastnej pracovnej sily ako vlastnosti človeka, pre ktorého je práca nielen prostriedkom obživy, ale aj prostriedkom vlastnej osobnej sebarealizácie, prostredníctvom rozvoja osobnosti.". Barancová uvádza, že zamestnanca nemožno považovať za objekt, ale za subjekt pracovnoprávnych vzťahov. BARANCOVÁ, H. Vzťah medzi občianskym a pracovným právom. In: K návrhu slovenského občianskeho zákonníka. V. Lubyho právnické dni. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského, 1999, s. 46.

38 V pracovnom pomere si zamestnávateľ zabezpečuje pracovnú silu, pracovnú energiu a prácu zamestnanca vrátane jeho kvalifikácie a schopnosti k vlastnej hospodárskej alebo inej potrebe, pričom táto pracovná sila sa nestáva majetkom zamestnávateľa, a teda mu nevzniká vlastnícke právo k uvedenej pracovnej sile. Vo vzťahu k uvedenej pracovnej sile vzniká len dispozičné oprávnenie zamestnávateľa na určenie, na základe podpísanej pracovnej zmluvy a definovaného miesta výkonu práce a druhu výkonu práce, aká práca sa bude vykonávať, kde sa bude vykonávať, kedy sa bude vykonávať, atď.

39 O`HIGGINS, P. Ibidem, s. 230.

40 O`HIGGINS, P. Ibidem, s. 230.

poplatok, ako aj v podobe zákazu nelegálneho obchodovania s migrujúcou pracovnou silou.[41] Uvedené sa odrazilo aj v ďalších dokumentoch, ako je čl. 23 ods. 3 Všeobecnej deklarácie ĽP, podľa ktorej *„každý, kto pracuje, má* ***nárok na spravodlivú a uspokojivú odmenu****, ktorá by zabezpečovala jemu samému a jeho rodine živobytie zodpovedajúce ľudskej dôstojnosti a ktorá by sa doplnila, ak by to bolo potrebné, inými prostriedkami sociálneho zabezpečenia*", čl. 4 ods. 1 ESCH, podľa ktorej sa zmluvné strany zaväzujú *„priznať právo pracovníkom na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň"*. A tento princíp preniká aj do práva EÚ, ako na to poukazuje O`Higgins citujúc rozhodnutie SD v právnej veci Nold, podľa ktorého *„medzinárodné zmluvy na ochranu ľudských práv, na ktorých členské štáty spolupracovali, alebo ktorých sú zmluvnými stranami, môžu nahradiť pravidlá/pokyny (guide lines), ktoré by mali byť sledované v rámci komunitárneho práva."*[42]

1.4 Delenie pracovného práva

Ak prijmeme závery ohľadom delenia na súkromné a verejné právo (viď. ďalej v texte), pracovné právo býva ako celok klasifikované aj ako hybridné, zmiešané právne odvetvie. V rámci vnútornej klasifikácie ide o delenie na:

a) **individuálne zmluvné právo** medzi dvoma subjektami súkromného práva (súkromná f.o., súkromná p.o., resp. štát pôsobiaci v súkromnoprávnych vzťahoch ako p.o.), ktoré má primárne prvky súkromného práva, čo potvrdzuje aj subsidiarita s Občianskym zákonníkom; v tomto priestore súkromného práva sú aplikované verejnoprávne prvky k naplneniu ochrannej funkcie pracovného práva akcentujúce slabšie postavenie zamestnanca. Individuálne zmluvné pracovné právo nie je verejné právo so súkromnoprávnymi prvkami, ale súkromné právo s niektorými verejnoprávnymi zásahmi a zvýšenou reguláciou k naplneniu funkcií pracovného práva a k presadeniu verejného záujmu.
b) **kolektívne zmluvné právo**, ktoré využíva mnohé z nástrojov súkromného práva, je vytvárané predovšetkým tam, kde vystupuje kolektív zamestnancov (priamo – viď. aj § 229 ods. 1 ZP – „... zúčastňujú ... priamo ...") alebo prostredníctvom zástupcov (viď. § 229 ods. 1 ZP „...zúčastňujú ...prostredníctvom zástupcov zamestnancov), spadá sem otázka kolektívnych zmlúv, kolektívneho vyjednávania.
c) **verejnoprávna časť pracovného práva**: regulácia BOZP, regulácia inšpekcie práce, zamestnanosti, kde nejde o aplikáciu súkromnoprávnych vzťahov.

Regulácia verejnoprávnych prvkov je prenechaná osobitným predpisom, pričom Zákonník práce sa predovšetkým vzťahuje na reguláciu zmluvných aspektov pracovného práva medzi súkromnoprávnymi subjektmi - zamestnancom a zamestnávateľom.

41 O`HIGGINS, P. Ibidem, s. 230.

42 O`HIGGINS, P. Ibidem, s. 232-233. Podľa O`Higinsa sú všetky členské štáty členmi MOP a musia sa riadiť Filadelfskou deklaráciou. Aj keď kriticky zdôrazňuje, že odkazy SD ES na medzinárodne pracovnoprávne štandardy sú zriedkavé.

1.5 Závislá práca v pracovnom práve SR

1.5.1 Pozitívne vymedzenie – definícia

Pojem závislá práca je základným pojmom pracovného práva a označuje prácu, ktorá sa vykonáva v pracovnoprávnych vzťahoch (zamestnanec pre zamestnávateľa vykonáva v podriadenom postavení – podľa pokynu prácu za odplatu) a musí sa zmluvne dojednať len zmluvnými typmi, ktoré do neho spadajú. Definíciu závislej práce obsahuje § 1 ods. 2 ZP. V § 1 ods. 2 ZP sa teda ustanovuje, že na určenie, či ide o závislú prácu alebo o iný právny vzťah, je potrebné naplniť komplex identifikačných znakov (závislej práce).

Práca s povahou závislej práce má celý rad identifikačných znakov. Pri vymedzení znakov závislej práce pre podmienky SR sa vychádzalo aj z Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 198/2006 o pracovnom pomere (čl. 11 až 13), ktoré nevyžaduje, aby na existenciu pracovného pomeru bolo treba naplniť všetky identifikačné znaky závislej práce, a to z dôvodu veľkej variability druhov prác, ktoré sa v mnohých prípadoch vyznačujú rôznymi znakmi.

Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu.

Závislá práca má teda tieto znaky[43]:

1. nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca (nerovný – hierarchický vzťah),
2. osobný výkon práce zamestnancom pre zamestnávateľa (nezastupiteľnosť),
3. práca podľa pokynov zamestnávateľa (riadenie práce),
4. práce v mene zamestnávateľa (pod menom zamestnávateľa, nie vo svojom mene),
5. práca v pracovnom čase určenom zamestnávateľom (časové určenie práce),
6. práca za mzdu alebo odmenu (odplatnosť).

V porovnaní s právnou úpravou v ČR, kde sa pri otázke závislej práce upravujú **1. znaky závislej práce a 2. podmienky jej výkonu[44],** v § 1 ods. 2 ZP sa upravujú **len znaky závislej práce**. Podmienky jej výkonu – napr. vymedzenie miesta výkonu práce, upravujú jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce (nesystémovou výnimkou je znak pracovný čas – čo vy-

43 Od 1. januára 2013 sa vypustili tieto znaky závislej práce:
- práca je vykonávaná na náklady zamestnávateľa,
- práca je vykonávaná na zodpovednosť zamestnávateľa,
- práca je vykonávaná výrobnými prostriedkami zamestnávateľa,
- ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.

44 Znaky závislej práce - § 2 ods. 1 ZP ČR: „Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“. Podmienky jej výkonu - § 2 ods. 2 ZP ČR: „Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“.

plynulo z požiadaviek zamestnávateľských zväzov). Definícia vychádza aj z § 47 ZP, ktorého obsah predstavuje základnú charakteristiku pracovného záväzku.

1.5.2 Podnikanie a živnosť – znaky

Pojem podnikanie vymedzuje § 2 ObZ, podľa ktorého *„podnikaním sa rozumie sústavná činnosť vykonávaná podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku.“*. Z tohto ustanovenia možno odvodiť tieto znaky podnikania:

1. sústavná činnosť,
2. (činnosť) vykonávaná podnikateľom vo vlastnom mene,
3. (činnosť) vykonávaná na vlastnú zodpovednosť,
4. (činnosť vykonávaná) za účelom dosiahnutia zisku.

Pojem živnosť vymedzuje § 2 ŽZ, podľa ktorého *„živnosťou je sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku a za podmienok ustanovených týmto zákonom.“* (§ 3 potom vymedzuje, čo nie je živnosťou).

1.5.3 Znaky závislej práce

1. Nadriadenosť a podriadenosť pri výkone závislej práce

Nadriadenosť a podriadenosť sa považuje za najdôležitejší definičný znak závislej práce.

Pracovnoprávny vzťah je záväzkový právny vzťah, ktorý je založený na princípe nadriadenosti a podriadenosti, tzn. nie je založený na princípe rovnosti (napr. v riadení práce, kontrole práce). Do pozície podriadeného sa zamestnanec musí zaviazať slobodným prejavením vôle v pracovnej zmluve.

V pracovnoprávnom vzťahu vystupuje jedna zo strán ako tá, ktorá prácu prideľuje, a druhá zmluvná strana ako tá, ktorá prácu musí vykonať. Z tohto hľadiska jedna strana (zamestnávateľ) má zároveň postavenie strany nadriadenej a druhá strana (zamestnanec) má postavenie strany podriadenej. Vzťah nadriadenosti a podriadenosti spočíva v podriadenom postavení zamestnanca vo vzťahu k zamestnávateľovi a nadriadenom postavení zamestnávateľa, ktorého účelom je, aby **zamestnávateľ mal možnosť <u>riadiť</u> samotný výkon práce**, určoval, čo, kedy, kde a ako sa má vykonávať **a aby bol zamestnanec <u>povinný riadiť sa pokynmi</u> vydanými zamestnávateľom**.

Z nadriadeného postavenia zamestnávateľa vyplýva najmä právo ukladať pokyny zamestnancovi (pokyny musia byť v súlade s pracovnou zmluvou, viď. aj § 47 ods. 3 ZP), konkretizovať prácu, ktorá sa má vykonávať, ako aj právo konkretizovať ďalšie skutočnosti stanovené zákonom (napr. konkretizovať, kedy sa bude práca vykonávať, akými postupmi), právo kontrolovať výkon práce, právo ukladať „sankcie“ za nesplnenie povinnosti (napr. nepreukázanie dočasnej pracovnej neschopnosti – krátenie dovolenky).

Podriadené postavenie (subordinácia) zamestnanca znamená zmluvné zaviazanie sa zamestnanca k rešpektovaniu nadriadeného postavenia zamestnávateľa a práv s týmto postavením spojených (napr. pokyny zamestnávateľa). Podpísaním pracovnej zmluvy sa zamestnanec zmluvne zaviaže odo dňa, ktorý je dohodnutý ako deň nástupu do práce, t. j. dňa, keď v zmysle § 46 ZP pracovný pomer vzniká, že bude vykonávať prácu dohodnutú v pracovnej zmluve, a to na mieste dohodnutom v pracovnej zmluve, riadiť sa pokynmi zamestnávateľa a pod.

2. Osobný výkon práce

V rámci závislej práce sa vyžaduje osobný výkon práce jednou osobou pre inú osobu. Osobný výkon práce sa vyžaduje od zamestnanca, keďže podľa § 11 ods. 1 ZP zamestnancom je *„fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch,* ***vykonáva*** *pre zamestnávateľa závislú prácu"* a zamestnanec je povinný v zmysle § 47 ods. 1 písm. b) ZP *„podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne, podľa pracovnej zmluvy,* v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu". Tento výkon je z hľadiska ustanovení Zákonníka práce osobným výkonom a Zákonník práce neumožňuje zastúpenie sa pri výkone práce (zamestnanec sa nemôže dať zastúpiť inou osobou a zodpovedať za výsledky tejto osoby, akoby prácu vykonal sám - porovnaj s § 633 ods. 2 OZ pri zmluve o dielo, kde sa stanovuje, že *„od obsahu zmluvy a povahy diela závisí, či je zhotoviteľ povinný vykonať ho osobne, alebo či je oprávnený dať dielo vykonať na svoju zodpovednosť"*).

Osobným výkonom práce je skutočnosť, že zamestnanec sám pracuje, vykonáva prácu (plní normy, odovzdáva výsledky práce). Osobným výkonom sa nerozumie len priama fyzická aktivita človeka, ale aj psychická aktivita človeka. Môže ísť aj o pasívnu činnosť.

Osobný výkon práce nevylučuje pomoc iného zamestnanca, resp. prácu na kolektívnej úlohe (keďže zamestnanec je spravidla zaradený do kolektívu zamestnancov).

Zamestnávateľ nemusí riadiť zamestnanca osobne a toto riadenie môže/má vykonávať vedúci zamestnanec, príp. iný poverený zamestnanec (za právnickú osobu – zamestnávateľa – vždy niekto koná, fyzická osoba koná buď osobne, alebo za ňu niekto koná). Obdobne osobným výkonom práce je, aj keď vedúci zamestnanec deleguje vykonanie nejakej úlohy (za jej splnenie zodpovedá sám) na podriadených zamestnancov (toto oprávnenie má zo svojej pozície, avšak aj jemu môže jeho nadriadený zamestnanec určiť, že úlohu musí vykonať sám).

Požiadavka (znak závislej práce) na osobný výkon práce zamestnancom má zároveň dosah na možnosť zmeny zmluvných strán pracovnoprávneho vzťahu závislej práce. Na strane zamestnanca je zmena vylúčená a spôsobila by zánik pracovnoprávneho vzťahu. Na strane zamestnávateľa je povolená zmena a môžu nastať rôzne právne skutočnosti, pri ktorých dochádza k zmene subjektu zamestnávateľa (nájom, kúpa – všeobecne prevod podniku/zamestnávateľa alebo jeho časti) pri zachovaní existencie pracovnoprávneho vzťahu (viac viď. § 27 – § 31 ZP - prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov).

3. Práca vykonávaná podľa pokynov zamestnávateľa

Právo ukladať pokyny zamestnancovi patrí medzi základné oprávnenie zamestnávateľa a povinnosť ich plniť medzi základné povinnosti zamestnanca. Tento znak sa do istej miery prelína (a vyplýva) so znakom nadriadenosti a podriadenosti. Zamestnanec je povinný v zmysle § 47 ods. 1 písm. b) ZP *„podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu"*.

Pre vznik viazanosti zamestnanca pokynom zamestnávateľa teória pracovného práva vyžaduje splnenie nasledovných predpokladov:

1. súlad pokynu s právnymi predpismi (pozri aj § 47 ods. 3 ZP),
2. súlad pokynu s pracovnou zmluvou (ide o pokyn na konkretizáciu druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve; nevylučuje sa však, aby zamestnanec dobrovoľne splnil aj pokyn mimo rámca pracovnej zmluvy),
3. vydanie pokynu na to oprávneným subjektom.

V § 1 ods. 2 ZP sa uvádza, že ide o konanie „podľa pokynov zamestnávateľa". Subjektom oprávneným dávať pokyny podľa § 1 ods. 2 ZP je zamestnávateľ. Pojem zamestnávateľ musí byť vykladaný širšie. Subjektom ukladajúcim pokyny bude akákoľvek osoba, ktorá má uvedené oprávnenie podľa § 9 ZP [napríklad vedúci zamestnanec, ktorý má podľa § 82 písm. a) ZP, kde sa ustanovuje táto povinnosť, riadiť zamestnancov].

Konanie zamestnanca v prípade prekročenia oprávnenia zamestnávateľom upravuje § 47 ods. 3 ZP, kde sa stanovuje, že *„zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyny, ktoré:*

a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,
b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb."

4. Práca vykonávaná v mene zamestnávateľa

Otázku „mena zamestnávateľa" (obchodného mena subjektu) Zákonník práce neupravuje, ale to, čo je obchodné meno, pod ktorým právnická osoba alebo fyzická osoba podniká, upravujú predpisy občianskeho práva a obchodného práva (napr. § 8 – § 12 ObZ, § 19b OZ).

Zamestnanec pri výkone práce môže konať aj v mene inej osoby, ako je zamestnávateľ. O výkon závislej práce pre zamestnávateľa pôjde aj vtedy, ak je výsledok výkonu práce priamo určený tretej osobe a za výsledok práce nesie právnu zodpovednosť zamestnávateľ. Napríklad subjekt B splnomocní subjekt A na konanie v jeho mene. Subjekt A splnomocní na splnenie úlohy zamestnanca. Tento zamestnanec v danom prípade koná v mene subjektu B.

5. Práca vykonávaná v pracovnom čase určenom zamestnávateľom

Pracovný čas je „časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou" (§ 85 ods. 1 ZP). Znakom závislej práce je to, že ide o prácu „v pracovnom čase určenom zamestnávateľom".

Ide o problematický znak, keďže ide o podmienku závislej práce, nie o znak závislej práce. Z uvedeného vyplýva, že ak práca vykazuje znaky závislej práce, znamená to povinnosť obmedziť dĺžku výkonu práce (dojednať pracovný čas – limity viď. § 85 ods. 5 až 7 ZP) a nie, že ak nie je dojednané obmedzenie dĺžky výkonu práce (pracovný čas), nejde o závislú prácu. Ide o porušenie zákona dojednať dĺžku pracovného času.

Konkrétny pracovný čas, ktorý má zamestnanec odpracovať v určitom týždni /tzv. určený pracovný čas/, vymedzuje zamestnávateľ na základe rozvrhnutia pracovného času (na dohody podľa § 223 až § 228a ZP sa ustanovenia o rozvrhovaní nevzťahujú). Tým sa vymedzuje aj časový úsek, kedy má osoba byť na pracovisku (pracovná zmena - napr. od 8 h do 16 h, pondelok až piatok) a kedy má vykonávať prácu (napr. od 8 h až 12 h a od 12:30 do 16 h, pondelok až piatok). Osobitný prípad predstavuje: pružný pracovný čas (§ 88 ZP) (zamestnanec si môže zvoliť príchody a odchody z práce v rámcoch určených zamestnávateľom) a domácka práca a telepráca (zamestnanec si určuje, kedy bude pracovať sám, avšak maximálne v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve).

Naopak podnikateľská činnosť v zmysle § 2 ods. 2 ObZ má charakter časovo neobmedzenej (nevymedzenej) činnosti – jej znakom je „sústavný" výkon. Sústavnosť nemá byť vykladaná z pohľadu fyzického výkonu činnosti každý deň v roku a nie je totožná s nepretržitosťou ani trvalosťou, ale ide o úmysel opakovať túto činnosť.

6. Práca vykonávaná za mzdu alebo odmenu

Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu (§ 118 ods. 2 ZP). V druhej vete § 118 ods. 2 ZP sa vymedzuje, čo sa nepovažuje za mzdu.

Znakom závislej práce je teda jej odplatnosť, t. j. závislá práca je vykonávaná za protiplnenie - mzdu alebo odmenu za vykonanú prácu (napr. v štátnej službe alebo pri výkone práce vo verejnom záujme pôjde o plat).

Zamestnávateľ je povinný primárne poskytovať zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu. Mzda sa poskytuje hlavne vo väzbe na odpracovaný čas (časová mzda) alebo na pracovný výkon zamestnanca (úkolová mzda). Zamestnanec sa v zmysle § 17 ods. 1 ZP nemôže platne vzdať práva na mzdu. Prekážkou pre posúdenie práce ako závislej práce nie je skutočnosť, že zamestnanec vykonáva činnosť, z ktorej má podiel na zisku (napr. v rámci mzdy má ako zložku dohodnutý aj podiel na zisku zamestnávateľa).

V praxi môže nastať problém s posúdením, ak sa za výkon práce nedojednala mzda, či ide o závislú prácu alebo nie. V slovenských podmienkach sa začala objavovať tzv. **„práca na skúšku"**, t. j. osoba si na jeden deň príde vyskúšať, či jej práca vyhovuje a potenciálny zamestnávateľ ju skúša, či by ju zobral do pracovného pomeru. Tento model však nie je prípustný podľa Zákonníka práce (na uvedené slúži skúšobná doba podľa § 45 ZP, a tento

prípad je neplatným obchádzaním – viď. § 39 OZ tohto ustanovenia). Z uvedeného vyplýva, že ak práca vykazuje znaky závislej práce, znamená to povinnosť dojednať mzdu alebo odmenu za vykonanú prácu, a nie, že ak nie je dojednaná mzda alebo odmena za vykonanú prácu, nejde o závislú prácu. Ide o porušenie zákona dojednať mzdu alebo odmenu.

Od pracovnoprávneho pojmu odmena/mzda na strane zamestnanca je potrebné odlíšiť ekonomický pojem zisk na strane zamestnávateľa, ako rozdiel medzi nákladmi a výnosmi. Podľa § 2 ods. 1 ObZ sa podnikaním *„rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom ... za účelom dosiahnutia zisku"*. Živnostenský zákon medzi pojmovými znakmi samostatnej zárobkovej činnosti v § 2 označuje živnosť za *„činnosť vykonávanú za účelom dosiahnutia zisku"*.

1.5.4 Závislá práca v práve Európskej únie

Otázka závislej práce je nepriamo riešená aj v práve EÚ, keďže primárne právo, aj sekundárne právo používa pojem „pracovník", a nie vždy umožňuje vnútroštátne vymedzenie tohto pojmu.

V judikatúre SD možno pri posudzovaní závislej práce poukázať na viaceré rozsudky, kde sa riešil pojem „pracovník". Napr. v prípade C 456/02 Trojani sa SD vyjadril, že *„Základnou charakteristickou črtou pracovnoprávneho vzťahu podľa judikatúry je, že* ***jedna osoba vykonáva činnosti v určitom čase v prospech inej osoby a pod jej vedením, za čo dostáva odmenu*** *(pozri najmä rozsudky z 3. júla 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Zb. s. 2121, body 16 a17, a z 23. marca 2004, Collins, C-138/02, zatiaľ neuverejnený v Zbierke, bod 26). Navyše, sui generis povaha zamestnaneckého vzťahu podľa vnútroštátneho práva, úroveň produktivity dotknutej osoby, pôvod zdrojov, z ktorých je vyplácaná odmena, ani obmedzená výška odmeny nemôžu mať vplyv na to, či sa osoba považuje za pracovníka na účely práva Spoločenstva (pozri rozsudky z 23. marca 1982, Levin, 53/81, Zb. s. 1035, bod 16; z 31. mája 1989, Bettray, 344/87, Zb. s. 1621, body 15 a 16, ako aj z 19. novembra 2002, Kurz, C-188/00, Zb. s. I-10691, bod 32). Pokiaľ ide skôr o overenie, či je splnená podmienka výkonu skutočnej a účinnej činnosti za odmenu, musí vnútroštátny súd vychádzať z objektívnych kritérií a celkovo vyhodnotiť všetky okolnosti prípadu, ktoré sa týkajú tak povahy vykonávaných činností, ako aj povahy pracovnoprávneho vzťahu (pozri rozsudok zo 6. novembra 2003, Ninni-Orasche, C-413/01, zatiaľ neuverejnený v Zbierke, bod 27).".*[45]

45 Ďalej možno odkázať napr. na prípad C-66/85 Lawrie-Blum (body 16 a 17) „16 Since freedom of movement for workers constitutes one of the fundamental principles of the community , the term , worker , in article 48 may not be interpreted differently according to the law of each member state but has a community meaning . since it defines the scope of that fundamental freedom , the community concept of a , worker , must be interpreted broadly (judgment of 23 march 1982 in case 53/81 levin v staatssecretaris van justitie (1982) ecr 1035)." a „17 That concept must be defined in accordance with objective criteria which distinguish the employment relationship by reference to the rights and duties of the persons concerned . The essential feature of an employment relationship , however , is that for a certain period of time a person performs services for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration ." C-138/02 Collins, C- 337/97 Meeusen (bod 13), C- 85/96 Martínez Sala v Freistaat Bayern, C-53/81 Levin (bod 16), C-344/87 Bettray (body 15 a 16), C-188/00 Kürz (bod 32), C-413/01

1.5.5 Výkon závislej práce a druh právneho vzťahu – právna kvalifikácia

Zákonník práce výslovne prikazuje, že ak sú naplnené znaky závislej práce, je potrebné na jej vykonávanie dojednať buď pracovný pomer alebo obdobný pracovný vzťah (napr. štátnozamestnanecký pomer), a výnimočne a za podmienok ustanovených Zákonníkom práce sa môže závislá práca vykonávať aj v inom pracovnoprávnom vzťahu (t. j. na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) (viď. § 1 ods. 3 ZP).

Závislá práca **nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.** To znamená, že ide o zákaz dojednania napr. príkaznej zmluvy alebo zmluvy o dielo na výkon závislej práce.

V Zákonníku práce sa už nedefinuje, čo nie je závislou prácou, keďže podnikanie a vykonávanie práce v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu definujú osobitné predpisy. Ak sú naplnené znaky podľa osobitných predpisov, sú splnené podmienky podľa osobitných predpisov, aby práca mohla byť vykonávaná v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu, a teda nejde o závislú prácu.

V (českej) pracovnoprávnej teórii vyvstala opačná otázka: majú zmluvné strany právo prehlásiť určitú zmluvu za pracovnú, hoci sa v skutočnosti nebude na jej základe konať závislá práca?[46] Štefko v nadväznosti na to uvádza, že *„v německé literatuře se toto právo smluvním stranám přiznává. V české praxi nositele nemocenského a důchodového pojištění smlůvnu úpravu toleruje.“*[47] Ak ide o právnu úpravu SR, práca, ktorá nie je závislou prácou, by nemala byť vykonávaná na základe Zákonníka práce.

Primárnym pre posúdenie sa stáva **právna kvalifikácia** právneho vzťahu, ktorý vznikol na základe zmluvy. Budúce zmluvné strany musia posúdiť, aké znaky bude mať ich zmluvný vzťah a jeho realizácia a na základe toho vybrať správnu zmluvnú formu. Výber správnej zmluvnej formy výlučne závisí od obsahu vykonávanej práce. V princípe platí:

- ak má vykonávaná práca znaky závislej práce podľa § 1 ods. 2 ZP, na výkon takejto práce musí byť uzatvorený pracovnoprávny vzťah (§ 1 ods. 3 ZP). Ak má práca znaky činnosti podľa osobitných predpisov (občianskoprávne, obchodnoprávne), nejde o závislú prácu, pretože napĺňa kvalifikačné znaky samostatnej činnosti podľa týchto predpisov.

Všeobecne platí, že zmluva sa posudzuje podľa obsahu a nie formy (napr. príkazná zmluva, ktorá vykazuje znaky závislej práce a nie znaky príkaznej zmluvy, môže byť prekvalifikovaná na pracovnú zmluvu) a rozhodujúca je aj praktická realizácia zmluvy.

Ninni-Orasche (body 23-32), C-357/89 Raulin (bod 10), C -3/90 Bernini (body 14 - 17), C-36/96 Günaydin (bod 31), C-98/96 Ertanir (bod 43), C-197/86 Brown (bod 21), C-139/85 Kempf (body 13 - 16), C-10/05 Mattern a Cikotic (body 19 - 23).

46 ŠTEFKO, M. Výkon závislé práce. In: Časopis pro právní vědu a praxi, roč. 57, č. 4, 2008, s. 339.

47 ŠTEFKO, M. Ibidem, s. 339.

Dôležitou skutočnosťou je teda preskúmanie faktickej situácie vždy v konkrétnom prípade (posúdenie okolností konkrétneho prípadu).

V právnych úpravách iných štátov sa vyvinuli tzv. **testy**, kde sa v komplexe zoberú do úvahy všetky znaky (alebo najdôležitejšie znaky, prípadne len jeden hlavný znak – nadriadenosť a podriadenosť) danej činnosti a posúdi sa, či ide o činnosť, ktorú možno podradiť pod pracovnoprávny vzťah alebo nie. Niektorým zo znakov sa môže priznať väčšia alebo rozhodujúca váha ako iným. Súdy tu porovnávajú, či na základe znakov, ktoré vykazuje vykonávaná práca, ide o pracovnoprávny vzťah (závislú prácu) alebo samostatnú činnosť (SZČO, podnikanie). Pri takomto posudzovaní prítomnosť alebo neprítomnosť jedného znaku nehrá (ak nejde o znak kľúčový) rozhodujúcu úlohu. Právna teória rieši prípady, ak bola uzatvorená napr. príkazná zmluva, hoci zo znakov činnosti, ktorú jedna osoba vykonáva pre druhú osobu vyplýva, že ide o závislú prácu. V danom prípade vždy, v každom odvetví práva, platí právne výkladové pravidlo, že zmluva sa posudzuje podľa obsahu (t. j. čo je v nej dojednané), nie podľa svojho pomenovania (a ani podľa pomenovania zmluvných strán) a zároveň pre posúdenie situácie má význam aj reálne vykonávanie zmluvy (prednosť má posúdenie reálneho správania pred dojednaným obsahom).

Napr. právna úprava v SR umožňuje, tam kde bola uzatvorená príkazná zmluva a mala sa uzatvoriť pracovná zmluva, riešiť tieto otázky cez ustanovenia OZ (§ 41a OZ - zastretý právny úkon) a v právnej teórii sa potom riešia tzv. simulované, disimulované právne úkony, ako aj konverzia právnych úkonov z jedného úkonu na druhý právny úkon).

Pri posudzovaní, či ide o závislú prácu alebo nie, príslušné orgány berú do úvahu aj **vôľu strán,** t. j. či ak uzatvorili občianskoprávnu zmluvu alebo obchodnoprávnu zmluvu, ich vôľou bolo uzatvoriť takúto zmluvu alebo mali v skutočnosti záujem uzatvoriť pracovnú zmluvu (disimulácia podľa Občianskeho zákonníka) a v nadväznosti na to aj vôľu strán prejavovanú pri realizácii tejto zmluvy. Obsahu zmluvy totiž zmluvné strany musia prispôsobiť aj spôsob a skutočný priebeh vykonávania práce (napr. neurčuje sa pracovný čas, ale termíny na dodanie tovaru, používa vlastné zariadenie, pracuje u seba a pod. – uvedené samozrejme neplatí absolútne, pretože aj SZČO napr. môže vykonať prácu v prevádzke druhej zmluvnej strany).

Pri posúdení znakov závislej práce v SR sa teda:

1) zmluva (právny úkon) má posudzovať podľa obsahu, nie podľa formy,
2) pri posudzovaní sa môže dať rôzna váha rôznym znakom, pričom primárnym znakom je nadriadenosť a podriadenosť,
3) nedojednanie odmeny, pracovného času má posúdiť ako obídenie zákona, nie ako neprítomnosť znaku (z faktickej situácie možno odvodiť napr. obmedzenie dĺžky pracovného času),
4) brať do úvahy okolnosti konkrétneho prípadu a posúdiť jednotlivé znaky, ako aj celkovú situáciu.

Možno tu uviesť jeden stručný **príklad:** *Subjekt A chce uzatvoriť so subjektom B príkaznú zmluvu podľa Občianskeho zákonníka, pričom príkazník má vykonávať čalúnnické práce u subjektu A podľa jeho potreby, osobne, v jeho priestoroch, v pracovných dňoch v dohodnutom pracovnom čase a nevie sa dopredu určiť rozsah, ani počet hodín vykonávanej práce. Subjekt A nezamestnáva žiadneho iného čalúnnika, keďže ide o továreň.*

V princípe pri tejto práci sa uvádza, že práca bude mať tieto znaky:
- miesto: u objednávateľa
- čas: v pracovné dni, dohodnutý čas (dopredu sa nevie rozsah ani počet hodín)
- druh práce: čalúnnické práce
- riadenie práce: podľa potreby (riadi objednávateľ)
- spôsob vykonávania: osobne.

Tieto znaky sami o sebe ešte nevylučujú, že pôjde alebo nepôjde o závislú prácu, pretože chýbajú niektoré ďalšie skutočnosti spojené s výkonom práce. To, že továreň nezamestnáva žiadneho čalúnnika, ani nepodniká v tejto oblasti, je bezpredmetné, pretože tak isto by mohla mať jedného vrátnika, požiarnika, pričom dôležité je, či ich činnosť vykazuje alebo nevykazuje znaky závislej práce.

Pre posúdenie je dôležitá napr. aj otázka zodpovednosti, na koho zodpovednosť sa práca vykonáva? V mene koho? Kto poskytuje napríklad pracovné pomôcky? Je táto práca len krátkodobá, jednorazová alebo sa má vykonávať po určitý čas? To znamená aj ďalšie znaky, ktoré vyplývajú z priebehu organizácie práce.

V princípe dôležitý bude aj priebeh práce, t. j. nielen to, čo je v zmluve, ale aká bude organizácia práce.

Celkové posúdenie sa teda má urobiť podľa všetkých okolností prípadu.

V princípe to, že niekto vykonáva prácu **osobne, podľa potreby druhého a v priestoroch inej osoby,** nemôže samé o sebe ešte znamenať závislú prácu (a potrebu dojednávania pracovnej zmluvy alebo jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Vyplýva to z jednoduchej skutočnosti, že remeselné činnosti, ak si niekto objedná ich výkon, takto spravidla fungujú, t. j. robia sa u klienta, urobí ich iná osoba, ktorá ich vykoná sama (ako živnostník-fyzická osoba), a zároveň je tu nejaké zadanie, ako má túto činnosť vykonať (aj z názvu „príkazná zmluva" vyplýva, že práca predpokladá príkaz – príkazy). Prekážkou nie je ani určenie dní alebo času, pretože ďalšie faktory u klienta môžu ovplyvňovať, kedy je možné takúto činnosť vykonať.

Dôležité je, ako je tento proces riadený, t. j. či je tu vzťah nadriadenosti a podriadenosti (napr. aj nariadenie druhej osobe, že musí pracovať najmenej do 16:00), ďalej, či táto

osoba činnosť vykonáva pod vlastným menom (napr. Peter Nový – čalúnnik) **alebo sa práca vykonáva v mene osoby, ktorá ho zamestnáva**. Výkon práce v mene objednávateľa môže v súvislosti s ďalšími uvedenými znakmi poukazovať na závislú prácu (už je tu znak: osobne, pokyny, čas výkonu, miesto výkonu).

Určité pochybnosti v takomto prípade vyvoláva použitie príkaznej zmluvy, keďže čalúnnik vykoná u objednávateľa dielo – zhotovuje dielo, ktoré sa potom môže reklamovať, ak má nedostatky.

1.5.6 Pojem pracovný pomer, obdobný pracovný vzťah a iný pracovnoprávny vzťah

Vo väzbe na terminológiu použitú v § 1 ods. 3 ZP je potrebné vysvetliť tri pojmy: pracovný pomer, iný pracovnoprávny vzťah a obdobný pracovný vzťah. Tieto pojmy sú niekedy v osobitných predpisoch a aj v praxi zamieňané.

V širšom kontexte je potrebné vychádzať zo spojenia „**právny pomer**“ ako právneho vzťahu dvoch subjektov. Na uvedené nadväzuje pojem „**pracovný vzťah**“ (v kontexte pracovného práva), ktorý zahŕňa nielen pracovnoprávne vzťahy, ale aj obdobné pracovné vzťahy. Niekedy sa možno stretnúť aj s pojmom priemyselné vzťahy (industrial relations), čo je pojem, ktorý zahŕňa nielen individuálne, ale aj kolektívne pracovnoprávne vzťahy. V nadväznosti na pojem pracovný vzťah možno rozlíšiť:

- Pojem „pracovnoprávny vzťah“, ktorý zahŕňa:
  - pracovný pomer (§ 42 ZP a nasl. - zakladá sa **písomnou pracovnou zmluvou** medzi zamestnávateľom a zamestnancom),
  - iný pracovnoprávny vzťah – to sú právne pomery (resp. právne vzťahy), ktoré sa zakladajú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 až § 228a ZP),[48]
  - vzťah medzi členom družstva a družstvom, ak je súčasťou ich vzťahu aj pracovnoprávny vzťah - § 4 ZP
- Pojem „obdobný pracovný vzťah“ (t. j. vzťah obdobný pracovnému pomeru) je vzťah, ktorý sa zakladá podľa osobitných predpisov, ako je zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, atď. (t. j. tie zákony, ktoré upravujú štátnozamestnanecké alebo služobné pomery). Tieto vzťahy sa zakladajú obdobnou zmluvou, ako je pracovná zmluva – napr. služobná zmluva.

48 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú tiež vzťahom pracovnoprávnym, a teda takýto vzťah možno založiť len podľa predpisu, ktorý má v predmete vymedzené, že ide o pracovnoprávny predpis (takýmto predpisom nie je Občiansky zákonník – viď. jeho predmet, ani Obchodný zákonník – viď. jeho predmet).

1.5.7 Kvalifikácia právneho vzťahu z hľadiska verejného práva

Kvalifikáciu podľa súkromného práva je nevyhnutné odlíšiť od kvalifikácie podľa verejného práva, t. j. správny orgán alebo súd má právo posúdiť (kvalifikovať) činnosti odlišne, ako bol kvalifikovaný zmluvnými stranami v súkromnom práve, pre otázky daňové a poistné (napr. pôjde o závislú činnosť, pozri aj rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu ČR 2 Afs 62/2004).

1.5.8 Iné osoby a pojem závislá práca

1.5.8.1 Štatutárny orgán

Osobitný prípad predstavujú fyzické osoby, ktoré sú štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu spoločnosti. Ide v praxi o opačný problém, keď sa uzatvára pracovný pomer na túto činnosť.

Činnosť štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu **nemôže byť považovaná za závislú prácu** a **nemôže byť** s nimi na túto činnosť **uzatvorená pracovná zmluva**. Podľa NS ČR (prípad 21 Cdo 1634/2004) *„podle ustálené judikatury soudů (srov. například rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, který byl uveřejněn pod č. 13 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995) činnost statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem...“*. Z uvedeného vyplýva, že konateľ (bez ohľadu na to, či je spoločníkom alebo fyzickou osobou, ktorá nie je spoločníkom) nemôže vykonávať činnosť konateľa s. r. o. (štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu) v pracovnom pomere. Táto judikatúra je ustálená nielen v ČR, ale aj v SR. Uvedené NS ČR odôvodňuje tým, že *„výkon funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. l písm. a) zák. práce a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy a řídí se obsahem společenské smlouvy“*. Obdobný rozsudok vydal NS SR – sp. zn. 5 Cdo 92/97 – uverejnený pod č. 48/1999.

Zároveň, ak ide o iné činnosti, ako činnosť štatutárneho orgánu a ide o závislú prácu, možno založiť na výkon tejto práce pracovnoprávny vzťah. Podľa NS ČR (prípad 21 Cdo 1634/2004) *„právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným ... nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu“*.

1.5.8.2 Domový dôverník

Obdobne aj u tejto osoby, aby išlo o postavenie zamestnanca, musia byť naplnené znaky závislej práce, a na to, aby išlo o vzťah nadriadenosti a podriadenosti, je tu potrebné identifikovať **zamestnávateľa.**

Podľa § 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*** (ďalej len «schôdza vlastníkov»). Zástupca vlastníkov informuje vlastníkov bytov a nebytových priestorov v dome o činnosti správcu a o dôležitých otázkach prevádzky domu. Zástupca vlastníkov je povinný uplatňovať voči správcovi požiadavky vlastníkov bytov a nebytových priestorov v dome v súlade so zmluvou o výkone správy. Zástupca vlastníkov nie je oprávnený rozhodovať o veciach, o ktorých môžu rozhodovať len vlastníci bytov a nebytových priestorov v dome podľa § 14."

Z uvedeného vyplýva, že zástupca je **volený** na schôdzi vlastníkov bytov, čo znamená, že tu nie je možné identifikovať individuálneho zamestnávateľa z tejto strany (nie všetci vlastníci museli hlasovať za jeho zvolenie a Zákonník práce nepozná kolektívneho zamestnávateľa, ide o osobu zvolenú a teda splnomocnenú na konanie). Zároveň zamestnávateľom domového dôverníka nemôže byť ani správca, pretože voči tejto osobe koná domový dôverník ako zástupca vlastníkov bytov a nebytových priestorov.

1.5.8.3 Odborný výcvik žiakov

Osobitnú otázku predstavuje tzv. odborný výcvik žiakov. Jeho cieľom je síce vykonávanie práce u inej osoby, ale nejde v princípe o závislú prácu, pretože cieľom vykonávania je príprava na povolanie, nie získanie odmeny.

Otázky upravuje zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, pričom v § 43 ods. 12 sa stanovuje, že **ak sa praktické vyučovanie žiakov bude uskutočňovať u právnických osôb alebo fyzických osôb**, **riaditeľ školy uzavrie s nimi dohodu**, ktorá obsahuje najmä

a) druh činností, ktoré budú žiaci vykonávať pri praktickom vyučovaní,
b) miesto konania praktického vyučovania,
c) časový rozvrh praktického vyučovania,
d) dĺžku a deň začatia praktického vyučovania,
e) počet žiakov, ktorí sa zúčastnia na praktickom vyučovaní,
f) pracovné a hygienické podmienky (ubytovacie a stravovacie podmienky, poskytovanie výstroja, náradia a osobných pracovných prostriedkov),
g) opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri praktickom vyučovaní,
h) počet majstrov odbornej výchovy a inštruktorov.

Z vyššie uvedeného už vyplýva, že ide o dohodu medzi riaditeľom školy a fyzickou alebo právnickou osobou, u ktorej sa bude uskutočňovať praktické vyučovanie. Táto dohoda obsahuje náležitostí, ktoré by inak obsahovala dohoda o brigádnickej práci študentov alebo pracovná zmluva („miesto výkonu práce", „druh práce", „pracovný čas").

To znamená, že **osobitnú zmluvu medzi žiakom a právnickou alebo fyzickou osobou, kde sa praktické vyučovanie uskutočňuje, nie je potrebné uzatvoriť**.

Pri tejto činnosti sa ustanovuje povinnosť dodržiavať **bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku**. Podľa § 43 ods. 3 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov počas praktického vyučovania má žiak práva a povinnosti ustanovené podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. [49]

Zákon priznáva žiakovi aj určitú **odmenu za produktívnu prácu**, ktorá patrí žiakovi, ktorý v rámci praktického vyučovania v súlade so školským vzdelávacím programom vykonáva produktívnu prácu. Táto odmena sa **uhrádza z prostriedkov fyzickej osoby alebo právnickej osoby, pre ktorú** žiak túto prácu vykonáva (§ 12 ods. 4 zákona č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Zo zákona nevyplýva, či odmenu hradí priamo fyzická osoba alebo právnická osoba, pre ktorú žiak vykonáva prácu alebo škola /ide však o prostriedky tejto osoby/. **Produktívnou prácou** na účely tohto zákona je zhotovovanie výrobkov alebo poskytovanie služieb, ktoré sú v súlade s predmetom činnosti fyzickej osoby alebo právnickej osoby, pre ktorú žiak túto prácu vykonáva. Za produktívnu prácu sa nepovažujú cvičné práce vykonávané žiakom počas praktického vyučovania. (§ 12 ods. 5 zákona č. 184/2009 Z. z. predmetného zákona). Podľa § 12 ods. 6 zákona o odbornom vzdelávaní a príprave odmena za produktívnu prácu sa poskytuje za každú hodinu vykonanej produktívnej práce vo výške 50 % až 100 % zo sumy určenej podľa osobitného predpisu (je ním § 2 ods. 2 zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde.). Pri určovaní jej výšky sa zohľadňuje aj kvalita práce a správanie žiaka.

1.5.8.4 Vykonávanie absolventskej praxe

Rovnako závislou prácou nie je ani vykonávanie absolventskej praxe podľa § 51 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Absolventská prax umožňuje získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy v príslušnej skupine učebných odborov alebo študijných

49 Podľa § 3 písm. a) zákona č. 126/2004 Z. z. „na účely tohto zákona ... a) zamestnávateľ je fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá
1. zamestnáva fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu4) alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, 5)
2. uskutočňuje praktické vyučovanie žiakov učilišťa, žiakov odborného učilišťa, žiakov strednej školy a študentov vysokej školy," T. j. pre účely zákona o BOZP táto osoba bude mať postavenie zamestnávateľa.
Podľa § 3 písm. b) zákona č. 126/2004 Z. z. „na účely tohto zákona .... b) zamestnanec je
1. fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu,
2. žiak učilišťa, žiak odborného učilišťa, žiak strednej školy pri praktickom vyučovaní a študent vysokej školy pri praktickej výučbe,". T. j. pre účely zákona o BOZP táto osoba bude mať postavenie zamestnanca.
Z uvedeného potom vyplýva celý rad povinností napr. § 6 - všeobecné povinnosti zamestnávateľa, § 7 - oboznamovanie a informovanie zamestnancov.

odborov. Absolventská prax musí byť dojednaná a môže sa vykonávať na základe uzatvorenej písomnej dohody o absolventskej praxi medzi absolventom školy vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej jeden mesiac a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a zamestnávateľom. Absolventská prax sa vykonáva najmenej 3 mesiace a najviac 6 mesiacov, bez možnosti jej predĺženia a opakovaného vykonávania, v rozsahu 20 hodín týždenne. Ďalšie podmienky potom upravuje § 51 uvedeného zákona (vrátane paušálneho príspevku).

1.5.8.5 Vykonávanie dobrovoľníckej činnosti

Závislou prácou nie je ani výkon dobrovoľníckej činnosti, keďže chýba znak odplatnosti práce. Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov **dobrovoľníkom** je fyzická osoba, ktorá na základe svojho slobodného rozhodnutia bez nároku na odmenu vykonáva pre inú osobu, s jej súhlasom, v jej prospech alebo vo verejný prospech dobrovoľnícku činnosť založenú na svojej schopnosti, zručnosti alebo vedomosti a spĺňa podmienky ustanovené týmto zákonom, ak dobrovoľnícku činnosť

a) vykonáva mimo svojich pracovných povinností, služobných povinností a študijných povinností vyplývajúcich jej zo zákona, z pracovnej zmluvy, zo služobnej zmluvy, zo študijného poriadku alebo z iného obdobného pre ňu záväzného dokumentu,
b) nevykonáva pre orgán alebo funkcionára právnickej osoby, ktorej je členom, zamestnancom, žiakom alebo študentom,
c) vykonáva mimo svojho podnikania alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti.

Dobrovoľník vykonáva dobrovoľnícku činnosť na základe **zmluvy o dobrovoľníckej činnosti** (ďalej len «zmluva») uzavretej s osobou so sídlom alebo pobytom na území Slovenskej republiky, pre ktorú vykonáva dobrovoľnícku činnosť (ďalej len «prijímateľ dobrovoľníckej činnosti») alebo s právnickou osobou so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorá organizuje alebo sprostredkúva dobrovoľnícku činnosť pre inú osobu s jej súhlasom v jej prospech alebo vo verejný prospech (ďalej len «vysielajúca organizácia») alebo ak vykonáva dobrovoľnícku činnosť ako člen vysielajúcej organizácie (§ 2 ods. 2 uvedeného zákona).

Zároveň je potrebné odlišovať dobrovoľníctvo na základe tejto zmluvy, ktoré sa vykonáva bezodplatne (a nie je výkonom práce) a poskytuje sa len pracovné voľno a zamestnávateľ sa na ňom nepodieľa a dobrovoľníctvo („firemné“ dobrovoľníctvo), na ktorom sa podieľa zamestnávateľ (môže ísť aj o službu, ktorú firma/spoločnosť poskytne bezodplatne, ale pre zamestnancov je to výkon práce a môžu za to dostať aj mzdu, alebo sa im poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy, ale môže ísť aj dobrovoľníctvo mimo pracovného času, ktoré sa automaticky považuje za čas odpočinku a nie za výkon práce).

1.5.9 Nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca a závislá práca

Právna úprava (zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní) rieši aj situácie, ak na výkon závislej práce nebola uzatvorená žiadna zmluva alebo nebol

založený pracovnoprávny vzťah. Právnym následkom je kvalifikácia situácie ako **nelegálnej práce** (na strane zamestnanca) alebo **o nelegálneho zamestnávania** (na strane zamestnávateľa) s príslušnými sankciami.

Z uvedeného existuje jedna výnimka, kedy nie je potrebné zakladať pracovnoprávny vzťah na výkon práce, ktorá by inak mohla byť závislou prácou. Podľa § 2a predmetného zákona **nelegálne zamestnávanie nie je**, ak pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, *(pozn. o napríklad zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon), Obchodný zákonník)* vykonáva prácu jeho príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený (pozn. *zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení,* zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov), je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov (pozn. *zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov)*, alebo je žiakom, alebo študentom do 26 rokov veku.

Nelegálna práca nie je práca, ktorú vykonáva pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený8a) alebo je žiakom, alebo študentom do 26 rokov veku.

Nelegálna práca (§ 2 ods. 1 predmetného zákona) je závislá práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a

a) nemá s právnickou osobou alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu. (*pozn. Zákonník práce, zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe)* alebo,
b) je štátnym príslušníkom krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou, alebo osobou bez štátnej príslušnosti (ďalej len „štátny príslušník tretej krajiny“) a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu. *(pozn. § 21 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti)*

Nelegálne zamestnávanie (§ 2 ods. 2 predmetného zákona) je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu

a) fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu,
b) fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisua nesplnila povinnosť podľa osobitného predpisu alebo, *6) (pozn. § 231 ods. 1 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 82/2005 Z. z.)*
c) štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

Nelegálne zamestnávanie je aj (§ 2 ods. 3 predmetného zákona) zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom a ktorý vykonáva závislú prácu.

1.6 Pramene pracovného práva

V oblasti pracovného práva možno identifikovať viaceré pramene pracovného práva, t. j. predpisy, v ktorých možno nájsť ustanovenia (normy) týkajúce sa pracovného práva. Za pramene pracovného práva sa považujú:

1. normatívne právne akty (za pramene pracovného práva SR sa považujú aj medzinárodné zmluvy, ktorými je SR viazaná),
2. kolektívne zmluvy (ich normatívna časť),
3. vnútropodnikové normatívne právne akty,
4. dobré mravy,
5. technické normy.

1.6.1 Normatívne právne akty

Medzi normatívne pramene pracovného práva SR sa radia:

1. Ústava Slovenskej republiky (zákon č. 460/1992 Zb.),
2. zákony (ústavné zákony),
3. vykonávacie právne predpisy.

1.6.1.1 Ústava SR a pracovné právo

Ústava SR je publikovaná pod č. **460/1992 Zb.** Ústava SR predstavuje základný zákon štátu a má osobitný význam aj pre pracovné právo SR, a to hľadiska ostatných prameňov práva SR, ako aj z hľadiska európskeho a medzinárodného práva.

Vzťah k európskemu a medzinárodnému právu

Jej vzťah k európskemu a medzinárodnému právu regulujú články najmä čl. 1 ods. 2, čl. 7 ods. 2 a 5 a čl. 154c ods. 1 a 2.

- Čl. 1 ods. 2 ustanovuje, že „*Slovenská republika uznáva a dodržiava všeobecné pravidlá medzinárodného práva, medzinárodné zmluvy, ktorými je viazaná, a svoje ďalšie medzinárodné záväzky.*“. V tomto článku sa SR hlási k svojim medzinárodnoprávnym záväzkom. To platí aj pre prípad, že súdy SR rozhodujú spory medzi zamestnávateľom a zamestnancom, a teda pri rozhodovaní berú do úvahy nielen vnútroštátne pramene práva (napr. zákony), ale aj európske a medzinárodné pramene práva (napr. medzinárodné zmluvy) za podmienok upravených v čl. 7 a 154c Ústavy SR (napr. SD EÚ žiada od vnútroštátnych súdov eurokonformý výklad vnútroštátnej úpravy v súlade s cieľmi smerníc).
- Čl. 7 ods. 2 ustanovuje, že „*Slovenská republika* ***môže medzinárodnou zmluvou****, kto-*

rá bola ratifikovaná a vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, alebo ***na základe takej zmluvy*** *prenieť výkon časti svojich práv na Európske spoločenstvá a Európsku úniu.* ***Právne záväzné akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie majú prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky.*** *Prevzatie právne záväzných aktov, ktoré vyžadujú implementáciu, sa vykoná zákonom alebo nariadením vlády podľa čl. 120 ods. 2.*". Tento článok reguluje aj vzťah medzi pracovným právom EÚ a pracovným právom SR, kde sa pracovnému právu EÚ za vyššie uvedených podmienok priznáva prednosť pred zákonmi SR.

- Čl. 7 ods. 5 ustanovuje, že „*Medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom,* ***majú prednosť pred zákonmi****.*". Tento článok sa používa na priznanie prednosti medzinárodných zmlúv pred zákonmi. To platí napr. v prípade dohovorov MOP, ktoré boli ratifikované po nadobudnutí účinnosti tejto Ústavy.
- Vo vzťahu k dohovorom MOP, ratifikovaným pred nadobudnutím účinnosti tejto Ústavy, sa používa čl. 154c ods. 1 a 2. Podľa § 154c ods. 1 Ústavy SR „*Medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, ktoré Slovenská republika ratifikovala a boli vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom pred nadobudnutím účinnosti tohto ústavného zákona, sú súčasťou jej právneho poriadku a majú prednosť pred zákonom, ak zabezpečujú väčší rozsah ústavných práv a slobôd.*". Podľa § 154c ods. 2 Ústavy SR „*Iné medzinárodné zmluvy, ktoré Slovenská republika ratifikovala a boli vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom pred nadobudnutím účinnosti tohto ústavného zákona, sú súčasťou jej právneho poriadku, ak tak ustanovuje zákon.*".

Vzťah k právu EÚ reguluje aj čl. 120 ods. 2 Ústavy SR.

Základné práva a slobody (občianske, politické, hospodárske a sociálne)

Ústava SR upravuje aj základné ľudské práva a slobody v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a v prípade sporu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, Ústava SR zohráva úlohu jedného z najsilnejších argumentačných nástrojov, t. j. bežne sa v argumentácii strán pred súdom používajú odkazy na príslušné články Ústavy SR a judikatúru Ústavného súdu SR k nej. Medzi najdôležitejšie články Ústavy SR vo vzťahu k pracovnému právu možno zaradiť:

- Čl. 12 ods. 4, podľa ktorého „*Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.*". Toto ústavné právo možno vnímať aj vo väzbe na tretiu vetu § 13 ods. 3 ZP, podľa ktorej „*Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný, ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.*".
- Čl. 18, ktorý ustanovuje zákaz nútených prác a nútených služieb. Zakazuje sa nútená práca, s výnimkou vybranej skupiny prác, ako sú: a) práce ukladané podľa

zákona osobám vo výkone trestu odňatia slobody alebo osobám vykonávajúcim iný trest, nahrádzajúci trest odňatia slobody, b) vojenská služba alebo iná služba ustanovená zákonom namiesto povinnej vojenskej služby, c) služba vyžadovaná na základe zákona v prípade živelných pohrôm, nehôd alebo iného nebezpečenstva, ktoré ohrozuje životy, zdravie alebo značné majetkové hodnoty, d) konanie uložené zákonom na ochranu života, zdravia alebo práv iných, e) menšie obecné služby na základe zákona.

- Čl. 19 ods. 1, podľa ktorého *„Každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena.“*. Uvedený článok možno vnímať vo vzťahu k právu zamestnanca na dôstojnosť pri výkone práce.
- Čl. 19 ods. 2, podľa ktorého *„Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.“*. Tento článok možno vnímať aj v kontexte § 13 ods. 4 ZP (nenarúšanie súkromia na pracovisku a obmedzenie monitorovania zamestnancov).[50]
- Čl. 19 ods. 3, podľa ktorého *„Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe.“*. Tento článok možno vnímať napr. vo vzťahu k zbieraniu údajov o zamestnancovi. Zákonník práce (§ 41ZP) obmedzuje možnosť získavania údajov o zamestnancoch, resp. zakazuje zisťovať od zamestnanca niektoré údaje (napr. tehotenstvo, rodinné pomery, a pod.). Napríklad podľa čl. 11 Základných zásad ZP *„Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.“*.
- Čl. 21 ods. 1, podľa ktorého *„Obydlie je nedotknuteľné. Nie je dovolené doň vstúpiť bez súhlasu toho, kto v ňom býva.“*. Uvedené možno vnímať v dvoch rovinách. Napríklad zamestnávateľ nemôže vstúpiť do obydlia zamestnanca, aby zistil, či je zamestnanec skutočne dočasne práceneschopný. Na druhej strane inšpekcia práce môže mať problém, vzhľadom na ústavnú ochranu obydlia, vstúpiť do obydlia zamestnávateľa, v ktorom zamestnanec vykonáva pre neho prácu.
- Čl. 22 ods. 1, podľa ktorého *„Listové tajomstvo, tajomstvo dopravovaných správ a iných písomností a ochrana osobných údajov sa zaručujú.“* a čl. 22 ods. 2, podľa ktorého *„Nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí, alebo zasielaných poštou, alebo iným spôsobom; výnimkou sú prípady, ktoré ustanoví zákon. Rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.“*. Toto ústavné

50 Podľa § 13 ods. 4 ZP „Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov, spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa, narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.“.

právo možno porovnať napr. s § 13 ods. 4 ZP (nenarúšanie súkromia na pracovisku a obmedzenie monitorovania zamestnancov).

- Čl. 24 ods. 1, podľa ktorého *„Sloboda myslenia, svedomia, náboženského vyznania a viery sa zaručujú. Toto právo zahŕňa aj možnosť zmeniť náboženské vyznanie alebo vieru. Každý má právo byť bez náboženského vyznania. Každý má právo verejne prejavovať svoje zmýšľanie.“*. Právo na slobodu svedomia možno vnímať napr. v kontexte zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve, kde podľa prílohy č. 4 (etický kódex zdravotníckeho pracovníka) v časti zdravotnícky pracovník a výkon jeho povolania, v bode 3 je ustanovené, že *„Od zdravotníckeho pracovníka **nemožno vyžadovať taký výkon alebo spoluúčasť na ňom, ktorý odporuje jeho svedomiu, okrem prípadov bezprostredného ohrozenia života alebo zdravia osôb.** Ak zdravotnícky pracovník uplatní výhradu svedomia, je povinný o tejto skutočnosti informovať svojho zamestnávateľa a pri uplatnení výhrady svedomia pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti aj svojich pacientov.“*.
- Čl. 35 ods. 1, podľa ktorého *„Každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikať a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť.“*, čl. 35 ods. 2, podľa ktorého *„Zákon môže ustanoviť podmienky a obmedzenia výkonu určitých povolaní alebo činností.“*. Osobitný význam má čl. 35 ods. 2 Ústavy SR, ktorý ustanovuje, že právo uskutočňovať určité povolanie alebo činnosť môže byť zákonom obmedzené tak, že zákon ustanoví napr. predpoklady, ktoré musí osoba spĺňať, aby mohla vykonávať nejakú činnosť (vysokoškolské vzdelanie, zdravotná spôsobilosť, psychická spôsobilosť). Podľa čl. 35 ods. 4 Ústavy SR zároveň platí, že *„Zákon môže ustanoviť odchýlnu úpravu práv uvedených v odsekoch 1 až 3 pre cudzincov.“*. Uvedené možno vnímať napríklad v kontexte zakotvenia podmienky, že osoba z iného štátu, ako sú štáty EÚ, prípadne EHS a Švajčiarska (ak sa neuplatňujú v rámci EÚ prechodné obdobia alebo výnimky), musí mať na výkon práce v SR pracovné povolenie a povolenie na pobyt.
- Čl. 36, podľa ktorého *„Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň, b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času, e) primeraný odpočinok po práci, f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie, g) právo na kolektívne vyjednávanie.“*. V nadväznosti na tento článok Ústavy SR Zákonník práce ustanovuje – maximálnu dĺžku denného a týždenného pracovného času, minimálnu dĺžku denného odpočinku, minimálnu výmeru dovolenky, a pod.
- Čl. 37 ods. 1, podľa ktorého *„Každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.“*, čl. 37 ods. 2, podľa ktorého *„Odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu. Obmedzovať počet odborových*

organizácií, ako aj zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je neprípustné.", čl. 37 ods. 3, podľa ktorého *„Činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých.*". Tento článok chráni právo na združovanie sa (najmä v odborových organizáciách), právo na ich činnosť v podniku (u zamestnávateľa) a zakazuje obmedzovanie ich počtu.

- Čl. 37 ods. 4, podľa ktorého *„Právo na štrajk sa zaručuje. Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov.*". Ide o zakotvenie ústavného práva na štrajk. Podľa čl. 51 ods. 1 Ústavy SR *„Domáhať sa práv uvedených v čl. .... 37 ods. 4 .... tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.*". Vzhľadom na to, že osobitný zákon o štrajku prijatý nebol (jediný zákon, ktorý upravuje štrajk, je zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, a to len pre účely kolektívneho vyjednávania), vznikla otázka, do akej miery môžu napríklad zamestnanci štrajkovať len na základe čl. 37 ods. 4 Ústavy SR (tzv. divoký štrajk). V praxi sa presadila argumentácia, že skutočnosť, že štát nevydal zákon, ktorý by upravoval štrajk, nemôže viesť k odopretiu tohto ústavného práva. Takýto zákon by totiž nemohol právo na štrajk úplne odoprieť, ale len stanoviť jeho podmienky a medze (napr. oznamovaciu povinnosť vopred).
- Čl. 38 ods. 1, podľa ktorého *„Ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.*", čl. 38 ods. 2, podľa ktorého *„Mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie.*", čl. 38 ods. 3, podľa ktorého *„Podrobnosti o právach, podľa odsekov 1 a 2, ustanoví zákon.*". Ochranu žien, mladistvých a osôb zdravotne postihnutých upravujú jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce.
- Čl. 41 ods. 1, podľa ktorého *„Manželstvo, rodičovstvo a rodina sú pod ochranou zákona. Zaručuje sa osobitná ochrana detí a mladistvých.*", čl. 41 ods. 2 , podľa ktorého *„Žene v tehotenstve sa zaručuje osobitná starostlivosť, ochrana v pracovných vzťahoch a zodpovedajúce pracovné podmienky.*", čl. 41 ods. 6, podľa ktorého – *„Podrobnosti o právach podľa odsekov 1 až 5 ustanoví zákon.*". Ochranu, napr. rodičovstva, ženy v tehotenstve upravuje Zákonník práce (napr. § 64 ods. 1 písm. c) - zákaz výpovede, § 68 ods. 3 – zákaz okamžitého skončenia, § 157 - právo na zaradenie na pôvodné pracovné miesto, a pod.).

Osobitný výkladový význam má čl. 51, podľa ktorého *„domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 ods. 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.*". V pracovnoprávnych vzťahoch v súkromnej sfére je to predovšetkým Zákonník práce.

Ústava SR na mnohých miestach hovorí o právach občana. Podľa čl. 52 ods. 1 Ústavy SR *„Kde sa v prvej a druhej hlave* (pozn. druhá hlava - základné práva a slobody) *tejto ústavy používa pojem „občan", rozumie sa tým štátny občan Slovenskej republiky."*. Podľa čl. 52 ods. 2 *„cudzinci požívajú v Slovenskej republike základné ľudské práva a slobody zaručené touto ústavou,* ***ak nie sú výslovne priznané iba občanom."***. Podľa čl. 52 ods. 3 *„Kde sa v doterajších právnych predpisoch používa pojem „občan", rozumie sa ním každý človek,* ***ak ide o práva a slobody, ktoré táto ústava priznáva bez ohľadu na štátne občianstvo."***. Obmedzenia niektorých základných práv a slobôd možno stanoviť len v presne vymedzených prípadoch. Napr. podľa čl. 54 Ústavy SR *„Zákon môže sudcom a prokurátorom obmedziť právo na podnikanie a inú hospodársku činnosť a právo uvedené v čl. 29 ods. 2, zamestnancom štátnej správy a územnej samosprávy vo funkciách, ktoré určí aj právo uvedené v čl. 37 ods. 4, príslušníkom ozbrojených síl a ozbrojených zborov aj práva uvedené v čl. 27 a 28, pokiaľ súvisia s výkonom služby. Osobám v povolaniach, ktoré sú bezprostredne nevyhnutné na ochranu života a zdravia, môže zákon obmedziť právo na štrajk."*.

1.6.1.2 Zákonník práce

Všeobecným zákonom (kódexom), ktorý upravuje pracovnoprávne vzťahy v súkromnej sfére, je zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Je účinný od 1. 4. 2002 a bol veľakrát z rôznych príčin (zmena vlády, transpozícia smernice, urgentné situácie) zmenený. Predtým bol účinný zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce (účinnosť od 1. 1. 1966). Počet paragrafov je číselne vyjadrených ako 256, ale niektoré ustanovenia boli úplne vypustené, iné zas včlenené medzi dve celé čísla ako písmená a), b) a pod. Z hľadiska vnútornej systematiky sa Zákonník práce člení na: základné zásady (čl. 1 až 11), jedenásť častí, prílohy.

V **predmete Zákonníka práce** sa vymedzuje, aké vzťahy, situácie a okruhy vzťahov Zákonník práce upravuje (§ 1 ods. 1). Zákonník práce upravuje:

1. **individuálne pracovnoprávne vzťahy** (t. j. vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom) v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb (zamestnancov) pre právnické osoby alebo fyzické osoby (zamestnávateľov) – t. j. vzťahy založené pracovnou zmluvou (§ 42 a nasl.), ako aj vzťahy založené jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 až § 228a),
2. **kolektívne pracovnoprávne vzťahy** (§ 229 a nasl.) – vzťahy medzi „kolektívom (skupinou) zamestnancov" (nemusí byť celý) zastúpeným zástupcami zamestnancov (najmä § 11a ZP) a zamestnávateľom.

Obdobne aj ostatné predpisy pracovného práva vyjadrujú úpravu vo väzbe na individuálne alebo kolektívne pracovnoprávne vzťahy, t. j. vzťahy, ktoré vznikajú na základe pracovnej zmluvy, dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo príp. služobných zmlúv.

1.6.1.3 Ostatné normatívne právne akty

Ide predovšetkým o zákony a podzákonné právne predpisy (nariadenia vlády, vyhlášky, výnosy a opatrenia), ktoré upravujú niektoré aspekty pracovnoprávnych vzťahov (BOZP, minimálna mzda, cestovné náhrady, prípadne parciálne otázky, ako je pracovný čas v doprave, a pod.

Medzi ďalšie pramene pracovného práva (t. j. predpisy, kde možno nájsť ustanovenia so vzťahom k pracovnému právu) patria **právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci** (vymedzuje § 39 ods. 1 ZP), ktorými sú: 1. predpisy na ochranu života a 2. predpisy na ochranu zdravia, 3. hygienické predpisy, 4. protiepidemické predpisy, 5. technické predpisy, 6. technické normy, 7. dopravné predpisy, 8. predpisy o požiarnej ochrane a 9. predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.

A) Zákony

Okrem Zákonníka práce pracovné právo tvorí aj celý rad ďalších právnych predpisov, ktoré komplexne alebo čiastkovo upravujú otázky spojené s pracovnoprávnymi vzťahmi. Medzi najvýznamnejšie patria:

- zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom,
- zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 435/2000 Z.z. o námornej plavbe,
- zákon č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 562/2004 Z.z. o európskej spoločnosti,
- zákon č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- zákon č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 125/2006 Z.z.,
- zákon č. 473/2005 Z.z. o poskytovaní služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o súkromnej bezpečnosti),
- zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z.,
- zákon 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 zákona č. 309/2007 Z.z.,
- zákon č. 659/2007 Z.z. o zavedení meny euro v Slovenskej republike a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- zákon č. 91/2007 Z.z. o európskom družstve,
- zákon č. 103/2007 Z.z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite),
- zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení 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 zákona č. 309/2007 Z.z.,
- zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- zákon č. 67/2010 Z. z. o podmienkach uvedenia chemických látok a chemických zmesí na trh a o zmene a doplnení niektorých zákonov (chemický zákon),
- zákon č. 315/2001 Z.z. o hasičskom a záchrannom zbore,
- zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 151/2010 Z.z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

B) Vykonávacie právne predpisy

Dôležitú súčasť prameňov pracovného práva tvoria aj pracovnoprávne predpisy vydané na vykonanie príslušných zákonov.

Nariadenia vlády

Ide napr. o nariadenia vlády v oblasti minimálnej mzdy (vydáva sa na každý kalendárny rok) a BOZP, ako napr. nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien, nariadenie vlády SR č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým.

Vyhlášky

Ide o vyhlášky v oblasti napr. BOZP alebo v oblasti kolektívneho vyjednávania - vyhláška MPSVR SR č. 315/2009 Z.z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

Opatrenia

Ide napr. opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR ... o sumách stravného, opatrenie Ministerstva financií SR .... , ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách.

1.6.2 Kolektívne zmluvy

Kolektívne zmluvy predstavujú druh zmluvy (zo zástupcov zamestnancov ich môžu výlučne uzatvárať odborové organizácie - § 229 ods. 6 ZP) a sú posudzované na základe jednotlivých ustanovení Zákonníka práce, ako aj Občianskeho zákonníka (napr. či boli uzatvorené slobodne a vážne, a pod.) z hľadiska ich platnosti. V tejto súvislosti možno poukázať, čo je kolektívna zmluva, resp. čo je obsahom kolektívnej zmluvy, paralelne upravuje aj § 231 ZP a aj § 2 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní, pričom z § 1 ods. 4 ZP vyplýva väzba na uplatnenie všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka, ale zo zákona o kolektívnom vyjednávaní priamo nevyplýva väzba na uplatnenie Občianskeho zákonníka, resp. ani Zákonníka práce [kolektívna zmluva však má povahu zmluvy súkromného práva, a teda aj bez odkazu by sa na ňu uplatnil Občiansky zákonník a Zákonník práce podľa poradia – zákon o kolektívnom vyjednávaní, Zákonník práce (niektoré veci sú duplicitne upravené v oboch zákonoch), Občiansky zákonník}.

Kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán (§ 2 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní). Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok, podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť (prvá veta § 231 ods. 1 ZP).

Aby bola kolektívna zmluva platná, musí spĺňať podmienky podľa § 4 zákona o kolektívnom vyjednávaní (a v niektorých prípadoch aj podľa zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) – viď. § 5a ods. 5 zákona o slobode informácií v spojení s § 47a OZ).

Podľa § 4 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi. To znamená, že ko-

lektívna zmluva musí byť v súlade s Ústavou SR, zákonmi, a pod. Podľa tretej vety § 231 ods. 1 ZP pracovná **zmluva je neplatná v tej časti**, v ktorej upravuje **nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva**.

Prameňom pracovného práva je podniková kolektívna zmluva, ako aj kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo svojej normatívnej časti.

Normatívna časť kolektívnej zmluvy upravuje práva a prípadne aj niektoré povinnosti zamestnancov – napr. skrátený pracovný čas, vyššiu výmeru dovolenky, a pod.

Záväzková časť kolektívnej zmluvy upravuje vzťah medzi zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy a za prameň pracovného **práva sa** nepovažuje.

Extenzia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Extenzia (rozšírenie záväznosti) kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa predstavuje osobitný právny nástroj, na základe ktorého MPSVR SR podľa § 7 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní urobí rozšírenie tejto kolektívnej zmluvy na celé odvetvie alebo časť odvetvia (zamestnávatelia ju musia potom dodržiavať).[51] V princípe tu štát povýši určitú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na „zákon", t. j. namiesto prijatia zákona uzná za „zákon/právny predpis" dojednanie zmluvných strán v určitom odvetví alebo časti odvetvia za stanovených podmienok, aby vyrovnal podmienky pre zamestnancov v určitom odvetví (časti odvetvia) a aby určitá reprezentatívna skupina zamestnávateľov nebola z dôvodu poskytovania lepších podmienok znevýhodnená voči inej skupine zamestnávateľov. Tento prístup sa za splnenia určitých podmienok (viď. aj Nález Ústavného súdu ČR Pl. ÚS 40/02 (vyhlásený pod č. 199/2003 Sb.) nejaví byť v rozpore s Ústavou SR. Tento argument podporuje aj skutočnosť, že tento mechanizmus je používaný aj na úrovni EÚ, t. j. že sociálni partneri na úrovni EÚ dojednajú tzv. rámcovú dohodu (napr. v oblasti pracovného pomeru na určitú dobu) a členské štáty ju povýšia (cez smernicu) na úroveň práva EÚ a táto smernica sa potom transponuje a implementuje v členských štátoch EÚ. Tento model zároveň nie je historicky neznámy ani v bývalom Československu a právna úprava rozširovania odvetvových kolektívnych zmlúv (hromadných zmlúv) prvýkrát vznikla už v roku 1937.

51 Vychádza sa z SK NACE klasifikácie. Označením odvetvia je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu na úrovni divízie. Označením časti odvetvia je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu na úrovni skupiny. Týmto osobitným predpisom je Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2 a ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie Rady (EHS) č. 3037/90 a niektoré nariadenia ES o osobitných oblastiach štatistiky (Ú. v. EÚ L 393, 30. 12. 2006) v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 295/2008. Vo slovenských podmienkach je to vyhláška Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 306/2007 Z. z. z 18. júna 2007, ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností.

1.6.3 Interné predpisy zamestnávateľa a vnútropodnikové normatívne právne akty

1.6.3.1 Charakteristika vnútropodnikových normatívnych právnych aktov

Prameňom pracovného práva SR sú aj vnútropodnikové normatívne právne akty vydávané zamestnávateľom. Vnútropodnikové normatívne akty v texte Zákonníka práce nesú normatívne označenie ako „ostatné predpisy", kým všeobecne záväzné právne predpisy nesú pomenovanie „právne predpisy". Vnútropodnikovými normatívnymi právnymi aktami sú napríklad pracovný poriadok, iné poriadky, mzdový predpis, smernice (napr. o pružnom pracovnom čase), pokyny, normy spotreby práce, predpisy zamestnávateľa o BOZP, a pod.

Právo zamestnávateľa vydávať tieto akty je založené na základe splnomocnenia zákonodarcu vymedzeného v Zákonníku práce a v ostatných právnych predpisoch.

Pojem **vnútropodnikový** znamená, že tieto akty sú z hľadiska ich adresátov nasmerované do vnútra podniku. Pojem **normatívny** označuje skutočnosť, že tieto právne akty majú záväznosť normy správania sa (príkaz, zákaz, dovolenie) a normujú správanie subjektov, ktorým je určený.

Vnútropodnikový normatívny akt má **druhový charakter** - upravuje normy správania sa pre celú skupinu vzťahov rovnakého druhu a neurčitého počtu. Vnútropodnikový normatívny akt, podobne ako zákon, nemá upravovať konkrétnu situáciu, ale stanoviť určitý rámec, zovšeobecniť určitú situáciu – druh konania (napr. konanie pri ohlasovaní práceneschopnosti zamestnanca) pre neurčitý počet situácií (budúce konanie pri doručovaní práceneschopnosti zamestnanca – napr. sa stanoví lehota do 3 pracovných dní doručiť potvrdenia od lekára).

Osobitným prípadom interných predpisov sú individuálne riadiace akty a niektoré pokyny, ktoré sú zacielené iba na jeden konkrétny prípad (napr. zmena organizačnej štruktúry, vymenovanie zamestnanca, zadanie určitej úlohy, konkretizácia konkrétnej úlohy), a teda nejde o druhové určenie, ale len o individuálny prípad.

Na rozdiel od právnych predpisov, u vnútropodnikových právnych aktov sa **neprezumuje ich správnosť**. V prípade sporu sa možno dovolať ich neplatnosti podľa ustanovení Zákonníka práce a podľa Občianskeho zákonníka obdobne, ako pri právnych úkonoch, a teda ustanovenie napr. pracovného poriadku môže byť súdom posúdené ako neplatné, a teda v súdnom spore súd na neho nemusí prihliadnuť. V niektorých prípadoch sa ani nemožno dovolať neplatnosti vnútorného predpisu zamestnávateľa, keďže nejde o právny úkon (napr. rozhodnutie o organizačnej zmene).

U týchto predpisov je stanovovaná aj požiadavka ich **materiálnej publikácie**, t. j. ich zverejnenia.

1.6.3.2 Podmienky platnosti vnútropodnikového normatívneho aktu

Za podmienky platnosti vnútropodnikových normatívnych aktov sa považujú:

1. zmocnenie k ich vydaniu zákonodarcom,
2. súlad s právnymi predpismi,
3. v niektorých prípadoch aj ingerencia zástupcov zamestnancov do ich tvorby (§ 84 ods. 1 ZP – pracovný poriadok).

1.6.3.3 Podmienky záväznosti vnútropodnikového normatívneho aktu pre zamestnanca

Aby vnútropodnikový normatívny právny akt zaväzoval konkrétneho zamestnanca, je potrebné ho riadne (a preukázateľne) oboznámiť s jeho obsahom. Riadnemu oboznámeniu nezodpovedá konania zamestnávateľa, pri ktorom dá zamestnancovi len podpísať oboznámenie sa s týmto aktom bez toho, aby si mohol predpis prečítať. Uvedené oboznamovanie sa viaže na niekoľko aspektov:

Podľa 47 ods. 2 ZP *„je pri nástupe do zamestnania zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom,….. ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať……"* Zákon stanovuje čas oboznámenia slovným spojením „pri nástupe do zamestnania". Uvedené znenie § 47 ods. 2 ZP by samé o sebe viazalo čas oboznamovania na deň, keď zamestnanec nastupuje do práce. Znenie § 47 ods. 2 ZP zároveň nevylučuje, aby bol zamestnanec oboznámený s vnútropodnikovými normatívnymi právnymi aktmi aj skôr[52] (ide teda u určenie najneskoršieho času oboznámenia zamestnanca).

Do oznamovacej povinnosti ingeruje aj § 41 ods. 1 ZP o predzmluvných povinnostiach, kde je zamestnávateľ *„pred uzatvorením pracovnej zmluvy povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplynú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať."* Pracovné podmienky sú v mnohých prípadoch tvorené aj vnútropodnikovými normatívnymi právnymi aktmi a zamestnanec by teda mal vedieť, čo všetko bude určovať jeho prácu a aké budú jeho práva a povinnosti.

Znalosť predpisov je v texte Zákonníka práce formulovaná aj ako povinnosť na strane zamestnanca. Podľa § 81 písm. c) ZP, ktorý upravuje základné povinnosti zamestnanca *„je zamestnanec povinný najmä dodržiavať … ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený."*[53]

52 Obdobne podľa § 224 ods. 2 písm. b) ZP je na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 ZP (dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) „zamestnávateľ povinný najmä oboznámiť zamestnancov…s ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.".

53 Obdobne je formulovaná povinnosť zamestnanca v § 224 ods. 1 písm. c) ZP, podľa ktorého na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 ZP „sú zamestnanci povinní najmä dodržiavať … ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení.".

Vnútropodnikový normatívny právny akt môže byť prijatý aj za trvania pracovného pomeru zamestnanca, tak isto môže byť tento predpis **zmenený.** Zmena vnútropodnikového normatívneho pravneho aktu automaticky neznamená viazanosť zamestnanca novým predpisom. Požiadavka riadneho oboznámenia sa tak viaže aj na zmenu vnútropodnikového normatívneho právneho aktu.

1.6.3.4 Preukázateľnosť oboznámenia

Z hľadiska práva je dôležitá aj preukázateľnosť riadneho oboznámenia, pričom osobitný význam má preukázateľnosť poučenia pri zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri úraze a chorobe z povolania. Preukázateľnosť sa viaže na vlastnoručné podpísanie poučenia takýmto zamestnancom, ktoré si riadne prečítal, oboznámil sa s ním, porozumel mu. Uvedené poučenie musí byť komplexné. V prípade nesplnenia podmienky riadneho poučenia uvedené môže mať následky pre zamestnávateľa, napr. pri zodpovednosti za škodu zamestnávateľa pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania podľa § 196 ods. 1 písm. a) ZP, kde by sa zamestnávateľ zbavil zodpovednosti celkom, ak by preukázal, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený ……. Obdobne to platí aj v prípade zbavenia sa viny zamestnávateľom z časti podľa § 196 ods. 2 písm. a) ZP.

1.6.3.5 Druhy vnútropodnikových normatívnych právnych aktov

Medzi vnútropodnikové normatívne právne akty patria najmä:

- pracovný poriadok (§ 84 ZP),
- pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP) a ostatné predpisy podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- predpisy upravujúce normy spotreby práce (§ 133 ZP),
- vnútropodnikové mzdové predpisy,
- smernice (napr. smernica o pružnom pracovnom čase).

Okruh otázok, ktoré môže zamestnávateľ upravovať vo vnútorných predpisoch, nie je neobmedzený, ale má predstavovať len konkretizáciu toho, čo ustanovujú pracovnoprávne predpisy podľa osobitných potrieb zamestnávateľa.

1.6.3.6 Pracovný poriadok

Pracovný poriadok predstavuje základný vnútropodnikový normatívny právny akt, ktorý vydáva zamestnávateľ na základe § 84 ods. 1 ZP. Vydanie pracovného poriadku zamestnávateľom je **fakultatívne.**

1.6.3.6.1 Ingerencia zástupcov zamestnancov pri vydávaní pracovného poriadku

Pri vydávaní pracovného poriadku sa nevyžaduje **ingerencia** samotného zamestnanca, ale **skupiny zamestnancov – zástupcov zamestnancov** (§ 84 ods. 1 ZP). Ak však u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ môže vydať pracovný prostriedok autonómne (§ 12 ods. 1 ZP). Kto je pre účely vydania pracovného poriadku oprávnený na rokovanie so zamestnávateľom a udelenie predchádzajúceho súhlasu upravujú § 229 ods. 7 a § 232 ZP.

Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po **predchádzajúcom súhlase** zástupcov zamestnancov, inak je neplatný (§ 84 ods. 1 ZP). Ingerencia je teda viazaná na predchádzajúci súhlas. Ide o **hmotnoprávnu podmienku** jeho platnosti. Dodatočný súhlas vyvoláva neplatnosť pracovného poriadku, rovnako ak zástupcovia zamestnancov odmietli dať súhlas[54] a zamestnávateľ pracovný poriadok vydal.

V praxi niekedy zamestnávatelia vydávajú aj vnútorné smernice (popri pracovnom poriadku) s cieľom obísť postup podľa § 84 ZP, t. j. bez spolurozhodovania zástupcov zamestnancov (čo vyvoláva otázky ohľadom obchádzania § 84 ZP).

1.6.3.6.2 Obsah pracovného poriadku

Zákonník práce **neupravuje okruh otázok, ktoré majú tvoriť obsahový rámec pracovného poriadku**, ale v § 84 ods. 2 ZP sa len ustanovuje, že *„pracovný poriadok **bližšie konkretizuje** v súlade s právnymi predpismi **ustanovenia tohto zákona** podľa osobitných podmienok zamestnávateľa.“*. Ide teda o dve skutočnosti – ide o konkretizáciu ustanovení Zákonníka práce (v princípe v praxi aj ustanovení iných pracovnoprávnych predpisov), a to podľa osobitných podmienok zamestnávateľa, a teda **konkrétnejšie rozvedenie otázok,** ktoré sú upravené v Zákonníku práce, resp. v ďalších pracovnoprávnych predpisoch iba vo všeobecnejšej podobe na základe potrieb zamestnávateľa. Napr. môže ísť o podrobnejšie rozpracovanie § 144 ZP, na základe ktorého sa stanovuje oznamovacia povinnosť zamestnanca vo vzťahu k prekážke v práci. Vo vnútornom predpise sa v nadväznosti na to rozvedú spôsoby oznamovania práceneschopnosti – napr. písomne, telefonicky, e-mailom a lehoty oznamovania.

Zmienka o niektorých obsahových náležitostiach pracovného poriadku sa objavuje aj v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktorý v § 12 ods. 2 písm. l) stanovuje, že *„okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať za-*

54 Vo vzťahu k nesúhlasu zástupcu zamestnancov s pracovným poriadkom neexistuje právne alternatívna možnosť na dosiahnutie platnosti právneho poriadku podľa Zákonníka práce, t. j. právny poriadok bez súhlasu zástupcov zamestnancov je neplatný. V princípe možno uvažovať v rovine, že ak by zástupca zamestnancov bezdôvodne odmietal dať súhlas na vydanie pracovného poriadku, zamestnávateľ by mohol požiadať súd o nahradenie súhlasu zástupcu zamestnancov rozhodnutím súdu (v tejto súvislosti však možno uvažovať skôr v tejto rovine, že súd by s takýmto krokom mal problém – odmietanie súhlasu môže byť aj formou kolektívnej akcie voči zamestnávateľovi a zákon jasne vymedzuje postup v podobe „dohody“, aj keď je dosiahnutie môže znamenať veľa ústupkov od zamestnávateľa).

mestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie zamestnávateľ v pracovnom poriadku alebo vo vnútornom predpise.")

Vo vnútornom predpise zamestnávateľ môže vymedziť aj konanie, ktoré bude považovať za porušenie pracovnej disciplíny v kvalifikácii ako závažné a ako menej závažné (v tomto prípade ide skôr o prevenciu, aby sa zamestnanec nesprával istým spôsobom, pretože súd nie je viazaný vnútorným predpisom zamestnávateľa pri kvalifikácii, či išlo závažné, alebo menej závažné konanie zamestnanca.[55]

1.6.3.6.2 Záväznosť a účinnosť pracovného poriadku

Záväznosť pracovného poriadku

Podľa § 84 ods. 3 ZP sú subjektmi, ktoré zaväzuje pracovný poriadok vydaný zamestnávateľom:

- všetci zamestnanci zamestnávateľa (t. j. aj tí odborovo neorganizovaní), pričom je potrebné viazať otázku záväznosti pracovného poriadku pre konkrétneho zamestnanca na splnenie podmienky riadneho oboznámenia tohto zamestnanca s pracovným poriadkom,
- samotný zamestnávateľ, ktorý pracovný poriadok vydal,
- a v prípade prevodu, resp. prechodu práv a povinnosti na preberajúceho zamestnávateľa, tam, kde dochádza k zachovaniu totožnosti subjektu (kúpa) (Zákonník práce výslovne rieši len prevod pracovnej a kolektívnej zmluvy a zachovanie postavenia zástupcov zamestnancov; pri napr. zlúčení, splynutí alebo rozdelení spoločnosti by sa aplikoval pracovný poriadok existujúcej spoločnosti alebo pri novej spoločnosti by sa musel nanovo vydať).

Účinnosť pracovného poriadku

Predpokladom pre účinnosť pracovného poriadku je jeho platnosť. Neplatný pracovný poriadok nemôže nadobudnúť účinnosť. Samotná účinnosť pracovného poriadku nastáva:

1. okamihom zverejnenia (**publicita**) u zamestnávateľa (a to, ak nebol v pracovnom poriadku určený deň účinnosti, ak sa jeho deň účinnosti zhoduje s dňom jeho zverejnenia, alebo ak zamestnávateľ určil deň účinnosti na skorší deň, než je deň, kedy došlo k jeho zverejneniu),
2. dňom, ktorý je v ňom určený, ak nie je skorší, ako deň zverejnenia.

Miesto zverejnenia pracovného poriadku musí byť prístupné pre všetkých zamestnancov a *„pracovný poriadok musí byť každému prístupný"* tak, aby zamestnanci mali možnosť sa s ním riadne oboznámiť a podľa § 84 ods. 4 ZP musí byť *„každý zamestnanec s pracovným poriadkom oboznámený."*

55 Podľa judikátu NS SR - 3 Cdo 173/2006 „súd pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ hodnotí určité konanie zamestnanca v pracovnom poriadku alebo inom vnútornom predpise".

Konkretizácia miesta a spôsobu oboznámenia zamestnancov je ponechaná na zamestnávateľa. Ak nemajú zamestnanci možnosť riadne sa s pracovným poriadkom oboznámiť, vyvstane problém s jeho záväznosťou pre neoboznámeného zamestnanca a s jeho vynútiteľnosťou. Odporúča sa, aby zamestnanci okrem oboznámenia sa s pracovným poriadkom, podpísali aj dokument potvrdzujúci oboznámenie sa s obsahom pracovného poriadku, aby si zamestnávateľ nezhoršoval dôkazný stav v prípade pracovnoprávneho sporu.

1.6.3.7 Smernice zamestnávateľa

Už názov „smernica" predznačuje, že ide o predpis, ktorý má usmerňovať. Smernicou sa zamestnanci usmerňujú pri výkone činnosti. Smernicami:

- možno stanovovať napr. **zákazy** (napríklad zákaz fajčenia),
- sa môžu zavádzať určité **spôsoby organizácie práce** (smernica o pružnom pracovnom čase, o čerpaní dovolenky),
- možno regulovať viaceré technické aspekty práce (napr. rozvedenie, akým spôsobom sa má vyúčtovávať pracovná cesta),
- možno upravovať **niektoré vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi** (napr. poskytovanie pracovných prostriedkov, používanie služobných telefónov, výpočtovej a kancelárskej techniky).

1.6.3.8 Pokyny zamestnávateľa

Pokyny zamestnávateľa slúžia predovšetkým na účel riadenia zamestnancov. Zamestnanec musí v zmysle § 47 ods. 1 ZP plniť pokyny zamestnávateľa (resp. pokyny v mene zamestnávateľa). Ide o formu vnútorného predpisu, ktorým hierarchicky vyššie postavený zamestnanec (vedúci zamestnanec), resp. zamestnávateľ konkretizuje výkon práce pre (podriadených) zamestnancov. Pokyny nemusia byť len písomné, ale môžu byť ústne. Pokyn musí byť v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi (platí § 47 ods. 3 ZP – odmietnutie splnenia pokynu).

1.6.3.9 Individuálne riadiace akty

Individuálne riadiace akty zamestnávateľa predstavujú špecifický druh pokynu, ktorý vydávajú nadriadení zamestnanci zamestnancom podriadeným. Ide o jednorazový a neopakovateľný pokyn, ktorého platnosť zanikne splnením zadanej úlohy (patrí sem napr. vymenovanie zamestnanca do funkcie alebo rozhodnutie o organizačnej zmene). Z tohto hľadiska nejde o úpravu situácie (prípadov) určitého druhu, ale len o úpravu individuálneho prípadu – napr. pokynom č. 5/2014 vedúceho zamestnanca (resp. štatutárneho orgánu) sa mení organizačná štruktúra podniku a vytvára sa nové oddelenie.

1.6.4 Dobré mravy

Dobré mravy predstavujú určitý súhrn všeobecne zachovávaných a uznávaných etických noriem spoločnosti, obsahujúci všeobecne platné pravidlá správania sa jej členov vo vzájomných vzťahoch. Pojem dobré mravy nie je v právnom poriadku SR definovaný a môže sa aplikovať len vtedy, ak jeho aplikáciu právna norma dovoľuje alebo prikazuje. Je používaný (napr. v prípade, ak možno na problém hľadieť z dvoch hľadísk) ako interpretačné pravidlo.

Zákonník práce priznáva úlohu aj dobrým mravom, pričom ich povaha, ako prameňa práva, je spochybňovaná a niektorí ich skôr považujú za interpretačný nástroj. Otázka ich použitia je v Zákonníku práce v jednom prípade nastavená relatívne široko. Podľa čl. 2 Základných zásad ZP „*Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi ...*“ Uvedené je zopakované aj v § 13 ods. 3 ZP. To znamená, že v prípade výkonu práv a povinností sa má prihliadať nielen na to, čo je uvedené v zákone, ale aj na to, čo je považované za konanie (hoci nepísané), ktoré je v súlade s dobrými mravmi. *Napr. v nejakej situácii zamestnávateľovi zákon neukladá povinnosť informovať zamestnanca, ale v prípade sporu môže súd vyhodnotiť, že poskytnutie takejto informácie predstavuje požiadavku konania v súlade s dobrými mravmi.*

Dobré mravy upravujú aj ďalšie ustanovenia: § 15 ZP (obsahuje pravidlo, podľa ktorého pri výklade prejavu vôle je potrebné prihliadať aj na dobré mravy), § 47 ods. 3 písm. a) ZP [v danom prípade zamestnanec odmietne napr. pokyn, ktorý síce zákon nezakazuje uložiť, ale splnenie takého pokynu by sa priečilo dobrým mravom, a teda zamestnanec ho splniť nemusí a zamestnávateľ to nemôže posúdiť ako nesplnenie povinnosti (porušenie pracovnej disciplíny)], § 179 ods. 2, § 186 ods. 3, § 192 ods. 1 ZP.[56]

Pri posudzovaní platnosti právneho úkonu sa bude do úvahy brať aj § 39 OZ, podľa ktorého „*Neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu, alebo ho obchádza,* ***alebo sa prieči dobrým mravom.***“.

1.6.5 Technické normy

Osobitnú kategóriu tvoria technické normy, ktoré bývajú považované v niektorých prípadoch aj za prameň pracovného práva, ak upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdra-

56 1. § 15 ZP, podľa ktorého „Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.“, 2. § 47 ods. 3 písm. a) ZP, podľa ktorého „Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,“, 3. § 179 ods. 2 ZP, podľa ktorého „Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.“, 4. § 186 ods. 3 ZP, podľa ktorého „Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.“, 5. § 192 ods. 1 ZP, podľa ktorého „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 ním.“.

via. Ide o normy vydávané na základe zákona č. 264/1999 Z. z. o technických požiadavkách na výrobky a o posudzovaní zhody a o zmene a doplnení niektorých zákonov (§ 5 a nasl.).

1.7 Medzinárodné a európske pracovné právo

Z hľadiska prameňov pracovného práva je potrebné brať do úvahy nielen vnútroštátne pramene pracovného práva, ale aj európske pramene a medzinárodné pramene pracovného práva, ktoré majú zásadný vplyv na vnútroštátnu aplikáciu a interpretáciu pracovného práva. Pracovné právo SR tak významne ovplyvňuje aj:

1. právo Európskej únie,
2. právo Medzinárodnej organizácie práce,
3. právo Rady Európy,
4. právo Organizácie spojených národov.

1.7.1 Pracovné právo EÚ

Od roku 2004 (ale prakticky aj pred ním, keďže mnohé smernice EÚ boli transponované a účinné už pred prijatím do EÚ) významne ovplyvňuje smerovanie a obsah pracovného práva SR pracovné právo EÚ, ktoré sa naďalej vyvíja (viď. napr. nová smernica 2014/67/EÚ[57] rokovaná v rokoch 2012-2014). Keďže táto kniha sa venuje primárne pracovnému právu, a nie európskemu právu, zjednodušene je potrebné uviesť, že právo EÚ sa člení na primárne a sekundárne právo.

- **primárne právo EÚ**

Je tvorené predovšetkým základnými zmluvami: Zmluva o Európskej únii a Zmluva o fungovaní Európskej únie a predchádzajúcimi zmluvami: Zmluva o EÚ, Zmluva o ES a ich jednotlivé zmeny (Jednotný európsky akt, Maastrichtská zmluva, Amsterdamská zmluva, Zmluva z Nice). Primárnym prameňom sú aj zmluvy o pristúpení nových členských štátov, ako aj napr. zmluvy EÚ s inými subjektmi, a pod. Do primárneho práva patrí aj Charta základných práv EÚ.

- **právo sekundárne,**

Tvoria ho právne normy orgánov EÚ vydávané na základe zakladajúcich zmlúv - nariadenia, smernice a rozhodnutia, odporúčania a stanoviská. Na ich vytváraní sa podieľajú na základe jednotlivých procedúr EK (navrhovateľ), Rada EÚ, EP. Veľký význam pri tvorbe majú aj sociálni partneri združení na úrovní EÚ, ktorí môžu požiadať, aby sa ich vlastná dohoda (tzv. rámcová dohoda – framework agreement) prijala v podobe smernice, ktorá by zaväzovala k jej transpozícií členské štáty EÚ (stalo sa tak napr. v prípade pracovného

57 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) Text s významom pre EHP.

pomeru na určitú dobu, rodičovskej dovolenky, kratšieho pracovného času – viď. čl. 155 ZFEÚ, naopak, nestalo sa tak pri telepráci).

Právna úprava pracovného práva EÚ je len **parciálna.** Podľa EK[58] *„tvorba pracovného práva v rámci EÚ sa všeobecne považuje za kompetenciu členských štátov a sociálnych partnerov, pričom úlohou aquis Spoločenstva je dopĺňať opatrenia členských štátov. Niektorí respondenti zdôrazňujú význam minimálnych štandardov....“* EÚ preberá úlohy predovšetkým pri otázkach ochrany a fungovaní vnútorného/spoločného trhu a utváraní spravodlivej konkurenčnej súťaže (napr. dôvodom regulácie hromadného prepúšťania bolo aj to, aby si subjekt, ktorý pôsobí vo viacerých členských štátoch, nevybral na hromadné prepúšťanie štát s najliberálnejšou právnou úpravou).

Predmetom úpravy práva EÚ sú: 1. Hromadné prepúšťanie, 2. Právo na nadnárodné informácie a prerokovanie - európska zamestnanecká rada, 3. Právo na prerokovanie, informovanie, spolurozhodovanie (účasť na riadení) - európska spoločnosť, 4. Právo na prerokovanie, informovanie, spolurozhodovanie (účasť na riadení) - Európske družstvo, 5. Právo na informácie a prerokovanie zamestnancov vo vnútroštátnom kontexte, 6. Prevod podniku, 7. Platobná neschopnosť zamestnávateľa, 8. Pracovný pomer na určitú dobu, 9. Bezpečnosť a ochrana zdravia v oblasti pracovného pomeru na určitú dobu a dočasného zamestnávania (ADZ), 10. Informovanie ohľadom individuálnych podmienok zamestnávania, 11. Práca na čiastočný úväzok (kratší pracovný čas), 12. Vysielanie zamestnancov, 13. Pracovný čas, 14. Ochrana mladých ľudí pri práci, 16. Ochrana tehotných žien, matiek, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, 17. Rodičovská dovolenka,18. Zásada rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní. Okrem toho možno identifikovať aj ochranu zamestnancov cez antidiskriminačnú smernicu (napr. ochrana žien na materskej dovolenke je sčasti riešená aj tu), právnu úpravu voľného pohybu zamestnancov, voľba rozhodného právo, právo na kolektívnu akciu, sociálny dialóg na úrovni EÚ, a pod. Z mimoprávnych nástrojov sa hľadá spolupráca inšpekcie práce v oblasti nelegálneho zamestnávania, nadnárodných kolektívnych zmlúv.

Z hľadiska **zmluvného práva** sa pozornosť nevenuje samotnej zmluve a procesu jej vzniku, ale rovnocennosti postavenia pracovníkov so zmluvou atypickou s pracovníkmi so zmluvou typickou (na neurčitý čas a plnú pracovnú dobu).

- **nariadenia EÚ**

V SR sa aplikujú priamo, t. j. nie je potrebné prijať žiadny právny predpis – nariadenie platí bezprostredne a je priamo záväzné. Význam tu má najmä: nariadenie č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I), nariadenie č. 864/2007 o rozhodnom práve pre mimozmluvné záväzky (RÍM II), v procesnom práve - nariadenie č. 44/2001 o

58 KOMISIA ES. Oznámenie komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu Hospodárskemu a Sociálnemu výboru a Výboru Regiónov. Výsledok verejných konzultácií o zelenej knihe Komisie „Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia“. KOM(2007) 627. EK: Brusel. 24.10.2007. s. 5.

právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach – tzv. nariadenie Brusel I.

- **smernice EÚ**

SR ich musí prevziať do svojho právneho poriadku v podobe ich cieľa (t. j. nemusí ísť o doslovné prevzatie) a SR je tu viazaná dosiahnutím výsledku (napr. ochrana zamestnancov na určitú dobu – smernica určí cieľ – zabránenie zneužívaniu reťazenia pracovných pomerov na určitú dobu a štát si vyberie spôsob – viď. § 48 ZP). Smernice nepôsobia priamo, ale len cez transpozíciu, aj keď za istých okolností (pri netranspozície smernice štátom) je možné dovolať sa aj priamo aplikácie dostatočne konkrétnych ustanovení smernice (voči štátu, výnimočne voči inej osobe – viď. vertikálny a horizontálny účinok smerníc).

K smerniciam transponovaným **do Zákonníka práce** pozri prílohu č. 2 Zákonníka práce (v súčasnosti stav k 15.9.2014 – 20 smerníc, z toho dve boli nahradené novými smernicami - 94/45/ES smernicou 2009/38/ES a smernica 96/34/ES smernicou 2010/18/EÚ a do 18.6.2014 musí byť transponovaná smernica 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI"). Okrem toho v oblasti právnej úpravy pracovného času sú prijaté aj **sektorové smernice (v doprave)** (námorníci, vylúčenie niektorých sektorov a činností zo smernice o organizácii pracovného času, civilné letectvo, organizácia pracovnej doby osôb vykonávajúcich mobilné činnosti v cestnej doprave, niektoré aspekty pracovných podmienok mobilných pracovníkov, ktorí pôsobia v interoperabilnej cezhraničnej doprave v sektore železníc) a smernice upravujúce práva zamestnancov a postavenie zástupcov zamestnancov **v európskej spoločnosti, európskom družstve a pri cezhraničnom zlučovaní podnikov**.

- **Rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie**

Právo EÚ dopĺňajú a niekedy aj de facto vytvárajú **rozhodnutia Súdneho dvora EÚ** / resp. vo viacerých prípadoch SR menila Zákonník práce vo väzbe na judikatúru/ V prípade, ak je slovenský súd postavený pred požiadavku na výklad nejakej otázky, ktorá spadá do oblasti upravenej právom EÚ a túto otázku si nevie posúdiť sám (napr. pretože tu ešte nie je judikatúra SD EÚ), preruší konanie a položí Súdnemu dvoru EÚ predbežnú otázku. V nej SD EÚ spravidla odpovie na položené otázky alebo odkáže na jeho predchádzajúce rozsudky. Konanie pred SD EÚ môže natiahnuť vnútroštátne konanie aj o dva roky. V nadväznosti na to potom vnútroštátny súd bude pokračovať v konaní a vydá rozhodnutie vo veci. Rozhodnutia SD EÚ sú záväzné pre výklad otázok, ktoré spadajú do práva EÚ, a teda ovplyvňujú aj rozhodnutia vnútroštátnych súdov. Z tohto hľadiska teda majú rozsudky SD EÚ veľký význam pokiaľ ide o otázky, ktoré súvisia s výkladom smerníc EÚ, a teda aj s výkladom ustanovení Zákonníka práce, ktoré sú vyjadrením týchto smerníc v pracovnom práve SR – SD EÚ požaduje od vnútroštátnych súdov eurokonformný výklad vnútroštátneho práva v súlade s cieľom príslušnej smernice.

Význam majú aj **medzinárodné dohovory uzatvorené členskými štátmi EÚ** navzájom: napr. Dohovor o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (tzv. Rímsky dohovor).

1.7.1.1 Kodifikačné pokusy v pracovnom práve na európskej úrovni

V rámci pracovného práva zatiaľ v diskurze príliš nevnímať iniciatívu ohľadom vytvorenia princípov európskeho pracovného práva, európskeho Zákonníka práce, resp. jednotnejšieho definovania pojmov používaných vo viacerých smerniciach, ako aj v nariadení Rím I. Zatiaľ nie je vyjasnený ani možný rozsah harmonizácie v pracovnom práve (vo väzbe na zásady proporcionality a subsidiarity aplikácie práva EÚ). Otázka skúmania ďalšieho možného postupu nesmie byť oddelená od otázky účelnosti takého postupu. Je vôbec možné unifikovať (resp. harmonizovať) celé pracovné právo? Je účelné unifikovať pracovnú zmluvu? Čo je to vlastne pracovná zmluva? Je možné vytvoriť unifikovanú definíciu strán pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu? Vyskytujú sa aj názory vyjadrujúce *pochybnosti* pokiaľ ide o integrovanie verejnoprávnych prvkov do európskeho zmluvného práva.[59] Ani samotná pracovná zmluva už nie je homogénnym pojmom, ale skôr pojmom zastrešujúcim jej rôzne variácie (napr. pracovná zmluva bez určeného počtu hodín, zmluva o výkone pracovnej pohotovosti), ktoré majú v niektorých prípadoch len málo spoločného s tradičnou pracovnou zmluvou. Vyskytuje sa názor, že fragmenty európskeho občianskeho práva narušujú aj harmóniu vnútroštátneho práva.[60] Zároveň odlišné podmienky, ktoré možno dohodnúť v pracovnej zmluve (ako napríklad pracovný čas, mzda), v mnohých prípadoch deformujú trh práce v rámci európskeho priestoru a otvárajú cestu k sociálnemu dumpingu[61], odlišné definície v rôznych štátoch (ak smernica odkazuje na použitie vnútroštátnej definície pracovnej zmluvy, pracovníka) vyvolávajú neistotu.

V tejto súvislosti sa možno domnievať, že v súčasnosti zatiaľ plná harmonizácia nie je možná, keďže systém ešte nie je pripravený. Aj keď harmonizácia práva EÚ už zasiahla veľa oblastí, rozdiely medzi členskými štátmi v otázke základných pojmov, ako aj právnej teórie, sú naďalej veľké.

1.7.2 Pracovné právo Medzinárodnej organizácie práce

Ako člen Medzinárodnej organizácie práce je SR viazaná **dohovormi MOP**, ktoré SR ratifikovala (t. j. plnením záväzkov z nich vyplývajúcich). Neratifikovanými dohovormi SR nie je viazaná. V prípade **odporúčaní,** tieto majú len odporúčajúci charakter.[62] Význam pre

59 TOMÁŠEK, M. Lesk a bída „europeizace" občanského práva. In: Právník. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, č.1/04, s. 4.

60 HOECKE, M.V. Unifikácia práva v Európe. In: Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva. Bratislava: Ústav štátu a práva SAV, č. 2/98, ročník 81, s. 134.

61 Pozri napríklad právnu vec C-341/05 Laval a právnu vec C-438/05 Viking.

62 V tejto súvislosti viď. diskusia na generálnej konferencii MOP ohľadom použitia spojenia, že pri aplikácii Dohovoru sa „due consideration" (primeraná pozornosť) bude venovať aj odporúčaniu. Vyvstala tu otázka, či to má za následok aj záväzný účinok textu odporúčania alebo nie. Podľa právneho experta MOP nejde o záväzný účinok odporúčania, ale o to, aby dohovor bol vykladaný v súlade s textom odporúčania. Toto spojenie bolo doteraz využité len pri námornom dohovore /MLC/ z roku 2006. Viď. bod 589 predbežného záznamu z rokovania o protokole o zákaze nútenej práce, na 103. generálnom zasadnutí

aplikáciu dohovorov v kontexte vnútroštátnych situácií SR má čl. 7 ods. 5 Ústavy SR, podľa ktorého medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, **majú prednosť pred zákonmi** (viď. aj § 154c ods. 1 a 2 Ústavy SR). V prípade viacerých dohovorov MOP sa dôvodová správa k materiálu pre ratifikáciu na tento článok odvoláva.

Argumentácia dohovormi sa v niektorých prípadoch používa pri interpretácií sporných otázok alebo pri podpore argumentácie zamestnanca.

SR ratifikovala zatiaľ 69/70 (nesúlad medzi údajmi MOP a MPSVR SR) dohovorov, pričom nie všetky sú z oblasti pracovného práva.[63] Vo vzťahu k plneniu dohovorov SR podáva správy ohľadom ich plnenia. Zástupcovia zamestnancov/zamestnávateľov môžu dať sťažnosť na MOP na neplnenie dohovoru. Informácia o porušovaní dohovoru MOP môže byť zaradená do Správy výboru expertov (voči SR išlo napr. o otázku diskriminácie Rómov, porušenie dohovoru o pracovnom čase)[64] a prípadne aj prerokovaná v tzv. aplikačnom výbore počas rokovania generálnej konferencie MOP /koná sa každý rok/ (zvykne sa vybrať cca 25 prípadov).

1.7.3 Pracovné právo Rady Európy

Slovenská republika je ako člen Rady Európy viazaná aj pracovným právom Rady Európy. Do neho možno zahrnúť aj Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd a Revidovanú Európsku sociálnu chartu.

Pokiaľ ide o Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (1950), v znení príslušných protokolov, vo vzťahu k pracovnému právu je významný predovšetkým čl. 4, ktorý upravuje zákaz otroctva a nútenej práce a čl. 11, ktorý upravuje slobodu zhromažďovania a združovania.[65] K týmto článkom sa poskytuje aj ochrana pred ESĽP. Z hľadiska

MOP v roku 2014. Dostupné na internete: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_246188.pdf

63 Pozri stránka MPSVR SR (69 dohovorov): http://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-odporucania-mop.html a stránku MOP (70 dohovorov): Dostupné na internete: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102717

64 Správa za rok 2014 – dostupné na internete: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/reports-to--the-conference/WCMS_235054/lang--en/index.htm.

65 Podľa čl. 11 ods. 1 dohovoru „každý má právo na slobodu pokojného zhromažďovania a na slobodu združovať sa s inými, vrátane práva zakladať na obranu svojich záujmov odbory alebo vstupovať do nich.“. Podľa čl. 11 ods. 2 dohovoru „na výkon týchto práv sa nemôžu uvaliť žiadne obmedzenia okrem tých, ktoré ustanovuje zákon a sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, predchádzania nepokojom a zločinnosti, ochrany zdravia alebo morálky alebo ochrany práv a slobôd iných. Tento článok nebráni uvaleniu zákonných obmedzení na výkon týchto práv príslušníkmi ozbrojených síl, polície a štátnej správy.“.

ochrany zamestnancov pred ESĽP má význam aj čl. 8 – právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, v kontexte § 13 ods. 4 ZP ochrana zamestnancov pred monitorovaním.

Pokiaľ ide o Revidovanú Európsku sociálnu chartu (1996), pre SR nadobudla platnosť 1. júna 2009 a SR sa zaviazala k plneniu týchto častí: Článok 2 - Právo na riadne podmienky práce (odseky 1 - 7), Článok 3 - Právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky (odseky 1 - 4), Článok 4 - Právo na primeranú odmenu (odseky 1 - 5), Článok 8 - Právo zamestnaných žien na ochranu materstva (odseky 1 - 5), Článok 9 - Právo na poradenstvo pri voľbe povolania, Článok 10 - Právo na odborné vzdelávanie a prípravu (odseky 1 - 5), Článok 11 - Právo na ochranu zdravia (odseky 1 - 3), Článok 14 - Právo na prospech zo sociálnych služieb (odseky 1 a 2), Článok 15 - Právo osôb so zdravotným postihnutím na nezávislosť, na sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti (odseky 1 a 2), Článok 17 - Právo detí a mladistvých na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu (odseky 1 a 2), Článok 18 - Právo vykonávať zárobkovú činnosť na území ostatných zmluvných strán (odseky 1, 2, 4), Článok 21 - Právo na informácie a na konzultácie [písm. a) a b)], Článok 22 - Právo zúčastňovať sa na určovaní a zlepšovaní pracovných podmienok a pracovného prostredia [písm. a) až d)], Článok 23 - Právo starších osôb na sociálnu ochranu [prvá zarážka písm. a) a b), druhá zarážka písm. a) a b) a tretia zarážka], Článok 24 - Právo na ochranu v prípadoch skončenia zamestnania [písm. a) a písm. b)], Článok 25 - Právo pracovníkov na ochranu ich nárokov v prípade platobnej neschopnosti svojho zamestnávateľa, Článok 26 - Právo na dôstojnosť pri práci (odseky 1 a 2), Článok 27 - Právo pracovníkov s rodinnými zodpovednosťami na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie (odseky 1, 2 a 3), Článok 28 - Právo zástupcov pracovníkov na ochranu v podniku a na uľahčenie podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú [písm. a) a písm. b)], Článok 29 - Právo na informácie a na konzultácie v postupoch hromadného prepúšťania, Článok 30 - Právo na ochranu pred chudobou a sociálnym vylúčením [písm. a) a písm. b)].

V tomto prípade neexistuje súdny mechanizmus, ktorým by sa rozhodovalo o právach (konkrétnych) osôb/zamestnancov. Pôsobí tu len výbor expertov a SR podáva správy o plnení svojich záväzkov a v prípade nezrovnalostí je SR vyzvaná na objasnenie alebo zmenu právnej úpravy.

1.7.4 Pracovné právo OSN

Slovenská republika je ako člen OSN viazaná aj: **Medzinárodným paktom o občianskych a politických právach** a **Medzinárodným paktom o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.** Vzťah a prednosť týchto paktov sa posudzuje podľa čl. 154c Ústavy SR.

2 Čo upravuje a na koho pôsobí Zákonník práce? (pôsobnosť Zákonníka práce)

2.1 Predmet úpravy Zákonníka práce

Zákonník práce neupravuje všetky otázky pracovného práva. Obsahuje len časť individuálneho a kolektívneho pracovného práva (niektoré otázky, ako napr. cestovné náhrady, kolektívne vyjednávanie, ustanovenie minimálnej mzdy sú vyhradené osobitným predpisom) a jeho primárne zameranie je na tzv. súkromnú sféru.

Zákonník práce v § 1 ods. 1 vymedzuje svoju pôsobnosť, t. j. okruh vzťahov, ktoré upravuje:

1. **individuálne pracovnoprávne vzťahy** (t. j. vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom) v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb (zamestnancov) pre právnické osoby alebo fyzické osoby (zamestnávateľov) – t. j. vzťahy založené pracovnou zmluvou (§ 42 a nasl. ZP), ako aj vzťahy založené jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 až § 228a),
2. **kolektívne pracovnoprávne vzťahy** (§ 229 a nasl. ZP) – vzťahy medzi „kolektívom (skupinou) zamestnancov" (nemusí byť celý) zastúpeným zástupcami zamestnancov (§ 11a ZP) a zamestnávateľom.

V súvislosti s individuálnymi pracovnoprávnymi vzťahmi bude pod reguláciu Zákonníka práce podradený výkon závislej práce zamestnancom pre zamestnávateľa (§ 1 ods. 2 a 3, § 7 a § 11 ZP).

2.1.2 Vecná pôsobnosť Zákonníka práce

Ak pôjde o výkon závislej práce, je potrebné posúdiť aj rozsah právnej regulácie, ktorá bude regulovať postavenie zamestnanca, zamestnávateľa, výkon práce a všeobecne povedané pracovné a mzdové podmienky zamestnanca pri výkone práce a práva a povinnosti zamestnávateľa. V tejto súvislosti Zákonník práce upravuje celý rad otázok vo svojich jedenástich častiach: 1. časť – Všeobecné ustanovenia, 2. časť – Pracovný pomer, 3. časť – Pracovný čas a doba odpočinku, 4. časť – Mzda a priemerný zárobok, 5. časť – Prekážky v práci, 6. časť – Ochrana práce, 7. časť – Sociálna politika zamestnávateľa, 8. časť – Náhrada škody, 9. časť – Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, 10. časť – Kolektívne pracovnoprávne vzťahy, 11. časť – Prechodné a záverečné ustanovenia.

V princípe možno uviesť, že na rozdiel napr. od Občianskeho zákonníka, všeobecná časť Zákonníka práce obsahuje aj ustanovenia, ktoré zodpovedajú všeobecnej časti Občianskeho zákonníka, ale aj časti, ktoré Občiansky zákonník upravuje v záväzkovej časti. Vzhľadom na to, že odkaz na použitie Občianskeho zákonníka v § 1 ods. 4 ZP smeruje na všeobecné

ustanovenia Občianskeho zákonníka (čo je označenie prvej časti) spôsobuje to určité aplikačné problémy.

2.1.2.1 Priama, delegovaná a subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce

Ako už bolo uvedené vyššie, Zákonník práce (napriek tomu, že je kódexom pracovného práva – označeniae v názve „Zákonník") neupravuje všetky aspekty pracovného práva (napr. neobsahuje ustanovenia o sociálnom fonde, o cestovných náhradách, a pod.) ani nereguluje výkon práce všetkými osobami, ktoré vykonávajú prácu v podriadenosti inej osobe (v osobitnom zákone sú upravení napr. štátni zamestnanci, policajti, hasiči, atď. alebo osobitný zákon upravuje sčasti postavenie niektorých zamestnancov – napr. pracovný čas v doprave).

Z tohto hľadiska je potrebné urobiť kvalifikáciu, na akú osobu sa Zákonník práce vzťahuje, a ak áno, či sa na ňu vzťahuje v celom rozsahu, alebo len sčasti. V tomto prípade sa rozlišuje nasledovná pôsobnosť Zákonníka práce.

1.Priama
   a) úplná
   b) obmedzená
2. Delegovaná
3. Subsidiárna

<u>1. Priama pôsobnosť Zákonníka práce</u>

Ide o prípad, keď sa Zákonník práce použije priamo, t. j. bez odkazu osobitného predpisu, ktorý by odkázal v určitej situácií na použitie Zákonníka práce.

a) priama pôsobnosť úplná

Zákonník práce v § 1 ods. 1 ustanovuje, že upravuje **individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce** fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy (**pozitívne vymedzenie** predmetu zákona). V tejto súvislosti možno urobiť dve poznámky:

1) osoba, ktorá nevykonáva závislú prácu, nemá postavenie zamestnanca podľa Zákonníka práce, a teda sa na ňu Zákonník práce nevzťahuje vôbec (k určitým výnimkám viď. napr. § 215 ZP). Osobitný zákon môže aj určitým osobám priznať postavenie zamestnanca na niektoré účely alebo aplikovať časť Zákonníka práce na osobu, ktorá nie je zamestnancom bez priznania statusu zamestnanca - zákon č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest).[66]
2) Ak nejde o osobu presne uvedenú v Zákonníku práce alebo v osobitnom predpise (t. j. nie je stanovená iná pôsobnosť) a táto osoba vykonáva závislú prácu, na túto osobu sa Zákonník práce vzťahuje v **plnom rozsahu.**

66 Podľa § 2 ods. 2 ZP „Starostovi počas výkonu funkcie patrí dovolenka na zotavenie; na jej účely sa primerane použije osobitný predpis.".

b) priama pôsobnosť obmedzená

Priama pôsobnosť obmedzená v prípade zamestnanca znamená, že hoci sa na zamestnanca vzťahuje Zákonník práce priamo, niektoré ustanovenia sa na neho vzťahovať nebudú. Môže ísť len o tie kategórie osôb, ktoré Zákonník práce výslovne vymenúva. Ide o:

1) **pracovný pomer domáckych zamestnancov (resp. telezamestnancov),** (zamestnancov vykonávajúcich domácku prácu alebo teleprácu) – na týchto sa na základe ustanovenia § 52 ZP nevzťahujú niektoré ustanovenie Zákonníka práce.[67]
2) **právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie**
   Podľa § 2 ods. 2 ZP na právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie **sa vzťahuje tento zákon, ak to výslovne ustanovuje,** alebo ak to ustanovuje osobitný predpis. O priamu pôsobnosť obmedzenú ide len vtedy, ak to ustanovuje Zákonník práce. Napr. v prvej vete § 215 ods. 1 ZP sa uvádza *„fyzickej osobe, ktorá vykonáva verejnú funkciu, zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná; fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii.“.*
3) **zodpovednosť za škodu v niektorých osobitných prípadoch**
   V niektorých prípadoch (mnohé ustanovenia upravujúce tieto otázky už boli zrušené) ide o osobu, ktorá nie je zamestnancom podľa Zákonníka práce, ale Zákonník práce výslovne ustanovuje, že sa v nejakej časti na túto osobu vzťahuje. V tomto prípade ide o situáciu podľa § 215 ZP (§ 214 a § 216 ZP boli zrušené).

2. Delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce

V prípade delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce ide o situáciu, keď osobitný predpis výslovne stanoví, že v danom prípade sa uplatní Zákonník práce (ustanovenie Zákonníka práce). Ak to osobitný predpis výslovne nestanoví, Zákonník práce sa neaplikuje. Týka sa to:

1) právne vzťahy pri výkone štátnej služby - (§ 2 ods. 1)
Podľa § 2 ods. 1 ZP *„na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje tento zákon, len ak to ustanovuje osobitný predpis.“.* To znamená, že osobitný predpis – zákon o štátnej službe (č. 400/2009 Z. z.) musí odkázať vo svojom texte na použitie Zákonníka práce pre účely štátnych zamestnancov – je tomu tak v § 120 tohto zákona, kde sa taxatívne vypočítavajú ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa použijú na štátnozamestnanecké vzťahy (ostatné sa nepoužijú).

2) vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie - (§ 2 ods. 2)
Podľa § 2 ods. 2 ZP *„na právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie **sa***

67 Sami si rozvrhujú pracovný čas a: a) nevzťahujú sa na nich ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, o nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch, b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci im nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, c) nepatrí im mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak (viď. § 52 ods. 1 ZP).

vzťahuje tento zákon, *ak to výslovne ustanovuje,* ***alebo ak to ustanovuje osobitný predpis.“.*** V tomto prípade sa Zákonník práce uplatní vtedy, ak na jeho použitie odkáže (pri výkone verejnej funkcie) osobitný predpis. Napr. v zmienenom zákone č. 253/1994 Z. z. sa ustanovuje v § 2 ods. 1, že *„funkcia starostu je verejná funkcia, ktorá sa nevykonáva v pracovnom pomere.“*. Ale v § 2 ods. 2 sa ustanovuje, že *„Starostovi počas výkonu funkcie patrí dovolenka na zotavenie; na jej účely sa primerane použije osobitný predpis.3)“*. /pozn. Zákonník práce/

3. Subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce

Subsidiárna pôsobnosť (použitie) Zákonníka práce znamená, že Zákonník práce sa použije vtedy,

a) ak určitá otázka nie je osobitne upravená osobitným predpisom, t. j. osobitný predpis ju neupravuje inak ako Zákonník práce (prednostne pred Zákonníkom práce – napr. pracovný čas v doprave) alebo
b) ak osobitný predpis neustanoví, že v niektorom prípade sa Zákonník práce nepoužije, t. j. nevylúči pôsobnosť Zákonníka práce (napr. ustanoví výslovne, že na nejakú otázku sa Zákonník práce nepoužije).

Subsidiárna aplikácia Zákonníka práce má byť v osobitnom predpise ustanovená (tak, ako je napr. založená v § 1 ods. 4 ZP subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka pre Zákonník práce).

Ide o prípady:

1) výkon práce vo verejnom záujme (tzv. bývalá verejná služba) (§ 3 ods. 1)

Podľa § 3 ods. 1 ZP *„pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“*. Všeobecne sa na týchto zamestnancov vzťahuje Zákonník práce, ak osobitný predpis neustanoví inak (t. j. že sa právna úprava nevzťahuje vôbec – bez náhradnej právnej úpravy alebo že sa právna úprava Zákonníka práce na nich nevzťahuje, ale vzťahuje sa na nich právna úprava osobitného predpisu – t. j. zákon č. 552/2003 Z. z. a 553/2003 Z. z.).[68] Cez tieto zákony, ako všeobecné zákony upravujúce výkon práce vo verejnom záujme, sa tiež možno dostať aj do osobitných zákonov, ktoré sa týkajú zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme, ktoré by mali tiež prednosť pred aplikáciou zákona č. 552/2003 Z. z. a č. 553/2003 Z. z. a aj pred Zákonníkom práce (napr. zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch – napr. úprava niektorých aspektov pracovného času učiteľov).

2) pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave (§ 3 ods. 2)

Podľa § 3 ods. 2 ZP *„pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave sa spravujú týmto*

68 Viď. aj § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z., podľa ktorého „Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis2) neustanovuje inak.“.

zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak." Ide o zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave ... Jedným z predmetov uvedeného zákona (§ 1) je úprava minimálnych požiadaviek na organizáciu pracovného času v doprave.

3) pracovnoprávne vzťahy členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky (§ 3 ods. 2)

Podľa § 3 ods. 2 ZP „*Pracovnoprávne vzťahy členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.*". Ide o zákon č. 435/2000 Z. z. o námornej plavbe (ustanovenia s vplyvom na pracovné právo sa nachádzajú v celom zákone, ale osobitná pozornosť je venovaná aj pracovnému pomeru člena lodnej posádky - § 42, pracovnému času a času odpočinku člena lodnej posádky - § 44, odstupnému - § 45).

4) pracovnoprávne vzťahy zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb (§ 3 ods. 2)

Podľa § 3 ods. 2 ZP „*pracovnoprávne vzťahy zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.*". Ide o zákon č. 473/2005 Z. z. o poskytovaní služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o súkromnej bezpečnosti).

5) pracovnoprávne vzťahy profesionálnych športovcov (§ 3 ods. 2)

Podľa § 3 ods. 2 ZP „*pracovnoprávne vzťahy profesionálnych športovcov sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.*".

6) pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie (§ 3 ods. 2)

V § 3 ods. 2 výslovne sa stanovuje subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcim zdravotnícke povolanie. Podľa § 3 ods. 2 ZP „Pracovnoprávne vzťahy ... zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie ... , ak osobitný predpis neustanovuje inak.". Pojem zdravotnícke povolanie (§ 3) a zdravotnícky pracov¬ník (§ 27) upravuje zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

7) pracovnoprávne vzťahy niektorých zamestnancov v energetike (§ 3 ods. 2)

Podľa § 3 ods. 2 ZP „*pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorí sú povinní zabezpečiť súlad podľa osobitného predpisu a zamestnancov pracujúcich v prevádzke, údržbe a rozvoji plynárenskej prepravnej siete, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu prevádzkovateľa plynárenskej prepravnej siete*". Ide o väzbu na zákon č. 251/2012 Z. z. o energetike.

8) pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť (§ 3 ods. 3)

Právnu úpravu obsahuje § 3 ods. 3 ZP *„Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa spravujú týmto zákonom, ak tento zákon, osobitný predpis, medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, zmluva uzatvorená medzi Slovenskou republikou a cirkvami a náboženskými spoločnosťami alebo vnútorné predpisy cirkví a náboženských spoločností neustanovujú inak.“*[69] a zároveň aj § 52a ZP – *„Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa nevzťahujú ustanovenia o pracovnom čase a o kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch.“*.

9) pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pracujúcich pri výrobe a spracovaní traskavín, traskavých zloží, čierneho prachu, munície, výbušnín, výbušných predmetov a výbušných pyrotechnických zloží (§ 3 ods. 4)

Podľa § 3 ods. 4 ZP *„Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pracujúcich pri výrobe a spracovaní traskavín, traskavých zloží, čierneho prachu, munície, výbušnín, výbušných predmetov a výbušných pyrotechnických zloží sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“* Ide o väzbu na zákon č. 58/2014 Z. z. zákon o výbušninách, výbušných predmetoch a munícii a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Tento zákon upravuje niektoré osobitné pravidlá ohľadom pracovných podmienok vyššie uvedených skupín zamestnancov (§ 4).[70]

10) vzťah medzi družstvom a jeho členmi (§ 4 ods. 1)

Podľa § 4 ods. 1 ZP *„pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“*.

69 V prípade katolíckej cirkvi ide o Základnú zmluvu medzi Slovenskou republikou a Svätou stolicou (Oznámenie v Zbierke zákonov č. 326/2001 Z. z.), postavenie cirkvi a náboženských spoločnosti upravuje zákon č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností.

70 Ide o § 4 predmetného zákona, ktorý upravuje „Pracovné podmienky“. V ods. 1 sa upravuje zákaz práce nadčas - pri výrobe a spracovaní traskavín, traskavých zloží, čierneho prachu, výbušných pyrotechnických zloží a munície je práca nadčas zakázaná. V ods. 2 sa upravuje zákaz nočnej práce - pri výrobe a spracovaní výbušnín, výbušných predmetov a munície je nočná práca zakázaná; to sa nevzťahuje na prevádzky, v ktorých technológia výroby vyžaduje nepretržitú prevádzku, keď nesmie byť nepretržitý odpočinok zamestnanca medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny kratší ako 12 hodín. V ods. 3 sa upravuje zákaz určovanie noriem spotreby práce - pri výrobe a spracovaní výbušnín, výbušných predmetov a munície je zakázané určovať normy spotreby práce. Podľa ods. 4 pred začatím výroby a spracovania výbušnín, výbušných predmetov a munície musí byť pre každú výrobnú operáciu vypracovaný technologický postup, ktorý schvaľuje oprávnená osoba alebo zodpovedný zástupca oprávnenej osoby. Podľa ods. 5 oprávnená osoba alebo ňou poverený zamestnanec je povinný zabezpečiť pravidelnú kontrolu dodržiavania technologických postupov.

2.1.2.2 Subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka

§ 1 ods. 4 ZP vyjadruje vzťah medzi Zákonníkom práce a Občianskym zákonníkom. Ide o tzv. **subsidiárne použitie** Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy.

Na pracovnoprávne vzťahy sa priamo použijú len všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka (t. j. I. časť Občianskeho zákonníka - § 1 až § 122), a to len za podmienky, že Zákonník práce v prvej časti neobsahuje svoje vlastné ustanovenia, ktoré by upravovali niektorú z otázok pracovnoprávnych vzťahov osobitne (napr. spôsobilosť na právne úkony zamestnávateľa a zamestnanca, niektoré aspekty neplatnosti právneho úkonu - § 17).

V praxi sa diskutuje, či pod spojenie „všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka" nepatrí aj prvá hlava ôsmej časti (záväzkové právo), ktorá je označená ako „všeobecné ustanovenia", aj keď ide len o všeobecné ustanovenia k časti Záväzkové právo. Uvedené vyplýva aj z toho, že Zákonník práce vo svojej všeobecnej časti kombinuje ustanovenia, ktoré má Občiansky zákonník vo všeobecnej, ale aj v záväzkovej časti (napr. dohoda o urovnaní - § 32 ZP, zabezpečovacie inštitúty - § 20, sú upravené v záväzkovej časti Občianskeho zákonníka; napr. pri aplikácii záložného práva v pracovnoprávnych vzťahoch, Zákonník práce neupravuje žiadne podrobnosti, a tieto nie sú ani upravené v I. časti Občianskeho zákonníka, následne tak vyvstáva aj potreba analogického uplatnenia iných ustanovení Občianskeho zákonníka).

Pokiaľ ide o osobitnú úpravu v porovnaní s Občianskym zákonníkom, táto bola postupne zužovaná v prospech aplikácie Občianskeho zákonníka. **Zákonník práce** si v súčasnosti „udržuje" predovšetkým osobitnú úpravu právnej subjektivity a spôsobilosti na právne úkony zamestnávateľa, ak ide o fyzickú osobu (§ 8 ZP) a zamestnanca (§ 11 ods. 2 a 3 ZP). Osobitnú úpravu čiastočne nastavenú na podmienky pracovnoprávnych vzťahov možno nájsť napr. v § 16 ZP (porovnaj s § 40 ods. 2 OZ), § 17 ZP (napr. osobitný režim tzv. doložky neplatnosti), § 19 ods. 1 ZP (porovnaj s § 49a OZ), § 19 ods. 2 ZP (porovnaj s § 48 OZ).

Niektoré ustanovenia všeobecných ustanovení Zákonníka práce nemajú svoj odraz vo všeobecných ustanoveniach Občianskeho zákonníka: napr. § 20 ZP - zabezpečovacie prostriedky (neuvádzajú sa vo všeobecných ustanoveniach Občianskeho zákonníka, ale v piatom oddiele ôsmej časti Občianskeho zákonníka), § 32 ZP - dohoda o sporných nárokoch (v šiestom oddiele ôsmej časti Občianskeho zákonníka - § 585 OZ o urovnaní), osobitne je upravené aj doručovanie (§ 38 ZP).

V prípade, ak všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujú niektoré otázky (napr. pri právnom úkone), ktoré Zákonník práce osobitne neupravuje (napr. odvolanie návrhu) a ide o právnu úpravu, ktorú je možné pri pracovnoprávnom vzťahu použiť (t. j. nejde o úpravu, ktorá má uplatnenie len v občianskom práve) použijú sa všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka aj na pracovnoprávne vzťahy.

Občianskym zákonníkom (§ 43 - § 46 OZ) sa riadi takmer celý postup pri uzatváraní pracovnej zmluvy (ako aj dohôd) – ponuka (oferta), akceptácia, viazanosť ponukou, odvolanie. Špecifiká v oblasti pracovnoprávnych vzťahov sú už upravované mimo všeobecnej časti Zákonníka práce v § 41 ZP (tzv. predzmluvné vzťahy), kde sa stanovujú niektoré povinnosti vo vzťahu k procesu výberu zamestnanca (obmedzenie informácií, ktoré môže zamestnávateľ vyžadovať od zamestnanca - ods. 5 a 6), informačná povinnosť zamestnávateľa (ods. 1) a zamestnanca (ods. 7), ako aj obmedzenie práva uzatvoriť zmluvu (ak sa vyžaduje zdravotná spôsobilosť, psychická spôsobilosť alebo iný predpoklad, napr. pracovné povolenie pre cudzinca – ods. 2). Niektoré z obmedzení sú stanovené aj v § 62 ods. 1 až 3 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Občianskym zákonníkom sa spravuje aj podstatná časť regulácie právnych úkonov v oblasti pracovného práva (definícia právneho úkonu § 34 a 35 OZ, platnosť právneho úkonu - § 37 až § 42 OZ) s výnimkou určitých špecifík podľa § 17 ZP.

2.1.2.3 Vzťah občianskeho a pracovného práva na úrovni EÚ

V rámci EÚ tiež môže vyvstať otázka vzťahu medzi pracovným právom a občianskym právom, resp. medzi pracovnou zmluvou a zmluvami podľa občianskeho práva. Táto otázka vyvstala aj pri tvorbe princípov európskeho zmluvného práva alebo Európskeho občianskeho zákonníka (PECL, DCFR, CEC, ECC a pod.). Východiskom týchto úvah je aj skutočnosť, že samotná pracovná zmluva je podriaditeľná do širšieho systému zmlúv, riadi sa princípmi, ktoré sú buď rovnaké alebo obdobné ako pri iných zmluvných typoch (formovanie, platnosť) a predovšetkým historicky a v mnohých právnych úpravách aj v súčasnosti je pracovná zmluva súčasťou občianskeho (resp. civilného) kódexu. Základná otázka, ktorá bola položená pri skúmaní, či pracovná zmluva môže byť inkorporovaná do európskeho Občianskeho zákonníka, resp. do princípov európskeho zmluvného práva, vyplýva aj z povahy pracovnej zmluvy. Ak dominuje v pracovnom práve princíp kogentnosti a ochranárstva, ako ho možno zlúčiť s princípom dispozitívnosti a voľnosti v občianskom práve?[71] Vyvstáva tak otázka **integrácie alebo separácie** pracovnej zmluvy,[72] a teda obdobne, ako na úrovni členských štátov, sa rieši otázka začleňovacia alebo vyčleňovacia.

Otázka pracovného práva, resp. zúžene pracovnej zmluvy, je preto buď **vylučovaná z iniciatív na európskej úrovni, alebo sa jej nevenuje pozornosť.**

71 Uvedené už zďaleka neplatí v absolútnej podobe – viď. spotrebiteľské právo, skončenie nájmu bytu.

72 LURGER, B. Budúcnosť európskeho zmluvného práva na rozhraní medzi zmluvnou slobodou, sociálnou spravodlivosťou a trhovou racionalitou – I. In: Justičná revue: časopis pre právnu prax. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, č. 6-7, ročník 59, 2007, s. 916.

1. DCFR (Draft common frame of reference)

V čl. 1:101: bod 2 (Kniha I. – Všeobecné ustanovenia) stanovuje, že *princípy nie sú určené na použitie alebo použité bez modifikácií alebo doplnkov, vo vzťahu k .... e) pracovnoprávnym vzťahom (employment relationship).* Z uvedeného vyplýva, že ani na pracovnú zmluvu zakladajúcu pracovnoprávny vzťah. Vzhľadom na skutočnosť, že je v texte uvedené *„bez modifikácií a doplnkov"* možno dedukovať, že pri ich modifikácii by ich použitie bolo možné.

2. PECL (Principles of european contract law)

Ustanovenia PECL neobsahujú zmienku o pracovnej zmluve, pracovnoprávnom vzťahu a teda ani o ich vylúčení z rozsahu PECL.

3. ECC (European civil code)

V článku 1:101: bod 2 písm. f) Knihy I. (Všeobecné ustanovenia) sa uvádza, že *„...princípy nie sú určené na aplikáciu na veci týkajúce sa pracovného práva"* (employment law).

V budúcnosti môže narastať rozsah komunitárnych predpisov, ktoré budú obsahovať obdobné pojmy, ktorým sa venujú iniciatívy ako PECL, DCFR. Z hľadiska jednotlivých ustanovení DCFR by využiteľné mohli byť pre pracovné právo vo všeobecnosti predovšetkým: význam slova písomne („in writing") (1:105:), podpis („signature") (1:106:). Z ustanovení knihy II. kapitola 1 – všeobecné ustanovenia, kapitola 4 formovanie dokumentov (ponuka, akceptácia, atď.), čiastočne kapitola 5 právo na odstúpenie, kapitola 6 zastúpenie, kapitola 7 o neplatnosti, Kniha III. O záväzkoch a zodpovedajúcich právach (napr. Kapitola 2 o plnení, kapitola 5 o prevode práv a povinností), Kniha VII. Bezdôvodné obohatenie pre účely komparácie (t. j. teoretické vymedzenie zmlúv pracovného práva a obchodného, občianskeho práva) v knihe IV. časť C Služby, časť D mandátna zmluva.

3 Kto koná v pracovnoprávnych vzťahoch? (subjekty pracovnoprávnych vzťahov)

Z hľadiska subjektov výkonu práce bývajú definované dve kategórie osôb: zamestnanec a samostatne zárobkovo činná osoba.[73] V prípade rigidne nastavených prvkov definície sa utvára priestor pri osobe, ktorá nenapĺňa jeden alebo viacero znakov závislej práce (resp. zamestnanca, či pracovnej zmluvy) medzi statusom zamestnanca a statusom SZČO. Pracovnoprávna teória sa zameriava aj na osoby, ktoré sa vyskytujú v hraničnom styku oboch kategórií, a teda ich kvalifikácia je v mnohých prípadoch sporná. V uvedených prípadoch sa zaužívali spojenia para-subordinačný vzťah (Taliansko), osoby podobné zamestnancom (Nemecko), ekonomicky závislé osoby, semi-závislé osoby,[74] kvázi-závislé osoby, závislá autonómna práca (Španielsko).[75]

Z hľadiska otázky závislosti jedného subjektu (ktorý vykonáva prácu), od iného subjektu (ten, kto prácu zadáva), možno identifikovať tri skupiny vzťahov: 1. plne závislý klasický vzťah zamestnanec – zamestnávateľ, pokrytý v plnom rozsahu právnymi predpismi pracovného práva, 2. ekonomickú závislosť osoby A od osoby B, ktorá sa v mnohých prípadoch ocitá v šedej zóne legislatívy medzi typom 1 a 3 a 3. vzťahy založené na relatívnej[76] nezávislosti subjektu A od subjektu B (napr. SZČO, výkon práce na základe zmluvných typov občianskeho a obchodného práva). Pracovnoprávna teória túto skutočnosť zosumarizovala do nasledujúcich záverov:[77] **zamestnancom** je osoba osobne a ekonomicky závislá na zamestnávateľovi, **kvázi-pracovníkom** (tzv. ekonomicky závislou osobou/pracovníkom) je osoba osobne nezávislá a ekonomicky závislá na druhej zmluvnej strane („klientovi"), **samozamestnanou osobou (SZČO)** je osoba osobne a ekonomicky nezávislá od druhej zmluvnej strany.

73 Pričom v právnych úpravách niektorých štátov (ako VB, SR, ČR) možno identifikovať legálnu definíciu zamestnanca, v právnych úpravách niektorých štátov (Švédsko) táto definícia absentuje. Z hľadiska protipólového pojmu SZČO sú definície prítomné (SR, ČR) alebo absentujú (VB).

74 SCIARRA,S. The Evolution of Labour Law (1992-2003) – General Report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, s. 32

75 SCIARRA, S. Ibidem, s. 33.

76 Koncepčne ide o absolútnu samostatnosť, ako to uvádza napr. ustanovenie § 2 ŽZ alebo ustanovenie § 2 ods. 1 ObZ. Realita praxe vytvára isté prvky závislosti u osôb spadajúcich do tretej skupiny, a tým sa približujú k osobám v druhej skupine. Realita toto členenie mení zo závislého a nezávislého postavenia osôb na viac a menej závislé postavenie.

77 Pozri napr. WANK, R. Germany. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). The Hague: Kluwer Law International, 2005, s. 25.

3.1 Pojem zamestnanec

Za **tradičnú charakteristiku** pracovnoprávneho vzťahu sa berie definícia vychádzajúca z Taylor-Fordovho organizačného modelu,[78] podľa ktorej zamestnancom je osoba, ktorá sa osobne zaväzuje k výkonu práce výmenou za odmenu poskytnutú druhou zmluvnou stranou, výsledky tejto práce nepatria do sféry nakladania tejto osoby, fyzická osoba vykonáva prácu v priestoroch zamestnávateľa, používa vybavenie zamestnávateľa, je riadená pokynmi zamestnávateľa, vykonáva prácu v štandardnom pracovnom čase. Uvedená osoba sa stáva na zamestnávateľovi osobne (riadením) a ekonomicky (príjmom) závislá.

V súčasnosti z viacerých dôvodov sa oslabujú mnohé z prvkov tradičného modelu a narastá počet atypických pracovnoprávnych modelových vzťahov s oslabovanými základnými prvkami.[79] Toto vyvoláva požiadavku na znovudefinovanie modelu zamestnanca (ako aj zamestnávateľa, keďže ide o párový vzťah), a to v podobe širšej koncepcie zamestnanca, alebo v podobe užšej koncepcie zamestnanca a širokej koncepcie osoby vykonávajúcej prácu (pracovníka), popr. koncepcie pracovnej zmluvy a koncepcie zmluvy o osobnej práci prezentovanej Freedlandom,[80] symbiotických zmlúv.[81] Collins v tejto súvislosti uvádza, že dochádza k zmene (transformácii) legitímnych očakávaní zamestnávateľa, a táto zmena môže viesť k dvom možnostiam: 1. mení sa zmluvná forma a zamestnanec sa stáva konzultantom, osobou v systéme franchisingu (franchisee) alebo „závislým podnikateľom", alebo 2. sa zachováva pracovná zmluva a od zamestnanca sa očakáva, aby bol flexibilný, „podnikateľský" a zodpovedný „partner".[82] Zamestnanec sa spolupodieľa na výsledkoch spoločnosti a z modelu zamestnanca (riadeného a podriadeného) stáva sa skôr partnerom podniku, čo vytvára vyššie zmienený model symbiotickej zmluvy.[83] V tejto súvislosti sa napr. vo Veľkej Británii diskutovalo o modeli zamestnanec-partner (za nižšie pracovnoprávne práva má zamestnanec dostať určitý podiel v spoločnosti).

78 PERULLI, A. Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects Dostupné na internete: http://www.unionnetwork.org/ uniibitsn.nsf/45ad01d8ed7d732bc12571210070e077/ $FILE/Perulli_study_en.pdf.

79 Tzv. „typický" pracovnoprávny vzťah vykonávaný v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy vyjadrujú tieto znaky: 1. neurčitý čas, 2. plný pracovný úväzok, 3. dispozícia zamestnávateľovi počas celého pracovného času, 4. pevne stanovený pracovný čas, 5. pracovný čas pondelok až piatok (v dennej zmene), 6. výkon práce v sídle/mieste podnikania zamestnávateľa, 7. organizácia práce zamestnávateľom. Za „atypické" pracovnoprávne vzťahy sa budú považovať tie, ktoré nedisponujú týmito znakmi, t. j. disponujú aspoň jedným z týchto znakov: 1. sú dohodnuté na určitú dobu, 2. sú dohodnuté na čiastočný (t. j. kratší ako plný pracovný) úväzok, 3. majú flexibilne stanovený pracovný čas; flexibilita ohľadom času nepredstavuje úplne netypický prvok vzhľadom na možnosť nerovnomerného rozvrhovania pracovného času; v tomto prípade ide o pôvodne netypický prvok, ktorý nadobudol aspekt typickosti, 4. výkon práce doma, po telefóne, sieti, 5. vlastná organizácia pracovného času, 6. osobitné typy vzťahov, napr. len dohoda o výkone pracovnej pohotovosti.

80 FREEDLAND, M. From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus. In: Industrial Law Journal. Vol. 35, No. 1, 2006, s. 1-29.

81 Collins cituje Schanzeho COLLINS, H. Flexibility and stability of expectactions in the contract of employment. In: Socio-Economic Review, No. 4, 2006, s. 147.

82 COLLINS, H. Ibidem, s. 143.

83 COLLINS, H. Ibidem, s. 147.

Pri skúmaní právnych úprav a následnom pokuse o syntetizujúci prístup sa problematickým javia skutočnosti, že:

1. pojem zamestnanec môže mať rôzny obsah a rozsah v právnych úpravách členských štátov EÚ /v tejto súvislosti to vytvára problém pri vysielaní pracovníkov, keďže v jednom štáte osoba nie je a v druhom štáte osoba je kvalifikovaná ako zamestnanec/pracovník/,
2. v rámci členských krajín EÚ má napr. definícia zamestnanca rôzny obsah v rôznych právnych odvetviach,[84] (napr. status zamestnanca podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení je širší ako status zamestnanca podľa Zákonníka práce), V pracovnom práve nedominuje len odlišnosť, ale možno identifikovať aj zhodu pojmu zamestnanca v rôznych právnych odvetviach.[85]
3. na úrovni práva EÚ neexistuje konzistentná definícia, ktorá by sa týkala všetkých nástrojov, ale možno identifikovať len parciálne úpravy, ktoré:
   a) nedefinujú pojem zamestnanec, pracovník, pracovná zmluva, a tým ponechávajú právnu úpravu tejto otázky na jednotlivé členské štáty (čo vyvoláva nejednotnú aplikáciu smerníc a nariadení),
   b) definujú pojem pre účely smernice alebo pre účely základnej zmluvy, pričom použitie na iné nástroje (ďalšie smernice) nie je obligatórne.

V tejto súvislosti sa objavuje požiadavka na jednotné definovanie pojmu pracovná zmluva v európskom zmluvnom práve.[86]

V modernej definícii zamestnanca a pracovného vzťahu je potrebné zohľadniť aj skutočnosť, že v prípade zamestnávania cez ADZ sa z „bilaterálneho" vzťahu stáva trilaterálny" vzťah. Uvedené registruje celý rad v tejto práci uvádzanej právnej literatúry vo Veľkej Británii, Taliansku, Francúzsku, Nemecku, ČR. Štefko v tejto súvislosti poukazuje na právnoteoretický problém, či v prípade ADZ ide o skutočného zamestnávateľa a činnosť, ktorú

84 V Nemecku sú pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia považované za dve odlišné odvetvia práva. Pracovné právo je odvetvím civilného práva, právo sociálneho zabezpečenia časťou administratívneho práva. Z tohto pohľadu sa vyvinuli aj dve definície zamestnanca. Existujú dve teórie týkajúce sa ich vzťahu: 1. v rámci prvej teórie sa sformuloval záver, že pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia sú si podobné, ale majú odlišnú matériu, 2. podľa druhej teórie právo sociálneho zabezpečenia sleduje pracovné právo, t. j. v samotnom jadre sú si definície zamestnanca podobné. WANK, R. Ibidem, s. 20. Napr. nemecký pojem Freier Mitarbeiter („freelance") môže znamenať aj zamestnanca aj SZČO. BIBBY, A. Opening the doors wide to the self-employed. UNI Global Union, 2006 Dostupné na internete: <http://www.andrewbibby.com/pdf/selfemployed%20report.pdf>. Pre účely pracovného práva SR je v zmysle § 11 ods. 1 ZP zamestnancom „fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu". A pre účely zákona o sociálnom zabezpečení č. 461/2003 Z. z. je zamestnancom osoba vymedzená v § 4 ods. 1 v princípe širšie ako v Zákonníku práce (len pre niektoré účely ide o zúženie, napr. do rozsahu poistenia v nezamestnanosti nebude spadať už poberateľ starobného dôchodku).

85 Niektoré práce uvádzali Francúzsko, iné naopak hovoria o spoločných východiskách pre odvetvia pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia pri pojme zamestnanec a subordinácia vo Francúzsku.

86 Pozri závery: CAVALIER,G. - UPEX, R. The Concept of Employment Contract In European Union Private Law. In: International and Comparative Law Quaterly. Vol. 55, 2006, s. 608.

možno podradiť pod pojem závislá práca.[87] Podľa § 29 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti je ADZ na účely zákona č. 5/2004 Z. z. *„Agentúra dočasného zamestnávania na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere (ďalej len dočasný agentúrny zamestnanec) na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi 22e) na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného prepisu.35a)"*. Z uvedeného hľadiska ide teda o zamestnávanie. Na druhej strane je tu zúžený účel v podobe „jeho dočasného pridelenia", pričom podľa § 11 poskytuje ADZ služby zamestnanosti ako neverejný poskytovateľ týchto služieb.[88] V Írsku, v nadväznosti na postavenie ADZ, zákonodarca rozšíril osobný rozsah definície pracovnej zmluvy a zamestnávateľa.[89] Pracovnou zmluvou je: 1. pracovná zmluva/zmluva o službách (contract of service) a učňovská zmluva (t. j. štandardný typ pracovnoprávneho vzťahu), 2. akákoľvek iná zmluva, ktorou sa osoba zaväzuje agentúre zamestnávania, aby vykonávala osobne prácu (alebo služby) pre tretiu osobu. Podľa holandskej pracovnoprávnej teórie je vzťah medzi ADZ, užívateľským zamestnávateľom pracovnoprávny vzťah sui generis.[90]

3.1.1 Pojem „zamestnanec" v Zákonníku práce

3.1.1.1 Definícia zamestnanca

Definíciu zamestnanca obsahuje § 11 ods. 1 ZP. Zamestnancom môže byť len fyzická osoba a len vtedy, ak vykonáva pre zamestnávateľa v zmysle § 1 ods. 2 ZP závislú prácu v pracovnoprávnom vzťahu (pracovný pomer alebo jedna z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Ak to ustanoví osobitný predpis, zamestnancom bude aj fyzická osoba, ktorá vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu v obdobných pracovných vzťahoch (napr. štátny zamestnanec).

3.1.1.2 Pojem „vedúci zamestnanec"

Pojem vedúci zamestnanec (vedúci zamestnanci) definuje § 9 ods. 3 ZP. Definícia je vymedzená v pluráli. Na to, aby zamestnanec mal postavenie vedúceho zamestnanca (s čím

87 Štefko uvádza, že „za závislou práci se také dle ust. § 2 odst 5 ZPr považují případy, kdy agentura práce dočasně přidělí svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli). Jedná se o specifický pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec nekoná práci podle pokynů svého zaměstnavatele. Agentura práce se totiž zavazuje zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce, nikoliv mu práci skutečně přidělovat. Zaměstnanec pracuje dle pokynů uživatele, vzhledem k ust. § 1 ZPr je však sporné, zda mezi zaměstnancem a uživatelem vzniká pracovněprávní vztah. V odborné literatuře se proto oprávněně vyslovují pochybnosti o klasifikaci agenturní práce." ŠTEFKO, M. Výkon závislé práce. In: Časopis pro právní vědu a praxi, roč. 57, č. 4, 2008, s. 338.

88 V zmysle § 14, § 58 českého zákona č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti poskytujú agentúry dočasného zamestnávania sprostredkovanie zamestnania.

89 SCIARRA, S. The Evolution of Labour Law (1992-2003) – General Report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, s. 25.

90 JACOBS, A.T. - J.M. Labour Law in The Netherlands. The Hague, London, New York: Kluwer International, 2004, s. 50.

súvisia aj ďalšie povinnosti – napr. § 82 ZP), je potrebné, aby riadil aspoň jedného zamestnanca (v princípe, osoba si zachováva postavenie vedúceho zamestnanca, aj keď je miesto jedného podriadeného zamestnanca dočasne neobsadené).

Zákonník práce používa pojem vedúci zamestnanec vo viacerých ustanoveniach a v niektorých prípadoch (napr. § 45 a § 121 ZP) zužuje konanie len na prvé dve línie vedúcich zamestnancov:

- vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu (alebo člena štatutárneho orgánu) – prvá línia vedúcich zamestnancov, alebo
- vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti vedúceho zamestnanca (ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu) – druhá línia vedúcich zamestnancov.

3.1.1.3 Právna subjektivita a spôsobilosť na právne úkony

Zákonník práce (§ 11 ods. 2) upravuje **právnu subjektivitu zamestnanca**. Mať práva a povinnosti ako zamestnanec má osoba, ktorá dovŕši 15 rokov veku (ak Zákonník práce nestanovuje ďalej inak).

§ 11 ods. 2 ZP zároveň upravuje aj **spôsobilosť na právne úkony zamestnanca**. Zamestnanec môže **vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch** dňom, v ktorom dovŕši 15 rokov veku. To znamená, že v tento deň môže samostatne uzatvoriť pracovnú zmluvu. Platí však, že napriek tomu, že zamestnanec uzatvoril pracovnú zmluvu, deň nástupu do práce [podstatná náležitosť pracovnej zmluvy - § 43 ods. 1 písm. c) ZP] zamestnávateľ nesmie dohodnúť skôr, ako sa skončí povinná školská dochádzka zamestnanca. To znamená, že deň nástupu do práce sa môže zhodovať s dňom skončenia povinnej školskej dochádzky [viď. § 19 a nasl. zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov].

3.1.1.4 Spôsobilosť na uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti

V § 11 ods. 3 ZP sa ustanovuje výnimka z ods. 2. Spôsobilosť na uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti vzniká až dovŕšením 18. roku veku. Prvý deň, kedy sa takáto dohoda môže uzatvoriť je deň, keď zamestnanec dovŕši 18 rokov veku.

3.1.1.5 Zákaz práce a výkon ľahkých prác

Zákonník práce (§ 11 ods. 4) upravuje aj **zákaz práce** fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo prácu fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky (viď. § 11 ods. 2 ZP) a zároveň upravuje **výnimky - výkon tzv. ľahkých prác**, ktoré svojim charakterom a rozsahom neohrozujú zdravie, bezpečnosť, ďalší vývoj alebo školskú dochádzku mladistvého zamestnanca. Okruh povolených prác sa vzťahuje na účinkovanie

alebo spoluúčinkovanie na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach, športových podujatiach a reklamné činnosti.

Zároveň v § 11 ods. 5 ZP sa upravuje, kto povoľuje výkon ľahkých prác.[91] V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať. Počet hodín a podmienky musí zamestnávateľ dodržiavať.

3.2 Pojem zamestnávateľ

Pri pozornosti, ktorá je venovaná zamestnancovi, sa nižšia miera pozornosti venuje zamestnávateľovi. Identifikácia zamestnávateľa si vyžaduje porovnateľnú pozornosť z týchto dôvodov:

1. utvára párový prvok k pojmu zamestnanec, existencia zamestnanca je predpokladom existencie zamestnávateľa a naopak (*„ktorý zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu"* slovami zákonodarcu v § 7 ods. 1 ZP),
2. meniaci sa charakter zamestnávateľa – zvyšujúca sa miera aktivít, ktoré menia charakter vzťahu zamestnávateľ a zamestnanec ako outsourcing, externalizácia práce, subkontrakty, defragmentácia zamestnávateľských jednotiek, existencia ovládaných a ovládajúcich spoločností, využívanie ADZ - pridelenie zamestnanca, aby pracoval pod riadením iného,[92] práca zamestnanca pre viacero riadiacich subjektov súčasne, práca na pracovisku tretích osôb.[93]

V uvedenom zmysle vyvstáva potreba identifikácie **skutočného zamestnávateľa** (nielen toho papierového). Z tohto hľadiska Deakin poukazuje na identifikáciu troch prekrývajúcich sa a doplňujúcich sa kritérií: 1. **kto je zodpovedný za koordináciu** (kde je centralizované manažérske riadenie)? 2. **kto znáša riziko** (ekonomické a sociálne)? 3. **kto je zodpovedný za ekvitu** (t. j. uplatňovanie rovnakého zaobchádzania v istom priestore)?[94] V tejto súvislosti sa hľadá subjekt, ktorý vykonáva **efektívnu kontrolu.**[95] Freedland poukazuje, že tradičný koncept jeden zamestnávateľ a jeden zamestnanec je prekonaný, pretože zamestnávateľom je spravidla organizácia, a tá sa často skladá z mnohých samostatných (separate)

91 Výkon ľahkých prác uvedených v § 11 ods. 4 ZP povoľuje na žiadosť zamestnávateľa príslušný inšpektorát práce po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva (ďalej len „orgán verejného zdravotníctva").

92 Ako uvádza Summers je napr. bežnou praxou v Japonsku. SUMMERS, C.W. Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts. In: The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations. The Hague: Kluwer Law International. Volume 17/1, 2001. s. 15.

93 DEAKIN, S. The Changing Concept of the `Employer` in Labour Law. In: Industrial Law Journal. Vol. 30. No. 1, 2001, s. 83.

94 Pozri DEAKIN, S. Ibidem, s. 79-84.

95 Problém efektívnej kontroly vyvstáva napr. pri ovládaných a ovládajúcich spoločnostiach podľa § 66a ObZ, keď vzniká problém s identifikáciou skutočného zamestnávateľa, alebo napr. pri servisných zamestnancoch pracujúcich na pracovnú zmluvu v priestoroch, kde môže dostávať príkazy od viacerých subjektov.

entít.[96] Osobitne sa to týka trojstranného vzťahu medzi ADZ, užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom, kde funkciu zamestnávateľa vykonávajú až dve entity. Freedland v nadväznosti na to zamieňa pojem zamestnávateľ za pojem **zamestnávateľská entita**.[97]

Perulli[98] identifikoval v rámci pôvodných členských krajín Európskej únie a Nórska **päť prístupov k vymedzeniu vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom**:[99] 1. princíp subordinácie („subordination"), 2. princíp osobnej závislosti („personal dependency"), 3. princíp osobnej podriadenosti („personal subordination"), 4. princíp autoritatívneho vzťahu („authoritative relationship"), 5. princíp žiadnej legálnej definície a úpravy judikatúrou. Podľa záverov jeho výskumu[100] má vo väčšine krajín EÚ princíp právnej subordinácie postavenie hlavného kritéria pre definovanie závislej práce.[101] Je tomu tak aj v SR (definícia závislej práce, subordinácia zamestnanca). Naopak, otázka kritéria ekonomickej závislosti zamestnanca na zamestnávateľovi sa dostáva do úzadia ako východisko pri kvalifikovaní právneho vzťahu.[102] Súvisí to so skutočnosťou, že ekonomická závislosť nie je automaticky predpokladom funkčnej a osobnej závislosti.

Pri otázke pokynov možno identifikovať aj **opačný model**, kým v tradičnom modeli zamestnávateľ riadi a určuje rozsah práce, v modernom modeli to môže byť aj naopak a zamestnávateľ môže mať pri niektorých druhoch prác **očakávanie od zamestnancov, aby ponúkali inovácie, nové modely, nové plány.**[103] V danom modeli sú zamestnanci odmeňovaní za to, že oni určujú, čo sa bude robiť.

96 DEAKIN, S. Does the `Personal Employment Contract` Provide a Basis for the Reunification of Employment Law? In: Industrial Law Journal. Industrial law Society. Vol. 36, No. 1, 2007, s. 71.

97 DEAKIN, S. Ibidem, s. 71.

98 Základom pre výskum v tejto oblasti je všeobecne citovaná práca profesora Perulliho - PERULLI, A. Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects. Dostupné na internete: <http://www.unionnetwork.org/uniibitsn.nsf/ 45ad01d8ed7d732bc1257 1210070e077/$FILE/ Perulli_study_en.pdf>. s. 4.

99 Do jednotlivých kategórií sú štáty zaradené približne nasledovne: 1- Rakúsko, Belgicko, Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Taliansko, Luxemburg, Portugalsko, Španielsko, 2- Nemecko, 3- Grécko, 4- Holandsko, 5- Írsko, Švédsko, UK, Nórsko. Pozri PERULLI, A. Ibidem, s. 5.

100 Pozri PERULLI, A. Ibidem, s. 5.

101 Podľa Perulliho súd bude primárne skúmať otázku existencie uvedeného podriadeného/subordinačného postavenia jedného subjektu zmluvného vzťahu k druhému subjektu zmluvného vzťahu. V rámci tohto skúmania bude analyzovať existenciu troch základných (hlavných) znakov uvádzaných klasickým prístupom k tejto problematike, a to: 1. oprávnenie ukladať pokyny, 2. oprávnenie kontrolovať, 3. oprávnenie „trestať" (len v prípadoch stanovených zákonom (napr. krátenie dovolenky). Pozri PERULLI, A. Ibidem, s. 5.

102 Pozri PERULLI, A. Ibidem, s. 5.

103 Pozri COLLINS, H. Flexibility and stability of expectactions in the contract of employment. In: Socio--Economic Review, No. 4, 2006, s. 146.

3.2.1 Pojem „zamestnávateľ" v Zákonníku práce

3.2.1.1 Definícia zamestnávateľa

Pojem zamestnávateľa vymedzuje § 7 ods. 1 ZP. Zamestnávateľom môže byť fyzická osoba (§ 7 a nasl. Občianskeho zákonníka) alebo právnická osoba (§ 19 a nasl. Občianskeho zákonníka). Podmienkou je zamestnávanie aspoň jednej fyzickej osoby v pracovnoprávnom vzťahu (t. j. na základe pracovnej zmluvy alebo na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), alebo ak to stanovuje osobitný predpis, tak aj v obdobných pracovných vzťahoch (napr. služobná zmluva so štátnym zamestnancom).

Postavenie zamestnávateľa môže mať aj organizačná jednotka zamestnávateľa (§ 7 ods. 2 ZP) za podmienky, že to ustanovuje osobitný predpis alebo stanovy podľa osobitného predpisu (t. j. nie každá organizačná jednotka je zamestnávateľom, ale iba tá, ktorá spĺňa jednu z týchto podmienok). Zároveň platí, že súčasne nemôže byť zamestnávateľom aj „hlavný subjekt", aj jeho organizačná jednotka.

3.2.1.2 Spôsobilosť na práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony

V § 8 ods. 1 ZP sa osobitne vymedzuje právna subjektivita zamestnávateľa fyzickej osoby, t. j. **spôsobilosť na práva a povinnosti zamestnávateľa**. **Ak ide o fyzickú osobu**, táto vzniká narodením. Pred narodením má túto spôsobilosť aj počaté dieťa za podmienky, že sa neskôr narodí živé. Ak by sa nenarodilo živé – v čase od počatia dieťaťa do jeho smrti (pred pôrodom alebo pôrodom), nezískava práva a povinnosti zamestnávateľa. **Spôsobilosť právnickej osoby** upravuje Občiansky zákonník a Obchodný zákonník.

§ 8 ods. 2 ZP upravuje spôsobilosť na právne úkony zamestnávateľa fyzickej osoby, t. j. v tomto prípade spôsobilosť vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti ako zamestnávateľ (napr. uzatvoriť pracovnú zmluvu). Aj keď má osoba v zmysle § 8 ods. 1 ZP postavenie zamestnávateľa, neznamená to, že môže ako zamestnávateľ aj konať s právnymi následkami. Spôsobilosť, robiť právne úkony ako zamestnávateľ, vzniká podľa Zákonníka práce plnoletosťou (do 31. 8. 2011 to bolo dovŕšením 18 rokov veku). Plnoletosť vymedzuje § 8 ods. 2 OZ, podľa ktorého sa plnoletosť nadobúda dovŕšením osemnásteho roku. Pred dosiahnutím tohto veku sa plnoletosť nadobúda len uzavretím manželstva (najskôr v 16. rokoch). Takto nadobudnutá plnoletosť sa nestráca ani zánikom manželstva, ani vyhlásením manželstva za neplatné. **Do dosiahnutia plnoletosti** za neplnoletého zamestnávateľa koná jeho zákonný zástupca.

Spôsobilosť na právne úkony právnickej osoby upravuje Občiansky zákonník a Obchodný zákonník.

3.2.1.3 Konanie zamestnávateľa a konanie za zamestnávateľa

V § 7 ods. 2 ZP sa zároveň upravuje aj vystupovanie zamestnávateľa v pracovnoprávnych vzťahoch. Zamestnávateľ v nich **vystupuje vo svojom mene** (nie v mene cudzom, t. j. za iného), a zároveň **má aj zodpovednosť** vyplývajúcu z týchto vzťahov (napr. zodpovednosť za škodu).

Právnická osoba je na rozdiel od fyzickej osoby (ktorá skutočne existuje) umelou konštrukciou. Z tohto hľadiska je potrebné určiť, kto bude v pracovnoprávnych vzťahoch za túto osobu konať. V pracovnoprávnych vzťahoch primárne koná za právnickú osobu štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu (kto je štatutárny orgán právnickej osoby, vyplýva napr. zo zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník).

V prípade fyzickej osoby ide o konkrétnu osobu, ktorá môže konať **osobne.**

Nie vo všetkých prípadoch bude za zamestnávateľa - právnickú osobu konať štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, alebo ak ide o fyzickú osobu – zamestnávateľa, táto tiež nemusí konať sama. V týchto prípadoch § 9 ods. 1 ZP ustanovuje, že právne úkony za zamestnávateľa (definícia právneho úkonu - § 34 OZ) môžu robiť aj **zamestnanci poverení** buď štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu (ak ide o zamestnávateľa - právnickú osobu) alebo poverení priamo zamestnávateľom (ak ide o zamestnávateľa – fyzickú osobu). V danom prípade ide teda o zamestnancov, ktorí boli poverení konaním za zamestnávateľa.

Tretia veta § 9 ods. 1 ZP ustanovuje, že **iní zamestnanci zamestnávateľa** (t. j. iní ako poverení zamestnanci podľa druhej vety § 9 ods. 1 ZP), najmä vedúci organizačných útvarov zamestnávateľa, sú oprávnení, ako orgány zamestnávateľa, robiť právne úkony v mene zamestnávateľa, ktoré vyplývajú z ich funkcií (t. j. napríklad riaditeľ osobného oddelenia) určených organizačnými predpismi. V tomto prípade má zamestnávateľ na základe organizačného predpisu určitú funkciu a z titulu svojej funkcie môže robiť právne úkony za zamestnávateľa, ktoré mu vyplývajú z tejto funkcie (iné právne úkony robiť nemôže). *(Druhá strana, voči ktorej sa právny úkon robí,* v tomto prípade môže z funkcie odvodzovať právo/oprávnenie na urobenie určitého právneho úkonu vyplývajúceho z funkcie).

V zmysle § 9 ods. 2 ZP môže zamestnávateľ okrem zamestnancov podľa druhej vety § 9 ods. 1 ZP a okrem zamestnancov podľa tretej vety § 9 ods. 1 ZP **poveriť** (tu zákon vyžaduje výslovne písomné poverenie) ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony (zo spojenia „určité právne úkony" vyplýva, že pôjde len o obmedzené poverenie) v pracovnoprávnych vzťahoch v mene zamestnávateľa. Zákonník práce vyžaduje, aby sa v písomnom poverení uviedol aj rozsah oprávnenia (t. j. čoho sa poverenie týka) povereného zamestnanca.

3.2.1.4 Záväznosť právnych úkonov urobených za zamestnávateľa

Právne úkony, ktoré urobili osoby podľa § 9 ods. 1 a 2 ZP, zaväzujú zamestnávateľa. V nadväznosti na tieto právne úkony zamestnávateľ nadobudne práva a/alebo povinnosti.

3.2.1.5 Prekročenie oprávnenia/poverenia a konanie bez oprávnenia/poverenia

3.2.1.5.1 Prekročenie oprávnenia/poverenia

Zákonník práce osobitne upravuje **tzv. prekročenie oprávnenia/poverenia (exces)** (§ 10 ods. 2 ZP). Platí, že ak osoby podľa § 9 ods. 1 a 2 ZP (štatutárny orgán, člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec) prekročili právnym úkonom v pracovnoprávnych vzťahoch (ustanovenie sa týka len prekročenia poverenia, t. j. ak bolo dané poverenie na konanie, a to v prípade právnych úkonov a len v prípade pracovnoprávnych vzťahov, t. j. nie napr. v občianskoprávnych vzťahoch, ako je napr. uzatvorenie nájomnej zmluvy) svoje oprávnenie (t. j. aj poverenie) môžu nastať dve situácie:

a) **zamestnávateľ je viazaný aj takýmto právnym úkonom** – za podmienky, ak zamestnanec (voči ktorému bol tento právny úkon urobený) nevedel alebo nemusel vedieť, že oprávnenie bolo prekročené,
b) **zamestnávateľ nie je viazaný takýmto právnym úkonom** – za podmienky, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že oprávnenie bolo prekročené.

3.2.1.5.2 Konanie bez oprávnenia/poverenia

V druhom prípade ide o situáciu, ak právny úkon urobil zamestnanec, ktorý takýto úkon nemohol urobiť z hľadiska svojej funkcie (viď. tretia veta § 9 ods. 1 ZP), a ani tým nebol poverený (t. j. nebolo dané ani poverenie, aby mohol urobiť právny úkon, ktorý urobil).

Uvedené sa týka len právnych úkonov v pracovnoprávnych vzťahoch („to isté platí" – druhá veta § 10 ods. 2 ZP sa odvoláva na prvú vetu § 10 ods. 2 ZP). Môžu nastať dve situácie:

a) **zamestnávateľ je viazaný aj takýmto právnym úkonom** – za podmienky, ak zamestnanec (voči ktorému bol tento právny úkon urobený) nevedel alebo nemusel vedieť, že právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený,
b) **zamestnávateľ nie je viazaný takýmto právnym úkonom** – za podmienky, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

3.3 Pojem ekonomicky závislá osoba

Binárny model členenia[104] (zamestnanec, SZČO) bol nahradený modelom troch prvkov (zamestnanec, SZČO a tretí subjekt medzi subjektom zamestnanca a SZČO). Pre tieto osoby a ich vzťah neexistuje jednotné spoločné označenie a používajú sa rôzne označenia: para-subordinačný vzťah (Taliansko), osoby podobné zamestnancom (Nemecko),[105] ekonomicky závislé osoby, semi-závislé osoby,[106] kvázi-závislé osoby, závislá autonómna práca (Španielsko).[107] Neexistuje všeobecná univerzálna definícia, ktorá by pokrývala tieto osoby. Definície možno identifikovať v rovine právnej teórie[108] poprípade širšej koncepcie pracovníka (Spojené kráľovstvo). Ako identifikoval Perulli, úroveň diskusie ohľadom pokrytia tohto tretieho subjektu je v členských štátoch rozličná, od intenzívnej[109] po slabú a neexistujúcu.[110] V prípade týchto osôb ide o proces vyčleňovania sa z dvoch kategórii subjektov:

a) **vyčleňovanie od subjektu zamestnanca** – napr. domácki zamestnanci, telezamestnanci, agentúrni zamestnanci, novinári na voľnej nohe, obchodní zástupcovia, ako aj subjekty pracujúce bezodplatne,[111]
b) **vyčleňovanie sa od subjektu samostatne zárobkovo činnej osoby** – napr. živnostníci a samostatne podnikajúce osoby, ktoré sú závislé svojím príjmom na jednom dominantnom odberateľovi ich služieb.

Analýza[112] tejto skupiny osôb vykonávajúcich prácu ukázala, že v prípade týchto osôb vyvstáva problém, aby boli uznané za zamestnancov vykonávajúcich závislú prácu, popr. aby mali postavenie, ktoré by zahŕňalo niektoré z nárokových zložiek zamestnancov, zároveň časť týchto osôb má problém s identifikáciou skutočného zamestnávateľa.[113]

Označenie **ekonomická závislosť**, ktoré sa im pripisuje, predstavuje znak existencie prv-

104 PERULLI, A. Ibidem, s. 76 a DEAKIN, S. Interpreting Employment Contracts. Judges, Employers, Workers. In: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 20(2). s. 209 a odkazuje na FREEDLAND M. The role of the contract of employment in modern labour law. In: BETTEN, L. (ed.) The Employment Contract in Tranforming Labour Relations. Deventer: Kluwer, 1995.

105 V Nemecku tzv. pracovníci podobní zamestnancom (arbeitnehmeränliche Person /workers similar to employees).

106 SCIARRA,S. Ibidem, s. 32.

107 SCIARRA,S. Ibidem, s. 33.

108 Sú nimi Nemecko, VB, Taliansko. V Nemecku sú to tzv. pracovníci podobní zamestnancom (arbeitnehmeränliche Person/workers similar to employees), zároveň tu neexistuje všeobecná definícia týchto osôb. V Spojenom kráľovstve ide o koncept pracovníka (worker) ako tretej kategórie, ktorý nie je úplne totožný s koncepciou kvázi-podriadeného pracovníka. Pozri PERULLI, A. Ibidem, s. 77-78, 83, 85.

109 Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Írsko, Nórsko, Portugalsko, Rakúsko. PERULLI, A. Ibidem, s. 78.

110 Belgicko, Luxembursko, Španielsko, Švédsko. PERULLI, A. Ibidem, s. 78.

111 Právna úprava tejto otázky nespadá pod pracovné právo, aj keď historicky bolo možné pracovnou zmluvou založiť aj bezodplatný vzťah.

112 Dostupné na internete: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/gb-2.pdf> s. 12.

113 Ide o problém, ktorý vzniká pri uzatváraní pracovno-právneho vzťahu, pri ktorom má osoba zamestnanca vykonávať činnosti, ktoré pokrývajú požiadavky viacerých potenciálnych zamestnávateľov (napr. údržbár) alebo v prípade vzťahu ovládanej a ovládajúcej spoločnosti v zmysle § 66a ObZ.

ku závislosti voči osobe, pre ktorú táto osoba vykonáva prácu. V teoretickom zmysle nejde o bežnú závislosť dodávateľa od odberateľa, ktorá je daná v bežných obchodných stykoch. Jej najzákladnejšími prvkami sú: 1. previazanie tejto osoby celým príjmom alebo podstatnou časťou príjmu (z koša príjmov tejto osoby) na „odberateľa" služieb, 2. relatívne dlhodobým charakterom takejto činnosti.

Pripisovaná **kvázi-podriadenosť** označuje neexistenciu hierarchického postavenia, ktoré existuje v pracovnoprávnom vzťahu a prvok nadriadenosti je nahrádzaný znakom **koordinácie.**

Na identifikáciu znakov ekonomicky závislej osoby sa používa celý rad indikátorov,[114] pričom ich výpočet nie je taxatívny, ale demonštratívny a zloženie indikátorov sa mení v závislosti od právnej úpravy analyzovaného štátu:[115]

1. vzhľadom na výhodnejší režim pre zamestnávateľa" sa spravidla formálne označujú za osoby samozamestnané (vykonávajúce SZČ),[116] resp. nie sú považované priamo za tretiu kategóriu, ale sú súčasťou kategórie SZČO.[117] 2. ich zmluvný základ nemá podobu pracovnej zmluvy, ale osobitnej zmluvy o výkone práce, či služieb, 3. z hľadiska vzťahu k odberateľom ide o závislosť spravidla na jednom odberateľovi, a to celým svojím príjmom alebo jeho veľkou časťou,[118] 4. v právnej teórii sa uvádza aj kritérium nezamestnávania ďalšej osoby, pričom otázka možnosti zamestnávať inú osobu môže byť len zmluvnou podmienkou, ktorá má za cieľ obísť možnosť ochrany tejto osoby,[119] zároveň má ísť aj o osobný výkon práce,[120] 5.

114 Správa EIRO: Economically dependent workers", employment law and industrial relations, s. 1. Dostupné na internete: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/ 05/study/tn0205101s.html>.

115 Napr. talianske právo požaduje existenciu 3 základných znakov - tzv. právne technické indikátory/ukazovatele, nemecké právo - tzv. indikátory/ukazovatele skutočné. Talianske právo požaduje existenciu 3 základných znakov, a to: 1. trvanie (continuity), 2. koordinácia odlišná od kontroly. Koordinácia je prvkom statusu ekonomicky závislej osoby, kontrola prvkom vzťahu podriadenosti a nadriadenosti, 3. prevažne/hlavne osobná povaha práce z hľadiska kvantitatívneho a kvalitatívneho. (Pozri k charakteristike prvkov. In: PERULLI, A. Ibidem, s. 80 a 104-105. Nemecké právo požaduje: 1. absenciu ekonomickej nezávislosti, 2. ekonomickú závislosť odlišnú od osobnej závislosti zamestnanca v subordinačnom postavení, 3. potrebu sociálnej ochrany – indikátor ekonomickej závislosti, 4. prácu vykonávanú osobne bez pomoci zamestnanca v subordinačnom postavení, 5. prácu vykonávanú hlavne pre jednu osobu alebo pracovník musí závisieť viac než polovicou jeho celkového príjmu na jednej osobe. PERULLI, A. Ibidem, s. 85 a 104-105. Za negatívne kritérium, ktoré musí byť naplnené, je považovaná absencia subordinácie na strane ekonomicky závislého pracovníka.

116 Napr. PERULLI, A. Ibidem, s. 76.

117 V Nemecku sú považované za subkategóriu SZČO s potrebou zaistenia väčšej ochrany ako majú SZČO v klasickej podobe. PERULLI, A. Ibidem, s. 85.

118 PERULLI, A. Ibidem, s. 83 a 85.

119 Napríklad, ak sa do zmluvy uvedie, že učiteľ v jazykovej škole si môže za seba priviesť náhradníka, resp. podriadenú osobu. V tejto súvislosti sa súdy zaoberali otázkou, či voľba náhradníka patrí škole (závislá práca) alebo patrí učiteľovi.

120 Napr. v Dánsku koncept ekonomicky závislého pracovníka korešponduje s ideou tzv. „zamestnanca na voľnej nohe" (freelance worker) – osoby, ktorá pracuje pre jedného alebo menší počet klientov a nezamestnáva žiadnu osobu. PERULLI, A. Ibidem, s. 88.

uvedený vzťah je charakterizovaný kontinuitou pri výkone práce (trvajúci vzťah),[121] 6. práca má koordinačný aspekt - musí byť koordinovaná s klientovou aktivitou a nesmie tu existovať kontrola[122] zo strany tejto osoby, ktorá je znakom závislej práce vykonávanej v pracovnoprávnom vzťahu, 7. uvádza sa aj kritérium neexistencie priameho kontaktu s trhom.[123] Na základe uvedených znakov sú ekonomicky závislé osoby definované ako subjekty, ktoré *„vykonávajú prácu na základe inej ako pracovnej zmluvy pre jedného*[124]*„klienta“,* [125] *na ktorom sú ekonomicky závislé zdrojom svojho príjmu.*“[126]

Poukazuje sa, že v mnohých prípadoch môžu byť ekonomicky závislí pracovníci časťou svojich charakteristík **podobní zamestnancom,**[127] a preto presné všeobecné určenie hraníc znakov nie je možné. Uvedené riešil zákonodarca vo Francúzsku a Taliansku právnou normou kvalifikujúcou osobu za zamestnanca alebo za SZČO na základe kategórie zamestnania.[128]

121 Napr. nemecký federálny súd nepriznal status kvázi-podriadenej osoby v prípade výkonu práce na festivale z dôvodu krátkosti trvania. Talianske kolektívne dohody ustanovujú, aby bola práca považovaná za koordinovanú a pokračujúcu, vzťah musí trvať aspoň 2 mesiace. PERULLI, A. Ibidem, s. 106.

122 Základná otázka, ktorá bola v tejto súvislosti položená, znie: kde končí zamestnávateľove oprávnenie ku kontrole nad osobou, ktorá je v subordinačnom postavení a kde začína oprávnenie koordinácie voči ekonomicky závislému pracovníkovi. PERULLI, A. Ibidem, s. 106.

123 Osoba vykonáva prácu pre “zamestnávateľa”, ktorý následne umiestňuje tovar na trh. Pozri PERULLI, A. Ibidem, s. 105.

124 Nie vždy musí ísť len o jednu osobu, ale nemalo by ísť o skupinu osôb.

125 Napr. Druhý oddiel (section) paragraf 2 švédskeho zákona o spolurozhodovaní z roku 1976 ustanovuje, že termín zamestnanec tak, ako je používaný pre účely tohto zákona, má tiež zahrňovať „každú osobu, ktorá vykonáva prácu pre iného a z tohto dôvodu nie je zamestnaná ďalšou osobou, ale zastáva pozíciu v podstate tej samej povahy, ako tá zamestnancova.Za takýchto okolností osoba, na prospech ktorej je práca vykonávaná, má byť považovaná za zamestnávateľa.”. Uvedený zákon je predpisom týkajúcim sa kolektívneho práva a priznáva práva na slobodu združovania, kolektívne zmluvy, právo na informácie, rokovania, spolurozhodovanie a kolektívnu akciu aj pre ekonomicky závislé osoby („dependent contractors”). RÖNNMAR, M. Sweden. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations),. The Hague: Kluwer Law International, 2005, s. 46.

126 Európska komisia: “Green Paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century” 22.11.2006. Brusel. Dostupné na internete: <http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!Doc Number&type_doc=COMfinal&an_doc=2006&nu_doc=708&lg=en>. Str. 11.

127 1. na úrovni organizačnej - nedostatku jasného organizačného oddelenia od zamestnancov (napr. pracujú v miestnostiach/priestoroch zamestnávateľa a používajú jeho vybavenie), 2. na úrovni druhu práce - nie vždy existuje jasné odlíšenie úloh - napr. vykonávajú tie isté úlohy ako niektorí existujúci zamestnanci alebo úlohy, ktoré boli pôvodne vykonávané zamestnancami, 3. charakter práce - práce, ktorú vykonávajú pre zamestnávateľa, spadajú do tradičného rámca tzv. „professional services“ - napr. úlohy sú jednoduché, nevyžadujú špecifické zručnosti alebo profesionálne vedomosti a schopnosti nie sú potrebné. Napr. PERULLI, A. Ibidem, s. 106.

128 Napr. francúzske právo - obchodný zástupca bude považovaný za zamestnanca, komerčný agent - bude považovaný za „samozamestnanú“ osobu. V Taliansku bude osoba vykonávajúca domácku prácu zamestnancom bez ohľadu na to, či pracuje pod priamou kontrolou zamestnávateľa a nie je viazaná fixným pracovným časom. V Taliansku a Španielsku pôjde o zamestnanie aj pri práci v športe. PERULLI, A. s. 88-89.

V súvislosti s rizikami získania statusu ekonomicky závislej osoby, resp. samozamestnanej osoby tam, kde by ani kvalifikácia súdom nebola v prospech statusu zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu, sa uvažuje o potrebe prijať reformu, ktorá rozšíri pôsobnosť pracovného práva na tieto osoby,[129] pretože podľa MOP *„rastie sektor zamestnancov vykonávajúcich prácu pre druhú stranu za podmienok závislosti, na ktorých sa nevzťahuje pracovnoprávna legislatíva."*[130] V uvedenom zmysle nejde o podradenie týchto subjektov pod rámec závislej práce (rozšírením jej definičných znakov a osobného rozsahu), ale o rozšírenie vybraných nástrojov pracovného práva na tieto osoby (v niektorých existuje alebo je plánované rozšírenie rozsahu pôsobnosti pracovného práva aj na ekonomicky závislé osoby,[131] resp. ich časť. Charakter rozšírenia nie je univerzálny, ale parciálny. Zároveň realizácia tejto činnosti nemá prebiehať len na úrovni práva, ale aj prostredníctvom sociálneho dialógu, kvalitnej činnosti súdov a prostredníctvom rôznych informačných kampaní a iniciatív.[132]

3.4 Zastupovanie zamestnancov

3.4.1 Zástupcovia zamestnancov

Predmetom tejto knihy sú síce individuálne pracovnoprávne vzťahy, ale nie je možné nespomenúť aj otázku zastupovania zamestnancov, ktorí ingerujú nielen v prospech kolektívu zamestnancov, ale aj v prospech jednotlivého zamestnanca. Ich okruh vymedzuje najmä § 11a ZP a pre účely Zákonníka práce sú nimi:

- príslušný odborový orgán (zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, § 230 ZP),
- zamestnanecká rada (§ 233 ods. 1 a nasl. ZP),
- zamestnanecký dôverník (§ 233 ods. 3 a nasl. ZP),
- zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci – je zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (§ 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci – zástupca zamestnancov pre bezpečnosť)
- osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou (v družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu).

129 Pozri dokumenty venujúce sa tejto problematike podrobnejšie: 1. PERULLI, A. Ibidem, s. 88 – 89; 2. Green Paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. 3. BIBBY, A. Opening the doors wide to the self-employed; 4. Economically dependent workers", employment law and industrial relations, Dostupné na internete: <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/Economically%20dependent%20workers%20_en.pdf>

130 Dostupné na internete: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/gb-2.pdf, s. 11-12.

131 Napr. v nemeckej pracovnoprávnej teórii sú domácki zamestnanci považovaní za osobitnú kategóriu kvázi zamestnancov ("Arbeitnehmerähnliche", Employee-like,Quasi-employee) upravenú osobitnými zákonmi. Ich závislosť k osobe zamestnávateľa je budovaná na ekonomickom základe. Napr. dvanásty oddiel zákona o kolektívnom vyjednávaní SRN umožňuje kvázi-zamestnancom uzatvárať kolektívne zmluvy, hoci sú považovaní za "samozamestnané" osoby. WANK, R. Germany. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). The Hague: Kluwer Law International, 2005, s. 25.

132 Napr. v Írsku a Španielsku sa ako výsledok dohôd medzi vládou a sociálnymi partnermi mal zvýšiť počet inšpektorov práce s ohľadom na uvedenú problematiku. Pozri napr. PERULLI, A. Ibidem.

V § 11a ZP nie je úplne taxatívny výpočet zástupcov zamestnancov, pretože pre niektoré oblasti ešte pôsobia ďalší zástupcovia zamestnancov:

- pre účely nadnárodného informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (§ 241 ZP a nasl.) sú to aj člen európskej zamestnaneckej rady a zástupca zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a aj člen osobitného vyjednávacieho orgánu),
- pre účely zastupovania zamestnancov v európskej spoločnosti a v európskom družstve, ak ide o informovanie, prerokovanie alebo prípadné spolurozhodovanie, sú to zástupcovia podľa zákona o európskej spoločnosti a európskom družstve,[133]
- zástupcovia v prípade „Cezhraničného zlúčenia alebo cezhraničného splynutia spoločností na území štátov Európskeho hospodárskeho priestoru".[134]

Vzájomný vzťah medzi zástupcami zamestnancov upravuje § 229 ods. 7, § 232, § 233 ods. 4 ZP, a § 3a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Odborová organizácia

Podľa § 230 ods. 1 ZP odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu (zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov – podľa tohto zákona sa eviduje na MV SR). Je založená na členskom princípe (a členovia v praxi platia členský príspevok, ktorý býva okolo 1% zo mzdy zamestnanca). Pôsobenie u zamestnávateľa vychádza z:

- čl. 37 ods. 1 Ústavy SR, podľa ktorého *„Každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov."*,
- čl. 37 ods. 2 Ústavy SR, podľa ktorého *„Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je neprípustné."* a
- § 230 ods. 2 ZP, podľa ktorého *„Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku."*.

To, že na pracovisku pôsobí niekoľko odborových organizácií, je vyjadrením ústavného práva na združovanie sa podľa čl. 37 Ústavy SR. Zároveň zamestnanci môžu patriť do rôznych profesijných skupín s odlišnými záujmami, preto nie je vhodné požadovať, aby sa nevyhnutne museli združovať iba v jednej (všeobecnej) odborovej organizácii, ktorá nemusí plne zastupovať ich špecifické záujmy.

Na realizáciu ústavného práva na združovanie je však potrebné **naplniť podstatu tohto práva, t. j., že ide o združovanie sa na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov**, t. j. ústavné práva **nemožno zneužívať.**

133 Zákon č. 562/2004 Z. z. o európskej spoločnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov; otázka účasti na riadení je upravená v II. časti predmetného zákona, zákon č. 91/2007 Z. z. o európskom družstve; otázka účasti na riadení je upravená v III. časti predmetného zákona.

134 § 69aa a § 218la až § 218m ObZ.

Zamestnanecká rada

Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa a môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov (§ 233 ods. 1 a 2 ZP). Je založená na volenom princípe, zamestnanci volia členov zamestnaneckej rady (Zákonník práce rámcovo upravuje voľby do zamestnaneckej rady, počet členov a jej fungovanie). Podľa Zákonníka práce nemá právnu subjektivitu a ani spôsobilosť na právne úkony (hoci je nazvaná „orgánom").

Zamestnanecký dôverník

Zamestnanecký dôverník (ako zástupca zamestnancov) môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady (viď. § 233 ods. 3 ZP). Je tiež volený zamestnancami a podľa Zákonníka práce nemá právnu subjektivitu a ani spôsobilosť na právne úkony.

3.4.2 Konanie zamestnávateľa, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov

Vo viacerých ustanoveniach sa vyžaduje ingerencia zástupcov zamestnancov, t. j. zamestnávateľ môže urobiť určité kroky len za účasti zástupcov zamestnancov, prípadne ich musí informovať. Ide o právo na spolurozhodovanie (napr. dohoda, predchádzajúci súhlas), právo prerokovanie, právo na informácie. V praxi sa musí riešiť aj otázka, ako bude zamestnávateľ postupovať, ak u neho zástupcovia zamestnancov nepôsobia a zákon mu prikazuje, aby niečo dohodol, alebo o niečom rokoval so zástupcami zamestnancov. Pravidlo, ako postupovať v prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, je upravené v § 12 ZP.

3.4.2.1 Spolurozhodovanie zástupcov zamestnancov - dohoda alebo súhlas zástupcov zamestnancov

V § 12 ods. 1 ZP sa upravuje postup, ak sa podľa Zákonníka práce vyžaduje **dohoda alebo súhlas** zástupcov zamestnancov a u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia. Z ustanovenia vyplýva všeobecné pravidlo a výnimka:

Všeobecné pravidlo: Ak sa podľa Zákonníka práce vyžaduje **súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi**, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, **môže konať samostatne.** V tomto prípade sa umožňuje, keďže u zamestnávateľa nie je zástupca zamestnancov, s ktorým by sa uzatvorila dohoda, alebo od ktorého by sa získal súhlas, aby zamestnávateľ konal samostatne (autonómne). Napr. v prípade vydania pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP) sa stanovuje, že zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže vydať pracovný poriadok autonómne a pracovný poriadok nie je neplatný z dôvodu, že zamestnávateľ nezískal od zástupcov zamestnancov predchádzajúci súhlas.

Kto je zástupca zamestnancov vymedzuje najmä § 11a ZP. Avšak v kontexte § 12 ZP sú relevantní len odborová organizácia, zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník (zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci pôsobí len tam, kde jeho pôsobenie zákon výslovne ustanoví, ale len zástupcom pre BOZP); ak u neho nepôsobí ani jeden z nich = u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov.

Výnimka: spočíva v tom, že ak zákon výslovne stanoví slovami, že ***„dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa"***, zamestnávateľ nemôže postupovať samostatne, ani keď u neho nepôsobí zástupca zamestnancov (napr. § 87 ods. 2 ZP – nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času od 4 mesiacov do 12 mesiacov, § 87a ZP – zavedenie konta pracovného času, § 142 ods. 4 – zníženie náhrady mzdy pri prekážke v práci) (a ani keď sa nedohodne so zástupcami zamestnancov).

Nahradenie dohody so zástupcami zamestnancov dohodou so zamestnancom

Ak teda dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno pri ich nepôsobení u zamestnávateľa nahradiť jednostranným rozhodnutím zamestnávateľa, vyvstáva otázka, či ju možno nahradiť dohodou so zamestnancom. Zákonník práce (§ 12 ods. 1) v tejto súvislosti ustanovuje, že ak tento zákon /pozn. Zákonník práce/ ustanovuje, že **dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.** Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ sa:

- ak u neho pôsobia zástupcovia zamestnancov - nemôže dohodnúť na nejakej otázke so zamestnancom, ak s tým nesúhlasili zástupcovia zamestnancov, a podľa zákona sa vyžaduje dohoda so zástupcami zamestnancov,
- ak u neho zástupcovia zamestnancov nepôsobia - nemôže dohodnúť na nejakej otázke so zamestnancom, pretože zákon výslovne požaduje, aby sa takýto inštitút dohodol (aplikoval, použil), len ak na to dajú súhlas zástupcovia zamestnancov.

3.4.2.2 Prerokovanie so zástupcami zamestnancov

V § 12 ods. 2 ZP sa rieši situácia, ak sa vyžaduje **prerokovanie** so zástupcami zamestnancov, a títo u zamestnávateľa nepôsobia. Z ustanovenia vyplýva **všeobecné pravidlo**, že ak Zákonník práce vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov a u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia, nemusí vec prerokovať a zamestnávateľ môže postupovať samostatne, tzn. že nemusí vec prerokovať so zástupcami zamestnancov, keďže ich nemá.

Z tohto pravidla síce v § 12 ods. 2 ZP nie je výnimka, ale v niektorých prípadoch sa uplatní pravidlo lex specialis (výnimka v konkrétnom ustanovení), ktoré môže napr. nahradiť prerokovanie so zástupcami zamestnancov prerokovaním so zamestnancom (napr. § 73 ods. 2 ZP pri hromadnom prepúšťaní - ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ vec prerokuje priamo s dotknutými zamestnancami; zamestnancom patrí právo na informovanie vo všeobecnosti aj podľa § 229 ods. 2 ZP).

3.4.2.3 Informovanie zástupcov zamestnancov

V § 12 ZP nie je riešená otázka, či zamestnávateľ je, alebo nie je povinný niekoho informovať, ak Zákonník práce upravuje povinnosť informovať zástupcov zamestnancov. V konkrétnom ustanovení však môže byť stanovená náhradná povinnosť ohľadom priameho informovania zamestnancov (viď. napr. § 73 ods. 11 ZP pri hromadnom prepúšťaní sa právo na informácie, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo realizuje voči dotknutým zamestnancom).

4 Aké úkony možno urobiť v pracovnom práve a aké vzťahy môžu vzniknúť? (pracovnoprávny vzťah, zmluvy, dohody a právne úkony v pracovnom práve)

Zmluvný systém pracovného práva má v porovnaní so zmluvným systémom občianskeho práva a obchodného práva niektoré odlišnosti, ktoré budú spolu so základnými princípmi zmluvného pracovného práva vysvetlené ďalej.

4.1 Základné druhy zmlúv a dohody počas trvania pracovnoprávneho vzťahu

V Zákonníku práce je možno identifikovať niekoľko základných členení ohľadom zmlúv, dohôd alebo dvojstranných úkonov. Dôležité je rozlíšenie medzi zmluvou, ktorou sa pracovnoprávny vzťah zakladá a inými dohodami, ktoré sa uzatvárajú počas trvania pracovného pomeru. Z tohto hľadiska pracovnoprávny vzťah možno založiť len štyrmi zmluvnými typmi (bez ohľadu na pomenovanie „dohoda" pri dohodách podľa § 223 až § 228a ZP):

1. pracovná zmluva,
2. dohoda o pracovnej činnosti,
3. dohoda o brigádnickej práci študentov (študenta),
4. dohoda o vykonaní práce.

V priebehu trvania pracovnoprávneho vzťahu sa uzatvárajú rôzne typy dohôd, pričom nie všetky sú právnymi úkonmi (tzn. prejavom vôle, ktorý vedie k vzniku, k zmene alebo k zániku práv a povinností, prípadne k zabezpečeniu práv a povinností):

1. zabezpečovacie dohody (dohoda o zrážkach zo mzdy, dohoda o zriadení záložného práva, prípadne aj ručenie, pričom však pri ručení ide o záväzok fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá nemusí byť zamestnancom, ale ručí za zamestnanca, naopak pri dohode o zrážkach zo mzdy ide o dohodu so zamestnancom a jeho mzdu a pri zriadení záložného práva ide o dohodu so zamestnancom a nehnuteľnosť, ktorú vlastní). Istou osobitnou formou zabezpečenia je aj dohoda o zvyšovaní kvalifikácie (§ 155 ZP) a dohoda o prehlbovaní kvalifikácie (§ 155 ods. 4 ZP) – zamestnanec sa „zaručí", že buď odpracuje u zamestnávateľa určité obdobie alebo vráti poskytnuté prostriedky na jeho vzdelanie, dohoda o hmotnej zodpovednosti a dohoda o spoločnej hmotnej zodpovednosti (§ 182 ZP), dohoda o zverení predmetu na písomné potvrdenie (§ 185 ZP),
2. dohoda o sporných nárokoch (§ 32 ZP),
3. dohody, ktoré menia pracovnú zmluvu v podstatných náležitostiach (napr. § 54 ZP - dohoda o zmene pracovných podmienok – súčasť pracovnej zmluvy, § 55 ZP - preradenie na inú prácu, § 58 ZP - dohoda o dočasnom pridelení/dohoda o vyslaní zamestnanca – pozn. býva aj súčasťou pracovnej zmluvy – viď. § 58 ods. 3 ZP) - menia sa podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, ale pracovný vzťah naďalej trvá,

4. dohoda, ktorou sa končí pracovný pomer (§ 60 ZP),
5. písomné alebo ústne konkretizujúce dohody (napr. o čerpaní dovolenky), ktoré spravidla nie sú právnymi úkonmi,
6. písomné alebo ústne konkretizujúce dohody so zástupcami zamestnancov (napr. o zavedení pružného pracovného času), ktoré spravidla nie sú právnymi úkonmi,
7. písomná dohoda o uznaní záväzku nahradiť škodu a o spôsobe náhrady škody (§ 191 ods. 3 ZP).

4.2 Založenie pracovnoprávneho vzťahu (Numerus clausus zmluvných typov)

Podľa § 18 ZP *„zmluva podľa tohto zákona* (pozn. Zákonníka práce) *alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.“* Pracovnoprávna teória v nadväznosti na § 18 ZP vychádza z princípu tzv. numerus clausus zmluvných typov, t. j. z obmedzenia možnosti použitia iných zmluvných typov než aké Zákonník práce výslovne vymenováva (upravuje).

Pracovný pomer sa zakladá len písomnou (prípadne aj ústnou) pracovnou zmluvou (§ 42 ods. 1 ZP). Napriek tomu, že sa v § 42 ods. 2 ZP spomína aj voľba a vymenovanie (§ 42 ods. 2 ZP stanovuje *„ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.“*), jeho konštrukcia je taká, že nenarúša postavenie pracovnej zmluvy ako jediného právneho úkonu, ktorým možno založiť pracovný pomer. Samotná voľba alebo vymenovanie ním nie je, avšak pred uzavretím písomnej pracovnej zmluvy tu musí byť akt vymenovania alebo voľby (a pracovná zmluva by naň mala nadväzovať a odkazovať) /za istých okolností môže pracovný pomer vzniknúť aj zo zákona – viď. § 29 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti – v návrhu novely Zákonníka práce sa navrhuje toto ustanovenie preniesť do § 58 ZP/.

(Iný) Pracovnoprávny vzťah (nie pracovný pomer) možno založiť aj jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Aj v tomto prípade by malo ísť o závislú prácu v zmysle definície podľa § 1 ods. 2 ZP (čo v prípade podmienky *„ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností“* spôsobuje u dohody o vykonaní práce, ktorej plnenie nespočíva v opakovaní určitej činnosti, ale v dosiahnutí určitého výsledku, problémy).

Iný zmluvný typ alebo akt teda nemôže byť základom pre založenie pracovného pomeru (napr. príkazná zmluva). Ak sa pracovný pomer zakladá napr. manažérskou zmluvou, musí sa posúdiť, či obsahuje podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (§ 43 ods. 1 ZP) a či ide o závislú prácu (§ 1 ods. 2 ZP). Ak manažérska zmluva obsahuje podstatné náležitosti

pracovnej zmluvy podľa § 43 ods. 1 ZP a ide o závislú prácu, pôjde o pracovnú zmluvu (bez ohľadu na jej pomenovanie). Pre špecifické postavenie manažérov možno využiť § 43 ods. 4 ZP, v ktorom sa uvádza, že v pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

Zároveň platí, ak zmluva (bez ohľadu na pomenovanie) obsahuje podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (a sú splnené znaky závislej práce), a teda zakladá pracovný pomer, nemožno v tejto zmluve vylúčiť povinnosti zamestnávateľa podľa Zákonníka práce (napr. aj v nadväznosti na § 17 ods. 1 ZP, podľa ktorého, právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný).

4.3 Vznik pracovnoprávneho vzťahu

Od kedy najskôr vznikajú pracovnoprávne vzťahy upravuje § 1 ods. 5 ZP. Tieto môžu vznikať najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy (§ 42 a nasl. ZP; pozri aj § 46 ZP *„pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve*") alebo jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 až § 228a ZP). **Výnimku** môže stanoviť Zákonník práce alebo osobitný predpis. V prípade Zákonníka práce sa týmto zákonom riadia aj niektoré aspekty uzatvárania pracovnej zmluvy (§ 41 ZP tzv. predzmluvné povinnosti). V prípade zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti ide napr. o § 62 ods. 2 a ods. 3.

4.3.1 Výhodnejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a zásada „čo nie je zakázané, je dovolené" alebo „dovolené je, čo nie je zakázané"

Zákonník práce v princípe stanovuje minimá, a v niektorých prípadoch aj maximá. Možnosť dojednania niečoho navyše pre zamestnanca vyplýva z § 1 ods. 6 ZP. Tento paragraf ustanovuje základné pravidlo, že pracovné podmienky zamestnanca a podmienky zamestnávania sa nemôžu dohodnúť menej výhodne, ako ich upravuje Zákonník práce, t. j. pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sa môžu dohodnúť len **výhodnejšie,** ako ich upravuje Zákonník práce. Výhodnosť sa posudzuje na strane zamestnanca. Napríklad nemožno v pracovnej zmluve dohodnúť dovolenku tri týždne, ak Zákonník práce v § 103 stanovuje, že základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. So zamestnancom však možno dohodnúť výhodnejšiu úpravu dovolenky, napr. päť týždňov alebo šesť týždňov v kalendárnom roku.

Výhodnosť sa posudzuje na každý inštitút samostatne, t. j. nemožno vymeniť menej výhodnú úpravu dovolenky (tri týždne v kalendárnom roku) za výhodnejšiu úpravu pracovného času (35 hodín týždenne).

Výnimku z možnosti dojednania výhodnejších pracovných podmienok zamestnanca a podmienok zamestnávania (t. j. nemožnosť odchýlenia sa) predstavuje situácia:

a) ak takéto dojednanie Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje (napr. stanovenie maximálneho stropu v zákone"), alebo
b) z povahy ustanovenia Zákonníka práce alebo iného pracovnoprávneho predpisu vyplýva, že sa od neho nemožno odchýliť (t. j. ustanovenie nestanovuje výslovne pravidlo napr. o maxime, ale povaha ustanovenia je taká, že z neho vyplýva, že dohoda inak nie je možná (napr. rozšírenie nejakej definície).

V tejto súvislosti možno poukázať aj na rozdiel medzi § 1 ods. 6 ZP („výhodnejšie") a § 2 ods. 3 OZ („odchýlne od zákona").

V tejto súvislosti je potrebné sa zaoberať aj **otázkou, akou zásadou sa spravujú pracovnoprávne vzťahy,** či ide o zásadu „čo nie je zakázané, je dovolené," alebo „zakázané je všetko, čo nie je dovolené" alebo prípadne jednou z modifikovaných verzií tejto zásady. Ide teda o diskusiu o aplikácii zásady čl. 2 ods. 3 Ústavy SR, podľa ktorej *„každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá"* (skrátene „čo nie je zakázané, je dovolené") na vzťahy vyplývajúce z pracovnej zmluvy a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru regulovaných Zákonníkom práce, ktoré sú súkromnoprávnej povahy (či už výlučne alebo prevažne zmiešaná povaha).[135] Skutočnosť, že ide o vzťahy, ktoré sú vzťahom v Občianskom zákonníku podobné, možno dedukovať aj z aplikácie zásady subsidiarity Občianskeho zákonníka. Ak by malo ísť o vzťahy odlišné, subsidiarita by sa neuplatňovala.

Zásada „zakázané je všetko, čo nie je dovolené", ktorá bola uplatňovaná v Zákonníku práce, ktorého vznik sa datoval do roku 1965, bola odrazom materiálnych prameňov práva, ktoré vplývali na formovanie formálnych prameňov práva z hľadiska ich obsahu. Materiálnym zdrojom zásady sa stala doktrína socialistického práva potlačujúca prvky súkromnoprávnej autonómie, rešpektujúca takmer výlučne existenciu verejnoprávnych (štátnych) zamestnávateľov[136] a existenciu verejného, kolektívneho záujmu, ktorý mal dominovať vo všetkých oblastiach života, a ktorý mal mať prioritu za každých okolností (ako istá „an-

135 V zásadnej pripomienke k vecnému zámeru OZ ho tak označuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. Dostupné na internete: <http://www.rokovanie.sk/appl/material.nsf/0/99A7F54E9BFC65A9C1257538003BFA9A/$FILE/Zdroj.html>.

136 Zamestnávanie súkromnými občanmi bolo obmedzené na činnosti, kde sa nepredpokladalo tzv. vykorisťovanie cudzej práce, napr. opatrovateľka detí rodičov s „náročným" rozvrhom práce (herci, lekári). Čl. 7 ods. 1 Ústavy ČSSR 100/1960 Zb. ustanovoval, že „ekonomickým základom Československej socialistickej republiky je socialistická hospodárska sústava, ktorá vylučuje akúkoľvek formu vykorisťovania človeka človekom.". Zároveň Ústava proklamatívne v úvodnom vyhlásení stanovovala, že „oslobodená ľudská práca stala sa základným činiteľom v celej našej spoločnosti. Je teraz nielen povinnosťou, ale aj vecou cti každého občana". Obdobné ustanovenie v nadväznosti na znenie Ústavy obsahoval aj čl. II. ZP 65/1965 Zb. s účinnosťou od 1. 1. 1965, ktorý stanovoval, že „spoločenské zriadenie Československej socialistickej republiky vylučuje vykorisťovanie človeka človekom v akejkoľvek forme.". Výnimku z takto formulovanej zásady obsahovalo ustanovenie čl. 9 Ústavy, podľa ktorého „v medziach socialistickej hospodárskej sústavy je prípustné malé súkromné hospodárstvo založené na osobnej práci a vylučujúce vykorisťovanie cudzej pracovnej sily.".

titéza" vo vzťahu k regulácii do roku 1948, ktorá zdôrazňovala súkromnoprávny záujem s istými korekciami v prospech niektorých verejných záujmov so zohľadnením kritéria primeranosti a proporcionality). V tomto kontexte:

a) fyzická osoba (zamestnanec) - bola limitovaná v spoluúčasti na definovaní si pracovných podmienok, pracovných výhod, bola limitovaná v slobodnej voľbe pracovať alebo nepracovať (napr. trestný čin príživníctva),[137] v istom období (50. roky) bola limitovaná v slobodnej voľbe zamestnávateľa a pracovné miesto jej bolo prikázané pod sankciou spáchania trestného činu pri jeho odmietnutí,[138]
b) zamestnávateľom bola štátna organizácia, subjekt, ktorý bol pod vplyvom štátu, strany. Vo voľbách týkajúcich sa prijatia zamestnancov, regulácie pracovných podmienok a poskytovania pracovných výhod sa táto organizácia riadila príkazmi a politikou štátu a strany,
c) dojednania medzi zmluvnými stranami sa riadili kogentnými ustanoveniami ZP, politikou štátu a strany na základe plánovania.

V tomto kontexte bol prijatý aj Zákonník práce č. 65/1965 Zb., ktorý bol okrem aplikácie uvedenej zásady oddelený od Občianskeho zákonníka, a teda bola odstránená pôvodná väzba medzi zmluvným pracovným právom a zmluvným občianskym a súkromným právom.

K zmene dochádza po roku 1989. Umožňuje sa zamestnávanie fyzickými osobami, súkromnými zamestnávateľmi, prepája sa Zákonník práce s Občianskym zákonníkom, je prijatá Ústava SR so zásadou platiacou pre súkromnoprávne vzťahy „dovolené je všetko, čo nie je zakázané", umožňuje sa slobodná voľba v otázke zamestnávania (na strane zamestnancov, ako aj na strane zamestnávateľov), dochádza k premene štruktúr právnych noriem. Zmluvné strany sa oslobodzujú od štátnej politiky zamestnanosti vo vzťahu k formovaniu zamestnaneckých kolektívov a pracovných podmienok. V novom spoločenskom kontexte sa v Občianskom zákonníku od roku 1991 uplatňuje zásada *„dovolené je všetko, čo nie je zakázané"* (§ 2 ods. 3 OZ ustanovuje, že *„účastníci občianskoprávnych vzťahov si môžu vzájomné práva a povinnosti upraviť dohodou odchýlne od zákona, ak to zákon výslovne nezakazuje a ak z povahy ustanovení zákona nevyplýva, že sa od neho nemožno odchýliť*").[139] Zákonník práce tak subsidiárne odkazuje na právny predpis, kde sa uplatňuje zásada „dovolené je všetko, čo nie je zakázané". Ďalšie obmedzenie tejto zásady sa viaže k § 18 ZP, podľa ktorého *„zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa*

137 Napr. § 203 TZ č. 140/1961 Zb., podľa ktorého „kdo se soustavně vyhýbá poctivé práci a opatřuje si prostředky k obživě prostitucí, hazardní hrou nebo jiným nekalým způsobem, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.". Trestný čin obdobného charakteru existoval aj skôr, napr. podľa zákona č. 89/1885 ř. z., o robotárnách a polepšovnách sa trestalo tuláctvo.

138 Napr. zákon č. 110/1951 Zb. o štátnych pracovných zálohách, umiestenky podľa nariadenia č. 20/1952 Zb., nariadenie č. 24/1959 Zb. zákon č. 70/1959 Zb.

139 Vo vzťahu k rekodifikáciám možno poukázať OZ ČR (zákon č . 89/2012 Sb.), kde je zásada premietnutá do § 1 ods. 2, podľa ktorého „Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.".

účastníci dohodli na jej obsahu", ktoré tak utvára zásadu numerus clausus zmluvných typov Zákonníka práce.

Zásada čl. 2 ods. 3 Ústavy SR je označovaná za súkromnoprávnu zásadu aplikujúcu sa v súkromnoprávnych vzťahoch. Ide o zjednodušenie, pretože sa diskutuje o delení na súkromné a verejné právo, o rôznych kategorizáciách, o prvkoch verejného a súkromného práva, o prenikaní prvkov verejného práva do súkromného práva a prvkov súkromného práva do verejného práva,[140] o odmietnutí a nemožnosti takéhoto delenia práva, diskusia o samotnej teoretickej podstate zásady „dovolené je všetko, čo nie je zakázané".[141]

V porovnaní s občianskym právom je v pracovnom práve viac obmedzovaná autonómia vôle zmluvných strán a nie je tu plne rovné postavenie strán, t. j. jedna strana (zamestnanec) je (a objektívne musí byť v niektorých prípadoch) chránená pred prevahou druhej strany (zamestnávateľ). Obdobne je to aj v spotrebiteľskom práve, ktoré spadá do občianskeho práva. V tejto súvislosti sa uvádza, že *„je potrebné mať na zreteli fakt, že nie je možné popierať súkromnoprávnu podstatu pracovného práva, a to zmluvnú autonómiu, ktorá je hybnou silou v modernej ekonomike."*[142] Uvedené potvrdzuje aj časť teórie pracovného práva. Podľa Gregorovej *„pracovné právo svojou podstatou **i napriek svojej zvláštnosti patrí do oblasti súkromného práva.**"*[143] Píchová uvádza, že *„dnes je už všeobecne uznávané, že **zmluvné pracovné právo** (individuálne a kolektívne) **patrí do práva súkromného**, pretože napr. pracovnou zmluvou sa **zakladá súkromnoprávny vzťah** medzi zamestnávateľom a zamestnancom."*[144] Podľa učebnice občianskeho práva hmotného Právnickej fakulty Karlovej univerzity je pracovné právo považované za súkromnoprávne odvetvie, avšak identifikuje v ňom aj početné prvky verejnoprávne.[145]

140 Napríklad Luby považoval súkromné právo za súhrn právnych predpisov, ktoré upravujú vzťahy jednotlivcov navzájom, bez ohľadu na ich vzťah k verejnej moci. FIALA, J. Několik úvah o systému občanského práva.In: Právník. Teoretický časopis pro otázky státu a práva, roč. 162, č. 12, 2003, s. 1187.

141 Podľa Krechta právna teória identifikuje tri druhy dovolenia: 1. dovolenie založené výslovným povolením (dovolenie výslovné), 2. dovolenie založené skutočnosťou, že dané správanie nebolo zakázané (dovolenie mlčky urobené), 3. dovolenie plynúce z uloženej povinnosti. Zásada „čo nie je zakázané, je dovolené," sa týka dovolenia mlčky urobeného (teda dovolenia, ktoré je dané skutočnosťou, že dané správanie nebolo zakázané, popr. že nebolo normatívne upravené). Zároveň podľa Krechta nemožno stotožňovať pojem dovolenie a povolenie. Dovolenie – následok povolenia (teda ako oprávnenia niečo urobiť alebo sa nejako zachovať, založené skutočnosťou, že také správanie bolo povolené), oprávnenie normou založené. Povolenie – norma. KRECHT, J. K zásadě „co není zakázáno, je dovoleno". In: Právnik. Teoretický časopis pro otázky státu a práva, roč. 164, č. 2, 2005, s. 183.

142 BĚLINA, M. a kol. Zákonník práce. Komentář. Praha: C.H.Beck. 1.vydání, 2008, s. 296. (Autorom tejto časti komentára je Marie Součková).

143 GREGOROVÁ, Z. K předmětu a principům pracovního práva. In:Právník. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Academia, Vol. 137, roč. 1998, č. 4, s. 319.

144 PÍCHOVÁ, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita,1998, Spisy Právnické fakulty Masarykovy Univerzity v Brně, řada teoretická, svazek 204, s. 74-75.

145 KNAPPOVÁ, M. - ŠVESTKA, J. Občanské právo hmotné: Svazek I.: Obecná část. Třetí aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI Publishing, s.r.o, 2002, s. 43, 50 (ako osobitné právo súkromné).

V pracovnoprávnej teórii (Píchová,[146] Tröster,[147] Bělina,[148] Barinková,[149] Barancová),[150] ako aj v občianskoprávnej teórii[151] možno nájsť celý rad záverov o tom, aká metóda sa uplatňuje v pracovnom práve. Syntézou záverov je tvrdenie, že metóda pracovného práva je metódou osobitnou a kombinovanou. S týmto názorom polemizuje iný názor, podľa ktorého nie je právo súkromné, verejné a pracovné, ale (na tejto úrovni delenia) len súkromné a verejné,[152] pričom sa neodmieta existencia zmiešaných alebo hybridných právnych odvetví (za ktoré sú označované aj banské právo, poistné právo, právo cenných papierov, právo obchodných spoločností).[153]

146 Podľa Píchovej „je úplne zrejmé, že v pracovnom práve sa nemôže nikdy, i pri maximálnom možnom posilnení zmluvného princípu, uplatniť zásada autonómie vôle, zmluvnej slobody a rovnosti strán v takom rozsahu ako v práve občianskom." Píchová ďalej uvádza, že „...vzhľadom na to, že predmetom pracovnoprávnych vzťahov nie sú vzťahy majetkové a pracovná sila nie je „pouhým" tovarom, je nutné v pracovnom práve tieto špecifiká rešpektovať a zohľadniť v metóde právnej úpravy." Píchová dodáva, že „ak má pracovné právo zostať právnym odvetvím, ktoré upravuje právne vzťahy vznikajúce pri výkone závislej práce, potom je tu vždy nutné obmedziť rozsah dispozitívnych ustanovení a zachovať rad ustanovení kogentných z oblasti verejného práva, aby pracovné právo mohlo plniť svoju ochrannú funkciu." PÍCHOVÁ, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, Spisy Právnické fakulty Masarykovy Univerzity v Brně, řada teoretická, svazek 204, s. 74-75.

147 „Pre pracovné právo sa stala typickou nie kombinácia, ale integrácia metódy súkromnoprávnej a verejnoprávnej, čo sa týka prevažujúceho počtu právnych vzťahov a inštitútov." TRÖSTER, P. - KALENSKÁ, M. Ke vzniku, postavení a perspektívam dalšího vývoje českého pracovního práva. In: Právnická fakulta UK 1348-1998, jubilejní sborník, s. 43.

148 Podľa Bělinu okruh otázok, ktorý je pracovným právom upravovaný, znemožňuje jeho plné podradenie do súkromného práva. Často sa preto hovorí o „súkromnom" a „verejnom" pracovnom práve.

149 O osobitnej metóde hovorí aj BARINKOVÁ, M. Flexikurita – nový rozmer sociálnej ochrany zamestnancov v pracovných vzťahoch. In. Právny obzor, roč. 91, č. 2, 2008, s. 109.

150 Podľa Barancovej ide o symbiózu prvkov občianskoprávnej a administratívnoprávnej povahy. BARANCOVÁ, H. Vzťah medzi občianskym a pracovným právom. In: K návrhu slovenského občianskeho zákonníka. V. Lubyho právnické dni. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského,1999, s. 48.

151 Obdobne aj v občianskom práve sa často sa preto hovorí o „súkromnom" a „verejnom" pracovnom práve. V tejto súvislosti aj o metódach súkromnoprávnej a verejnoprávnej regulácie. Časť názorov dospela k chápaniu pracovného práva ako autonómneho práva a k záverom o „osobitnej metóde právnej regulácie, ktorá nie je založená ani na rovnom postavení účastníkov ani na presadzovaní mocenskej pozície štátu do pracovnoprávnych vzťahov." Hovoria o zvláštnom pracovnom režime (stave pracovného režimu). HURDÍK, J. - FIALA, J. - HRUŠÁKOVÁ, M. Úvod do soukromého práva. 2. rozšířené a upravené vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002, Edice učebnic PrF MU č. 294, s. 56. Podľa ich názoru je „hlavným problémom práva obchodného, pracovného, rodinného, medzinárodného súkromného z jedného pohľadu jednotnosť, resp. totožnosť užitej metódy regulovania, z druhého pohľadu viacerých metód uplatnených v rámci toho istého odvetvia. V prvom prípade sa hovorí spravidla o špecifickej metóde regulácie vlastnej určitému právnemu odvetviu, v druhom prípade sa hovorí o miere koexistencie dvoch základných metód regulácie v rámci toho istého právne normatívneho celku.". HURDÍK, J. - FIALA, J. - HRUŠÁKOVÁ, M. Ibidem, s. 59-60.

152 ELIÁŠ, K. - ZUKLÍNOVÁ, M. Princípy a východiska nového kodexu soukromého práva. Praha: Linde Praha a.s. – Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2001, s. 67.

153 ELIÁŠ, K. - ZUKLÍNOVÁ, M. Ibidem, s. 68.

Základným nedostatkom argumentácie o odlišnosti medzi pracovným právom a občianskym právom sa môže ukázať skutočnosť, že **metóda rovnosti je časťou občianskoprávnej teórie odmietaná** (k inému záveru pozri)[154] a kriticky sa ku nej staval aj vládny návrh OZ ČR a metóda rovnosti sa nestala jeho metódou. Naopak, v samotnom vecnom zámere sa autori OZ SR prihlásili k obom metódam. Metóda rovnosti v prípade súkromného práva, ako uvádza Eliáš, bola produktom sovietskej právnej vedy 50. rokov a bola odmietnutá už dávno (Knapp - 1959) a je odmietaná aj dnes (Fiala - 1998).[155] OZ ČR namiesto toho akcentuje ako **primárnu autonómiu vôle**, t. j. zásadu, že „každý môže robiť to, čo nie je zakázané". Uvedené bolo zdôvodňované aj tým, že **skutočná rovnosť nemôže byť nikdy dosiahnutá a zároveň rovnosť medzi fyzickou osobou,** ktorú zákon musí rešpektovať **a právnickou osobou,** ktorej zákon priznáva postavenie, **nikdy nemôže existovať**. Obdobne právna rovnosť neznamená sociálnu rovnosť,[156] skutočnú rovnosť, ekonomickú rovnosť. V tejto súvislosti je potrebné sa zamerať pri vymedzovaní odlišností aj na autonómiu vôle.

Podľa Teleca subordinačné postavenie zamestnanca a hierarchia **nie je ničím verejnoprávnym**, pretože *„**súkromnoprávnu nadriadenosť a podriadenosť** poznáme i z iných pomerov, ako je pomer príkazný, resp. mandátny alebo komisionársky, či pomer obchodného zastúpenia."*[157] Podľa Teleca *„vo všetkých týchto prípadoch základ spočíva **v slobodne prejavenej vôli rovnej strany podriadiť sa vôli druhej rovnej strany.** Rovnako otázka donucujúcich alebo poddajných, kogentných alebo dispozitívnych noriem nehovorí vôbec nič o povahe daného práva, o tom, či je súkromné alebo verejné. Kogentné právne normy používa právo súkromné tam, kde štát chce zohľadniť osobitný záujem napríklad „obecný", popr. dokonca verejný."* [158]

V pracovnom práve je nadriadenosť a podriadenosť založená zmluvne.[159] Zamestnanec ju slobodne založí a slobodne môže skončiť pracovný pomer výpoveďou. Uvedené vyplýva aj z ústavného zákazu (a tým aj korešpondujúceho práva) vymedzeného v čl. 18 Ústavy SR

154 Podľa Hurdíka „metóda rovnosti je nepochybne základnou metódou regulácie a realizácie všetkých súkromnoprávnych vzťahov." Zvýšenú mieru ingerencie štátnych zásahov do niektorých vzťahov súkromného práva, resp. prejavy nerovného postavenia medzi účastníkmi niektorých súkromnoprávnych vzťahov sa pripisuje viacerým zdrojom. 1. zvýšený záujem štátu na ochrane niektorých účastníkov súkromnoprávnych vzťahov, 2. ochrana niektorých účastníkov súkromnoprávnych vzťahov pred ekonomickou prevahou iných účastníkov, ktorá by pri formálne rešpektovanej právne rovnej pozícii mohla viesť k znehodnoteniu jej sociálneho účelu, 3. pozostatky tradičných základov právnych poriadkov, ktoré prežívajú do súčasnosti. HURDÍK, J. - FIALA, J. - HRUŠÁKOVÁ, M. Ibidem, s. 22. Viac o tom pojednáva napr. O`HIGGINS, P. `Labour is not a Commodity` - an Irish Contribution to International Labour Law. In: Industrial Law Journal. Vol. 26, No. 3, 1997, s. 225-234.

155 ELIÁŠ, K. - ZUKLÍNOVÁ, M. Ibidem, s. 16.

156 GALVAS, M. Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. In: Právnik. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Academia, roč. 138, č. 4, 1999, s. 339.

157 TELEC, I. Změna české občanskoprávní doktríny. In: Právnik. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Akademia, roč. 146, č. 10, 2007, s. 1085-1086.

158 TELEC, I. Ibidem, s. 1085-1086.

159 Pozri aj GREGOROVA, H. K předmětu a principům pracovního práva. In: *Právník*. Praha: Academia, roč. 137, č. 4, 1998, s. 317.

(zákaz nútenej a povinnej práce). V nadväznosti na to vystupuje aj slobodná voľba podľa čl. 35 Ústavy SR. Pracovný pomer sa zakladá konsenzuálne a príkaz zamestnať sa na stanovenom mieste (založenie pomeru úradným rozhodnutím) alebo príkaz zamestnať bol typickým pre pracovné právo 50. rokov 20. storočia. Gregorová[160] uvádza, že sa tak deje (nadriadenosť a podriadenosť) **len v rámci danom pracovnou zmluvou**. Uvedený záver možno modifikovať širšie, pretože v mnohých prípadoch je v pracovnej zmluve dohodnutý len druh, miesto výkonu práce, deň, ktorý bol dohodnutý ako deň nástupu do práce („vstupenka" do pracovného pomeru), a teda regulácia pracovného pomeru, a teda aj miera dispozičného oprávnenia je určovaná aj mimo pracovnej zmluvy – Zákonníka práce, inými právnymi predpismi, resp. kolektívnou zmluvou alebo vnútropodnikovými predpismi. Táto regulácia je presne daná a exces je sankcionovaný neplatnosťou, resp. možnosťou zamestnanca nekonať. Zamestnanec sa podpisom pracovnej zmluvy nezaväzuje neobmedzene, na druhej strane nemôže ovplyvniť celý rad skutočností, ako je jednostranné určovanie pracovného času, určenie čerpania dovolenky, prestávok v práci. V mnohých prípadoch je individuálna vôľa zamestnanca nahradená vôľou kolektívnou, keď za zamestnanca rozhodnú zástupcovia zamestnancov. Možno sa domnievať, že tú nejde o čistú podobu metódy rovnosti, na druhej strane nemožno kvalifikovať oprávnenie zamestnávateľa ako jednostranne určené (založené).[161] **Pracovnou zmluvou sa zamestnanec zaväzuje k širšiemu záväzku ako je uvedený v pracovnej zmluve**.[162]

V pracovnoprávnych subjektoch **nevystupujú subjekty, ktoré uplatňujú verejnú moc (aj verejnoprávny subjekt je tu subjektom súkromného práva** – viď. § 21 OZ**).** Pracovnoprávny vzťah je právnym vzťahom medzi dvoma subjektmi súkromného práva, ktoré uplatnili svoje (súkromné) právo a vstúpili do zmluvného vzťahu nástrojmi súkromného práva (oferta, akceptácia, zmluva). V danom vzťahu niet tretieho subjektu.[163]

Podľa niektorých názorov **rovnosť pred uzatvorením zmluvy je v mnohých prípadoch teoretickou konštrukciou.** Ako argument možno použiť aj slová Hardyho v pojedna-

160 GREGOROVÁ, H. Ibidem, s. 317.

161 V danom prípade by sa malo posúdiť: 1. či je pracovná zmluva právnym podkladom na to, aby nebolo jednostranné konanie zamestnávateľa považované za konanie, ktoré je v rozpore s metódou podľa § 2 ods. 2 OZ (t. j. nejde tu o jednostranné zakladanie povinnosti zamestnancovi, a teda ide o konanie, ktoré nie je v rozpore s metódou rovnosti a zamestnávateľ nemôže určiť viac, ako bolo dohodnuté a ako je regulované), alebo 2. či pracovná zmluva je podkladom len pre v nej stanovené práva zamestnávateľa (druh práce, miesto výkonu práce) a to, čo nie je uvedené v pracovnej zmluve, predstavuje jednostranné založenie povinnosti zamestnancovi (napríklad povinnosť pracovať od 8 do 16h) a teda odklon od metódy rovnosti § 2 ods. 2 OZ.

162 1. povinnostiam vyplývajúcim z pracovnej zmluvy, 2. povinnostiam vyplývajúcim z pracovnoprávnych a iných predpisov ohľadom obsahu pracovného pomeru, 3. povinnostiam vyplývajúcim z jednostranného určenia, ktoré je v súlade s pracovnou zmluvou (druh, miesto), so zákonmi, s kolektívnou zmluvou, právom EÚ ako aj s dobrými mravmi, 4. povinnostiam, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv, 5. povinnostiam, ktoré vyplývajú z vnútropodnikových predpisov (ktoré musia spĺňať zákonom predpísané požiadavky na to, aby boli platné a účinné vo vzťahu k zamestnancovi - musí byť s nimi oboznámený).

163 S výnimkou agentúr dočasného zamestnávania, kde sa hovorí o trojstranných vzťahoch.

ní o pracovnom práve Veľkej Británie, kde poukazuje, že *„v obrovskej väčšine prípadov sú zmluvné podmienky* ***buď jednostranne stanovené zamestnávateľom, alebo sú stanovené v kolektívnej zmluve*** *medzi zamestnávateľom alebo organizáciou zamestnávateľov a odborovými úniami."*[164] Obdobne Summers hovorí o **nerovnej (nerovnakej) vyjednávacej sile** zamestnávateľa a zamestnanca.[165] Toto nerovnaké postavenie má iné parametre, než nerovnaké postavenie počas trvania pracovného pomeru.

Možnosť konať do vnútra právneho vzťahu rovnako (t. j., ak má jedna strana právo skončiť právny pomer bez stanovených podmienok, toto právo má aj druhá strana) v pracovnom práve platí len obmedzene a **zákonodarca vyvažuje nerovnosť zo subordinácie zamestnanca,** t. j. za zmluvné obmedzenie zamestnanca, ako aj slabšie postavenie zamestnanca z hľadiska aplikácie slobodnej vôle aplikáciou ochranných ustanovení v ZP[166]a ďalších zásahov.[167] Všetky uvedené zásady spôsobujú, že z hľadiska formovania zmluvy a skončenia právneho pomeru má na niektorých miestach zamestnávateľ nerovné postavenie so zamestnancom a je znevýhodnený. Galvas uvádza,[168] že možno identifikovať: 1. prípady, **keď je zamestnanec bezpodmienečne povinný podriadiť sa zamestnávateľovi,**[169] 2. prípady, **keď sú si strany rovné,**[170] 3. prípady, **keď je právomoc zamestnávateľa obmedzená a jeho postavenie nie je zďaleka silné**.[171]

164 HARDY, S. Labour Law in Great Britain. 3rd Revised edition. The Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2007, s. 74.

165 SUMMERS, C.W. Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts. In: The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations. Volume 17/1, 2001, s. 7.

166 Zamestnanec: a) získava istotu, že ak bude konať podľa pracovnej zmluvy (a bude spĺňať vopred stanovené požiadavky zamestnávateľa alebo predpoklady stanovené právnym predpisom), nebude prepustený na základe subjektívnej skutočnosti, b) poskytujú sa mu garantované minimálne plnenia, c) nadobúda plnenia, ktoré idú nad rámec iných plnení mimo zmluvnej formy pracovnej zmluvy (prejavy sociálnej politiky, náhrady mzdy na pracovné voľno, dovolenka), d) zmierňuje sa riziko výkonu práce smerom k škode druhej zmluvnej strany (limitovaná výška náhrady), e) v prípade excesu zamestnávateľa (prekročenie právomocí) nemusí konať.

167 1. Koncepcia nezodpovednosti zamestnanca za riziká podnikateľskej činnosti zamestnávateľa. Podľa Píchovej základný zámer je, aby na zamestnanca nebolo prenášané „neprimerané bremeno rizika podnikateľskej činnosti". Píchová tvrdí, že „pokiaľ by pracovné právo tento svoj cieľ (pozn. zabrániť prenášaniu neprimeraného rizika podnikateľskej činnosti na zamestnanca) nenaplňovalo, stratilo by svoj zmysel existencie a pracovnoprávne vzťahy by sa mohli okamžite bez „potíží" stať súčasťou občianskeho práva." PÍCHOVÁ, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, Spisy Právnické fakulty Masarykovy Univerzity v Brně, řada teoretická, svazek 204, s. 75. 2. Koncepcia, uvedená v § 17 ods. 1 ZP, podľa ktorej právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.

168 GALVAS, M. Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. In: Právnik. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Academia, roč. 138, č. 4, 1999, s. 338-339.

169 Organizácia práce, pracovná doba, doba odpočinku, odmeňovanie práce – predovšetkým nadstavbové zložky mzdy.

170 Vznik pracovného pomeru, zmena pracovného pomeru, prerokovávanie sporov, dohoda o odmeňovaní.

171 Skončenie pracovného pomeru, osobitné pracovné podmienky žien a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou, BOZP, a pod.

Zásahy do zmluvnej slobody a autonómie vôle sa vyskytujú v značnom rozsahu aj v občianskom práve[172] a v tejto súvislosti sa hovorí **o nahradzovaní zmluvnej slobody zmluvnou spravodlivosťou**.[173] V oblasti súkromného práva sa diskutuje o **kríze zmluvnej slobody**.[174] Táto kríza je **daná nerovnakou silou zmluvných strán a zásahmi do čistej zmluvnej slobody** a ako uvádza Dulak *„menej sa hovorí o „zmluvnej slobode" a čoraz viac **o hraniciach zmluvnej slobody**, o potrebe jej reštrikcie, o štáte blahobytu a sociálnej spravodlivosti, a tak aj intenzívnejšie o tom, či zmluvná sloboda nemá byť doplnená, modifikovaná či priamo nahradená iným princípom, napríklad **„zmluvnou spravodlivosťou."***[175] Podľa Dulaka dôvody pre intervenciu do zmluvnej slobody bývajú egalistické, paternalistické, či sledujúce prerozdeľovanie; obvyklá je aj kombinácia týchto dôvodov.[176]

Otázka krízy zmluvnej slobody môže byť prenesená aj do pracovného práva. Súvisí to práve s pokusmi spružniť, uvoľniť, oslobodiť pracovné právo v SR od jeho kogentnosti. Zároveň to súvisí aj s formálnou rovnosťou zmluvných strán na začiatku pri aplikovaní svojej zmluvnej slobody (ale nie praktickou rovnosťou). Plná aplikácia vlastnej slobody k obsahu pracovnej zmluvy nastáva vtedy, ak sa zamestnanec podieľa na formovaní obsahu pracovnej zmluvy, alebo ak sa na ňom nepodieľa, ale s ním súhlasí, pričom jeho súhlas neovplyvňujú iné okolnosti, t. j. nie je sociálne limitovaný k prijatiu zmluvy.[177] Uvedené platí za podmienky, že zákonodarca nestanovuje limity pre obsah zmluvy. V prípade, ak ide o súhlas pod tlakom sociálnych príčin, nemôže ísť o pravú zmluvnú slobodu.[178] V tejto súvislosti[179] cituje Stammlerov výrok, že *„právo silnejšieho je najväčšie bezprávie"*, resp. konštatuje, že *„zmluvná sloboda je strašná zbraň v rukách silného, ale tupý nástroj v rukách slabého."* Uvedené riziko podľahnutia vôli silnejšieho následne v pracovnom práve viedlo k zásahu zákonodarcu do zmluvnej voľnosti subjektov z hľadiska obsahu kontrahovania pracovnej zmluvy v záujme istej **obsahovej spravodlivosti zmluvy.**[180]

V prípade, ak by sa aj v pracovnom práve umožnilo z obsahového hľadiska nelimitované kontrahovanie pracovnej zmluvy, bolo by potrebné skúmať **otázku rovnocennosti**

172 A to až natoľko, že si civilista Dulak kladie otázky do akej miery zmluvná sloboda zostáva jedným z vedúcich princípov súkromného práva? V akom význame a s akým obsahom? DULAK, A. K princípu zmluvnej slobody v súkromnoprávnych vzťahoch. In: Právny obzor, roč. 86, č. 4, 2003, s. 409.

173 DULAK, A. Ibidem, s. 412.

174 BEJČEK, J. Existuje smluvní svoboda? In: Právník. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Academia, roč. 137, č. 12, 1998, s. 1021.

175 DULAK, A. Ibidem, s. 412.

176 DULAK, A. Ibidem, s. 412.

177 V tejto súvislosti sa hovorí aj o existencii alternatívy, t. j. či slabší subjekt má možnosť kontrahovať u iného alternatívneho subjektu, ak nemá vôľu podrobiť sa menej spravodlivému plneniu.

178 V uvedenom prípade je parafrázovaný Bejčkov výklad pre zmluvné právo. BEJČEK, J. Ibidem, s. 1024.

179 BEJČEK, J. Ibidem, s. 1022-1024.

180 K uvedenému sa Bejček vyjadruje z hľadiska práva súkromného. Kým zásahy v záujme obsahovej spravodlivosti sa podľa neho môžu zvrhnúť v sociálne inžinierstvo, absencia vyvažujúcich mechanizmov môže viesť k diktátu a vykorisťovaniu. BEJČEK, J. Ibidem, s. 1024.

zmluvných plnení. V tejto súvislosti si možno položiť otázku, či by bol zásah zákonodarcu v záujme tejto rovnocennosti plnenia oprávnený. Možno sa domnievať, že uvedené by bolo oprávnené pri existencii značnej nerovnosti.[181] Bejček uvádza dva príklady. Ust. § 934 ABGB vychádza z predpokladu **objektivizácie ekvivalencie**, t. j. *„možnosť zrušiť zmluvu pri nadmernom poškodení"*, na druhej strane ust. § 138 BGB presadzuje **subjektívnu ekvivalenciu** v rámci menej určito formulovanej skutkovej podstaty „úžery" (každý partner **hodnotí sám**, či je protiplnenie rovnocenné). Spravodlivosť a individuálna sloboda sú voči sebe v napätom vzťahu.[182] Tento záver má platnosť aj pre pracovné právo. Mal by viesť k hľadaniu modelu, ktorý **vyvažuje mieru slobody a mieru spravodlivosti.** Vyvstáva tu otázka, či vlastne uvedené konanie zákonodarcu je obmedzením zmluvnej slobody alebo len konaním napravujúcim narušený stav, aby sa dosiahla (zmluvná) spravodlivosť a vyváženosť plnenia.

Uvádza sa, že otázka ochrany slabšej zmluvnej strany má dve protipólové názorové platformy – **liberálnu** a **sociálne determinovanú**.[183] Prvá skupina odmieta používanie právnych noriem k zmierneniu reálne existujúcich nerovností subjektov v určitých typových skupinách vzťahov regulovaných alebo neregulovaných súkromným právom.[184] Uvedený zásah by bol podľa názorov tejto skupiny zásahom do princípu rovnosti a slobody v práve. Druhá skupina akceptuje právnu úpravu, ktorej cieľom je ochrana slabších, čím však zároveň akceptuje aj zásahy do rovnosti účastníkov súkromnoprávnych vzťahov.[185]

Súčasné trendy v pracovnom práve v mnohých prípadoch maximalizujú aspekt slobody zmluvného dojednania. Robia tak na úkor konečnej spravodlivosti plnenia, pretože **nepredstavujú vyváženie záujmov dvoch zmluvných strán, ale ich preváženie na stranu zamestnávateľa.**

Možno identifikovať dva spôsoby (právne nástroje), ktorými možno vykonať zásah v prospech ochrany slabšej strany, a to:

1. **zásah zákonom** – t. j. priame legislatívne obmedzenie vplyvu silnejšieho subjektu na právne pomery slabšieho subjektu v typových právnych vzťahoch,[186]
2. **zásah inak než zákonom** – pôsobenie právnej doktríny a judikatúry (napr. dobré mravy, zákaz zneužitia subjektívnych práv).[187]

181 Napríklad v občianskom práve ide o dobré mravy, v trestnom práve o úžeru, v tomto prípade by išlo o vykorisťovanie pracovnoprávne – t. j. napríklad výkon práce 48 týždenne za protihodnotu 100 eur možno považovať za hraničiacu so sociálnym vykorisťovaním, ktoré je nežiaduce.

182 BEJČEK, J. Ibidem, s. 1025. V tejto súvislosti Bejček cituje Iheringa, ktorý hovoril o súboji dvoch egoizmov.

183 HURDÍK, J. - FIALA, J. - HRUŠÁKOVÁ, M. Úvod do soukromého práva. 2. rozšířené a upravené vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002, Edice učebnic PrF MU č. 294, s. 79.

184 HURDÍK, J. - FIALA, J. - HRUŠÁKOVÁ, M. Ibidem, s. 79.

185 HURDÍK, J. - FIALA, J. - HRUŠÁKOVÁ, M. Ibidem, s. 79.

186 HURDÍK, J. - FIALA, J. - HRUŠÁKOVÁ, M. Ibidem, s. 79.

187 HURDÍK, J. - FIALA, J. - HRUŠÁKOVÁ, M. Ibidem, s. 80.

V uvedenom zmysle by sa ochrana slabšej zmluvnej strany mohla riešiť aj aplikovaním zásad, ktoré pôsobia v súkromnoprávnych vzťahoch, ako je zásada rozporu s dobrými mravmi, zákaz zneužitia subjektívnych práv. Riziko takejto úpravy spočíva v tom, že súdy radšej aplikujú konkrétnejšie ustanovenia vyjadrujúce skutkovú podstatu (napríklad mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda), ako neurčitý pojem dobré mravy[188] (t. j. napríklad ustanovenie zmluvy, kde sa zamestnanec zaväzuje k výkonu 20 hodín práce týždenne za odmenu 100 eur a aplikáciu inštitútu dobrých mravov na uvedené dojednanie z hľadiska posúdenia, či je protiplnenie v súlade s dobrými mravmi a či možno plnenie považovať za spravodlivé). Riziko spočíva aj v tom, že je ťažké určiť hranicu, kde končí zmluvná voľnosť a „začínajú" dobré mravy a mnohí zamestnávatelia by mali záujem hľadať tieto hranice, čo by mohlo viesť k oslabeniu postavenia niektorých zamestnancov. V dobre fungujúcej spoločnosti by deregulácia aktivizovala právne zásady a utvorila priestor na plnú aplikáciu princípu primeranej, či spravodlivej mzdy, ktorý bol vyjadrený už v doktrínach 19. storočia (práca nie je tovar), ako aj v encyklike pápeža Leva XIII. Rerum Novarum,[189] a v ďalších dokumentoch ako Ústava SR, Všeobecná deklarácia ĽP, ESCH.[190] Liberalizácia v takejto spoločnosti by mohla mať aj opačný efekt v podobe rozhodnutia súdu, že dohodnutá mzda nebola spravodlivá.

Otázka posúdenia aplikácia základnej zásady, ktorou sa spravuje pracovné právo bola ja predmetom súdneho konania. Zákonník práce č. 65/1965 Sb. bol vystavaný na zásade „zakázané je všetko, čo nie je dovolené", čo vyvolávalo otázku o prípustnosti tohto spôsobu regulácie a jeho súladnosti s Ústavou ČR (ústavní zákon č. 1/1993 Sb.) a Listinou základních práv (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.). V uvedenom zmysle bolo daných viacero podaní na ÚS ČR.

V náleze N 73/4 SbNU 197 vo veci dodržování základních práv a svobod v pracovněprávních vztazích (II.ÚS 192/95 ze dne 01.11.1995) ÚS ČR vyhlásil, že *„ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny a článku 2 odst. 4 Ústavy, znějící „Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá"*, ***musí platit i pro oblast pracovněprávních***

188 Parafrázované BEJČEK, J. Ibidem, s. 1027.

189 Viac o tom pojednáva napr. O`HIGGINS, P. `Labour is not a Commodity` - an Irish Contribution to International Labour Law. In: Industrial Law Journal. Vol. 26, No. 3, 1997, s. 225-234.

190 Podľa čl. 36 písm. a) Ústavy SR „zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň.". Podľa ESCH „všetci pracovníci majú právo na primeranú odmenu, ktorá im, ako aj ich rodinám, postačí na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne.". Podľa čl. 4 ESCH (Právo na primeranú odmenu) „na zabezpečenie účinného výkonu práva na primeranú odmenu sa zmluvné strany zaväzujú priznať právo pracovníkom na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň...". Podľa čl. 23 ods. 3 Všeobecnej deklarácie ľudských práv „každý, kto pracuje, má nárok na spravodlivú a uspokojivú odmenu, ktorá by zabezpečovala jemu samému a jeho rodine živobytie zodpovedajúce ľudskej dôstojnosti a ktorá by sa doplnila, ak by to bolo potrebné, inými prostriedkami sociálneho zabezpečenia.". Reguláciu obsahuje aj dohovor MOP č. 26 z roku 1928 o postupe pri určovaní minimálnej mzdy, ratifikovaný a vyhlásený pod č. 439/1990 Zb. a dohovor MOP č. 99 z roku 1951 o mechanizme určovania minimálnej mzdy v poľnohospodárstve, ratifikovaný a vyhlásený pod č. 470/1990 Zb., ktorými je SR viazaná, dohovor o stanovení minimálnej mzdy č. 131 z roku 1973 (SR neratifikovala).

***vztahů a to i při vědomí jejich specifik**, neboť jde o ustanovení, mající v každé demokratické společnosti zásadní význam, a to potud, že je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalitarizaci společnosti, jíž je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života."*

Na druhej strane sa ÚS ČR v náleze N 59/5 SbNU 451 ke kogentní povaze ustanovení zákoníku práce (I.ÚS 27/96 ze dne 02.07.1996) vyjadril odlišne, pričom nechcel, aspoň slovne spochybniť nález vyššie uvedený.[191][192] Tento nález je nutné posudzovať v kontexte obdobia, t. j. keď medzi ZP ČR a OZ ČR neexistoval ani princíp subsidiarity. Podľa tohto nálezu *„Ústavní soud neshledává protiústavnost v názoru obecných soudů, pokud jde o odlišování oblastí občanskoprávní a pracovněprávní regulace ve stávajícím právním řádu. Právní úprava oblasti pracovněprávních vztahů se vyznačuje některými specifickými rysy. Zejména je pro oblast pracovního práva **typická kogentnost právních norem,** která (mimo jiné) znamená, že se **smluvní volnost v zásadě může uplatnit pouze v těch případech, kde to pracovněprávní předpisy umožňují."*** Podľa ÚS ČR *„ustálená teorie i praxe dosud stále vycházejí z myšlenky, že zákoník práce má **zásadně kogentní povahu**. To - mimo jiné - znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů **mohou uzavřít jen ty smlouvy, které jsou typově upraveny (nebo alespoň předvídány)** pracovněprávními předpisy, a že jejich smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují (srov. M. Součková, Zákoník práce - komentář, C.H. Beck 1995, str. 446). Kogentní povaha zákoníku práce vyplývá i z jeho ust. § 244 odst. 1, podle něhož je smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu. Zákoník práce tedy předpokládá uzavření smluv (dohod) „podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů" a neobsahuje takové ustanovení jako např. občanský zákoník v § 51 (nepojmenované smlouvy). Právě v zásadně kogentní povaze pracovněprávních předpisů lze spatřovat jeden z podstatných rozdílů mezi nimi a předpisy občanskoprávními. **V případě, že pracovněprávní předpisy účastníkům pracovněprávních vztahů neumožňují odchylnou úpravu vzájemných práv a povinností, je třeba to, co těmto předpisům nevyhovuje, považovat za zakázáno.** Tato kogentnost má své místo i v současné době, neboť - i při rovnosti obou účastníků pracovněprávního vztahu před zákonem - zaměstnavatel je a bude i nadále pars potentior, takže ochrana zaměstnanců i touto formou má své opodstatnění. To je ostatně promítnuto i do jiných institutů pracovního práva."*

191 Zaujímavým je skutočnosť sudcu spravodajcu. Ten istý spravodajca dal odlišné stanovisko aj v prípade ústavnej sťažnosti, ktorá sa týkala posudzovania zákona č. 262/2006 Sb. a jeho ust. § 2 ods. 1.

192 Vo vzťahu k predchádzajúcemu nálezu sa ÚS ČR vyslovil nasledovne: „Ústavní soud již dříve judikoval, že čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy nacházejí své uplatnění i v oblasti pracovněprávních vztahů, neboť v demokratické společnosti představuje velmi významnou záruku svobody a současně i pojistku proti totalitarizaci společnosti (nález II. ÚS 192/95). Od tohoto právního názoru se však Ústavní soud v souzené věci neodchyluje, neboť stěžovatel jednal v rozporu se zákonem a napadenými rozsudky - jak již bylo uvedeno - k porušení čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky nedošlo. Ostatně, v citovaném nálezu sp. zn. II. ÚS 192/95 šlo skutkově i právně v řadě aspektů o problematiku odlišnou od této souzené věci.".

V tejto súvislosti možno uviesť, že **vyšší stupeň kogentnosti a aplikácia súkromnoprávnej zásady sa nevylučujú**, pretože ide o dve odlišné otázky. Kogentnosť právnej normy stanovuje len limity konkrétnej právnej normy a zásada povoľovacia stanovuje limity pre celý zákon, či celé právne odvetvie.

Z obsahu citovaných pasáží možno dedukovať, že prvý judikát popisuje stav de lege ferenda, resp. stav, ktorý mal byť, ale nebol („***musí platiť*** i na"), kým druhý judikát („*ustálená teorie i praxe **dosud stále** vycházejí z myšlenky, že zákoník práce má*") zo stavu, ktorý je de lege lata.

V súvislosti s procesom rekodifikácie pracovného práva v ČR (zákon č. 262/2006 Sb.) došlo k prechodu od uplatňovanej zásady „zakázané je všetko, čo nie je dovolené," k uplatňovaniu zásady „dovolené je všetko, čo nie je zakázané". Primárnym podkladom sa stalo ust. § 2 ods. 1 ZP ČR, podľa ktorého „*práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena **odchylně od tohoto zákona**, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.*" Predmetná zásada sa stala nepriamym predmetom[193] posudzovania ústavnej sťažnosti (návrh skupiny poslancov Parlamentu Českej republiky a skupiny senátorov Parlamentu Českej republiky) ÚS ČR (nález Pl. ÚS 83/06, č. 116/2008 Sb.) a uvedená zásada bola posúdená ako **súladná s ústavným poriadkom ČR**. Dôležitým sa stal aj záver ÚS ČR, ktorý vyhlásil, že je súdnym orgánom, nie orgánom legislatívnym, a teda jeho úlohou je skúmanie ústavnosti, nie účelnosti, vhodnosti a efektívnosti právnej úpravy. Z uvedeného hľadiska predmetom skúmania nemohla byť miera kogentnosti a dispozitívnosti nového ZP, pretože táto otázka a rozhodovanie o nej patrí primárne zákonodarnej, ako aj výkonnej moci (vláde ako iniciačnému orgánu). Predmetom skúmania musí byť ústavnosť a teda aj súladnosť s Ústavou.

193 Cieľom návrhu bolo posilniť zásadu, nie ju oslabiť, pretože navrhovateľ argumentoval, že zásada je oslabovaná neprehľadnosťou ZP, ako aj štruktúrou právnych noriem, ktoré popierajú uvedenú zásadu.

ÚS ČR v náleze dospel k záveru, že obmedzenosť voľnosti pre pracovné právo je akceptovateľná (je ***„z hlediska ústavněprávního akceptovatelné, aby tato volnost nebyla neomezená“***). Na druhej strane pri skúmaní Zákonníka práce konštatoval, že Zákonník práce neposkytoval dostatok slobody, a preto časť z ustanovení § 2 ZP zrušil, čím do istej miery vplýval na efektívnosť uplatňovania súkromnoprávnej zásady.[194]

Pracovné právo má medzi základnými funkciami vymenovanú ochrannú funkciu, pracovné právo chráni spravidla slabšieho zamestnanca, ktorý je v podriadenom postavení. Táto zásada bola uznaná ÚS ČR. Stanovenie tejto funkcie pre pracovné právo je teda legitímne, pretože ide o primeraný verejný záujem, ktorý pôsobí ako regulatív súkromnoprávnych záujmov[195] a chráni zamestnanca, ktorý spravidla ako slabšia zmluvná strana je vystavená prevahe (právnej, ekonomickej a inej), druhej zmluvnej strany a v spojení so sociálnymi aspektmi by pri neriadenej liberalizácii autonómie vôle pri kontrahovaní zmluvy, kontrahovala nevyváženú pracovnú zmluvu. V uvedenom zmysle teda zásah smeruje k vyrovnaniu plnení medzi zmluvnými stranami, rovnosti nerovných, k spravodlivosti. Uvedené **zásahy sú v súlade so všeobecným záujmom** len dovtedy, pokiaľ plnia svoj účel vyrov-

194 V uvedenom rozhodnutí „Ústavní soud předesílá, že v napadeném ustanovení je, resp. má být realizován základní princip vyplývající z Ústavy a Listiny základních práv a svobod označovaný jako princip „co není zakázáno, je dovoleno“. Účastníkům pracovněprávního vztahu se nově otevřela nejen možnost upravit práva a povinnosti jinak, než stanoví zákon, ale také možnost upravit to, co zákoník práce neřeší vůbec. Jakkoliv zvolená koncepce nepochybně odpovídá charakteru soukromoprávních vztahů, je obecně liberálnější než úprava předchozí a jakoby podstatně rozšiřuje smluvní volnost účastníků, je z hlediska ústavněprávního akceptovatelné, aby tato volnost nebyla neomezená, a to z důvodu respektování principu ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu.“ Zároveň ale„Ústavní soud proto přisvědčil návrhu na zrušení ustanovení § 2 odst. 1 s výjimkou věty první a věty čtvrté, neboť obecně deklarovaná liberální úprava umožňující rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu je v důsledku založení kogentní povahy početné řady norem omezována v takovém rozsahu, že smluvní volnost jako základ vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel popírá, a pokud vůbec nějaký prostor pro svobodu vůle otevírá, tak pouze a jen ve prospěch jedné ze smluvních stran. Výkon povolání či podnikání ve smyslu čl. 26 odst. 1 Listiny lze na základě zákona omezit; toto omezení se však musí dít v souladu s čl. 4 odst. 4 Listiny, podle kterého při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu a taková omezení nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena.“.

195 Napr. nález ÚS ČR N 63/33 SbNU 129 (I.ÚS 113/04 ze dne 04.05.2004), podľa ktorého „základním atributem právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy) je ochrana základních práv jednotlivce, do nichž je státní moc oprávněna zasahovat pouze ve výjimečných případech zejména tehdy, pokud jednotlivec svými projevy (včetně projevů volních, které mají odraz v konkrétním jednání) zasahuje do práv třetích osob, nebo pokud je takový zásah ospravedlněn určitým veřejným zájmem, který však musí vést v konkrétním případě k proporcionálnímu omezení příslušného základního práva. Jinými slovy, podmínkou fungování právního státu je respektování autonomní sféry jednotlivce, která také požívá ochrany ze strany státu tak, že na jedné straně stát zajišťuje takovou ochranu proti zásahům ze strany třetích subjektů, jednak sám vyvíjí pouze takovou aktivitu, kterou do této sféry sám nezasahuje, resp. zasahuje pouze v případech, které jsou odůvodněny určitým veřejným zájmem a kdy je takový zásah proporcionální (přiměřený) s ohledem na cíle, jichž má být dosaženo.“ Neskôr nálezÚS ČR Pl. ÚS 83/06, č. 116/2008 Sb. bod 202. Podľa tohto nálezu„k ustanovením § 2 odst. 1 věty druhé, třetí a páté Ústavní soud konstatuje, že účelem veřejnoprávních prvků v pracovním zákonodárství je prioritně ochrana zaměstnanců. Tento účel je souladný s ústavním pořádkem, nicméně i pro jeho naplňování platí požadavek proporcionality, v tomto rámci potřebnosti (subsidiarity, čili použití mírnějšího z pohledu alternativních legislativních prostředků dosahujících ústavně souladný účel).“

návať, a teda sú **primerané a proporcionálne.** V prípade, ak zásahy podstatne prevažujú rovnosť zmluvných strán z hľadiska plnení na jednu zo strán, resp. predstavujú nadmerný zásah do možností zmluvných strán upraviť si svoje vzťahy podľa svojich potrieb, stávajú sa rozpornými so zásadou primeranosti, proporcionality plnení. Hľadanie absolútnej rovnosti medzi záujmom zamestnanca a záujmom zamestnávateľa nie je možné. V náleze ÚS ČSFR (pléna) zo dňa 8. 10. 1992 (sp. zn. Pl. ÚS 22/92) sa tento súd vyjadroval ku kategórii rovnosti, pričom vyslovil niekoľko zásadných myšlienok, ktoré môžu mať vplyv na pracovné právo a otázku rovnosti zamestnanca a zamestnávateľa z hľadiska ich rovnosti pri kontrahovaní plnení v pracovnej zmluve:[196] [197]

196 „Typickým příkladem je v tomto směru závěr, k němuž dospěl ve svojí monografii J. Pražák (Rakouské právo ústavní, Praha 1902, str. 42-43) při výkladu čl. 2 státního zákona č. 142/1867 ř. z., když konstatoval, že výrazem obsaženým v citovaném článku, že všichni občané jsou si před zákonem rovni, není ještě řečeno, že by všem občanům příslušela tatáž práva, ale stanoví se zde pouze direktiva, že jednak způsob, kterým se práva již nabytá realizují, a jednak podmínky nabývání jednotlivých práv, musí být pro všechny občany stejné. Toto stanovisko zaujímala naše státověda v období I. republiky a hlásí se k němu teorie i praxe demokratických států současnosti. Z praktického hlediska má ovšem uvažováni rovnosti před zákonem v historické retrospektivě význam právě až v éře občanské společnosti. Je nasnadě, že i zde procházela vývojem, který její obsah výrazně, poznamenával pokud se týče oblasti práv politických a sociálních. Důležité je, že rovnost nebyla chápána jako abstraktní kategorie, ale vždy byla přičítána k určité právní normě, pojímána ve vzájemném poměru různých subjektů a pod. Pokud bylo z rovnosti učiněno právo, je každý jednotlivec oprávněn, aby stát v mezích svých možnosti odstranil všechny faktické nerovnosti. Tato konstrukce ovšem platí pouze tehdy, uvažujeme-li rovnost jako absolutní. Ovšem rovnost relativní, jak ji mají na mysli všechny moderní ústavy, požaduje pouze odstranění neodůvodněných rozdílů.
Zásadou rovnosti se rozumí princip stejných práv občanů neboli rovnost v právech. Tato rovnost je relativní v tom smyslu, že vyžaduje, aby bylo uplatňováno stejné právo za stejných faktických poměrů. Z existence ústavního principu rovnosti ovšem neplyne, že by každému muselo být automaticky přiznáno jakékoli právo a není přitom považováno za nerovnost, či dokonce diskriminaci, požaduje-li se např. pro výkon určité činnosti speciální kvalifikace.
Jistě nelze neuznat, že speciální normy mohou pro určité obory stanovit zvláštní kritéria rovnosti, která ze všeobecného principu neplynou, protože aplikací zásady rovnosti nejsou stanoveny tak přesné meze, aby vylučovaly jakékoli volné uváženi těch, kteří ji aplikují. Je jistě věcí státu, aby v zájmu zajištění svých funkcí rozhodl, že určité skupině poskytne méně výhod než jiné. Ani zde však nesmí postupovat zcela libovolně. Musí tu prokázat, že tak činí ve veřejném zájmu a pro veřejné blaho. Kritéria, podle nichž takové odůvodnění činí, přitom musí být objektivní, a to právě pro danou oblast. Je si totiž třeba uvědomit, že určité kritérium může být v jedné rovině objektivní a v jiné naopak subjektivní.“.

197 Pozri aj Nález ÚS SR sp. zn. PL. ÚS 8/04 z 18. októbra 2005 uverejnený v Zbierke zákonov Slovenskej republiky, čiastka 220, pod č. 539/2005 a odlišné stanovisko sudcu Lajosa Mészárosa. Podľa Mészárosa: „v citovanom čl. 12 ods. 1 ústavy je zakotvený všeobecný princíp rovnosti. Rovnosť ako ústavnoprávna kategória nie je absolútna, ale relatívna a nemožno ju chápať mechanicky a egalitársky. To vyslovil už aj Ústavný súd Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky napr. vo svojom rozhodnutí sp. zn. PL. ÚS 22/92 Rovnako aj Ústavný súd Slovenskej republiky opakovane odmietol absolútne chápanie rovnosti (napr. PL. ÚS 4/97, PL. 10/02 a iné). Ústavný princíp rovnosti totiž implikuje v sebe aj to, aby tých, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, právo upravovalo rovnakým spôsobom a tých, ktorí sa nachádzajú v odlišnej situácii, právo regulovalo rozdielne. Aj keď je teda princíp rovnosti v moderných demokraciách a podľa našej ústavy fundamentálnym princípom, napriek tomu neznamená absolútnu rovnosť, totiž absolútne rovné zaobchádzanie s každým a v každej situácii. Aplikácia rozdielneho zaobchádzania je podľa môjho názoru aj podľa čl. 12 ods. 1 prvej vety ústavy možná a opodstatnená v prípade tých, ktorí sa nachádzajú v odlišnej situácii, samozrejme iba v takej miere, v akej sa ukazuje rozdielnosť situácií, a pokiaľ sa to dá ospravedlniť objektívne a rozumne (napr. osobitné ustanovenia o stíhaní mladistvých podľa § 74 a nasl. Trestného zákona). Rovnako judikuje aj Európsky súd pre ľudské práva, keď dochádza k záverom, že

1. výrazom, že všetci občania sú si pred zákonom rovní, nie je povedané, že by všetkým občanom patrili tie isté práva,
2. rovnosť relatívna, ako ju majú na mysli všetky moderné ústavy, požaduje iba odstránenie neodôvodnených rozdielov,
3. rovnosť je relatívna v tom zmysle, že vyžaduje, aby bolo uplatňované rovnaké právo za rovnakých faktických pomerov. Z existencie ústavného princípu rovnosti však neplynie, že by každému muselo byť automaticky priznané akékoľvek právo,
4. špeciálne normy môžu pre určité odvetvia stanoviť osobitné kritériá rovnosti,
5. je vecou štátu, aby v záujme zaistenia svojich funkcií rozhodol, že určitej skupine poskytne menej výhod než inej.

Z uvedeného vyplýva, že modifikácia počiatočnej rovnosti pre zmluvné strany (t. j. viac práv má zamestnanec ako zamestnávateľ) je možná, ak je odôvodnená objektívnymi dôvodmi (napr. slabšie postavenie zamestnanca, ochranná funkcia), pričom uvedená modifikácia musí byť v súlade s verejným záujmom a musí byť primeraná.

Plná aplikácia zmluvnej slobody pre pracovné právo by znamenala **plnú liberalizáciu**, ktorá v pracovnom práve **nie je možná** bez narušenia ochrannej funkcie pracovného práva a bez narušenia jedného zo základných dôvodov vyčleňovania pracovnej zmluvy z civilných kódexov. Na druhej strane aplikácia opačnej zásady vzbudzuje pochybnosti o primeranosti zásahov. Dochádza tu k stretu verejnoprávneho záujmu obmedzovať (možnosť konať len to, čo je dovolené; typický pre konanie štátnych a verejných orgánov) so súkromnoprávnym záujmom (konať to, čo nie je zakázané). Ako uvádza Schronk pre Zákonník práce by mal platiť princíp regulácie *„toľko slobody, koľko je možné, toľko kogentnosti predstavujúcej ochranu, koľko je nevyhnutné.“*[198] **Vyššia kogentnosť zmluvného pracovného práva nepopiera aplikáciu súkromnoprávnej zásady a aplikácia súkromnoprávnej zásady nepopiera možnú vyššiu kogentnosť pracovného práva**. Tam, kde nie je potrebné regulovať kogentnými normami, uplatnia sa dispozitívne normy a pre prípady právom neupravené (tu sa zvyšujú nároky na zákonodarcu, aby sledoval negatívnu prax) sa bude predpokladať, že vzhľadom na absenciu právnej regulácie (t. j. regulácia nie je potrebná) je možné slobodné konanie zmluvných strán.

podľa čl. 14 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd nie každé rozdielne zaobchádzanie je zakázané, pretože „rozdielne zaobchádzanie je diskriminačné pri neexistencii objektívneho a rozumného odôvodnenia, t. j. ak nesleduje legitímny účel a nie je tu vzťah rozumnej proporcionality medzi použitými prostriedkami a sledovaným účelom“ (Darby z roku 1990, Fredin z roku 1991, Sunday Times z roku 1991 a iné). Štát teda v mojom ponímaní vtedy porušuje ústavnú požiadavku rovnakého zaobchádzania, ak pri prijímaní právneho predpisu alebo opatrenia a jeho realizácii rozlišuje medzi takými osobami, ktoré sa nachádzajú v rovnakej situácii, resp. pokiaľ pri prijímaní právneho predpisu alebo pri aplikácii práva neprihliada na skutočné rozdiely, ktoré medzi osobami fakticky existujú. Rozdielne zaobchádzanie môže byť pritom podľa môjho názoru principiálne a ústavne prípustné len vtedy, ak ho možno objektívne a rozumne zdôvodniť (ospravedlniť), teda aj na základe spravodlivosti a ľudskej dôstojnosti.“.

198 SCHRONK, R. Reforma pracovného práva na pokračovanie. In: Justičná revue: časopis pre právnu prax. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR, roč. 57, č. 4, 2005, s. 484.

Imperatívom konania zmluvných strán v systéme aplikácie súkromnoprávnej zásady sú aj **dobré mravy**. Konanie zákonom neupravené, t. j. v súkromnom práve dovolené, je spôsobilé byť posudzované z hľadiska jeho súladnosti s dobrými mravmi. V tejto súvislosti sa zvyšujú nároky na výkladovú činnosť zmluvných strán. Uvedená zmena viedla ÚS ČR vo svojom náleze Pl. ÚS 83/06, č. 116/2008 Sb. k záveru, že tu vzniká výkladové právo.[199] (S uvedeným záverom nesúhlasil sudca ÚS ČR Güttler).[200]

Otázka určenia, kedy ide o prípady, keď sa možno odchýliť a keď odchýlenie sa nie je možné, bola z hľadiska ústavnosti posudzovaná ÚS ČR, ktorý rozhodnutím v pléne rozhodol o jej ústavnosti pre účely pracovného práva,[201] pričom si ÚS ČR bol vedomý zvýšenia nárokov na prax z hľadiska posudzovania, čo je prípustným a čo neprípustným odchýlením sa od zákona a kedy zákon umožňuje a kedy zákon neumožňuje uvedené odchýlenie sa.

199 „Jakkoliv zvolená koncepce nepochybně odpovídá charakteru soukromoprávních vztahů, je obecně liberálnější než úprava předchozí a jakoby podstatně rozšiřuje smluvní volnost účastníků, je z hlediska ústavněprávního akceptovatelné, aby tato volnost nebyla neomezená, a to z důvodu respektování principu ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu. Při vymezení a formulaci ustanovení, která mají mít kogentní povahu však podle názoru Ústavního soudu zákonodárce zjevně nedocenil skutečnost, že zvolená koncepce představuje pro účastníky pracovněprávního vztahu změnu v našich podmínkách zcela zásadní – právo se pro ně stává právem „výkladovým.“.

200 „Není však namístě akceptovat obecnou úvahu Ústavního soudu v tom, že v zákoníku práce přijatá koncepce představuje pro účastníky pracovněprávních vztahů změnu natolik zásadní, že se právo pro ně stává právem výkladovým. Usuzuji opačně; pokud budou v ustanovení § 2 odst. 1 zrušena ustanovení obsahující přímé zákazy odchýlení se od ZP, a posouzení povahy jednotlivých konkrétních ustanovení bude ponecháno na aplikaci obecně vysloveného zákazu v 1. větě in fine (Práva nebo povinnosti ..mohou být upravena odchylně od ustanovení tohoto zákona, pokud to tento zákon výslovně nezakazuje anebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od nich nelze odchýlit.), bude zjištění, zda v konkrétním institutu lze či nelze uplatnit vůli účastníků právního vztahu, daleko obtížnější a na aplikaci náročnější.“.

201 „Ustanovení § 2 odst. 1 věty první lze podřadit pod relativně neurčité právní normy, běžné i v jiných právních odvětvích, ve kterých nevyvolávají výrazné výkladové obtíže. Právní normy takové povahy otevírají široký prostor pro judikaturu obecných soudů; obdobnou normou je např. ustanovení § 2 odst. 3 občanského zákoníku (srov.: „Účastníci občanskoprávních vztahů si mohou vzájemná práva a povinnosti upravit dohodou odchylně od zákona, jestliže to zákon výslovně nezakazuje a jestliže z povahy ustanovení zákona nevyplývá, že se od něj nelze odchýlit.“), o jehož ústavnosti neměl Ústavní soud pochyb (srov. nález sp. zn. III. ÚS 104/04, Sbírka rozhodnutí, svazek 35, nález č. 146, str. 55). Ústavní soud si je však na druhé straně vědom toho, že výklad takovéhoto relativně neurčitého pojmu může v oblasti pracovněprávních vztahů jisté problémy nepochybně přinášet; ty nebudou mnohdy řešitelné jinak než změnou příslušných ustanovení zákoníku práce. (Jako příklad lze uvést novou právní úpravu v § 114 odst. 3 provedenou zákonem č. 362/2007 Sb., který se pokusil odstranit do 31. 12. 2007 velmi spornou otázku, zda zákoník práce, na rozdíl od právní úpravy dřívější, zakazuje sjednat v pracovní smlouvě u vedoucích zaměstnanců mzdu již s přihlédnutím k předpokládanému rozsahu přesčasové práce.)“. „Z důvodů zde vyložených tedy neshledal Ústavní soud protiústavní ani část první věty ustanovení § 2 odst. 1 ve slovech „nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“; k tomu lze dodat, že zrušení uvedeného ustanovení by učinilo ze zákoníku práce do jisté míry právní normu zcela zbytečnou, neboť i tam, kde by z povahy ustanovení zákona očividně vyplývalo, že se od nich smluvně odchýlit nelze, byla by přesto dohodnutá odchylka přípustná. To by ovšem ve svých důsledcích učinilo z řady ustanovení zákoníku práce normu charakteru spíše „vzorových stanov“, a nikoliv normu charakteristickou tím, že v některých svých ustanoveních kogentně upravuje ať už soukromoprávní nebo veřejnoprávní vztahy.“.

4.4 Právny úkon

Pojem právny úkon Zákonník práce nevymedzuje, ale na základe § 1 ods. 4 ZP sa bude aplikovať definícia z Občianskeho zákonníka. Podľa § 34 OZ právny úkon je prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú (v tejto súvislosti možno poznamenať, že OZ ČR už neupravuje právny úkon ale tzv. právne konanie – podľa § 545 *„Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.“*).

4.5 Faktický úkon

V pracovnoprávnych vzťahoch sa možno stretnúť s konaním, úkonmi, ktoré nie sú právnymi úkonmi, pretože nejde o taký prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spájali vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Ide napr. o rozhodnutie zamestnávateľa o tom, že neprítomnosť v práci sa bude považovať za neospravedlnenú účasť v práci.

4.6 Platnosť a neplatnosť právneho úkonu v pracovnom práve

4.6.1 Absolútna a relatívna neplatnosť právneho úkonu

Rozlišujú sa dva druhy neplatnosti právnych úkonov: **absolútna neplatnosť a relatívna neplatnosť.**

Absolútna neplatnosť právneho úkonu má tieto znaky:

1. nastáva priamo zo zákona (z uvedeného hľadiska sa nevyžaduje, aby o neplatnosti rozhodol súd alebo iný orgán a nikto sa tejto neplatnosti nemusí dovolať),
2. pôsobí voči každému a každý sa jej môže dovolať (t. j. nielen zmluvná strana alebo zákonom označená osoba, a môže sa jej dovolať aj ten, kto ju spôsobil/vyvolal),
3. nepodlieha premlčaniu,
4. v prípade súdneho konania na ňu prihliada súd z úradnej povinnosti,
5. nemožno ju zhojiť dodatočným schválením tohto právneho úkonu,
6. nemožno ju ani konvalidovať dodatočným odpadnutím dôvodu neplatnosti,
7. absolútne neplatný právny úkon nemá žiadne právne následky.

Relatívna neplatnosť právneho úkonu má tieto znaky:

1. nepôsobí priamo zo zákona, ale je založená na vyvrátiteľnej domnienke platnosti tohto právneho úkonu. Z uvedeného hľadiska bude právny úkon neplatný len vtedy, ak sa neplatnosti dovolá strana zmluvného vzťahu (zamestnanec, zamestnávateľ, popr. by to mohla byť aj tretia osoba tam, kde by to zákon umožnil) a súd rozhodne, že právny úkon je neplatný. Neplatnosti sa môžu za istých okolností dovolať aj obidve zmluvné strany.

2. súd na ňu prihliada iba na návrh oprávnenej osoby, t. j. súd nemôže z úradnej povinnosti rozhodnúť, že právny úkon je neplatný,
3. právo dovolať sa relatívnej neplatnosti podlieha premlčacej lehote podľa OZ,
4. relatívnej neplatnosti by sa nemohol vo svoj prospech dovolávať ten, kto by ju spôsobil (§ 40a druhá veta OZ, k uvedenému pozri aj § 17 ods. 3 ZP),
5. relatívna neplatnosť nastáva ex tunc,
6. tento úkon môže byť dodatočne schválený druhou stranou, dôvod neplatnosti môže pominúť, alebo sa jej druhá strana nemusí dovolať - vtedy relatívne neplatnosť pominie.

V rámci teórie pracovného práva sa vychádza z toho, že **v prípade Zákonníka práce** ide o neplatnosť absolútnu. O relatívnu neplatnosť pôjde len tam, kde ju zákonodarca priamo vyjadrí. Zákonník práce ju vyjadril len v § 77, ktorý sa týka neplatného skončenia pracovného pomeru (Občiansky zákonník prípady relatívnej neplatnosti vymedzil v § 40a).

4.6.2 Náležitosti právneho úkonu a jeho formovanie

Východiskom pre reguláciu zmluvného vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa sú § 37 až § 42 OZ. Zákonník práce si niektoré otázky neplatnosti osobitne upravuje v § 17 ZP.

Pri robení právneho úkonu sa musí rešpektovať niekoľko princípov:

1. právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne

Ak nie je splnená podmienka slobodného (bez nátlaku), vážneho (skutočne mienený úkon, napr. nejde o hru), určitého (napr., že miesto výkonu práce je vymedzené ako Košice, a nie ako „podľa potrieb zamestnávateľa“) a zrozumiteľného (napr. je možné určiť, čo je ním vyjadrené, čo sa ním zamýšľalo), ide o právny úkon absolútne neplatný podľa Občianskeho zákonníka a z tohto hľadiska nemožno napr. nedostatok slobody pri rozhodovaní (nátlak) odstrániť tým, že zamestnanec v budúcnosti slobodne vyhlási, že s pôvodnou dohodou, ktorá sa uzatvorila pod nátlakom, súhlasí.

2. predmetom právneho úkonu nemôže byť nemožné plnenie

Ak nie je splnená táto podmienka, ide podľa Občianskeho zákonníka o právny úkon absolútne neplatný. Nemožné plnenie je plnenie, ktoré by zamestnanec nemohol splniť (či už ide o úlohu, ktorá sa nedá splniť z hľadiska vedecko-technického poznania, prípadne z hľadiska fyzických schopností človeka).

3. právny úkon nie je neplatný pre chyby v písaní a počítaní, ak je jeho význam nepochybný

Z tohto hľadiska nemožno vyhlásiť pracovnú zmluvu za neplatnú len pre chybu v texte (preklep), ak je jasné, čo chceli zmluvné strany textom vyjadriť.

4. pracovnú zmluvu možno uzatvoriť len s osobou, ktorá má spôsobilosť na právne úkony

Ide o § 7 ZP (zamestnávateľ – fyzická osoba), § 19 OZ a nasl. (zamestnávateľ - právnická

osoba), § 11 (zamestnanec) a § 9 a § 10 OZ (otázka duševnej poruchy a pozbavenia spôsobilosti na právne úkony).

Nerešpektovanie tejto podmienky znamená, že je právny úkon absolútne neplatný.

Neplatnosť postihuje aj právny úkon osoby konajúcej v duševnej poruche, ktorá ju robí na tento právny úkon neschopnou.

5. Neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

Aj v pracovnom práve platia pravidlá, ktoré sa uplatnia, aby sa zabránilo konaniu v rozpore s právom, ako aj obchádzaniu účelu zákona. Tieto pravidlá neupravuje Zákonník práce, ale Občiansky zákonník, ktorý sa v tomto prípade priamo aplikuje cez § 1 ods. 4 ZP . Občiansky zákonník rieši, ako postihovať konanie, ktoré je v rozpore s právom alebo ktoré právo obchádza, t. j. nejde o medzeru v zákone (ani o dovolené konanie). Následok konania osoby, ktorá sa snaží využiť neexistujúcu medzeru, je neplatnosť právneho úkonu.

Z hľadiska posudzovania právnych úkonov má význam aj: § 39 OZ **(neplatnosť právneho úkonu)**, § 41a ods. 1 OZ **(konverzia právneho úkonu)**, § 41a ods. 2 OZ: **(simulovaný a disimulovaný právny úkon).** Uvedené ustanovenia **riešia postup zmluvných strán (resp. jednej zmluvnej strany) v rozpore so zákonom a obchádzanie zákona.**

V tejto súvislosti sa vyjadril aj NS SR *(rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4Obo 20/2007, zo dňa 29. januára 2008).* Podľa NS SR *„Podľa ustanovenia § 39 Občianskeho zákonníka neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom, alebo účelom odporuje zákonu, alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom. Absolútne neplatný právny úkon je právny úkon, ktorý nie je dovolený. O takúto nedovolenosť, a teda absolútnu neplatnosť právneho úkonu ide vtedy, ak svojím obsahom, alebo účelom odporuje zákonu, alebo zákon obchádza.* ***Obchádzanie zákona obsahom alebo účelom urobeného právneho úkonu spravidla znamená, že právny úkon neodporuje síce výslovnému zneniu ustanovenia, avšak svojimi dôsledkami sleduje ten cieľ, aby zákon dodržaný nebol.“.***

4.6.3 Postup v rozpore so zákonom a obchádzanie zákona (§ 39 Občianskeho zákonníka)

V zmysle § 39 OZ *„**Neplatný je právny úkon**, ktorý svojím **obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza** alebo sa **prieči dobrým mravom.“.*** Toto ustanovenie rieši:

a) **konanie (právny úkon), ktoré odporuje zákonu**, a to svojím obsahom alebo účelom = konanie (právny úkon) je neplatné
b) **konanie (právny úkon), ktoré zákon obchádza** = konanie (právny úkon) je neplatné
c) **konanie (právny úkon) sa prieči dobrým mravom** = konanie (právny úkon) je neplatné

Právo rieši aj to, či sa neplatnosti môže dovolať iba zmluvná strana (zamestnanec a zamestnávateľ) alebo všetci. Vzhľadom na to, že § 39 OZ nie je vymenovaný v § 40a OZ /vymenované prípady relatívnej neplatnosti/, ide o tzv. absolútnu neplatnosť právneho úkonu. V prípade absolútnej neplatnosti, právna teória uvádza, že sa jej **môže dovolať ktokoľvek, t. j. nielen zmluvné strany.**

4.6.4 Konverzia právneho úkonu (§ 41a ods. 1 Občianskeho zákonníka) a simulovaný a disimulovaný právny úkon (§ 41a ods. 2 Občianskeho zákonníka)

Pri zneplatnení konania (právneho úkonu) sa v práve následne rieši, či nemožno tento právny úkon považovať za iný právny úkon, ktorý by bol platný („pôvodný" právny úkon by zostal neplatný) pretože má vlastne náležitosti iného právneho úkonu, a teda by platný mohol byť ten „iný" právny úkon. Podľa § 41a ods. 1 OZ „***ak neplatný právny úkon má náležitosti iného právneho úkonu, ktorý je platný****, možno sa naň odvolať, ak je z okolností zrejmé, že vyjadruje vôľu konajúcej osoby.*". Podľa § 41a ods. 2 OZ „*Ak právnym úkonom **má byť zastretý iný právny úkon**, **platí tento iný úkon**, ak to zodpovedá vôli účastníkov a ak sú splnené všetky jeho náležitosti. Neplatnosti takého právneho úkonu sa nemožno dovolávať voči účastníkovi, ktorý ho považoval za nezastretý.*".

Z uvedeného vyplýva, že ak subjekt A a B chceli obísť ustanovenia zákona tak, že navonok konali inak, ako chceli v skutočnosti konať, resp. ako skutočne konali (uzatvorili príkaznú zmluvu, ale z obsahu zmluvy a konania strán vyplýva, že ide o pracovnú zmluvu) Občiansky zákonník stanovuje, že to prvé konanie (právny úkon) je neplatné, pretože nezodpovedá skutočnosti a chce sa zastrieť niečo iné, a teda platné to, čo skutočne chceli uskutočniť zmluvné strany. **Konanie (právne úkony) sa v práve posudzujú podľa obsahu (t. j. správanie zamestnávateľa a zamestnanca počas trvania vzťahu), teda nie podľa toho, ako svoje konanie dohodli alebo označili (forma).**

Príklad: *Zamestnávateľ uzatvoril so zamestnancom tri dohody o pracovnej činnosti, kde vymedzil, že jednou činnosťou bude práca so spismi (prvá dohoda), druhou činnosťou bude práca s telefónmi - zdvíhanie telefónov a komunikácia, organizovanie stretnutí (druhá dohoda) a treťou činnosťou bude práca s počítačom, vyhotovovanie listov (tretia dohoda).*

Posúdenie situácie: Zákonník práce síce explicitne nezakazuje uzatvorenie troch dohôd súbežne u jedného zamestnávateľa, ale na situáciu sa môže aplikovať § 39 a § 41a OZ. Z hľadiska dodržiavania ustanovení zákona tu má význam: (§ 39 OZ) „***Neplatný je právny úkon****, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu, alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom.*" Z uvedeného hľadiska sa právnym úkonom (tri dohody) môžu obchádzať ustanovenia Zákonníka práce. Namiesto jednej pracovnej zmluvy – druhová práca: sekretárka, práca sa rozpíše na tri činnosti, ktoré spolu majú rozsah 30 hodín týždenne. V takejto situácii sa mala uzatvoriť pracovná zmluva a nie tri dohody (osobitne, ak celkový výkon

práce na základe týchto troch dohôd vykazuje znaky pravidelnosti a sústavného výkonu práce).

Zároveň platí, že (§ 41a ods. 2 OZ): „***Ak právnym úkonom má byť zastretý iný právny úkon**, platí tento iný úkon, ak to zodpovedá vôli účastníkov a ak sú splnené všetky jeho náležitosti.*" Takýto právny úkon (tri dohody – tri právne úkony) by mohli byť posúdené ako pracovná zmluva, ak by sa zistilo, že zmluvné strany de facto chceli uzatvoriť pracovnú zmluvu, ale aby zamestnávateľ ušetril zdroje, zmluvné strany sa rozhodli obísť zákon tak, že uzatvorili tri dohody.

Príklad: *Zamestnanec vykonával prácu v rozsahu 40 hodín týždenne v priemere a 400 hodín práce nadčas v kalendárnom roku. Na výkon ďalšej práce sa uzatvorila dohoda o pracovnej činnosti.*

Posúdenie situácie: Podľa § 50 ZP „*Zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne*.". § 223 ods. 2 ZP na toto ustanovenie neodkazuje a zároveň v tomto ustanovení ide len o pracovné pomery. V praxi to potom vedie k vyššie uvedeným situáciám.

Uvedenú situáciu je potrebné posúdiť aj z hľadiska Občianskeho zákonníka. Keďže Zákonník práce stanovuje, že maximálny rozsah práce nadčas je 400 hodín v kalendárnom roku, pri dohadovaní ďalších zmlúv/dohôd, ktorými by sa tento rozsah chcel „obísť" možno aplikovať § 39 OZ, pretože ide o obchádzanie ustanovení ZP, ktoré jednoznačne stanovuje limit na vykonávanie práce pre jedného zamestnávateľa, a teda sa nepripúšťa jeho navyšovanie nielen cez pracovnú zmluvu, ale ani cez akýkoľvek iný zmluvný typ, napríklad dohodu o pracovnej činnosti (ak ide o závislú prácu), pričom nemožno argumentovať, že zákaz je len na pracovnú zmluvu.

4.6.5 Doložka neplatnosti

Zákonník práce osobitne konštruuje niektoré otázky neplatnosti v § 17. Podľa § 17 ods. 2 ZP „*právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.*".

Z tohto hľadiska je potrebné rozlišovať dva režimy:

1. režim tzv. doložky neplatnosti,
2. režim bez tzv. doložky neplatnosti.

Do režimu doložky neplatnosti spadajú:

a) právny úkon, na ktorý sa neudelil predpísaný súhlas zástupcov zamestnancov (napr. § 84 ZP),
b) právny úkon, ktorý sa vopred neprerokoval so zástupcami zamestnancov (napr. § 74 ZP),
c) právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom (napr. § 226 ZP),
d) právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán (napr. o § 66 ZP),
e) právny úkon, na ktorý neudelil súhlas zákonný zástupca (napr. § 53 ods. 2 ZP).

O neplatný úkon teda pôjde iba vtedy, ak bude v texte vyjadrená osobitná doložka neplatnosti v znení: „inak je neplatný". Ak bude v texte uvedená doložka neplatnosti, pôjde o absolútne neplatný úkon, s výnimkou prípadu neplatného skončenia pracovného pomeru, kde sa uplatňuje princíp relatívnej neplatnosti právneho úkonu, t. j. zamestnanec sa musí napr. neprerokovania výpovede so zástupcami zamestnancov (§ 74 ZP) dovolať na súde, ktorý môže rozhodnúť o neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

Tam, kde nie je uvedená doložka neplatnosti, napr. nesplnenie písomnej formy právneho úkonu, nemá vplyv na otázku platnosti právneho úkonu, ale môže ísť o porušenie pracovnoprávnych povinností, ktoré ukladá Zákonník práce. Napr. podľa § 228a ods. 2 ZP *„dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná"*, t. j. v ustanovení § 228a ZP je výslovne uvedená doložka neplatnosti, a teda ústna dohoda o pracovnej činnosti by mala byť z tohto hľadiska označená za neplatnú. Ale podľa § 42 ods. 1 ZP *„pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom"*. Z uvedeného vyplýva, že ústna dohoda nebude postihnutá následkom jej neplatnosti (absolútnej) a je platná a zakladá pracovný pomer. Sankcia prichádza cez možnosť náhrady škody, napr. pre zamestnanca, ak nedostatok formy (absenciu písomnej formy) nezavinil, ale zavinil ju len zamestnávateľ a zamestnancovi vznikla z tohto dôvodu škoda, ako aj z hľadiska zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní, pretože nemá písomný doklad o uzatvorenej pracovnej zmluve (musel by existenciu pracovnoprávneho vzťahu preukázať inak – napr. že prihlásil zamestnanca do Sociálnej poisťovne), zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce, pretože ide o porušenie pracovnoprávneho predpisu, ktorý stanovuje povinnosť písomnej formy.

K uvedenému možno urobiť ešte jednu poznámku. V prípade prerokovania a spolurozhodovania, neplatnosť v zmysle § 17 ods. 2 ZP nie je viazaná na samotný úkon prerokovania a spolurozhodovania zástupcov zamestnancov, pretože:

1. zástupcom zamestnancov sa rozumie aj zamestnanecká rada, ktorá však nemá právnu subjektivitu, a teda nemôže robiť právne úkony,
2. prerokovanie nie je právnym úkonom v zmysle § 34 OZ (samé o sebe nevedie k vzniku, zmene alebo zániku práv a povinností) a v prípade udelenia predchádzajúceho súhlasu tiež nejde vždy o súhlas k právnemu úkonu (§ 34 OZ).

Napr. ak je úkon zamestnávateľa podmienený súhlasom zástupcov zamestnancov, neuzatvára sa dohoda zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov, ale zamestnávateľ robí jednostranný úkon po získaní súhlasu od zástupcov zamestnancov. Ak sa má aplikovať systém doložky neplatnosti právneho úkonu, musí ísť o právny úkon zamestnávateľa. Neplatnosťou bude postihnutý jednostranný právny úkon len vtedy, ak zamestnávateľ súhlas zástupcov zamestnancov nezískal vopred a ak nezískanie súhlasu zákonodarca postihuje doložkou neplatnosti vo väzbe na právny úkon zamestnávateľa, t. j. súhlas je podmienkou platnosti právneho úkonu.

4.6.6 Právne úkony osôb, ktoré nemôžu písať alebo čítať

§ 16 ZP obsahuje osobitné pravidlá pre právne úkony, pri ktorých sa vyžaduje písomná forma a ktoré má urobiť osoba, ktorá nemôže písať alebo čítať. Zákonník práce umožňuje, aby sa úkon urobil v podobe notárskej zápisnice alebo zápisnice potvrdenej dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa o tom, že právny úkon, ktorý je vyjadrený, zodpovedá vôli, ktorú prejavil zamestnanec.

4.6.7 Vzdanie sa práv vopred

Podľa § 17 ods. 1 ZP sa zamestnanec nemôže vopred vzdať svojich práv. Takéto vzdanie sa vopred by bolo absolútne neplatné. Išlo by o prípad, ak by sa zamestnanec vopred právnym úkonom (napr. v pracovnej zmluve) vzdal napr. práva na výpoveď alebo práva na odstupné.

Podľa konštrukcie § 17 ods. 1 ZP sa toto obmedzenie nevzťahuje na zamestnávateľa. Z toho možno usudzovať, že zamestnávateľ sa právnym úkonom môže vzdať vopred svojich práv, čo však vyvoláva pochybnosť, či by takéto vzdanie sa práva posúdil súd ako platné.

4.6.8 Posúdenie prejavu vôle

Okrem pravidiel, vymedzených v Občianskom zákonníku, pri posudzovaní prejavu vôle Zákonník práce v § 15 vymedzuje aj jedno osobitné pravidlo, podľa ktorého pri výklade prejavu vôle je potrebné prihliadať aj na dobré mravy. Otázka dobrých mravov bola pojednávaná pri prameňoch práva, a teda možno odkázať na túto časť.

4.7 Forma právneho úkonu

Zákonník práce pri niektorých právnych úkonoch alebo faktických úkonoch ustanovuje písomnú formu. Ostatné úkony sa môžu urobiť ústne. V prípade posudzovania nesplnenia formy z hľadiska platnosti právneho úkonu možno odkázať na § 17 ods. 2 ZP, kde sa upravuje doložka neplatnosti. Nedodržanie písomnej formy bude mať pri právnom úkone za následok jeho neplatnosť len vtedy, ak je v zákone vyjadrená doložka neplatnosti „písomný/á/e, inak je neplatný/á/é“. V ostanom prípade pôjde len o porušenie zákona (viď. vyššie uve-

dený prípad porovnania právnych následkov nedodržania písomnej formy pri pracovnej zmluve - § 42 ods. 1 ZP a dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru - § 226, § 227 a § 228a ZP).

4.8 Zabezpečenie práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch

Práva a povinnosti v pracovnoprávnych úkonoch možno aj zabezpečiť. V pracovnoprávnych vzťahoch možno použiť len zabezpečovacie prostriedky vymenované v § 20 ZP. Sú nimi: **1. dohoda o zrážkach zo mzdy, 2. ručenie, 3. zriadenie záložného práva.** Iné zabezpečovacie prostriedky, ako je napr. zmluvná pokuta a zmenka, nemožno použiť.

4.8.1 Dohoda o zrážkach zo mzdy

Dohodou o zrážkach zo mzdy možno zabezpečiť nárok (nároky) zamestnávateľa. Uzatvorená zmluva musí mať písomnú formu pod sankciou jej neplatnosti.

Všeobecné podmienky vykonávania zrážok zo mzdy vyplývajú z § 131 ZP. Na niektoré prípady nie je potrebné uzatvárať dohodu o zrážkach zo mzdy (napr. pri zrážkach na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo, na ktorú mu nárok nevznikol), pretože zákon stanovuje oprávnenie zamestnávateľa na zrážky zo mzdy podľa § 131 ods. 2 ZP.

Podľa § 131 ods. 3 ZP ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v § 131 ods. 1 a 2 ZP, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu. Podľa § 131 ods. 4 ZP, ak ide o zrážky zo mzdy podľa § 20 ods. 2 ZP (dohoda o zrážkach zo mzdy) tieto možno vykonávať len v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom.

V praxi sa objavuje problém, že dohoda o zrážkach zo mzdy je uzatvorená spolu s pracovnou zmluvou. Tento postup sa nejaví byť v súlade so zákonom, pretože nie je jasné konkrétne právo zamestnávateľa, ktoré sa zabezpečuje (ešte nevznikla žiadna škoda). Zároveň v zmysle § 191 ods. 1 ZP zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ a následne podľa § 191 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá. Podľa § 191 ods. 3 ZP **ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu** v určenej sume a **ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady**, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená. Uvedené znamená, že zamestnanec nemusí uznať, že škoda vznikla a prípadne až súd rozhodne, či vznikla škoda, či za ňu zodpovedá zamestnanec a v akej výške. Uzatvorenie dohody o zrážkach zo mzdy

vlastne znamená, že zamestnanec vopred uznáva škodu, ktorú zamestnávateľ určil, ako aj spôsob jej náhrady cez zrážky zo mzdy.

4.8.2 Ručenie

Zabezpečiť pohľadávku ručením môže zamestnanec aj zamestnávateľ. Platí, že ak vznikne povinnosť zamestnanca zaplatiť pohľadávku zamestnávateľovi, alebo ak vznikne povinnosť zamestnávateľa zaplatiť pohľadávku zamestnancovi a ide o povinnosť, ktorá vzniká podľa tohto zákona alebo podľa iného pracovnoprávneho predpisu (napr. mzda, náhrada mzdy, náhrada škody), možno dohodnúť povinnosť inej fyzickej osoby alebo právnickej osoby (nevylučuje sa ani iný zamestnanec) ručiť. Táto osoba sa zaručí písomným vyhlásením, že pohľadávku zamestnávateľa alebo zamestnanca splní, ak tak neurobí zamestnanec alebo zamestnávateľ (dlžník).

Zákonník práce nespája s absenciou písomnej formy neplatnosť.

Všeobecné pravidlá o ručení neupravuje ani Zákonník práce a ani všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka (právna úprava ručenia je v § 545 až § 550 OZ). Z tohto hľadiska vyvstáva potreba analogického použitia ustanovenia Občianskeho zákonníka, ak Zákonník práce obmedzuje použitie Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy iba na všeobecné ustanovenia.

4.8.3 Zriadenie záložného práva

Zákonník práce umožňuje zabezpečiť pohľadávku zamestnávateľa aj zriadením záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní. Z tohto hľadiska Zákonník práce stanovuje niektoré pravidlá. Zriadenie záložného práva je možné len v prípade,

a) ak ide o nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať (§ 182 ZP), t. j. bola uzatvorená dohoda o hmotnej zodpovednosti,
b) nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne.

Zriadenie záložného práva sa musí realizovať písomnou zmluvou o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti. Na zriadenie záložného práva k nehnuteľnosti musi byť splnená podmienka, že zamestnanec nehnuteľnosť vlastní.

Zriadenie záložného práva nie ďalej upravené v Zákonníku práce. Úprava záložného práva sa nachádza mimo všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka. Aby bolo možné z praktického hľadiska realizovať samotné zriaďovanie záložného práva, musia sa analogicky aplikovať právne normy občianskeho práva (§ 151a až 151md OZ), na ktoré však Zákonník práce neodkazuje.

4.9 Dohoda o sporných nárokoch

Účastníci si môžu upraviť svoje sporné nároky **dohodou o sporných nárokoch**. Sporným nárokom môže byť napr. otázka mzdy, ktorá sa mala vyplatiť. Táto dohoda musí byť písomná, inak je neplatná (§ 32 ZP). Iné obsahové náležitosti dohody o sporných nárokoch § 32 ZP neobsahuje, čo však môže byť problematické z toho hľadiska, že dohoda o sporných nárokoch nie je upravená v prvej časti Občianskeho zákonníka, ale v § 585 OZ, tzv. urovnanie.

4.10 Uspokojenie nárokov

§ 33 a § 34 ZP obsahujú pravidlá o uspokojení nárokov (miesto, lehota, spôsob - poštovým podnikom, bankou).

Nárok je potrebné uspokojiť na mieste ustanovenom Zákonníkom práce alebo dohodou účastníkov. Ak nie je miesto plnenia takto určené, je ním bydlisko alebo sídlo toho, čí nárok sa má uspokojiť (§ 33 ods. 1 ZP). Ak sa uspokojuje nárok doručovaním poštovým podnikom, je nárok uspokojený okamihom doručenia plnenia. Ak sa nárok uspokojuje prostredníctvom banky alebo pobočky zahraničnej banky v Slovenskej republike, je nárok uspokojený pripísaním peňažných prostriedkov na účet oprávneného (§ 33 ods. 2 ZP). Ak nie je lehota uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom, alebo ak nie je určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do siedmich dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal (§ 33 ods. 3 ZP). Nárok možno uspokojiť aj zložením do úradnej úschovy (§ 33 ods. 4 ZP).

Podľa § 34 ZP ak je zamestnávateľ alebo zamestnanec povinný uspokojiť viac peňažných nárokov a plnenie nestačí na vyrovnanie všetkých peňažných nárokov, je vyrovnaný ten nárok, o ktorom povinný pri plnení vyhlási, že ho chce uspokojiť. Ak tak neurobí, je plnením uspokojený nárok najskôr splatný.

4.11 Preklúzia (zánik práva)

Preklúzia predstavuje zánik práva, ktoré sa v ustanovenej lehote (prekluzívna, resp. prepadná lehota) neuplatnilo a jej prípady **taxatívne** upravuje § 36 ZP.[202] V prípade **preklúzie** zaniká nielen samotný nárok, ale **zaniká samotné právo** (**„zánik práva“**). Nárok zaniká v dôsledku toho, že zaniklo samotné subjektívne právo. Luby k uvedenému uvádza, že preklúzia nie je skutočnosťou spôsobujúcou zánik nároku, ale skutočnosťou spôsobujúcou zánik samého subjektívneho práva.[203] Preklúzia znamená zánik práva v dôsledku toho, že v určitej ustanovenej lehote nebol urobený právny úkon (žaloba, notifikácia atď.), na urobenie ktorého zákon viaže trvanie subjektívneho práva.[204] Ide o samostatnú právnu skutoč-

202 K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 63 ods. 4 a 5, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 87a ods.7, § 193 ods. 2 a § 240 ods. 9.

203 LUBY, Š. Výber z diela a myšlienok. Bratislava: IURA EDITION, s.r.o, 1998, s. 284.

204 LUBY, Š. Ibidem, s. 311.

nosť. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

4.12 Premlčanie (zánik nároku)

Premlčanie je inštitút práva, ktorý po uplynutí premlčacej doby, ak veriteľ uplatní svoje právo na súde, umožní, aby dlžník uplatnil námietku premlčania a odmietol plnenie alebo neuplatnil námietku premlčania a dobrovoľne plnil to, čo by inak už nebol povinný plniť. Uvedené znamená, že uplatnením námietky premlčania zaniká nárok (nie je tu nárok na autoritatívne priznanie plnenia). Samotné uplynutie premlčacej doby nespôsobí zánik nároku, ale nárok je vystavený neistote. Nárok možno uplatniť na súde. Priznanie práva je viazané na konanie (nekonanie) dlžníka. Ide o vyhlásenie, že „namieta" alebo, že „nenamieta" alebo o absenciu vyhlásenia alebo iného konania. Ako konštatuje Luby: malo by sa hovoriť **o zániku nároku uplatnením námietky premlčania** (alebo nejako obdobne) a nie zánik nároku premlčaním.[205] V prípade premlčania teda v konečnom dôsledku hovoríme o „zániku nároku" a zachovaní práva.

Podľa Wächterovej koncepcie premlčaním zaniká určitá časť, resp. stránka subjektívneho práva, a to oprávnenie na aktívne vykonávanie práva, ktoré patrí do jeho obsahu. Toto oprávnenie nazval **nárok**.[206] Podľa Lubyho premlčanie nemá samo o sebe zásadne nárok na zrušujúci účinok a je teda nesamostatnou právnou skutočnosťou. Nárok zrušujúci účinok má úkon, ktorým sa povinný subjekt premlčania dovolá.[207] Premlčanie nie je inštitút s vplyvom len na nárok, ale má vplyv aj na samotné právo. Samotný nárok sa premlčaním (po uplatnení námietky premlčania) zrušuje, a to vplýva aj na silu práva, ktoré oslabuje, keďže súčasťou subjektívneho práva je nárok a táto časť práva zanikne.[208] Vyvstáva tu otázka, či možno nárok obnoviť, t. j. či môže dlžník odvolať svoju námietku. A opačne, či môže po uplatnení námietky premlčania sám plniť, a teda, či toto plnenie znamená, že námietka premlčania bola vzatá späť

Na rozdiel od preklúzie, pri premlčaní dochádza len k zániku nároku a právo možno priznať, ak druhá strana nenamietala premlčanie. Plnenie práva, ktoré je premlčané, neznamená na strane príjemcu bezdôvodné obohatenie. Premlčanie Zákonník práce neupravuje, ale aplikujú sa § 100 až § 114 OZ. Napr. ide o všeobecnú premlčaciu lehotu 3 roky, v ktorej zamestnanec môže na súde žalovať nevyplatenie mzdy.

205 LUBY, Š. Ibidem, s. 300.
206 LUBY, Š. Ibidem, s. 225.
207 LUBY, Š. Ibidem, s. 268 a 300.
208 LUBY, Š. Ibidem, s. 301.

4.13 Čas a pracovné právo

V pracovnom práve sa používajú doby (§ 37 ZP) a prípadne aj lehoty (§ 122 OZ). V niektorých prípadoch je v Zákonníku práce nešťastne použité slovo „obdobie“ (napr. vyrovnávacie obdobie). Pojem „obdobie“ možno považovať za synonymum pojmu „doba“

4.13.1 Doba

Zákonník práce naopak upravuje otázku tzv. dôb, t. j. časového úseku od – do. Podľa § 37 ods. 1 ZP doba, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, a doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva alebo povinnosti, sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dohodnutej doby.

V § 37 ZP sa teda upravuje, kedy nastáva začiatok (začína) a kedy nastáva koniec (končí) doby a čo je vlastne aj dobou v zmysle Zákonníka práce. Ide dve situácie:

a) **doba, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti,**
b) **doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva alebo povinnosti**

Doba sa **začína prvým dňom** (t. j. na rozdiel lehoty sa nezačne v deň, ktorý nasleduje po dni) a **končí sa uplynutím posledného dňa** určenej alebo dohodnutej doby.

Napr. skúšobná doba tri mesiace pri pracovnom pomere, ktorý vznikol 1. 1. začne plynúť od 1. 1 a skončí sa 31. 3., čo je posledný deň mesiaca marec bez ohľadu na to, či ide o sobotu, nedeľu alebo sviatok. V prípade určitej doby dohodnutej na dva roky od 1. 1. sa pracovný pomer skončí nasledujúci kalendárny rok 31. 12. (1. 1. by už bol rok a jeden deň).V prípade výpovednej doby zákon jej počítanie určuje vždy od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca po doručení výpovede (§ 62 ods. 7 ZP). Pri posudzovaní odpracovaných rokov pre určenie dĺžky výpovede sa napr. pri pracovnom pomere, ktorý vznikol 1. 3. 2008 zisťuje, koľko rokov odpracoval zamestnanec ku dňu doručenia výpovede. Doba trvania pracovného pomeru v tomto prípade začala plynúť 1. 3. 2008 (vznik pracovného pomeru) a rok sa dosiahne 28. 2., dva roky 28. 2., atď. (v prípade prestupného roka 29. 2.). 1 .3. ďalšieho roka sa nachádza v dobe už 2x alebo viackrát, a teda ide o rok a deň, dva roky a deň, atď.

4.13.2 Lehota

Zákonník práce neupravuje tzv. počítanie lehôt. Po analýze ustanovenia § 37 ZP možno uvažovať o tom, do akej miery je vlastne pri pracovnoprávnych vzťahoch možné použiť počítanie lehôt (okrem ustanovení, v ktorých je výslovne uvedené, že ide o lehotu), pretože by muselo ísť o čas, na ktorý neboli obmedzené práva a povinnosti a ako aj čas, ktorého uplynutím nie je podmienený vznik práva a/alebo povinnosti. Zákonník práce výslovne pomenováva, že o dobu ide v prípade skúšobnej doby, výpovednej doby, určitej doby. V Zákonníku práce je výslovne uvedené, že ide o lehotu, napr. v týchto ustanoveniach: § 33 ods. 3, § 36 (odkazuje potom na ďalšie ustanovenia), § 47 ods. 4, § 63 ods. 4 a ods. 5, § 68 ods.

2, § 69 ods. 3, § 70, § 73 ods. 6 a 7, § 74, § 75 ods. 3, § 77, § 87a ods. 7, § 113 ods. 2, § 193 ods. 2, § 222 ods. 6, § 240 ods. 9. § 241a ods. 1 písm. i), § 244 ods. 12 a § 248 ods. 8. V prípade, ak by išlo o lehotu, počítanie lehôt by sa na základe zásady subsidiarity Občianskeho zákonníka (§ 1 ods. 4 ZP) spravoval § 122 OZ.

Rozlišuje sa medzi počítaním lehoty určenej podľa dní, lehoty určenej podľa týždňov, mesiacov alebo rokov.

4.13.2.1 Lehota určená podľa dní

Začiatok plynutia lehoty podľa dní sa ustanovuje nasledovne: Lehota určená podľa dní sa začína dňom, ktorý nasleduje po udalosti, ktorá je rozhodujúca pre jej začiatok (§ 122 ods. 1 OZ). To znamená, že napr. ak sa určí lehota na vyjadrenie 15 dní (napr. podľa § 74 ZP), prvý deň, keď sa predloží žiadosť, sa nezapočítava.

Koniec (plynutia) lehoty podľa dní sa spravuje pravidlom: Ak posledný deň lehoty pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je posledným dňom lehoty najbližší nasledujúci pracovný deň (§ 122 ods. 3 OZ).

4.13.2.2 Pracovné dni a kalendárne dni

Na niektorých miestach sa v Zákonníku práce používa spojenie napr. „do 10 dní" a na niektorých miestach „do 10 pracovných dní" (napr. v § 76a ZP). Pri lehote počítanej podľa dní je teda potrebné ešte odlíšiť lehotu počítanú podľa **bežných dní** týždňa (upravuje Občiansky zákonník) a podľa **pracovných dní** v týždni (neupravuje ani Občiansky zákonník). Za pracovné dni (bez ohľadu na rozvrhy zmien) sú považované pondelok až piatok (okrem sviatkov).

Ak ide o lehotu počítanú podľa bežných dní, počíta sa do nej aj sobota, nedeľa a sviatok, pričom len ak posledný deň lehoty pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, presúva sa koniec lehoty na najbližší nasledujúci pracovný deň.

Ak ide o lehotu počítanú podľa pracovných dní, do jej plynutia sa nezapočítavajú dni, ktoré nie sú podľa kalendára pracovné, t. j. sobota, nedeľa a sviatok. V tomto prípade sa nerieši ani otázka posledného dňa lehoty, keďže tento nemôže pripadnúť na sobotu, nedeľu alebo sviatok.

Polovicou mesiaca sa podľa zákona rozumie pätnásť dní. Uvedené má význam napr. pri určení lehoty mesiac a pol.

4.13.2.3 Lehota určená podľa týždňov, mesiacov alebo rokov

Začiatok plynutia lehoty v tomto prípade Občiansky zákonník nerieši, a teda začína plynúť v deň urobenia úkonu. Rozhodujúci je tu koniec lehoty.

Koniec (plynutia) lehoty určenej podľa týždňov, mesiacov alebo rokov pripadá na deň, ktorý sa pomenovaním alebo číslom zhoduje s dňom, na ktorý pripadá udalosť, od ktorej sa lehota začína. Ak nie je takýto deň v poslednom mesiaci, pripadne koniec lehoty na jeho posledný deň (§ 122 ods. 2 ZP). Zároveň tu platí aj § 122 ods. 3 OZ, podľa ktorého ak posledný deň lehoty pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je posledným dňom lehoty najbližší nasledujúci pracovný deň.

Napr. ak sa určila 2. 5. lehota na vyjadrenie jeden mesiac, končí sa lehota na vyjadrenie dňom, ktorý sa číslom zhoduje s dňom, na ktorý pripadá udalosť, od ktorej sa lehota začína, a teda koniec lehoty pripadne na 2. 6., ak to nebude sobota, nedeľa, resp. sviatok. Ak ide o lehotu jeden rok od 2. 5. ide o zhodu čísla (2), ako aj pomenovania (máj) a lehota sa skončí 2. 5., ak nepôjde o sobotu, nedeľu, resp. sviatok. V prípade, ak lehota mesiac začne 30. 1. skončí sa v posledný deň februára (28. alebo 29.), keďže 30. 2. v kalendári nie je, za podmienky, ak nepôjde o sobotu, nedeľu, resp. sviatok.

4.14 Doručovanie písomností v pracovnom práve

Zákonník práce osobitne upravuje otázku doručovania. Z hľadiska aplikácie § 38 ZP je potrebné predovšetkým posúdiť, či ide o písomnosť, ktorá sa má doručovať. Vyplýva to buď z rozsahu § 38 ZP alebo zo skutočnosti, že ustanovenie Zákonníka práce výslovne uvedie, že nejakú písomnosť je potrebné doručiť. Ak Zákonník práce ustanoví, že nejaká skutočnosť sa zamestnancovi alebo zamestnávateľovi len oznamuje, neaplikuje sa ustanovenie o doručovaní. Ustanovenie § 38 ZP sa týka len zamestnanca a zamestnávateľa a netýka sa zástupcov zamestnancov.

4.14.1 Doručovanie písomností zamestnávateľa

V Zákonníku práce možno identifikovať dve skupiny písomností zamestnávateľa:

a) skupinu písomností zamestnávateľa, ktoré musia byť doručené do vlastných rúk (ide o písomnosti uvedené v § 38 ods. 1 ZP). Podľa § 38 sa doručujú:
   1. písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru,
   2. písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy,
   3. písomnosti týkajúce sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru (dohoda o výkone práce, dohoda o brigádnickej práci študentov, dohoda o pracovnej činnosti).

U uvedených písomností podľa § 38 ods. 1 ZP zákonodarca prednostne určuje priame doručovanie - doručenie zamestnancovi do vlastných rúk.

b) skupinu písomností zamestnávateľa, ktoré nemusia byť doručené do vlastných rúk (všetky ostatné písomnosti zamestnávateľa, napr. písomnosti zamestnávateľa, ktoré sa netýkajú vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy).

4.14.1.1 Priame doručovanie písomností zamestnávateľa

Priame doručenie predstavuje osobný kontakt zamestnávateľa a zamestnanca pri odovzdávaní písomností. Uvedené doručovanie má prednosť pred nepriamym doručovaním. V prípade priameho doručovania má zamestnávateľ možnosť voľby ohľadom toho, kde doručí písomnosť. Písomnosť môže byť doručená:

1. na pracovisku

Pracovisko je miesto, kde zamestnanec pracuje.

2. v byte zamestnanca

V tejto súvislosti pojem byt je nevyhnutné vykladať širšie, nielen ako byt, podľa zákona o vlastníctve bytov a nebytových priestorov (zákon č. 182/1993 Z. z.), pretože zamestnanec nemusí bývať len v byte, ale aj v rodinnom dome, ubytovni, a pod.

Zamestnávateľ pri doručovaní nemusí (a v zmysle Ústavy SR bez súhlasu zamestnanca ani nemôže) vstupovať do bytu zamestnanca. Stačí, že uvedenú písomnosť odovzdá zamestnancovi do vlastných rúk. Doručenie zamestnávateľom vhodením písomnosti do schránky alebo vložením do dverí sa nepovažuje za priame doručenie.

3. kdekoľvek bude zastihnutý

V princípe zamestnávateľ môže doručiť písomnosť zamestnancovi kdekoľvek bude zastihnutý. Uvedené zastihnutie sa musí realizovať v súlade so zákonom. A doručenie musí byť vždy do vlastných rúk.

4.14.1.2 Nepriame doručovanie písomností zamestnávateľa

Ako subsidiárnu možnosť, ak nemožno využiť možnosti 1-3 („*ak to nie je možné*"), pretože zamestnanca nemožno zastihnúť (napríklad sa úmyselne vyhýba kontaktu so zamestnávateľom), možno písomnosť doručiť poštou/poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

Zamestnávateľ by sa vždy mal pokúsiť doručiť písomnosť priamym spôsobom (ak to je možné). Zákonník práce neuvádza dĺžku obdobia, ani počet pokusov o zastihnutie zamestnanca, na základe ktorého môže zvoliť nepriame doručenie. Malo by ísť o obdobie, ktoré nebude predstavovať neprimeranú záťaž pre zamestnávateľa. Nepriame doručenie znamená, že nedôjde k priamemu osobnému kontaktu zamestnávateľa so zamestnancom. V prípade sporu by sa nemožnosť priameho doručenia posudzovala z hľadiska toho, či skutočne nebolo možné priame doručenie.

Ak dôjde ku kontaktu zamestnávateľa so zamestnancom (k priamemu doručeniu) a zamestnanec odmietne písomnosť prevziať, nastúpia automaticky účinky doručenia a prípadné neskoršie doručenie písomnosti aj poštou už nebude mať význam z hľadiska doručenia, pretože písomnosť sa považuje podľa § 38 ods. 3 ZP za doručenú (účinky doručenia) v okamihu odmietnutia písomnosti (v praxi sa pri priamom doručovaní, kde je riziko odmietnutia písomnosti, volajú svedkovia, aby sa odmietnutie písomnosti dalo preukázať).

Podľa § 38 ods. 2 ZP ak zamestnávateľ doručuje písomnosti poštou/poštovým podnikom (nepriame doručovanie), zasiela ich na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa. To znamená na adresu, ktorú mu zamestnanec nahlásil. Práve z dôvodu problémov pri doručovaní písomnosti na adresu zamestnanca je v § 81 písm. g) ZP ustanovená povinnosť zamestnanca písomne oznamovať zamestnávateľovi zmenu adresy na doručovanie písomností. V prípade, ak by zamestnanec povinnosť nesplnil a zamestnávateľovi by zmena nebola známa inak, mohol by sa brániť, že doručil na adresu, ktorá mu bola oznámená (a teda známa). Ak by zamestnávateľ vedel inak o zmene adresy na doručovanie, je vhodnejšie, aby sa vyhol prípadným problémom na súde, doručiť zásielku aj na túto adresu.

Uvedená zásielka nemôže byť zasielaná ako bežná zásielka, ale vyžaduje sa splnenie dvoch podmienok:

1. zaslanie zásielky s doručenkou, ktorá je dokladom, že bola zásielka odoslaná,
2. uvedenie poznámky "do vlastných rúk", aby zásielku nemohla prevziať iná osoba.

Za doručenie do vlastných rúk nemožno považovať odovzdanie rodinnému príslušníkovi (manželka, deti), resp. inej osobe (spolubývajúci), aj keď tieto osoby súhlasia s odovzdaním písomnosti zamestnancovi. Prevzatie do vlastných rúk musí byť potvrdené vlastnoručným podpisom zamestnanca pracovníkovi pošty/poštového podniku. V prípade, ak pracovník pošty/poštového podniku nezastihne zamestnanca na vyššie uvedenej adrese, zanechá v poštovej schránke lístok o tom, kde a v akej dobe[209] si má zamestnanec prevziať zásielku. Ak si uvedenú zásielku neprevezme (zabudne alebo nechce prevziať) v odbernej lehote stanovenej poštou/poštovým podnikom, zásielka sa považuje za doručenú. Ďalšie podmienky, ako napr. ukladanie zásielok, upravuje zákon č. 507/2001 Z. z. o poštových službách. V tejto súvislosti Ústavný súd ČR (ÚS ČR 272/96) rozhodol, že doručenka má povahu verejnej listiny, ak spĺňa podmienky podľa poštového poriadku. V prípade, ak dôjde k sporu, tak existencia doručenky s predpísanými náležitosťami je dôkazom, že k doručeniu došlo. Dôkazné bremeno, že k doručeniu nedošlo, sa presúva na toho, kto namieta, že k doručeniu nedošlo alebo došlo k doručeniu niečoho iného.

209 Praktickým rizikom je, že poštové podmienky umožňujú skrátenie odbornej lehoty odosielateľom na minimum.

4.14.1.3 Splnenie povinnosti doručiť zásielku zamestnávateľom

Povinnosť zamestnávateľa doručiť zásielku sa splní:

1. len čo zamestnanec písomnosť prevezme

Prevzatie musí mať určité náležitosti, a to vlastnoručný písomný podpis zamestnanca, ktorý (s výnimkou osôb, ktoré sa nemôžu podpísať – viď. § 16 ZP) nemôže byť nahradený podpisom inej osoby.

2. len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú

Uvedené je úzko previazané na povinnosť zamestnanca uvádzať svoju adresu a oznamovať zamestnávateľovi každú zmenu svojej adresy. V prípade, ak zamestnanec neoznámi zmenu adresy a zamestnávateľ mu zašle písomnosť na pôvodnú adresu, táto by bola považovaná za doručenú v okamihu, len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú (adresát neexistuje). (Pozn. ak má zamestnávateľ vedomosť o inej adrese zamestnanca, je lepšie, ak zásielku zašle aj tam). Nedoručiteľnosť zásielky môže byť aj z viny zamestnávateľa (zlé vypísaná adresa, adresát). V danom prípade nie sú splnené podmienky doručenia.

3. ak bolo doručenie písomnosti zmarené konaním zamestnanca

Napr. zamestnanec by zničil zásielku.

4. doručenie písomnosti bolo zmarené opomenutím zamestnanca

Napr. zmeškanie odbernej lehoty.

5. účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec prijatie písomnosti odmietne.

Odmietnutie písomnosti musí byť úmyselným konaním zamestnanca. Ide o nevyvrátiteľnú domnienku. Uvedené sa netýka len odmietnutia doručenia písomnosti pri doručovaní poštou/poštovým podnikom, ale aj odmietnutie pri osobnom styku zamestnanca a zamestnávateľa. Odmietnutie musí byť aj preukázané, inak by sa zamestnanec nemal možnosť brániť voči tvrdeniu zamestnávateľa, že zamestnanec odmietol prevziať zásielku.

Za odmietnutie písomnosti, ani za zmarenie doručenia sa nepovažuje, ak sa zamestnanec na výzvu zamestnávateľa nedostavil po písomnosť k orgánu zamestnávateľa (R 43/1984).

Podľa judikátu V 50/1983 a v tejto súvislosti aj s platným a účinným znením ZP, zákonodarca neviaže účinky odmietnutia na poučovaciu povinnosť. Aj keď zamestnanec nebol poučený o tom, že keď odmietne zásielku, táto sa bude považovať za doručenú (neplatí tu ust. § 50 OSP) (R 43/1984).

O marenie nepôjde, ak bola možnosť priameho doručenia a zamestnávateľ zvolil nepriame doručenie.

Okamih doručenia je viazaný na prevzatie, resp. na vrátanie zásielky, t. j. okamih, keď sa dostala zásielka do dispozície zamestnanca alebo zamestnávateľa, nie vtedy, keď ju zamestnanec prečítal. Rozhodujúcim nie je dátum odoslania zásielky.

Platným doručením je aj doručenie do zahraničia, ak zamestnanec uvádza adresu bydliska v zahraničí.

4.14.2 Doručovanie písomností zamestnanca

V Zákonníku práce možno identifikovať dve skupiny písomností zamestnanca:

a) skupinu písomností zamestnanca vypočítaných v § 38 ods. 3 ZP

Ide o nasledujúce písomnosti týkajúce sa:

1. vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo
2. vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo
3. vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

Medzi vypočítanými písomnosťami nie sú písomnosti zamestnanca, ktoré sa týkajú práv zamestnanca, a ktoré nemožno podradiť do kategórie 1 a 3.

b) skupinu písomností zamestnanca neuvedených v § 38 ods. 3 ZP

4.14.2.1 Priame a nepriame doručovanie písomností zamestnanca

Zamestnanec nie je viazaný primárnou požiadavkou doručovať písomnosti priamo. Uvedené písomnosti doručuje zamestnanec:

1. na pracovisku *alebo*
2. ako doporučenú zásielku.

Uvedená spojka „alebo" znamená, že k osobnému styku medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri odovzdávaní zásielky nemusí dôjsť a právo/povinnosť doručiť zásielku je splnená aj doručením poštou/poštovým podnikom, ktoré nevystupuje subsidiárne k doručovaniu na pracovisku. Zamestnanec si teda má možnosť zvoliť, či doručí zásielku priamym doručením alebo nepriamym doručením.

4.14.2.2 Splnenie povinnosti zamestnanca doručiť zásielku

Povinnosť zamestnanca doručiť zásielku sa splní:

1. len čo zamestnávateľ písomnosť prevezme,

Pojem zamestnávateľa musí byť vykladaný širšie. Pod pojem „zamestnávateľ" možno zaradiť aj ním poverené osoby na prevzatie písomností.

2. len čo ju pošta vrátila zamestnancovi ako nedoručiteľnú.

Uvedené platí za podmienky, že túto zásielku poslal na adresu zamestnávateľa. Uvedený okamih na seba viaže napríklad plynutie výpovednej doby, okamih skončenia pracovného pomeru, ak ide o okamžité skončenie pracovného pomeru.

3. ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním zamestnávateľa,

4. doručenie písomnosti bolo zmarené opomenutím zamestnávateľa.

Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

Zamestnávateľ zodpovedá za svojich zamestnancov určených na prevzatie aj doručovanie písomností.

4.15 Peňažné nároky v prípade smrti zamestnanca

4.15.1 Peňažné nároky zamestnanca

Zákonník práce (§ 35 ods. 1) upravuje pravidlá v prípade smrti zamestnanca, pokiaľ ide o niektoré jeho nároky voči zamestnávateľovi. Zákonník práce stanovuje, že peňažné nároky (ostatné nároky týmto ustanovením nie sú pokryté a spravujú sa ustanoveniami Občianskeho zákonníka, ktoré sa týkajú dedenia) smrťou zamestnanca nezanikajú. Ide teda o zachovanie týchto nárokov (ktoré by sa zachovali aj na základe Občianskeho zákonníka). Zákonník práce však rieši osobitný režim vo vzťahu k osobe, ktorej sa peňažné nároky vyplatia. Dôležité je posúdenie, či ide o sumu vyššiu alebo nižšiu ako štvornásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca (§ 134 ZP) (v ďalšej časti § 35 ZP sa už nepoužíva spojenie „peňažné nároky“ ale „mzdové nároky“).

Do štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca (§ 134 ZP) **prechádzajú** mzdové nároky z pracovného pomeru (sporné je, či aj z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ale vzhľadom na to, že na dohody sa vzťahuje prvá časť Zákonníka práce, sa možno domnievať, že je možné použiť aj analógiu legis) **postupne** (t. j. na základe poradia), priamo (t. j. namiesto do dedičského konania) na manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti. (Pojem domácnosť vymedzuje § 115 OZ).[210] Ak je viac detí, podiel by sa delil, keďže nie je určené poradie. Až ak týchto osôb niet, tieto mzdové nároky sa stávajú predmetom dedičstva.

Cieľom ustanovenia je predovšetkým zabezpečiť náklady na život pre najbližšie osoby, keďže dedičské konanie trvá istý čas a tieto osoby napr. počítali s výplatou tejto osoby.

210 Domácnosť tvoria fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhradzujú náklady na svoje potreby (§ 115 OZ).

Touto otázkou je potrebné sa zaoberať aj vo väzbe na nároky, ktoré sa objavili až neskôr po smrti zamestnanca (napr. podiel na zisku, odmena za vybraté pokuty) v rozsahu 4x priemernej mesačnej mzdy (ide o súčet všetkých plnení). Ak ide o sumu presahujúcu 4x, stáva sa predmetom dedičstva automaticky.

4.15.2 Peňažné nároky zamestnávateľa

§ 35 ods. 2 ZP upravuje pravidlá, ak ide o peňažné nároky, ktoré má zamestnávateľ voči zamestnancovi, ktorý zomrel. V prípade smrti zamestnanca platí, že peňažné nároky zamestnávateľa smrťou zamestnanca zanikajú. **Výnimku** tvoria:

a) nároky, o ktorých sa právoplatne rozhodlo,
b) nároky, ktoré zamestnanec pred svojou smrťou písomne uznal, čo do dôvodu (t. j. prečo ich má uhradiť), ako aj sumy (t. j. koľko má uhradiť) – viď. napr. aj § 191 ods. 3 ZP,
c) nároky na náhradu škody, ktorá bola zamestnancom spôsobená úmyselne,
d) nároky na náhradu škody stratou predmetu zvereného zamestnancovi na písomné potvrdenie (§ 185 ZP).

4.16 Riešenie sporov

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov **prejednávajú a rozhodujú súdy** (§ 14 ZP).

Vecnú a miestnu príslušnosť slovenských súdov upravuje zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (v procese prípravy je kodifikácia). Ak ide o určenie **príslušnosti slovenského súdu alebo súdu iného členského štátu** do úvahy pripadá aj aplikácia nariadenia Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (viď. aj čl. 18 až 21 a čl. 67) a v prípade **nečlenských štátov aj** zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom (§ 37 a nasl.).

Spory v pracovnoprávnych veciach možno riešiť **aj mediáciou** podľa zákona č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov (podľa § 1 ods. 2 tento zákon sa vzťahuje na aj na *„spory z .... **pracovnoprávnych vzťahov**“* a *„tento zákon sa vzťahuje aj na cezhraničné spory, ktoré vznikajú z obdobných právnych vzťahov okrem tých práv a povinností, s ktorými strany nemôžu podľa právneho poriadku, ktorým sa tento právny vzťah podľa osobitných predpisov4a) spravuje, nakladať.“*

Zákonník práce **neuvádza možnosť** riešenia sporov cez **rozhodcovské súdy.**

4.17 Nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa

Otázky nárokov zamestnanca pri platobnej neschopnosti sú primárne upravené v iných predpisoch (zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení). Zákonník práce len upravuje, že ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov, tieto nároky sa uspokoja **dávkou garančného poistenia** podľa osobitného predpisu /zákon o sociálnom poistení/ (§ 21 ZP).

Zákonník práce v § 22 ustanovuje v prípade vzniku platobnej neschopnosti **tzv. informačnú povinnosť určitej skupiny osôb.** Na základe tohto ustanovenia je zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty povinný písomne informovať zástupcov zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov, o platobnej neschopnosti, **a to do desiatich dní od jej vzniku.**

Úpadok, platobnú neschopnosť a predĺženie upravuje zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii. V súvislosti s konkurzom súd riešil otázku neprideľovania práce zamestnávateľom (v jeho postavení bol správca) zamestnancom. Podľa judikátu R 28/2011 (Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 21. októbra 2010 sp. zn. 1 MCdo 13/2009) *„Ak po odvolaní zamestnanca z funkcie nebola s ním dohodnutá iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ povinný prideľovať odvolanému zamestnancovi, nastáva stav, v ktorom chýba dohodnutý druh práce ako jeden zo základných prvkov pracovného pomeru; uvedený stav treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Za existencie tejto prekážky v práci nemá zamestnanec povinnosť dostavovať sa na pracovisko a zotrvávať na ňom po celý pracovný čas.“*

5 Aké práva platia ohľadom diskriminácie v pracovnom práve ? (zákaz diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch)

Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou zo strany zamestnávateľa vychádza z Ústavy SR, ktorú konkretizuje v pracovnoprávnych vzťahoch napr. čl. 1 Základných zásad, § 13, § 41 a § 119a ZP, § 62 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a zákon č. 365/2004 Z. z. (Antidiskriminačný zákon). Zákaz diskriminácie je vyjadrený aj medzinárodných dokumentoch MOP, EÚ, OSN, RE.

5.1 Ústava Slovenskej republiky

Z hľadiska Ústavy SR je relevantný čl. 36, podľa ktorého zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ... b) **ochranu proti** ... **diskriminácii v zamestnaní,** ...

5.2 Zákonník práce

Čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce (všeobecný zákaz diskriminácie)

V pracovnoprávnych vzťahoch sa musí rešpektovať zásada rovnakého zaobchádzania, ktorá je všeobecne stanovená antidiskriminačným zákonom. V čl. 1 Základných zásad ZP sa vymenúvajú **dôvody, v ktorých sa diskriminácia zakazuje**, ako aj prípustné rozdielne zaobchádzanie. Ide o nasledujúce **dôvody diskriminácie:** 1. pohlavie, 2. manželský stav a rodinný stav, 3. sexuálna orientácia, 4. rasa, 5. farba pleti, 6. jazyk, 7. vek, 8. nepriaznivý zdravotný stav, 9. zdravotné postihnutie, 10. genetické vlastnosti, 11. viera, 12. náboženstvo, 13. politické alebo iné zmýšľanie, 14. odborová činnosť, 15. národný pôvod, 16. sociálny pôvod, 17. príslušnosť k národnosti, 18. príslušnosť k etnickej skupine, 19. majetok, 20. rod, 21. iné postavenie. /pozn. Zákonník práce v porovnaní s antidiskriminačným zákonom **výslovne upravuje aj ďalšie dôvody, kedy je diskriminácia zakázaná** (**nepriaznivý zdravotný stav, odborová činnosť**)/.

Prípustné rozdielne zaobchádzanie je možné len, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

- **§ 13 Zákonníka práce (všeobecný zákaz diskriminácie)**

Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) (§ 13 ods. 1 ZP). Odkaz teda smeruje na antidiskriminačný zákon.

V § 13 ods. 2 ZP sa v ustanovuje, že v pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov **z dôvodu** pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia. Na toto ustanovene už nenadväzuje to, čo je uvedené v čl. 1, t. j. možná odchýlka prípustného rozdielneho zaobchádzania.

Zákonník práce upravuje viaceré možnosti ochrany zamestnanca:

Prvá možnosť ochrany: sťažnosť

V nadväznosti na porušenie týchto pravidiel má zamestnanec na základe § 13 ods. 5 ZP právo podať zamestnávateľovi **sťažnosť** v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ je povinný:

1) na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať,
2) vykonať nápravu (ak by došlo k porušeniu),
3) upustiť od takého konania (aby k nemu nedochádzalo) a
4) odstrániť jeho následky (ak by nejaké vznikli).

Druhá možnosť ochrany: podnet na inšpekciu práce

Ďalšia možnosť v prípade diskriminácie zamestnávateľom je daná cez 150 ods. 2 ZP, podľa ktorého „zamestnanci, ktorí sú ***poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov****... môžu podať* ***podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.“****.*

A z rozsahu zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce vyplýva, že podľa § 2 ods. 1 inšpekcia práce je ... a) dozor nad dodržiavaním ... 1. pracovnoprávnych predpisov, 2) *(odkaz smeruje aj na Zákonník práce),* ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie, ... Spadá sem teda aj ochrana podľa § 13 ZP.

Tretia možnosť ochrany: žaloba na súd

Tretia možnosť je daná cez § 13 ods. 6 ZP, podľa ktorého zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania ... môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom. Ten následne v § 9 upravuje **právnu ochranu a konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.**

Podľa § 9 ods. 2 predmetného zákona každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je, alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmov alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby

ten, kto nedodržal zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie. V nadväznosti na to § 9 ods. 2 predmetného zákona rieši otázku, ak je primerané zadosťučinenie nedostatočné. 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 tá domáhať 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. Antidiskriminačný zákon ďalej v § 9 ods. 4 ustanovuje, že právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov12) (napr. § 41 ods. 9 ZP) nie je týmto zákonom dotknuté.

Namiesto súdnej cesty umožňuje antidiskriminačný zákon aj mediáciu (§ 9 ods. 5 - každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie - zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov).

V prípade antidiskriminačného konania platí tzv. **obrátené dôkazné bremeno** *(§ 11 ods. 2) - žalovaný je povinný preukázať*, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

- **§ 41 Zákonníka práce (zákaz diskriminácie pri prijímaní do zamestnania)**
  V § 41 ZP (tzv. predzmluvné vzťahy) sa rozvíjajú niektoré aspekty zákazu diskriminácie.

Po prvé: právo na informácie a údaje, ktoré môže žiadať zamestnávateľ je obmedzené. Zamestnávateľ môže vyžadovať:

1. od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o **prvé zamestnanie - len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať**,
2. od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná - aj **predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní (v rozsahu podľa § 75 ZP).**

Po druhé: v § 41 ods. 6 ZP sa stanovuje **zákaz vyžadovať od fyzickej osoby určité druhy informácií**. Ide o informácie: a) o tehotenstve, b) o rodinných pomeroch, c) o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať, d) o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.

Po tretie: Podľa § 41 ods. 8 ZP zamestnávateľ **pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania**, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2 ZP).

Po štvrté: Právo fyzickej osoby na primeranú peňažnú náhradu (§ 41 ods. 9 ZP), ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší povinnosti ustanovené v § 41 ods. 5 ZP (možnosť vyžadovať informácie), § 41 ods. 6 ZP (zákaz vyžadovať informácie) a § 41 ods. 8 ZP (zásada rovnakého zaobchádzania).

- **§ 119a Zákonníka práce (Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty)**

Otázka diskriminácie je sčasti riešená aj v 119a ZP, ktorý upravuje **zásadu mzdy (rovnakej mzdy) za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.** Zákonník práce (§ 119a) upravuje:

1) zákaz diskriminácie pri odmeňovaní z dôvodu pohlavia a zásadu mzdy, rovnakej mzdy za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.
2) zásadu mzdy, rovnakej mzdy za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty aj pre osoby rovnakého pohlavia

Uvedené znamená, že mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Toto sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení Zákonníka práce alebo podľa osobitných predpisov.

Ženy a muži majú **právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. To znamená, že pokiaľ ide o rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, mzda by mala byť rovnaká a pokiaľ ide o rozdielnu prácu a prácu rozdielnej hodnoty**, mzda by mala byť rozdielna (t. j. základ má byť rovnaký, rozdiely môžu vyplývať z iných zložiek, napr. zvýšená mzda z dôvodu funkčného veku/odpracovaných rokov).

Zákon vymedzuje, čo sa považuje za „**rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty**". Pri hodnotení rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty sa do úvahy berú tieto kritériá:

- práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti,
- táto práca je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach,
- práca je vykonávaná pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce.

Posudzuje sa pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa. /mzda medzi zamestnávateľmi sa neporovnáva/.

Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem vyššie uvedených kritérií uplatniť **ďalšie objektívne merateľné kritériá**, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

- **§ 48 Zákonníka práce (zákaz diskriminácie zamestnancov s pracovným pomerom na určitú dobu) a § 49 Zákonníka práce (zákaz diskriminácie zamestnancov s pracovným pomerom na kratší pracovný čas)**

Zákonník práce (v § 48 ods. 7) upravuje **ochranu zamestnanca s pracovným pomerom na určitú dobu v porov**naní s porovnateľným zamestnancom (§ 40 ods. 9 ZP) [v princípe, ktorý je na neurčitý čas]. Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

Zákonník práce (v § 49 ods. 5) upravuje ochranu zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas v porovnaní s porovnateľným zamestnancom (§ 40 ods. 8 ZP) [v princípe, ktorý je na tzv. plný úväzok]. Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

- **§ 52 Zákonníka práce (rovnaké zaobchádzanie pri domáckej práci a pri telepráci)**

Pracovné podmienky zamestnanca pri domáckej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom (§ 40 ods. 9 ZP) na pracovisku zamestnávateľa (§ 52 ods. 4 ZP).

- **§ 58 Zákonníka práce (rovnaké zaobchádzanie s dočasne pridelenými zamestnancami)**

Čiastkovú ochranu poskytuje zákon osobe, ktorá má status dočasne prideleného zamestnanca podľa § 58 ZP voči porovnateľnému zamestnancovi (§ 40 ods. 9 ZP) u užívateľského zamestnávateľa. V zmysle druhej vety § 58 ods. 5 ZP pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

- **§ 240 ods. 7 a 8 Zákonníka práce (osobitná ochrana postavenia zástupcov zamestnancov**)

Zástupcovia zamestnancov (najmä § 11a ZP) nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní (§ 240 ods. 7 ZP) a 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 (§ 240 ods. 8 ZP).

5.3 Zákon o službách zamestnanosti

Zákaz diskriminácie je upravený aj v § 62 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

- **ponuka zamestnania**

Podľa § 62 ods. 2 tohto zákona zamestnávateľ **nesmie zverejňovať ponuky zamestnania**, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, pohlavia, veku, jazyka, viery a náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu, manželského stavu a rodinného stavu.

- **zákaz vyžadovania niektorých informácií**

Podľa § 62 ods. 3 tohto zákona zamestnávateľ nesmie pri výbere zamestnanca vyžadovať informácie, ktoré sa týkajú národnosti, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu, politických postojov, členstva v odborových organizáciách, náboženstva, sexuálnej orientácie, informácie, ktoré odporujú dobrým mravom a osobné údaje, ktoré nie sú potrebné na plnenie povinností zamestnávateľa ustanovených zákonom č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov.

Zamestnávateľ je povinný na požiadanie občana **preukázať nutnosť vyžadovaného osobného údaja.**

Kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov.

5.4 Antidiskriminačný zákon

Antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z. z. (zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov) stanovuje všeobecný rámec (ako lex generalis) pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania (napr. § 2a - definícia pojmu diskriminácia, § 2 ods. 1 - vymedzenie dôvodov, na základe ktorých nemožno diskriminovať), ako aj prípustné rozdielne zaobchádzanie (§ 8 ods. 1 - všeobecný dôvod pre prípustné rozdielne zaobchádzanie, § 8 ods. 2 až 7 – osobitné dôvody, § 8a – dočasné vyrovnávacie opatrenia, § 9 až § 11 - právna ochrana a konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania).

5.5 Ochrana súkromia zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa

Základným právnym rámcom ochrany práva zamestnanca na súkromie je čl. 8 ods. 1 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktorý ustanovuje, že každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie. Uvedená zásada je premietnutá aj v Ústave SR v čl. 19 ods. 2: *„Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.“*.

Podľa judikatúry ESĽP sa zásahy do súkromia musia spravovať tromi zásadami, a to **legality, legitimity a proporcionality**. Zamestnávateľ, ktorý chce monitorovať svojich zamestnancov kamerovým systémom, musí mať na takúto činnosť **vážny dôvod** (napríklad prevencia pred krádežou majetku), keďže ide o zásah do ich práva na súkromie. Monitorovanie zamestnancov by malo byť účelné, transparentné, primerané.

Zamestnávateľ nesmie **bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa** narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil (§ 13 ods. 4 ZP).

Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ **musí mať vážne dôvody na to**, aby mohol narúšať súkromie zamestnanca, pričom tieto dôvody musia spočívať v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa. Zákaz narúšania súkromia sa týka nielen pracoviska zamestnanca, ale aj spoločných priestorov zamestnávateľa (ako je chodba, toalety, šatne, a pod.).

Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný:

- prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a
- informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

Zamestnanec sa môže brániť voči narúšaniu svojho súkromia na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa. Podľa § 13 ods. 7 ZP zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 4 ZP, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

5.6 Zákaz šikanovania na pracovisku (mobbing a bossing)

Zákonník práce nemá priamo ustanovenia, ktoré by riešili otázku mobbingu (medzi zamestnancami) a bossingu (zo strany vedúceho zamestnávateľa). Všeobecne však možno aplikovať ustanovenie § 13 ods. 3 ZP, podľa ktorého **výkon práv** a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov **musí byť v súlade s dobrými mravmi.** Nikto nesmie tieto práva a povinnosti **zneužívať na škodu druhého účastníka** pracovnoprávneho vzťahu alebo **spoluzamestnancov.** Zároveň podľa tohto ustanovenia nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný, ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania. Tu možno poukázať aj na § 2 ods. 4 antidiskriminačného zákona, kde sa upravuje pojem „obťažovanie“ (v ods. 5 aj sexuálne obťažovanie) ako forma diskriminácie („*Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť*

k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je, alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.“).

5.7 Ochrana oznamovateľov trestných činov (oznamovateľov protispoločenskej činnosti)

Otázka oznamovateľov trestných činov nie je zatiaľ riešená v žiadnom právnom predpise. V priebehu mesiaca september 2014 bol do NR SR doručený návrh zákona o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Samotný zákon má upravovať podmienky poskytovania **ochrany osobám pred neoprávneným postihom v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti** (ďalej len „protispoločenská činnosť“) a **práva a povinnosti fyzických osôb a právnických osôb pri oznamovaní protispoločenskej činnosti**. Týmto zákonom nie sú dotknuté ustanovenia osobitného zákona o ochrane utajovaných skutočností,[211]) poštového tajomstva,[212]) obchodného tajomstva,[213]) bankového tajomstva,[214]) telekomunikačného tajomstva[215]) alebo daňového tajomstva,[216]), o poskytovaní a sprístupňovaní údajov zo zdravotnej dokumentácie,[217]) o povinnosti mlčanlivosti príslušníkov spravodajských služieb,[218]) o povinnosti mlčanlivosti pri poskytovaní právnych služieb[219]) ani povinnosť oznámenia trestného činu alebo prekazenia trestného činu.[220]). Podstatou zákona je chrániť oznamovateľov určitých trestných činov.[221]

Ochrana sa poskytuje aj v pracovnoprávnych vzťahoch v zmysle § 7 ods. 1 uvedeného návrhu zákona. Zamestnávateľ môže urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracov-

211 § 2 písm. a) zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností.

212 § 10 zákona č. 324/2011 Z. z. o poštových službách.

213 § 17 ObZ.

214 § 91 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách.

215 § 63 zákona č.351/2011 Z. z. o elektronických komunikáciách.

216 § 11 zákona č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok).

217 § 24 a 25 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

218 § 23 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 46/1993 Z. z. o Slovenskej informačnej službe. § 20 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 198/1994 Zb. o Vojenskom spravodajstve.

219 Napríklad § 39 zákona Slovenskej národnej rady č. 323/1992 Zb. o notároch a notárskej činnosti(Notársky poriadok), § 23 zákona č. 586/2003 Z. z. o advokácii.

220 § 340 a 341 Trestného zákona.

221 závažnou protispoločenskou činnosťou protiprávne konanie, ktoré je: 1. niektorým z trestných činov poškodzovania finančných záujmov Európskych spoločenstiev podľa § 261 až 263 Trestného zákona, trestným činom machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe podľa § 266 Trestného zákona, niektorým z trestných činov verejných činiteľov podľa ôsmej hlavy druhého dielu osobitnej časti Trestného zákona alebo niektorým z trestných činov korupcie podľa ôsmej hlavy tretieho dielu osobitnej časti Trestného zákona, 2. trestným činom, za ktorý Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky, alebo 3. správnym deliktom, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 50 000 eur,

noprávnom vzťahu (ďalej len „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.[222]) 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.[223])

V zmysle § 11 budú niektorí zamestnávatelia povinní vytvoriť **vnútorný systém vybavovania podnetov**.[224]

222 § 5 ods. 2 písm. a) zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky.

223 Napríklad § 192 ods. 1 písm. f), g) zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície, § 60 ods. 1 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore.

224 Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov a zamestnávateľ, ktorý je orgánom verejnej moci, je povinný určiť osobitnú organizačnú zložku alebo osobu (ďalej len „zodpovedná osoba"), ktorá plní úlohy zamestnávateľa podľa odsekov 4 až 7 a § 12; na základe zmluvy so zamestnávateľom môže byť zodpovednou osobou aj osoba, ktorá nie je zamestnancom. Zodpovedná osoba, ktorú určil orgán verejnej moci, plní úlohy podľa odsekov 4 až 7 a § 12 aj vo vzťahu k rozpočtovej organizácii alebo príspevkovej organizácii, ktoré sú v jeho zriaďovateľskej pôsobnosti, vo vzťahu k štátnemu podniku, ktorého je zakladateľom, a vo vzťahu k akciovej spoločnosti so 100 % majetkovou účasťou štátu, ku ktorej vykonáva akcionárske práva, ak tieto právnické osoby zamestnávajú menej ako 50 zamestnancov; orgán verejnej moci môže určiť, že bude plniť úlohy podľa odsekov 4 až 7 a § 12 aj vtedy, ak táto právnická osoba zamestnáva najmenej 50 zamestnancov.

6 Ako sa realizuje výber zamestnanca a koho možno zamestnať? (predzmluvné vzťahy)

Proces uzatvárania pracovnej zmluvy sa spravuje predovšetkým všeobecnými pravidlami súkromného práva, ktoré obsahuje Občiansky zákonník. Občiansky zákonník upravuje takmer celý postup pri uzatváraní pracovnej zmluvy (§ 43 - § 46). Ide o jednotlivé štádiá – ponuka (oferta), akceptácia, viazanosť ponukou, odvolanie. Občianskym zákonníkom sa spravuje aj podstatná časť regulácie právnych úkonov v oblasti pracovného práva (definícia právneho úkonu § 34 - 35, platnosť právneho úkonu - § 37 až § 42 OZ) s výnimkou určitých špecifík podľa § 17 ZP. Zákonník práce upravuje len niektoré osobitné aspekty tzv. predzmluvných vzťahov (§ 41). Právna regulácia v rámci štátnej služby a vedúcich zamestnancov v prípade zákona o výkone práce vo verejnom záujme má osobitné pravidlá /cieľom je verejná transparentnosť výberu/.

6.1 Výberové konanie

6.1.1 Ponuka zamestnania a zverejnenie ponuky

Pri ponuke zamestnania je zamestnávateľ viazaný § 62 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti. Tento zákon určuje, **aké ponuky zamestnania zamestnávateľ nesmie zverejňovať.** Ide o ponuky zamestnania, ktoré obsahujú **akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu** podľa taxatívne vymedzených dôvodov, a to: 1. podľa rasy, 2. farby pleti, 3. pohlavia, 4. veku, 5. jazyka, 6. viery a náboženstva, 7. zdravotného postihnutia, 8. politického zmýšľania, 9. iného zmýšľania, 10. odborovej činnosti, 11. národného pôvodu,12. sociálneho pôvodu, 13. príslušnosti k národnosti, 14. príslušnosti k etnickej skupine, 15. majetku, 16. rodu, 17. manželského stavu, 18. rodinného stavu.

Z uvedeného existujú výnimky. Základnou výnimkou je skutočnosť, že požiadavka je odôvodnená povahou práce, ktorá sa má vykonávať. Napríklad spoločnosť hľadá modelky na predvádzanie ženských šiat, t. j. hľadá ženy, iná spoločnosť hľadá do reklamy osoby od 15-18 rokov alebo černocha, žida a pod. V danom prípade ponuka môže byť zverejnená.

Zákonník práce, ani zákon o službách zamestnanosti **nestanovuje, že by zamestnávateľ musel zverejniť ponuku na voľné pracovné miesto verejne.** Zákonník práce zároveň neustanovuje, akým spôsobom, ak sa rozhodne ponuku na voľné pracovné miesto zverejniť, má túto ponuku zverejniť, na ako dlho, v akom prostriedku.

Zákonník práce zároveň stanovuje povinnosť informovať:

1. zamestnancov

Podľa § 49 ods. 8 ZP zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov **o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.**

2. zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu

Podľa § 48 ods. 8 ZP - zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov **o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.**

3. zamestnanca prideleného agentúrou dočasného zamestnania (dočasný zamestnanec)

Podľa § 58 ods. 12 písm. a) ZP - užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania, informuje dočasných zamestnancov **o všetkých svojich voľných pracovných miestach** tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie.

4. zástupcov zamestnancov

Túto povinnosť zamestnávateľovi stanovuje v § 48 ods. 8 a § 49 ods. 8 ZP.

6.1.2 Výber konkrétneho zamestnanca

Voľba, kto sa má stať zamestnancom zamestnávateľa, je na zamestnávateľovi. Podľa § 62 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti *„zamestnávateľ môže získavať zamestnancov **v potrebnom počte a v štruktúre vlastným výberom** alebo za pomoci úradov na celom území Slovenskej republiky.“* Podľa čl. 2 Základných zásad ZP *„Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak.“*.

Právna úprava **neprikazuje, že zamestnávateľ musí uprednostniť konkrétnu osobu v konkrétnom výberovom konaní**. Zákon o službách zamestnanosti v § 63 ods. 1 písm. d) však stanovuje povinnosť **zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím** („*„zamestnávateľ je povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím; ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov.“*). Táto povinnosť je len alternatívna. Ak nezamestnáva tieto osoby alebo zamestnáva menší počet týchto osôb, musí zaplatiť odvod podľa § 65 zákona o službách zamestnanosti, popr. si môže povinnosť splniť aj inak – zadaním zákazky (§ 64) alebo kombináciou (§ 65a). Zároveň platí, že musí ísť o osobu, ktorá môže mať status zamestnanca (§ 11 ZP) a ktorá, ak sa vyžaduje zdravotná, psychická spôsobilosť alebo iný predpoklad, tento spĺňa.

6.1.3 Vyžadované a zakázané informácie – ochrana osobných údajov

Rozsah vyžadovaných a zakázaných informácií stanovujú dva zákony: Zákonník práce a zákon o službách zamestnanosti.

Podľa § 41 ods. 6 ZP zamestnávateľ **nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie:** a) o tehotenstve, b) o rodinných pomeroch, c) o bezúhonnosti, s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať, d) o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.

Je dôležité uviesť, že uvedený zákaz neplatí absolútne (viď. napr. § 161 ods. 1 ZP: *„ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, najmä prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú* ***zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám*** *ustanoví nariadenie vlády Slovenskej republiky (ďalej len „nariadenie vlády").“* V princípe sa tu „bijú“ dve práva – právo na ochranu ženy a právo na ochranu oprávnených záujmov zamestnávateľa, zamestnávateľ by totiž, napr. tehotnú ženu nemohol zaradiť na práce, ktoré sú zakázané tehotným ženám. V tejto súvislosti by táto skutočnosť mohla byť uvedená aj v inzeráte o voľnom pracovnom mieste.

Výnimky možno nachádzať aj v situáciách, kde je požiadavka poznať náboženskú príslušnosť odôvodnená. Napríklad, ak cirkev alebo náboženská spoločnosť hľadá niekoho na pozíciu, kde je rovnaká náboženská príslušnosť odôvodniteľná (to vyplýva aj z prednosti iných predpisov vo vzťahu k cirkvám a náboženským spoločnostiam podľa § 3 ods. 2 ZP).

Ďalšie informácie, ktoré zamestnávateľ **nemôže** od uchádzača o zamestnanie pri výbere **vyžadovať,** upravuje zákon o službách zamestnanosti (§ 62 ods. 3) - informácie týkajúce sa: 1. národnosti, 2. rasového pôvodu, 3. etnického pôvodu, 4. politických postojov, 5. členstva v odborových organizáciách, 6. náboženstva, 7. sexuálnej orientácie, 8. informácie, ktoré odporujú dobrým mravom, 9. osobné údaje, ktoré nie sú potrebné na plnenie povinností zamestnávateľa ustanovené osobitným predpisom.

Okrem uvedeného*„zamestnávateľ je povinný na požiadanie občana preukázať nutnosť vyžadovaného osobného údaja“* a kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať **rovnosť príležitostí pre všetkých občanov**.

Zákon o službách zamestnanosti tu stanovuje, že má ísť o rovnosť príležitostí pre všetkých občanov, ale vzhľadom na zásadu voľného pohybu zamestnancov v rámci EÚ a právom uchádzať sa o zamestnanie v inom členskom štáte (s výnimkou tých štátov, ktoré využili prechodné obdobie na neotvorenie trhu práce), táto rovnosť príležitostí by sa mala vzťahovať aj na občanov iných členských štátov EÚ. Osobitnú otázku predstavuje požiadavka na **znalosť slovenského jazyka**, ktorá môže byť požiadavkou výberového konania, musí to ale vyplývať z charakteru práce, t. j.

1. ak má zamestnanec hovoriť na pracovisku len v cudzom jazyku, ale prostredie, v ktorom pracuje, môže vyžadovať aj používanie slovenského jazyka, je požiadavka na slovenský jazyk primeraná,
2. ak má zamestnanec pracovať len v cudzom jazyku, a z prostredia, v ktorom pracuje, nevyvstáva požiadavka na znalosť slovenského jazyka, táto požiadavka by nemusela byť označená za primeranú.

O výnimkách platí to isté, ako v prípade zverejňovanej ponuky. T. j. pýtať sa na informácie, ktoré sú vymenované v § 41 ods. 6 ZP, § 62 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti je možné, ak to vyplýva z povahy práce, ktorá sa má vykonávať.

V Zákonníku práce sa robí rozdiel medzi osobou, ktorá sa **uchádza o svoje o prvé zamestnanie** a osobou, ktorá **bola už zamestnaná** (§ 41 ods. 5 ZP). Zákonodarca tu použil pojem **„prvé zamestnanie",** pričom slovo „zamestnanie" vo všeobecnosti má širší obsah ako pojem „pracovný pomer". Vzhľadom na to, k akému oprávneniu sa ustanovenie § 41 ods. 5 ZP viaže, musí byť pojem „prvé zamestnanie" vykladané ako prvý pracovný pomer, pretože zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní a tieto sa vydávajú v súvislosti s pracovným pomerom, nie v súvislosti s dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

V prípade, ak ide o fyzickú osobu, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, môže zamestnávateľ vyžadovať **len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať**. Od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.

Vyvstáva tu aj ďalšia otázka, či môže zamestnávateľ požiadať o pracovné posudky od všetkých bývalých zamestnávateľov alebo len od posledného, keďže zákonodarca tu vymedzuje, že môže požiadať o predloženie pracovného posudku – singulár, t. j. logický výklad by viedol k záveru, že by malo ísť o posledný pracovný posudok, keďže tento je posledný a najrelevantnejší z hľadiska vykonávania práce.

Podľa § 41 ods. 8 ZP *„zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2)."* Podľa § 41 ods. 9 ZP *„ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 5, 6 a 8, fyzická osoba má právo na **primeranú peňažnú náhradu**."* Zákonník práce nestanovuje, čo je primeraná peňažná náhrada. Táto otázka môže byť predmetom mimosúdneho vyrovnania. V prípade súdneho sporu ju určí súd v každom prípade osobitne.

6.1.4 Ochrana osobných údajov

Osobitnou požiadavkou sa stáva aj ochrana osobných údajov, ktoré zamestnanec poskytuje zamestnávateľovi v súvislosti s povinnosťami, ktoré má zamestnávateľ, napr. podľa pracovnoprávnych predpisov, daňových predpisov, predpisov upravujúcich zdravotné a sociálne poistenie, a pod., ako aj rozsah údajov, ktoré môže požadovať a forma, ktorou ich môže získať.

Zákonník práce upravuje túto otázku len rámcovo. Podľa čl. 11 Základných zásad ZP zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával. Čl. 11 Základných zásad ZP nadväzuje na čl. 8 Charty základných práv EÚ. Podľa článku 8 Charty základných práv EÚ každý má právo na ochranu svojich osobných údajov. Tieto údaje musia byť riadne spracované na určené účely so súhlasom príslušnej osoby alebo na inom legitímnom základe ustanovenom zákonom. Každý má právo na prístup k zhromaždeným údajom, ktoré sa ho týkajú a právo na ich nápravu.

Otázka, či konkrétny osobný údaj súvisí s kvalifikáciou alebo profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca, alebo je významný z hľadiska práce, ktorú má zamestnanec vykonávať, vykonáva alebo vykonával, odôvodňuje zamestnávateľ.

Zákonník práce neustanovuje formu, akou má zamestnávateľ uvedené informácie získavať. Zhromažďovanie osobných údajov v zmysle článku 11 Základných zásad Zákonníka práce patrí do základného pojmu, t. j. spracovanie osobných údajov podľa zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov, **ktorý podrobnejšie upravuje ochranu práv fyzických osôb pred neoprávneným zasahovaním do ich súkromného života pri spracúvaní ich osobných údajov a práva, povinnosti a zodpovednosť pri spracúvaní osobných údajov fyzických osôb.** Zákonník práce teda vo svojich ustanoveniach priamo presne nedefinuje, ktoré dokumenty a doklady môže zamestnávateľ od zamestnanca žiadať a v akej forme, či k nahliadnutiu alebo je tu aj možnosť fotokópie, ako aj ich uchovávanie. Tu ide o otázku aplikácie zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov, nie o aplikáciu Zákonníka práce. V § 15 ods. 6 uvedeného zákona sa ustanovuje, že *„získavať osobné údaje nevyhnutné na dosiahnutie účelu spracúvania **kopírovaním, skenovaním alebo iným zaznamenávaním úradných dokladov na nosič informácií** možno len vtedy, ak s **tým dotknutá osoba písomne súhlasí,** alebo ak to osobitný zákon výslovne umožňuje bez súhlasu dotknutej osoby.26) **To neplatí**, ak ide o získavanie osobných údajov na účely a v rozsahu údajov podľa odseku 4 ich zaznamenávaním z úradného dokladu automatizovanými prostriedkami spracúvania a **o získavanie osobných údajov na účely uzatvorenia pracovnoprávneho alebo obdobného vzťahu.“.***

Zákonník práce ďalej v § 81 písm. g) ustanovuje informačnú povinnosť zamestnanca (*„**zamestnanec je povinný písomne oznamovať** zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu*

všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.".)

6.1.5 Priebeh výberového konania

Z hľadiska formy a obsahu výberového konania Zákonník práce nestanovuje žiadne náležitosti s výnimkou tých, ktoré sa týkajú zakázaných informácií. Potenciálny zamestnávateľ by mal osobu, uchádzajúcu sa o zamestnanie, oboznámiť s obsahom a rozsahom práce, ktorá sa má vykonávať, s pracovnými podmienkami. Prípadne v rámci pohovoru, napr. overiť jazykové zručnosti, ktoré uchádzač deklaruje.

Zákonník práce stanovuje **povinnosť fyzickej osobe, ktorá sa uchádza o zamestnanie** (§ 41 ods. 7 ZP). Táto fyzická osoba má povinnosť informovať zamestnávateľa:

1. o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce
2. o skutočnostiach, ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu,
3. ak ide o mladistvého, o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa (uvedené z dôvodu spočítavania pracovného času u mladistvých – viď. § 85 ods. 7 ZP).

Neoznámenie týchto skutočnosti alebo napr. klamanie o svojich zručnostiach a schopnostiach môže viesť až k aplikácii § 19 ods. 1 ZP o **odstúpení od pracovnej zmluvy** („*účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.*"). Napr. zamestnávateľ uzatvoril pracovnú zmluvu v domnení, že uchádzač má znalosti anglického jazyka, pričom uchádzač vedel, že tento jazyk neovláda a bolo mu zrejmé, že ak by zamestnávateľ vedel, že uchádzač neovláda anglický jazyk, pracovnú zmluvu s ním neuzatvorí (ide samozrejme o zjednodušenie, pretože budúci zamestnávateľ by si mal overiť, či uchádzač anglický jazyk ovláda).

Obdobne to platí aj zo strany zamestnanca, ak by ho zamestnávateľ uviedol do omylu o určitých skutočnostiach, o ktorých keby zamestnanec vedel, pracovnú zmluvu so zamestnávateľom by neuzatvoril.

6.1.6 Výsledok výberového konania

Rozhodnutie, ktorý uchádzač bude úspešný vo výberovom konaní, je na zamestnávateľovi, pričom toto rozhodnutie by malo byť v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania, tzn., že o úspešnosti vo výberovom konaní nerozhodlo, napr. že ide o „muža bez záväzkov" alebo o „osobu, ktorá nie je Róm", a pod. Práve vo väzbe na túto skutočnosť boli vytvorené tzv. anonymizované životopisy (napr. vo Francúzsku), ktoré sa podávajú napr. bez uvedenia mena, pohlavia, čo znižuje možnosť vyradenia uchádzača vo fáze posudzovania životopisov len z dôvodu napr. arabského mena.

Zákonník práce neustanovuje, akým spôsobom má zamestnávateľ oboznámiť uchádzačov s výsledkom výberového konania. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ nemusí neúspešných uchádzačov oboznámiť s výsledkom. Vzhľadom na isté pravidla slušnosti, by ich mal kontaktovať listom, emailom, popr. iným vhodným spôsobom o tom, že im ďakuje za účasť na výberovom konaní, ale boli neúspešní.

6.2 Povinnosti pred uzatvorením pracovnej zmluvy

6.2.1 Informačná povinnosť zamestnávateľa

V § 41 ods. 1 ZP sa upravuje informačná povinnosť (budúceho) zamestnávateľa voči fyzickej osobe (budúci zamestnanec). Zamestnávateľ musí fyzickú osobu :

a) informovať o právach a povinnostiach, ktoré pre ňu vyplynú z pracovnej zmluvy,
b) oboznámiť s pracovnými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať,
c) oboznámiť so mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

To znamená aj oboznámenie napr. s kolektívnou zmluvou, ktorá môže obsahovať úpravu mzdových otázok a pracovných podmienok (viď. aj § 6 ods. 1 písm. o) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.[225]

6.2.2 Zdravotná, psychická spôsobilosť alebo iný predpoklad a uzatvorenie zmluvy

Pre možnosť uzatvoriť pracovnú zmluvu je podstatným § 41 ods. 2 ZP, kde sa uvádza, že ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou, alebo psychicky spôsobilou na túto prácu, alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad.

Tieto otázky môžu byť kladené, alebo potvrdenia vyžadované, už v priebehu výberového konania, resp. sa musí zistenie splnenia predpokladu urobiť pred uzatvorením pracovnej zmluvy. Psychickú, fyzickú alebo inú spôsobilosť ustanovujú osobitné predpisy.

225 Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný ... o) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, 6aa) schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

6.2.3 Osobitné pravidlá v prípade mladistvých zamestnancov

V prípade mladistvého Zákonník práce vyžaduje, aby uzatvoreniu pracovnej zmluvy povinne predchádzalo lekárske vyšetrenie mladistvého (§ 41 ods. 3 ZP). Z ustanovenia § 41 ods. 3 ZP vyplýva len povinnosť dať mladistvého zamestnanca vyšetriť a pracovná zmluva sa môže uzatvoriť len po predchádzajúcom vyšetrení mladistvého (dá sa z toho aj vo väzbe na § 171- 175 ZP - pracovné podmienky mladistvých zamestnancov – odvodiť, že sa posudzuje aj spôsobilosť mladistvého zamestnanca na konkrétnu prácu). Podľa § 41 ods. 4 ZP na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu. Vyžaduje sa len vyžiadať si vyjadrenie. Obsah vyjadrenia (kladný alebo záporný) nie je rozhodujúci z hľadiska zákona.

6.2.4 Podmienky prijatia do pracovnoprávneho vzťahu cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti

Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ustanovuje osobitný predpis. V pracovnom pomere nemusí byť len občan SR, ale zamestnávateľ môže mať záujem aj o zamestnanie osoby, ktorá je občanom iného štátu alebo osoby bez štátnej príslušnosti. Tieto otázky Zákonník práce priamo nereguluje. Otázky zamestnávania iných osôb, ako sú občania SR, ako aj ich právne postavenie upravuje najmä:

- zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti
  [§ 2 ods. 1 písm. n), § 2 ods. 2 a 3, § 21, § 22, § 22a, § 23, § 23a],
- zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov,
- zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle.

6.2.5 Zamestnanie osoby evidovanej na úrade práce

Zamestnávateľ môže v niektorých prípadoch zamestnať aj osobu, ktorá aj počas právneho vzťahu k nemu zostane naďalej evidovaná ako uchádzač o zamestnanie na úrade práce. V tomto prípade ide o osoby, ktoré vykonávajú prácu na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 až § 228a ZP) a nedosiahli maximálny príjem (odmena/mzda) určenú zákonom.

- **Zamestnanec podľa zákona o službách zamestnanosti**

Podľa § 4 ods. 1 tohto zákona zamestnanec na účely tohto zákona je fyzická osoba **v pracovnom pomere** *(pozn. Zákonník práce)* alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Z uvedeného vyplýva, že **zamestnancom pre účely zákona č. 5/2004 Z. z. nie je osoba, ktorá vykonáva prácu na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** (§ 223 až § 228a ZP), keďže v § 4 ods. 4 sa používa len pojem pracovný pomer (tento sa zakladá len pracovnou zmluvou - § 42 ZP).

- **Uchádzač o zamestnanie**

V nadväznosti na to sa v § 6 ods. 1 tohto zákona vymedzuje, kto je uchádzač o zamestnanie. **Uchádzač o zamestnanie** na účely tohto zákona je **občan, ktorý** môže pracovať, chce pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len evidencia uchádzačov o zamestnanie), a ktorý

a) **nie je zamestnanec**, **ak v odseku 2 písm. a) nie je ustanovené inak,**
b) **nie je v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru12) alebo nevykonáva zárobkovú činnosť na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu, 13) ak v odseku 2 nie je ustanovené inak,**
c) neprevádzkuje alebo nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
d) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine.

Zamestnanec na dohodu je pod písm. b), keďže na účely tohto zákona nie je zamestnancom.

- **Maximálna výška odmeny uchádzača o zamestnanie**

Podľa tohto zákona uchádzač o zamestnanie môže

a) vykonávať zárobkovú činnosť **na základe pracovnoprávneho vzťahu** alebo právneho vzťahu podľa osobitného predpisu, 13) *(odkaz 13 na Napríklad Občiansky zákonník, Obchodný zákonník.)* **ak mzda alebo odmena za vykonávanie týchto činností <u>nepresiahne</u> 75 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu**13a) *(odkaz smeruje na zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime)* **platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška mzdy alebo odmeny, alebo**
b) poskytovať údaje pre štatistiku rodinných účtov, ktorú vykonáva Štatistický úrad Slovenskej republiky, 13b) *(odkaz na zákon č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike)* na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

To jest, ak ide o zamestnanca na dohodu, ktorý splní kritériá podľa odseku 2, t. j. jeho príjem je nižší ako maximálna suma, zostáva uchádzačom o zamestnanie.

- **Povinnosti uchádzača o zamestnanie**

Podľa § 34 ods. 5 zákona č. 5/2004 Z. z. uchádzač o zamestnanie je povinný do ôsmich kalendárnych dní písomne oznámiť úradu práce, sociálnych veci a rodiny každú zmenu skutočností rozhodných pre vedenie v evidencii uchádzačov o zamestnanie, t. j. že uzatvoril jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a výšku odmeny, ako napríklad aj zmenu vo výške odmeny počas trvania dohody).

6.3 Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a výberové konanie

Na dohody možno aplikovať len ustanovenia, ktoré sa primárne nachádzajú v prvej časti Zákonníka práce, resp. sú priamo uvedené v § 223 ods. 2 ZP, resp. odkazy na ne sú v ustanoveniach § 223 až § 228a ZP, medzi ne však nepatrí § 41 ZP. Zákonník práce výslovne neustanovuje, že sa § 41 ZP má vzťahovať aj na dohody (druhá časť má názov „pracovný pomer", § 41 ZP má názov „predzmluvné vzťahy" a spomína sa tu pracovná zmluva) možno však dedukovať, že ani dohodu nemožno so zamestnancom uzatvoriť, ak nie je zdravotne, psychický spôsobilý na prácu, alebo nespĺňa iný predpoklad na prácu. Na dohody by sa ale vzťahoval § 62 zákona o službách zamestnanosti, ktorý hovorí o „ponukách zamestnania" a používa sa slovo „zamestnanie", ktoré je širším než slovné spojenie „pracovný pomer". Ustanovenia § 62 ods. 2 a 3 zákona o službách zamestnanosti by mali platiť aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Rovnako sa v zmysle § 13 vo väzbe na § 223 ZP bude na ne vzťahovať aj antidiskriminačný zákon. V § 13 ods. 1 ZP tiež používa slovné spojenie „v pracovnoprávnych vzťahoch", t. j. ide o širšie vymedzenie, než pracovný pomer.

7 Čo je obsahom pracovnej zmluvy a čo obsahom pracovného pomeru? (pracovný pomer a pracovná zmluva)

7.1 Pracovný pomer

Pracovný pomer je právny pomer (právny vzťah) medzi zamestnancom a zamestnávateľom založený pracovnou zmluvou ako dvojstranným právnym úkonom na výkon práce, ktorá má znaky závislej práce. Obsah pracovného pomeru je širší ako obsah pracovnej zmluvy.

7.1.2 Založenie pracovného pomeru a vznik pracovného pomeru

Keďže otázka založenia a vzniku pracovného pomeru bola pojednávaná už vyššie, možno len stručne uviesť, že:

- pracovný pomer **sa zakladá** výlučne písomnou pracovnou zmluvou (§ 41 ods. 2 ZP). Pracovnou zmluvou možno založiť len vzťah, ktorý vykazuje znaky závislej práce podľa § 1 ods. 2 ZP. Zamestnávateľ je povinný jedno písomné vyhotovenia pracovnej zmluvy dať aj zamestnancovi.
- voľba alebo vymenovanie je len určitý „predstupeň" pre uzatvorenie pracovnej zmluvy („*pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní*"). Pred uzatvorením pracovnej zmluvy sa musí uskutočniť voľba a vymenovanie a pracovná zmluva sa uzatvára v nadväznosti na akt voľby a vymenovania. Pri vymenovaní za trvania pracovného pomeru dochádza k zmene prvku pracovného pomeru (obsahu pracovného pomeru).
- pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce (§ 46 ZP).

7.1.3 Druhy pracovných pomerov

V rámci pracovných pomerov (pracovných zmlúv) možno identifikovať členenie:

1) z hľadiska času trvania: na určitú dobu a na neurčitý čas,
2) z hľadiska pracovného času: na plný úväzok a na kratší pracovný čas,
3) z hľadiska miesta výkonu práce: na pracovisku, domácka práca, v cudzine.

7.2 Pracovná zmluva

Pracovná zmluva je dvojstranný právny úkon, ktorým sa v zmysle § 42 ZP zakladá pracovný pomer. Vzhľadom na to, že ide o právny úkon, musia byť splnené podmienky ohľadom platnosti právneho úkonu (podľa Zákonníka práce, ako aj podľa Občianskeho zákonníka). Pracovná zmluva sa uzatvára medzi fyzickou osobou (budúcim zamestnancom) a fyzickou osobou alebo právnickou osobou (budúcim zamestnávateľom).

7.2.1 Vzťah pracovnej zmluvy (práva pracovného) a občianskoprávnych zmlúv (občianskeho práva)

Pred II. svetovou vojnou sa k otázke vzťahu práva pracovného a práva občianskeho vyjadril Emil Hácha,[226] ktorý je autorom hesla „pracovné právo" v Slovníku verejného práva československého. Podľa Háchu *„slobodnú zmluvu pracovnú uzatvárajú zamestnávateľ a zamestnanec ako dvaja právne celkom rovnocenní kompaciscenti."* Vo svojej analýze dochádza k záveru, že: *„základnou vadou zásady slobody zmluvy pracovnej je predstava, že ide v podstate o zmluvu zmennú, v ktorej sa dáva vec za vec (práca za mzdu)."* „V pravdě" ako Hácha ďalej dodáva, *„však dáva zamestnanec zmluvou pracovnou k dispozícií pracovnú energiu, ktorá „jest" neoddeliteľná od jeho osoby, a vydáva tak svoju osobu do moci zamestnávateľovej."*[227] V neskoršom období Luby uvádza, že *„nájomná zmluva sa dnes zreteľne odlišuje od pracovnej zmluvy, hoci v minulosti v právnych sústav*ách spolu so zmluvou o dielo *zahrňovali sa pod jediný zmluvný typ: nájom (locatio conductio) ako locatio conductio rei, operis a operarum."*[228] Podľa Lubyho *„také systemizovanie týchto zmlúv predpokladá nazeranie na pracovnú silu ako tovar."*[229] Luby poukazuje na porovnanie medzi pracovnou zmluvou a zmluvou o dielo, pričom ale uvádza celý rad protipríkladov, kedy sa tieto znaky v praxi neodlišujú, resp. približujú.[230]

Koncepciu pracovnej zmluvy, resp. alternatívne pomenovanej zmluvy môžeme rozdeliť na obdobie, kedy práca bola vnímaná ako vec, tovar a dochádzalo k výmene práce za peňažné plnenie (plnenie peňažnej povahy) alebo dokonca bez protihodnoty a obdobie, kedy je práca vnímaná odlišne.

226 TRÖSTER, P. Úvahy nad legislativním vývojem českého pracovního práva. In: Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 1-2, 2003, s. 113. Tröster odkazuje na Slovník veřejného práva československého z roku 1934, Brno, str. 432-433, usporiadali Hácha, E., Hoetzel, J., Weyr, F. a Laštovka, K.

227 TRÖSTER, P. Ibidem, s. 114. Tröster odkazuje na Slovník veřejného práva československého z roku 1934, Brno, s. 426, usporiadali Hácha, E., Hoetzel, J., Weyr, F. a Laštovka, K.

228 LUBY, Š. Výber z diela a myšlienok. Bratislava: IURA EDITION, s.r.o., 1998, s. 107.

229 LUBY, Š. Ibidem, s. 107.

230 1. rozdiel v predmete plnenia: a) pracovná zmluva – plnenie práce, b) zmluva o dielo– výsledok. Luby ako protipríklad uvádza lekára, ktorý má dosiahnuť výsledok. 2. subjekt vykonávajúci prácu: a) pracovná zmluva – výkon práce osobne, b) zmluva o dielo – výkon práce aj pomocou pomocníkov a náhradníkov. Ako uvádza Luby často má ísť napríklad o osobný výkon aj pri zmluve o dielo. 3. a) pri pracovnej zmluve – priamy nárok na prácu, b) pri zmluve o dielo – nie je priamy nárok na prácu, pretože druhej strane ide o výsledok, nie o prácu. 4. a) pracovná zmluva – druhová práca, konkretizuje sa príkazmi zamestnávateľa, b) zmluva o dielo - práca je špecifikovaná (avšak aj tu sa vyskytujú pokyny). 5. a) pracovná zmluva – výkon práce prostriedkami zamestnávateľa (uvedené v mnohých príkladoch neplatí pozn. autora), b) zmluva o dielo – výkon práce vlastnými prostriedkami (nevylučuje sa poskytnutie prostriedkov objednávateľa). 6. a) pracovná zmluva – konanie s primeranou starostlivosťou, za výsledok nie je zamestnanec zodpovedný, t. j. úspech, b) zmluva o dielo – zdôrazňuje sa práve zodpovednosť za pracovný výsledok. 7. a) pracovná zmluva – časová mzda (pričom v súčasnosti sú možné modely úkolovej mzdy pozn. autora), b) zmluva o dielo – úhrnná, účelová mzda. LUBY, Š. Ibidem, s. 116-117.

7.2.1.1 Práca a pracovná sila ako zmenný prvok, resp. práca bez protihodnoty

Vývoj zmluvných foriem výkonu práce možno rozdeliť na:

1. obdobie bez zásadnej potreby kontrahovať prácu zmluvne

Uvádza sa,[231] že v antickej dobe nebolo potreby zmluvnej formy nájomnej práce. Uvedená sebestačnosť vyplývala z existencie dostatočného počtu otrokov[232] vykonávajúcich prácu, na ktorú by inak bolo potrebné najímať slobodných ľudí.

2. obdobie životného pomeru medzi „zamestnávateľom" a „zamestnancom"

V neskoršej dobe vznikol čeľadný systém založený na prijímaní slobodných ľudí do čeľade (rodiny). Podľa Lubyho sa čeľadný systém stal nedostatočným v čase zániku otroctva a vplyvom nedostatku slobodnej práce. Riešenie sa našlo v pomere **poddanskom**[233] (v rámci feudálnych vzťahov a lénnych systémov, t. j. pripútavania k pôde). Poddaným povinnosť „robotovať na panskom" vyplývala z ich poddanského vzťahu. Identifikovaný môže byť rozdiel medzi charakterom pracovného pomeru (výkonu závislej práce) v dnešnej dobe na jednej strane a čeľadným a poddanským pomerom (ako výkonom závislej práce) na strane druhej. Rozdiel nepredstavuje len mieru uplatňovanej slobody vstupu do uvedeného vzťahu. Kým pracovný pomer pokrýva len prvky práce a odmeny, druhé dva systémy predstavovali aj ingerenciu do osobného života pracujúceho, priznávajúc „pánovi" dispozičné oprávnenia v tejto oblasti. Uvedené pomery zahrňovali aj osobu a osobnosť pracovníka. Utváraný bol životný pomer a pomer všestrannej závislosti[234] medzi pánom a poddaným. V rámci mestského práva sa vytvoril vzťah medzi majstrom na jednej strane a tovarišom, učňom na strane druhej[235] riadený pravidlami cechového práva.

3. obdobie zmluvnej autonómie

Po páde cechového systému sa vytvára princíp úplnej zmluvnej autonómie.[236] V uvedenej dobe sa nevyskytovali zákonné legálne definície pojmu zamestnanec, zamestnávateľ, závislá práca. Charakter vzťahu bol vyjadrený zmluvou. V danej dobe sa v právnych vzťahoch výkonu práce objavovali prvky, ktoré možno identifikovať aj v legálnej definícii závislej práce v zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 ZP, t. j. prvky ekonomickej a osobnej závislosti, pričom osobná závislosť v danej dobe mala širší rámec, v mnohých prípadoch v podobe **„životnej" závislosti**.

231 LUBY, Š. Dejiny súkromného práva na Slovensku. 2. vydanie. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r.o., 2002, s. 49.

232 Pokrytie práce sa v Rímskej ríši vykonávalo z týchto zdrojov: 1. nútená práca, 2. práca otrokov, 3. nájom práce otrokov, 4. nájom slobodnej práce (pracovnou zmluvou medzi slobodnými). REBRO, K. - BLAHO, P. Rímske právo. 3. doplnené vydanie, Bratislava: IURA EDITION, spol. s r.o., 2003, s. 374-375.

233 REBRO, K. - BLAHO, P. Ibidem, s. 491-493.

234 REBRO, K. - BLAHO, P. Ibidem, s. 491-493.

235 REBRO, K. - BLAHO, P. Ibidem, s. 491-493.

236 REBRO, K. - BLAHO, P. Ibidem, s. 491-493.

Zmluva o dielo a zmluva o prácu sa historicky spájali pod jedno ustanovenie. V rímskom práve mala zmluva, podobná pracovnej zmluve, charakter konsenzuálneho kontraktu. Za **konsenzuálne kontrakty** boli v tej dobe považované:[237] 1.emptio-venditio (kúpa-predaj), 2. locatio-conductio (prenájom-nájom), 3. societas (spoločenská zmluva), 4. mandatum (zmluva príkazná).

Zmluva o prenájme a nájme predstavovala širší pojem utváraný troma osobitnými druhmi zmlúv: a) zmluva o árende a nájomná zmluva, b) zmluva o dielo, c) zmluva pracovná.

- **Locatio conductio operarum (námezdná zmluva, pracovná zmluva, zmluva o prácu)**

Predmetom zmluvy bolo využívanie cudzej pracovnej sily (muselo ísť o slobodnú schopnosť/spôsobilosť kontrahovať neslobodnú prácu – manuálna práca a služby) po dohodnutú dobu a za dojednanú mzdu. Na rozdiel od súčasnej doby sa uvedená zmluva mohla týkať len hrubých prác,[238] hlavne manuálnych,[239] resp. ,ako uvádza Sommer, nižších služieb.[240]

V právnom vzťahu založenom locatio-conductio operis vystupovali dve strany:

a) locator – námezdný pracovník („zamestnanec"), ktorý **prenajímal seba a svoju pracovnú silu** (mercennarius) (dať ju k dispozícii), poskytoval služby a bol činný (konať dohodnuté práce) podľa potreby „zamestnávateľa" (podľa pokynov objednávateľa). Práce poskytoval zásadne osobne. Musel konať riadne a zodpovedal za každú nedbanlivosť (zavinenú škodu).[241]
b) conductor – „zamestnávateľ", ktorý platil pracovníkovi dojednanú mzdu (pensio) (a to i keď pracovnú silu nemohol využiť pre prekážky na svojej strane a keď odmietol prijať jeho služby a prácu).[242]

K zmluvám boli priradené dve žaloby (actio). Každej strane bola priznaná jedna žaloba: 1. actio locati – patrila pracovníkovi/"zamestnancovi", 2. actio conducti – patrila „zamestnávateľovi".

- **Locatio conductio operis (zmluva o dielo)**

Jej predmetom bol výsledok (opus) využitia cudzej pracovnej sily a nie užívanie tejto

237 KINCL, J. - URFUS, V. - SKŘEJPEK, M. Římske právo. Dotlač druhého doplneného a prepracovaného vydania. Praha: C.H.Beck, 1997, s. 250-251.

238 V tejto súvislosti Rímske právo rozdeľovalo práce na neslobodné (operae illiberales), t. j. všetky práce manuálne, fyzické a práce slobodné (operae liberales), t. j. práce duševné alebo kvalifikované (lekár, učiteľ, advokát, umelec). KINCL, J. - URFUS, V. - SKŘEJPEK, M. Ibidem, s. 254; Pozri aj REBRO, K. - BLAHO, P. Rímske právo. 3. doplnené vydanie. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r.o., 2003, s. 375.

239 Záver, prečo sa to týka iba prác manuálnych je dôvodený zo skutočnosti, že táto zmluva sa vyvinula pravdepodobne zo zmlúv o prenájme otrokov. KINCL, J. - URFUS, V. - SKŘEJPEK, M. Ibidem, s. 254.

240 Sommer uvádza nádennícke, remeselné, čeladné. Vyššie (duševné) práce (tzv. artes liberales a contr. operae illiberales) nemohli byť predmetom tejto zmluvy. SOMMER, O. Učebnice soukromého práva římského. Díl II. Právo majetkové. II. nezměněné vydání. Praha: Spolok Všehrd, 1946, s. 68.

241 Pozri SOMMER, O. Ibidem, s. 68.

242 „aj keby na jeho služby nereflektoval". SOMMER, O. Ibidem, s. 68.

pracovnej sily priamo (napr. ušitie šiat, vyčistenie odevu, oprava oblečenia, dopravenie tovaru).[243] Išlo o vyhotovenie diela (opus) za odmenu. Nevyžadoval sa výlučne osobný výkon práce (s istými výnimkami – napr. spevácky výkon), ktorá mohla byť prenechaná aj ďalším osobám, za výsledok zodpovedala vždy zmluvná strana.

V právnom vzťahu založenom locatio – conductio operis vystupovali dve zmluvné strany:

a) **locator** – ten, kto vykonanie diela zadáva (objednávateľ) (pri zmluve pracovnej je locatorom vykonávateľ, t. j. zmluvné strany sú pomenované opačne).[244] Locator spravidla dodával materiál na spracovanie.[245] Ak bolo možné použiť materiál iný, zmluva bola považovaná za locatio conductio irregularis.[246] Ak conductor pracoval s vlastným materiálom, považovalo sa to za zmluvu trhovú.[247] Locator bol povinný zaplatiť dojednanú odmenu (mzda – merces) pri dohotovení diela. Patrilo mu právo schváliť dodané, t. j. posúdiť, či dodané dielo zodpovedá jeho želaniu vyjadrenému v zmluve.
b) **conductor** – objednaný (dodávateľ). Conductor bol povinný vykonať dielo riadne a včas. Vznikala mu povinnosť opatrovať prijatú vec.

Dohoda o odplate musela byť imanentnou súčasťou zmluvy. Ak mala byť dohodnutá dodatočne, nevznikala samotná zmluva o dielo.[248]

Rímske právo priznávalo každej zo zmluvných strán osobitnú žalobu. Actio locati patrilo dodávateľovi, actio conducti objednávateľovi.

V rámci kategorizácie možno ukázať aj na opačné podradenie. Niekedy sa zmluva o dielo pokladala za poddruh pracovnej zmluvy.[249] Luby uvádza príklad čl. 1779 Code Civil,[250] ktorý zahrňoval pri úprave pracovnej zmluvy, ako jej poddruh, aj zmluvu o dielo, § 1151 a nasl. rakúskeho ABGB, ktorý upravoval obe ako jedinú „námezdnú“ zmluvu (Lohnvertrag). K ABGB Luby uvádza, že len III. čiastková novela z roku 1916 obe zmluvy odlíšila aj podľa mena, i keď úpravu vcelku ponechala spoločnú. [251] Podľa Lubyho novšie zákono-

243 KINCL, J. - URFUS, V. - SKŘEJPEK, M. Ibidem, s. 255; REBRO, K. - BLAHO, P. Ibidem, s. 377, SOMMER, O. Ibidem, s. 68.

244 REBRO, K. - BLAHO, P. Ibidem, s. 376.

245 K otázke dodania materiálu conductorom pozri SOMMER, O. Ibidem, s. 68-69.

246 KINCL, J. - URFUS, V. - SKŘEJPEK, M. Ibidem, s. 255.

247 KINCL, J. - URFUS, V. - SKŘEJPEK, M. Ibidem, s. 255. O prípade zlatníka, ktorý má na základe dohody s Titiusom vyhotoviť prsteň za 10 zlatých a právnom základe takejto dohody z hľadiska použitého materiálu pozri - BLAHO, P. Justiniánske inštitúcie. 1. vydanie. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r.o., 2000, s. 181 a REBRO, K. - BLAHO, P. Ibidem, s. 376; Pozri aj SOMMER, O. Ibidem, s. 68-69.

248 KINCL, J. - URFUS, V. - SKŘEJPEK, M. Ibidem, s. 255; BLAHO, P. Justiniánske inštitúcie. Ibidem, s. 180.

249 LUBY, Š. Výber z diela a myšlienok. Bratislava: IURA EDITION, s.r.o., 1998, s. 114.

250 Knapp v tejto súvislosti hovorí o nájmu služieb („louage de services“) v čl. 1780 Code Civil. KNAPP, V. Tvorba práva a její současné problémy. 1. vyd. Praha: Linde, 1998, s. 447.

251 LUBY, Š. Ibidem, s. 114.

darstvo - nemecký BGB, upravil zmluvy odlišne.[252] Obdobne uvádza aj Rouček. Podľa neho právna úprava ABGB platná v Rakúsku (t. j. a v krajinách českých) do roku 1916 upravovala v ustanovení § 1151 tzv. námezdnú zmluvu. Novela ABGB z roku 1916 začala v nadväznosti aj na rozlišovanie medzi rímsko-právnymi zmluvami, medzi conductio locatio operarum a conductio locatio operis, rozlišovať medzi zmluvou služobnou (§ 1151 stanovoval *„zaváže-li se někdo po jistou dobu konati služby pro jiného, vzniká služební smlouva...“*) a zmluvou o dielo (*„..převezme-li někdo zhotoviti dílo za plat, zmluva o dílo*“).[253] Osnova československého zákona stanovovala v ustanovení § 1022 *„Zaváže-li se někdo konati za plat práci po nějaký čas, vznikne smlouva o práci“* a v ustanovení § 1045 *„Zaváže-li se někdo za plat provésti dílo, vznikne smlouva o dílo.“* Oba druhy zmlúv dobová právna teória označuje za **zmluvy pracovné**,[254] ktoré však rozdeľovala na základe odlišných znakov rozhodných (resp. relatívne rozhodných) a nerozhodných[255]

7.2.1.2 Práca a pracovná sila nemá charakter zmennej veci

Po roku 1918 bol vydaný unifikačný zákon č. 244/1922 Sb.z. a n. Zjednocovala sa ním právna úprava pre celé územie vtedajšej republiky, vzhľadom na to, že sa jeho ustanovenia kryli s ustanoveniami §§ 1151 až 1164 rakúskeho Občianskeho zákonníka. Uvedený zákon upravoval služobné pomery, neupravené zákonmi špeciálnymi.[256] Zákon mal dopad aj na úpravu zákonov špeciálnych, pretože *„jednak jeho* §26 *v znení zákona č. 217/1924 Sb. z. a n. boly všetky dosavádne písané i zvykové ustanovenia, pokiaľ sa v neprospech zamestnancov priečia ustanoveniam všeobecného zákona zrušené, jednak je tento všeobecný zákon aj subsidiárnym prameňom (doplnkom medzier) špeciálneho práva, nielen dosavádného, ale i pozdejšieho“.* Pojem služobný pomer v zmysle uvedenej úpravy nemožno stotožňovať s dnešným pomerom štátnozamestnaneckým. Všeobecný pojem zmluvy služobnej (zmluvy o prácu § 4 zák, o s.z.) ustanovoval § 1 zákona č. 244/1922 Sb. z. a n. Bola to zmluva, *„ktorou sa niekto (zamestnanec) inému (zamestnávateľovi) zaväzoval na nejaký čas konať služby.“* Za najbližší zmluvný typ bola považovaná zmluva podnikateľská (o dielo). Ich rozdiel bol vymedzovaný:

1. predmetom zmluvy[257]

U zmluvy služobnej to bola práca ako taká, pracovná sila, „konanie“, u zmluvy podnikateľskej – práca ako výsledok pracovnej činnosti, dielo, „vykonanie“.

252 LUBY, Š. Ibidem, s. 114.

253 K tomu pozri ROUČEK, F. - SEDLÁČEK, J. Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Díl 1-6. Praha: ASPI, a.s., s. 189.

254 ROUČEK, F. - SEDLÁČEK, J. Ibidem, s. 189.

255 ROUČEK, F. - SEDLÁČEK, J. Ibidem, s. 191-193.

256 Podrobnejšie pozri: FAJNOR, V. - ZÁTURECKÝ, A. Nástin súkromného práva platného na Slovensku a Podkarpatskej Rusi. III. vydanie pôvodného diela. Šamorín: Heuréka, 1998, s. 318-319.

257 FAJNOR, V. - ZÁTURECKÝ, A. Ibidem, s. 323-324.

2. podriadenosťou a samostatnosťou

U zmluvy služobnej bola osobná[258] (osobný výkon práce) a hospodárska podriadenosť,[259] u zmluvy podnikateľskej sa uplatňovala samostatnosť, právo na prenechanie vykonania práce tretím osobám.[260]

3. znášaním rizika spojeným s vykonaním práce/diela, ktoré spočívalo na osobe podnikateľa[261] (bez ohľadu na to, kto reálne dielo vykonal).

K uvedeným rozdielom možno priradiť aj obmedzenosť zmluvnej voľnosti strán ustanoveniami donucovacej povahy (kogentnými).[262]

Pri pracovnej zmluve ide o prácu nesamostatnú (sľub práce – sľub dať pracovnú silu k dispozícii zamestnávateľovi), pri zmluve o dielo ide o prácu samostatnú („sľub výsledku").[263]

Návrh všeobecného občianskeho zákonníka z 30. rokov 20. storočia v navrhovaných zneniach § 1022-1044 bol vystavaný na použití odlišnej terminológie - pojmy zmluva o práci,[264] pracovný pomer, plat. Zmluva o dielo[265] mala byť predmetom ustanovení §§ 1045 – 1054. Navrhované znenie pri odmene za vykonanie diela operovalo s pojmom plat. Obdobne aj pri zmluve o práci mala byť odmena za prácu označovaná pojmom plat.

Prvý československý Zákonník práce z roku 1965 v jeho pôvodnom znení neoznačoval prácu vykonávanú v pracovnom pomere za závislú prácu. Jeden zo záverov pracovnoprávnej teórie znie, že je to dané tým, že *„socialistický právny a spoločenský systém si nemohol priznať, že práca vykonávaná za socializmu je závislou, nesamostatnou, námezdnou prácou vykonávanou pre iného"*.[266] Dobové znenie Zákonníka práce považovalo pracovnoprávny vzťah za spoločenský vzťah. Podľa znenia § 1 v tej dobe účinného Zákonníka práce *„pri účasti občanov na spoločenskej práci vznikali medzi občanmi a socialistickými organizáciami pracovnoprávne vzťahy."* Úlohu pracovníka v pracovnom pomere stanovoval Zákonník

258 „Zamestnanec bol povinný vykonávať služby spravidla osobne a nárok na ne bol neprevoditeľný, okrem toho, že by zo zmluvy alebo z okolnosti vyplývalo niečo iné" (§ 3 všeobecného zákona).

259 Ujednanie o mzde nebolo podstatnou náležitosťou zmluvy služobnej. Zákon odplatnosť prezumoval. Pri zmluvách učňov a dobrovoľníkov sa pripúšťali aj zmluvy bezodplatné. Pozri aj FAJNOR, V. - ZÁTURECKÝ, A. Ibidem, s. 323.

260 S výnimkou, ak to bolo vymienené, alebo to vyžadovala zvláštna povaha diela.

261 Zodpovedal aj za náhodilú škodu, nezodpovedal za vady poskytnutého materiálu.

262 Ohľadom detailnej úpravy pozri FAJNOR, V. - ZÁTURECKÝ, A. Ibidem, s. 325.

263 ROUČEK, F. - SEDLÁČEK, J. Ibidem, s. 191.

264 Pojem zmluva o práci nebol definovaný. V § 1022 ods. 1 sa ustanovovalo len: „zaváže-li se někdo konati za plat práci po nějaký čas, vznikne smlouva o práci.".

265 „Zaváže-li se někdo za plat provésti dílo, vznikne smlouva o dílo." (§ 1045 navrhovaného znenia Občianskeho zákonníka z 30. rokov 20. storočia).

266 BARANCOVÁ, H. K vymedzeniu pojmu pracovného pomeru. Pracovný pomer alebo obchodnoprávny vzťah. In: Právny obzor, č. 1, 2004, s. 30. V tejto súvislosti možno uviesť, že akási preambula k Zákonníku práce 65/1965 Zb. Ustanovuje, že „oslobodená ľudská práca sa stala základným zdrojom rozvoja našej spoločnosti a blahobytu všetkého ľudu.".

práce v ustanovení § 27 ods. 1, podľa ktorého sa *„pracovník v pracovnom pomere podieľa v kolektíve pracovníkov svojou prácou za mzdu podľa pokynov organizácie na plnení jej úloh a zúčastňuje sa na rozvoji, riadení a kontrole jej činnosti.".*

7.2.2 Miesta pracovnej zmluvy v systéme usporiadania zmlúv

V rámci diskusie ohľadom miesta pracovnej zmluvy ako zmluvného typu súkromného práva v systéme usporiadania zmlúv sa vyskytujú názorové prúdy požadujúce zachovanie pracovnej zmluvy ako samostatného zmluvného typu Zákonníka práce a názorové prúdy požadujúce zaradenie pracovnej zmluvy do súkromnoprávnej kodifikácie. Za odlišnosti pracovného práva od občianskeho práva bývajú považované:

1. vzťah nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca počas trvania pracovného pomeru, **2.** obmedzená autonómia vôle zamestnávateľa[267] a ekonomická závislosť zamestnanca, **3.** kolektívna zmluva ako zmluva, ktorá zrušuje ustanovenia pracovnej zmluvy. Pracovná zmluva sa podriaďuje kolektívnej zmluve,[268] pričom vo väčšine štátov s týmto účinkom môže pracovná zmluva upraviť nároky výhodnejšie a vtedy má prioritu, **4.** participácia zamestnancov na riadení podniku, **5.** ochranné prvky v pracovnom práve, prelínajúce sa celým pracovnoprávnym vzťahom, **6.** nezodpovednosť zamestnanca za výsledok práce, ale za kvalitu vykonávanej práce, **7.** utváranie kolektívu – začlenenie zamestnanca do kolektívu (nie vždy) ako spoločenský charakter pracovnoprávneho vzťahu[269] (v uvedenom zmysle sa hovorí naopak aj o istej kríze tohto znaku pracovnoprávneho vzťahu – teleworking, práca na doma, deintegrované zamestnávateľské organizácie), **8.** osobný výkon práce a nezastupiteľnosť zamestnanca (oslabovaný prvok, napr. modelom zdieľania pracovného miesta), **9.** povinnosť lojality a kooperácie a nezapájanie sa do konkurenčných aktivít, **10.** trvajúci charakter pracovnoprávneho vzťahu, **11.** pracovná zmluva v mnohých prípadoch vystupuje ako adhézna zmluva (zmluva s vopred určeným obsahom),[270] **12.** nerovná (nerovnaká) vyjednávacia sila v neprospech zamestnanca.[271]

K uvedenému možno uviesť celý rad protipríkladov mimo pracovného práva, ako aj v rámci pracovného práva, ako uvádza Summers, adhézne kontrakty sú štandardom v poistení a samozrejmosťou pri spotrebiteľských zmluvách, dominantný vzťah podriadenosti

267 Kogentný charakter noriem pracovného práva môže byť považovaný za v rozpore so súkromnoprávnou zásadou „dovolené je všetko, čo nie je zakázané", ktorá je vyjadrená v ústave SR.

268 Uvedené sa neuplatňuje napr. v Spojenom kráľovstve. Obdobne to platí aj na Novom Zélande. Pozri k tejto problematike SUMMERS, C.W. Similarities and Differences Between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts. In: The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations. The Hague: Kluwer Law International. Volume 17/1, 2001, s. 8.

269 V uvedenom zmysle absentuje diskusia o vzťahu (hoci neprávnom) medzi zamestnancami. Tento vzťah je do istej miery budovaný aj právom, napr. zásada rovnakého zaobchádzania, len v kolektíve môže zamestnanec realizovať právo na združovanie sa a právo byť zastúpený zástupcom zamestnancov, kolektívne prvky odmeňovania kolektívu.

270 SUMMERS, C.W. Ibidem, s. 8.

271 SUMMERS, C.W. Ibidem, s. 7.

sa vyskytuje pri subkontraktoch a zmluvách o službách (service contracts), osobnoprávny vzťah v partnerstvách, nerovná vyjednávacia sila vo franchisingu a zmluvách o službách, záväzok lojality možno nájsť u partnerstiev a franchisingoch[272]. Dôležitým je teda záver, že to, čo pracovný pomer odlišuje, nie sú izolované znaky, ale komplexná prítomnosť znakov u pracovného pomeru.

7.2.2.1 Pracovná zmluva ako zmluvný typ Zákonníka práce

V rámci uvedeného prúdu možno poukázať na stanoviská zástupcov pracovnoprávneho diskurzu, ako je stanovisko Tröstera,[273] Kalenskej,[274] Barancovej, Píchovej[275], ako aj vyššie zmienený záver Knappa.[276] Podľa Barancovej začlenenie pracovnej zmluvy do záväzkovej časti Občianskeho zákonníka by súčasne rozbilo existujúci komplex zmluvných typov v pracovnom práve, ak by ďalšie zmluvné typy pracovného práva boli predmetom úpravy osobitných zákonov.[277] Kalenská uvádza, že:

1) Zmena charakteru pracovného pomeru sa **spočiatku nevidí** v zákonných obmedzeniach úplnej zmluvnej voľnosti, ale predovšetkým v kolektívnom dohodovaní pracovných podmienok.
2) Zároveň sa ukazuje, že civilistická úprava celého radu otázok nie je pre pracovný pomer vyhovujúca.
3) To vedie k požiadavkám právnej vedy na osobitnú (špeciálnu) úpravu niektorých otázok a neskôr i k snahám o segregáciu pracovného práva od práva občianskeho a k požiadavkám chápať pracovné právo ako právne odvetvie zahrňujúce tak normy súkromného práva, ako aj normy práva verejného.

Táto skupina odmieta, aby bola pracovná zmluva zaradená do Občianskeho zákonníka. Poukazujú na odlišnosti týkajúce sa metódy, postavenia subjektov, rozsahu zásahov, existenciu slabšej zmluvnej strany, rozdielny predmet regulácie, prítomnosť verejnoprávnych prvkov, a pod. Stanoviská ďalších možno odvodiť aj zo skutočnosti, že sa vo svojich príspevkoch zameriavali na rekodifikáciu ZP ČR, SR (t. j. v čase, keď platil ZP z roku 1965 smerovali svoje analýzy nie k jeho dekodifikácii, ale k rekodifikácii) a v súčasnosti sa zameriavajú na zlepšenie jeho funkčnosti.

272 SUMMERS, C.W. Ibidem, s. 8, 15.

273 TRÖSTER, P. Úvahy nad legislativním vývojem českého pracovního práva. In: Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 1-2, 2003, s. 119-120.

274 KALENSKÁ, M. Teoretické koncepce pracovní smlouvy a pracovního poměru v nekterých buržoasních státech. In: Acta Universitatis Carolinae – Iuridica No. 4, 2007. Praha: Univerzita Karlova, s. 360.

275 PÍCHOVÁ, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masaryková univerzita, 1998, Spisy Právnické fakulty Masarykovy Univerzity v Brně, řada teoretická, svazek 204, s. 75.

276 KNAPP, V. Tvorba práva a její současné problémy. 1. vyd. Praha: Linde, 1998, s. 338.

277 BARANCOVÁ, H. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. In: Právník : teoretický časopis pro otázky státu a práva, roč.137, č. 4, 1998, s. 294; BARANCOVÁ, H. Vzťah medzi občianskym a pracovným právom. In: K návrhu slovenského občianskeho zákonníka. V. Lubyho právnické dni. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského, 1999, s. 52.

7.2.2.2 Pracovná zmluva ako zmluvný typ Občianskeho zákonníka alebo súkromnoprávnej kodifikácie

Podľa Tichého„... *pracovná zmluva svojou podstatou nevymyká občianskoprávnej zmluve a mala by byť súčasťou Občianskeho zákonníka.*“[278] Tichý ďalej uvádza, že „úprava Občianskeho zákonníka by mala zahrňovať všetky zmluvné typy, *vrátane zmluvy pracovnej* ...“ a „*všetky tieto zmluvné typy tvoria* ***tradičnú súčasť***[279] *občianskoprávnych kodifikácií.*“ Vo vzťahu k verejnoprávnej ochrane slabších zmluvných strán navrhuje vyčleňovací postup a domnieva sa, že „*obdobne, ako u ochrany spotrebiteľa, by verejnoprávna ochrana „slabších zmluvných strán“, ktorá doplňuje s*úkromnoprávny režim ochrany, *mala zostať „vydělena“ v osobitných zákonoch, i keď obe zložky ochrany (súkromnoprávna a verejnoprávna) môžu byť traktované ako špecifický predmet výuky, výskumu, a pod.*“[280] Podľa Tichého „*prvotným predpokladom akéhokoľvek budovania systému, či uvažovania o* ňom, *je otázka jeho cieľa. Z toho potom vyplývajú ďalšie otázky. Cieľ zahŕňa i otázky záujmu, resp. osôb, ktorým takýto systém bude slúžiť.*“.[281]

Koncepcia pracovnej zmluvy ako zmluvného typu súkromnoprávnej kodifikácie dominovala aj počiatočným návrhom českého návrhu rekodifikovaného OZ pripravovaného prof. Eliášom.[282] [283] Nakoniec však § 2401 OZ ČR (zákon č. 89/2012 Sb.) ustanovuje, že „*Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.*“.

Na tomto mieste je potrebné sa ešte pozastaviť nad myšlienkou, prečo Knapp aj Eliaš argumentovali v prospech zakotvenia služobnej zmluvy do Občianskeho zákonníka.[284] Podľa Eliaša „*pôvodnou predstavou bolo, že občianský zákonník upraví všeobecný typ zmluvy o závislej práci, pre ktorú sa nakoniec zvolilo tradičné označenie „služobná zmluva“, zatiaľ čo pracovnú zmluvu a výkon práce v pracovnom pomere vôbec upraví Zákonník práce.*“.[285]

278 TICHÝ, L. Systém soukromého práva a modely jeho kodifikace (Úvodní skica). In: Sborník statí z diskusních fór o rekodifikaci občanského práva konaných 20. října 2006, 24. listopadu 2006, 9. února 2007 a 30. března 2007 na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. ŠVESTKA, J. - DVOŘÁK, J. - TICHÝ, J. (ed). Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 59.

279 Je otázkou, či uvedenú tradičnú súčasť vzťahovať primárne ku kodifikáciam 18. a 19. storočia alebo ku všetkým kodifikáciam.

280 TICHÝ, L. Ibidem, s. 59-60.

281 TICHÝ, L. Ibidem, s. 50.

282 ELIAŠ, K.. - ZUKLÍNOVÁ, M. Princípy a východiska nového kodexu soukromého práva. Praha: Linde Praha a.s. – Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2001, s. 69-71, 236.

283 Na druhej strane si Eliáš stále myslí, „že sú tu početné dôvody tradicionalistické, sociálne i sociálno psychologické a politické, ale najmä praktické pre zachovanie Zákonníka práce.“ Zároveň odmieta návrh z roku 1996, ktorý išiel podstatne ďalej. ELIAŠ, K. - ZUKLÍNOVÁ, M. Ibidem, s. 68.

284 ELIAŠ, K. - ZUKLÍNOVÁ, M. Ibidem, s. 69-71 a 236.

285 ELIAŠ, K. - ZUKLÍNOVÁ, M. Ibidem, s. 69-71.

Eliáš argumentuje, že to *„bežný občianský styk zmluvný typ pre výkon práce podľa pokynu, keď nejde o samostatne vykonávanú činnosť ako pri zmluve o dielo, vyžaduje a potrebuje.“*[286] Eliaš poukazuje na to, že uvedené si uvedomovali už v roku 1964 pri tvorbe Občianskeho zákonníka, keď na rovnakej báze upravili zmluvu o občianskej výpomoci. V danom prípade by bol Zákonník práce stanovil, kedy nie je možné tento všeobecný typ použiť, a je potrebné postupovať podľa osobitného predpisu.[287] Išlo o ustanovenia § 384 - 386 OZ č. 40/1964 Zb. Podľa ust. § 384 ods. 1 *„ak občan **pre iného občana na jeho žiadosť vykoná nejakú prácu**, poskytne mu pôžičku alebo mu inak vypomôže, ide o občiansku výpomoc.”* Podľa § 385 ods. 1 *„pri poskytnutí občianskej výpomoci má občan právo na náhradu účelne vynaložených nákladov”* a podľa ods. 2 *„právo na odmenu má občan len potiaľ, pokiaľ bola dohodnutá a pokiaľ zodpovedá povahe výpomoci, najmä ak sa **výsledok dosiahol** jeho osobným pričinením.”.*

U uvedenom zmysle je potrebné sa zamyslieť, či by uvedený koncept nenašiel uplatnenie aj dnes, nie ako občianska výpomoc, ale širšie. Pracovné právo si atrahuje do rozsahu svojej pôsobnosti každú prácu, ktorá má znaky závislej práce vymedzené v § 1 ods. 2 ZP. Potrebné je ale posúdiť širšie určenie, t. j. napríklad pravidelná susedská pomoc suseda susedke, ktorá nie je spôsobilá vzhľadom na svoj vek sa postarať napríklad o svoj dom. Táto práca je vykonávaná každú sobotu v rozsahu 4-6 hodín. Ide o závislú prácu? Je sused zamestnancom a susedka zamestnávateľkou? Je tu určený čas, miesto, sú používané „výrobné“ prostriedky aj suseda, aj susedky, sused sa riadi širšími pokynmi susedky (opraviť niečo, vymeniť niečo), za vykonanie práce je poskytnutá odmena. Práca sa opakuje. V súčasnej pracovnoprávnej úprave môže ísť o pracovnú zmluvu alebo dohodu o pracovnej činnosti. Dohoda o vykonaní práce v tejto situácii nepripadá do úvahy, pretože ide o opakovanú činnosť, ktorá nie je určená jedným výsledkom (napríklad opravenie vodovodných batérií), ale celým radom opakujúcich sa výsledkov, resp. druhovo určených činností. Na druhej strane voľba zmluvného typu občianskeho či obchodného práva by vyvolala otázky ohľadom kvalifikácie uvedenej zmluvy. V tejto súvislosti možno uvažovať o návrhu istej zmluvy o službách, služobnej zmluve tam, kde nie je účelné uzatvárať pracovnú zmluvu alebo dohodu o pracovnej činnosti.

7.2.2.3 Právna regulácia pracovnej zmluvy vo svete

Pre analýzu miesta v pracovnej zmluve je dôležitá aj analýza miesta pracovnej zmluvy v iných vnútroštátnych úpravách. Podľa Bezoušku osobitné (špeciálne) právne úpravy mohli byť súčasťou Občianskeho zákonníka (ako v Holandsku, Taliansku, popr. Švajčiarsku), ale nie všade sa tak stalo, čo vyplýva z[288] 1. historickej tradície, 2. praktického hľadiska, 3. vnútornej jednotnosti osobitných právnych predpisov.

286 ELIAŠ, K. - ZUKLÍNOVÁ, M. Ibidem, s. 69-71.

287 ELIAŠ, K. - ZUKLÍNOVÁ, M. Ibidem, s. 69-71.

288 BEZOUŠKA, P. Subsidiarita občanského zákoníku – historie, současnost a budoucnost. Právník. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Academia, roč. 145, č. 8, s. 952.

V právnej úprave iných štátov možno identifikovať **začleňovacie, ako aj vyčleňovacie** koncepcie pracovnej zmluvy:

1. **Pracovná zmluva je súčasťou Občianskeho zákonníka** vo Švajčiarsku, Holandsku, Nemecku, Taliansku (znižujúci sa význam),[289] Rakúsku. Právna úprava pracovnej zmluvy v talianskom Občianskom zákonníku, nebráni prof. Treuovi v pojednaní o talianskom pracovnom práve uviesť, že *„pracovné právo* (v Taliansku) *je považované za majúce vo všeobecnosti imperatívnu povahu (verejného poriadku) pre hlavný dôvod, ktorým je zacielenie na ochranu zamestnanca, ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu.“*[290] Zároveň Treu dodáva, že *„táto povaha implikuje, že súkromné dohody, ktoré sa odchýlia od práva sú v princípe absolútne neplatné; neplatnosť môže byť uplatnená každou z dotknutých strán a súdom z úradnej povinnosti.“*[291] Treu zároveň uvádza, že *„práv odvodených z imperatívnych (kogentných) noriem sa zamestnanec nemôže platne vzdať alebo s nimi disponovať.“*[292] Z uvedeného musíme dedukovať záver, že dôležitejší je samotný obsah než forma, t. j. dôležité je, aké princípy sa v praxi uplatnia a či je právna úprava „štíhla“ (USA, Spojené kráľovstvo, Nový Zéland) alebo relatívne intenzívna (Argentína, Nemecko – bez Zákonníka práce, Izrael), plus do úvahy možno zobrať aj malú reguláciu, ktorá je nahradená kolektívnymi zmluvami (Švédsko, kde je vysoké pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami).[293]
2. **Pracovná zmluva**, resp. pracovné právo, **je predmetom osobitného zákona** v Španielsku, Belgicku, Slovinsku, Maďarsku, Poľsku, Estónsku, Francúzsku, Litve, Poľsku, Bielorusku, Bulharsku, Rusku, Rumunsku, na Ukrajine, v Portugalsku, ale aj v štáte Kalifornia v USA, v Kanade. Podľa údajov MOP ide asi o 1/3 krajín sveta.[294]

Vo všeobecnosti nie je možné vysloviť záver, že pracovná zmluva nevyhnutne patrí do Občianskeho zákonníka alebo do Zákonníka práce, ale ako bolo uvedené vyššie, miesto pracovnej zmluvy v právnej úprave a systéme zmluvných typov determinuje celý rad faktorov, ako tradícia alebo praktické hľadisko (ak by mala byť pracovná zmluva včlenená do Občianskeho zákonníka musel by sa zmeniť jeho predmet, muselo by sa riešiť, čo sa stane s dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, riešiť status a niektoré praktické otázky aplikácie Zákonníka práce). V rámci právnej úpravy pracovnej zmluvy sa tradíciou stalo zakotvenie pracovnej zmluvy do samostatného kódexu, spoločne s úpravou otázok spojených s pracovnoprávnymi vzťahmi. Pracovné právo z hľadiska svojho histo-

289 Podľa Treua Občiansky zákonník stanovuje niektoré základné princípy regulujúce individuálne pracovné zmluvy a je stále účinný, ale je menej a menej významný. TREU, T. Labour Law in Italy. London/New York: Kluwer Law International, 2007, s. 28.

290 TREU, T. Ibidem, s. 20.

291 TREU, T. Ibidem, s. 20.

292 TREU, T. Ibidem, s. 20.

293 K porovnaniu pozri SUMMERS, C.W. Ibidem, s. 11.

294 KALENSKÁ, M. - TRÖSTER, P. Ke vzniku, postavení a perspektívam dalšího vývoje českého pracovního práva. In: Právnická fakulta UK 1348-1998, jubilejní sborník, s. 44.

rického vývinu dostáva svoje rysy samostatnosti na konci 19. storočia a začiatku 20. storočia. Ide o proces vybalansovania liberálneho stavu pracovných podmienok, kde mal práva primárne zamestnávateľ a zamestnanec často pracoval v ťažkých podmienkach. Pôvodne otázka úpravy zmluvného vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom nebola vyčleňovaná do osobitného kódexu pracovného práva, ale právna úprava tejto zmluvy s iným pomenovaním bola predmetom kodifikácií súkromného práva. Dané kodifikácie 19. storočia (Code Civile, ABGB, BGB) nerobili rozdiel medzi právom občianskym a súkromným a boli založené na myšlienkach slobody a rovnosti. Doba vyčleňovania nastáva až neskôr. Ukazuje sa, že schopnosť udržať metódu súkromnoprávnu v podobe rovnosti subjektov pracovnoprávneho vzťahu, vzhľadom na vzťah nadriadenosti a podriadenosti a ingerenciu vyššie zmieneného ochranárskeho zákonodarstva štátu, nebude jednoduché.[295]Zároveň platí, že charakter 19. storočia, keď bola „pracovná zmluva" včlenená do Občianskeho zákonníka, bol odlišný z hľadiska kontrahovania práce, ako je 21. storočie. [296] (v tejto súvislosti je potrebné prihliadať aj na historické premeny vykonávania závislej práce).

7.3 Manažérska zmluva a manažér

Pojem **manažér** nie je legálnym pojmom pracovného práva. Predmetom úpravy pracovného práva je len postavenie tzv. vedúcich zamestnancov zamestnávateľa.[297] Čo sa týka pojmu štatutárny orgán, ten je Zákonníkom práce dotknutý len zo sekundárnych dôvodov. Z hľadiska štruktúry podniku sa členovia štatutárneho orgánu považujú za „manažérov prvej línie", tzv. prvú garnitúru manažérov.[298] Pracovné právo pokrýva práva a povinnosti predovšetkým okruhu manažérov – vedúcich zamestnancov na nižšej úrovni.[299]

Právny status pozície takéhoto manažéra je v styku s dvoma právnymi odvetviami – pracovným právom a obchodným právom. Vyvstáva tu otázka, ako kontrahovať uvedené osoby z hľadiska práva. Prevažuje názor, že ak ide o manažéra – štatutárny orgán alebo člena štatutárneho orgánu, je potrebné **oddeľovať** jeho pozíciu od pozície zamestnanca a zakladať

295 Pozri napr. HURDÍK, J. - FIALA, J. - HRUŠÁKOVÁ, M. Úvod do soukromého práva. 2. rozšířené a upravené vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002, Edice učebnic PrF MU č. 294, s. 37.

296 Napríklad podľa Eliaša, keď na začiatku 20. storočia písal profesor Emanuel Tilsch skripta všeobecnej časti občianskeho práva, uvádzal ako príklady osobitných súkromných práv – právo obchodné, zmenkové, námorné, banské (horní), lénne. Naopak na konci 20. storočia sa v uvedenom výpočte podľa Eliaša objavujú: právo obchodné, rodinné, pracovné, medzinárodné právo súkromné. ELIAŠ, K. - ZUKLÍNOVÁ, M. Ibidem, s. 24. Obdobne aj Rouček v roku 1927 v knihe Občianske právo hovoril o súkromnom práve všeobecnom (občianske právo deliace sa na právo majetkové a rodinné) a súkromných právach osobitných (právo obchodné, zmenkové, pôvodcovské, patentné, banské, námorné, živnostenské). ROUČEK, F. Občanské právo na Slovensku a Podkarpatské Rusi. Všeobecní část I. Kroměříž: Nakladatel J. Gusek, 1927, s. 11-12. Obdobné delenie uvádza aj LUBY, Š. Základy súkromného práva. Bratislava: Knižnica Vysokej obchodnej školy v Bratislave, 1944, s. 19.

297 Pojem je používaný v celom rade ustanovení [napr. § 9 ods. 3, § 42, § 57, § 58 ods. 4, § 82, § 121 ods. 2, § 122 ods. 5, § 123 ods. 2, § 178 ods. 1, § 178 ods. 2, § 181 ods. 1, § 239 písm. b), § 239 písm. e)].

298 BARANCOVÁ, H. Pracovné právo. 4. vyd. Bratislava: SPRINT, 2007.

299 Pozri napr. v § 42 ods. 2 ZP: „vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pozícii štatutárneho orgánu".

jeho právny vzťah k podniku na základe zmluvného typu obchodného práva.[300] Primárny „zákaz" kontrahovania vzťahu spoločnosť – štatutárny orgán v podobe pracovnej zmluvy sa dôvodí zo skutočnosti, že zo základných znakov, ktoré charakterizujú vzťah zamestnávateľa a zamestnanca[301] chýbajú predovšetkým výkon práce v podriadenosti zamestnávateľa, absencia pokynov.[302] V tejto súvislosti možno odkázať na závery, že *„činnosť štatutárneho orgánu spoločnosti s ručením obmedzeným nevykonáva fyzická osoba v pracovnom pomere, a to ani v prípade, ak je spoločníkom."*.[303] Uvedené je argumentované tým, že v prípade vzťahu spoločnosti („zamestnávateľ") a štatutárneho orgánu („zamestnanec") absentuje predmet pracovnoprávneho vzťahu, a tým je primárne závislá práca.[304] Aplikačný problém predstavuje situácia a z nej vyplývajúca otázka, ako postupovať v prípade, ak je predsa len kontrahovaná manažérska zmluva alebo pracovná zmluva s týmito osobami. Časť teórie[305] zastáva názor o vzniku faktického pracovného pomeru, t. j. osobitného pracovného pomeru, kde sa prejavuje ochranný prvok nad faktickým vykonávaním práce z dôvodu ochrany zamestnanca - *„neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám."* (prvá veta § 17 ods. 3 ZP). Vedecky podložená argumentácia však skôr svedčí názoru, že uvedený faktický pracovný pomer **nevznikne** z dôvodu absencie subjektu spôsobilého prejaviť vôľu ako zamestnanec a absencie prvku predmetu pracovnoprávneho vzťahu, t. j. závislej práce.[306] Vyššie zmienené závery nie sú rozporné s kontrahovaním činnosti, ktorá bude spočívať **v práci iného druhu** (charakter závislej práce) aj v podobe pracovnej zmluvy.[307] Uvedený postup teda nevylučuje oddelenie činností, ktoré daná osoba vykonáva

300 Podľa § 66 ods. 3 ObZ: „Vzťah medzi spoločnosťou a členom orgánu spoločnosti alebo spoločníkom pri zariaďovaní záležitostí spoločnosti sa spravuje primerane ustanoveniami o mandátnej zmluve, ak zo zmluvy o výkone funkcie uzatvorenej medzi spoločnosťou a členom orgánu spoločnosti alebo spoločníkom, ak bola zmluva o výkone funkcie uzavretá alebo zo zákona nevyplýva iné určenie práv a povinností. Zmluva o výkone funkcie musí mať písomnú formu a musí ju schváliť valné zhromaždenie spoločnosti alebo písomne všetci spoločníci, ktorí ručia za záväzky spoločnosti neobmedzene. Stanovy akciovej spoločnosti môžu určiť, že zmluvu o výkone funkcie člena predstavenstva schvaľuje dozorná rada.".

301 Zákonodarca v legálnej definícii závislej práce (§ 1 ods. 2 ZP) medzi pojmové znaky závislej práce označil znak „práca vykonávaná podľa pokynov zamestnávateľa".

302 BARANCOVÁ, H. Ibidem, s. 24.

303 Pozri SLÁVIK, S. Zmluva o výkone funkcie alebo faktický pracovný pomer? In: Justičná revue: časopis pre právnu prax. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti, 2008, č. 2; kde autor odkazuje na rozhodnutie Vrchného súdu v Prahe sp. Zn. 6 Cdo 108/1992 a obdobný rozsudok NS SR sp. Zn. 5 Cdo 92/97 uverejnený pod č. 48/1999

304 SLÁVIK, S. Ibidem.

305 SLÁVIK, S. Ibidem; odkazuje na rozsudok NS ČR sp. Zn. 21 Cdo 2137/2005, podľa ktorého „chyba pracovnej zmluvy spočívajúca v nemožnosti výkonu činnosti štatutárneho orgánu v uzatvorenom pracovnom pomere vedie k vzniku faktického pracovného pomeru.".

306 SLÁVIK, S. Ibidem.

307 Odlišne musí byť vnímaný manažér-neštatutár a odlišne manažér-štatutárny orgán. U manažéra-štatutárneho orgánu majú byť vyriešené dva vzťahy: 1. vzťah medzi štatutárnym orgánom a spoločnosťou, kde štatutárny orgán zariaďuje záležitosti spoločnosti podľa ObZ – kontrahovanie zmluvy o výkone funkcie (primeraná aplikácia ustanovení mandátnej zmluvy (prioritný záujem zákonodarcu alebo iného relevantného zmluvného typu, 2. vzťah medzi štatutárnym orgánom a spoločnosťou, kde štatutár nezariaďuje záležitosti spoločnosti – napr. funkcie vedúceho zamestnanca – možno kontrahovať pracovnou zmluvou, dohodou o pracovnej činnosti alebo dohodou o výkone práce.

ako štatutárny orgán (kontrahovaný na základe obchodného práva) a ako zamestnanec. Z funkcie člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti nevyplýva automaticky funkcia vedúceho zamestnanca.[308] Je to dôvodené zo skutočnosti, že sa nekontrahuje ako zamestnanec pracovnou zmluvou, t. j. nemožno na neho aplikovať ani status vedúceho zamestnanca. Ak má zastávať aj funkciu vedúceho zamestnanca, musí byť do tejto funkcie vymenovaný.

Pojem **manažérska zmluva** nenachádza svoj legislatívny odraz legálnym pomenovaním v právnej úprave, ani pracovnoprávnej (s tzv. numerus clausus zmluvných typov),[309] ani v obchodnoprávnej (s princípom uplatňovania pomenovaných, ako aj nepomenovaných zmluvných typov) (§ 269 ods. 2 ObZ). Uvedený zmluvný typ[310] môže mať dvojaku povahu:

1. s inkorporovanými podstatnými náležitosťami pracovnej zmluvy (t. j. ustanovenia § 43 ods. 1 ZP) v spojení s ďalšími nárokmi mimo úpravu pracovného práva.
2. neobsahujúcu náležitosti § 43 ods. 1 ZP založená na základe § 269 ods. 2 ObZ predstavujúcu atypickú zmluvu.[311]

Utvorenie manažérskej zmluvy ako nepomenovanej zmluvy podľa ustanovenia § 269 ods. 2 ObZ nevytvára osobitné právne problémy. Otázka možného spojenia oboch zmlúv do jednej zmluvy je možná[312] (tzv. pravá manažérska zmluva), ale vyvstávajú tu otázniky ohľadom spojenia zmluvy s náležitosťami podľa § 43 ods. 1 ZP v spojení s nárokmi mimo pracovného práva. Spájanie prvkov rôznych právnych odvetví kladie nároky na interpretáciu zákonov v komplikovaných právnych otázkach (napr. „súboj" metódy rovnosti a metódy „nerovnosti", režim, v ktorom sa zmluva žaluje, ak ide o obchodnoprávny prvok pracovnej zmluvy a pod.).

V zmysle § 43 ods. 4 ZP je možné *„v pracovnej zmluve dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.*" Pri dojednávaní výhod je potrebné osobitný dôraz venovať § 13 ZP a ustanoveniam antidiskriminačného zákona, aby nedošlo k porušeniu priamej alebo nepriamej diskriminácie. Na úpravu diferencovaného, výhodnejšieho postavenia týchto osôb musí mať zamestnávateľ objektívne dôvody (skutočnosti).[313] V prípade rozporu s uvedenými zásadami by bolo možné aplikovať ustanovenie o čiastočnej

308 Kalenská v tejto súvislosti píše „sám člen predstavenstva obchodnej spoločnosti bez zvláštneho poverenia by bez založenia pracovného pomeru nemohol zamestnancom spoločnosti ukladať úlohy.". KALENSKÁ, M. Manažérska smlouva v českém právním řádu. In: Bulletin advokacie. Praha: ČAK, 1999, č. 5, s. 8.

309 K uvedenému pozri BARANCOVÁ, H. Ibidem.

310 Objavujú sa aj kontradiktórne názory, či uvedený zmluvný typ možno považovať za inominátny alebo zmiešaný.

311 „Účastníci môžu uzavrieť aj takú zmluvu, ktorá nie je upravená ako typ zmluvy. Ak však účastníci dostatočne neurčia predmet svojich záväzkov, zmluva nie je uzavretá." (§ 269 ods. 2 ObZ)

312 V právnej veci sp. zn. 5 Cdo 61/2000 NS SR vyslovil názor, že: „účastníci pracovnoprávneho vzťahu nemôžu v manažérskej zmluve, upravujúcej mzdu vymenovaného vedúceho zamestnanca, vylúčiť iné mzdové nároky, ktoré by mohli zamestnancovi vzniknúť v budúcnosti podľa kolektívnej zmluvy.". Uvedené rozhodnutie nemá len implikácie z hľadiska mzdy, ale aj z hľadiska tej skutočnosti, že súd de facto neskúma fakt spájania pracovnej zmluvy a manažérskej zmluvy do jedného zmluvného typu.

313 BARANCOVÁ, H. Komentár k Zákonníku práce. 4. vyd. Bratislava: SPRINT, 2005, s. 292.

neplatnosti manažérskej zmluvy.

7.4 Učebný pomer

Platné a účinné znenie Zákonníka práce v súčasnosti (stav september 2014) nepozná pojem učebného pomeru a ani učebnej zmluvy. Otázky učebného pomeru upravoval Zákonník práce č. 65/1965 Zb. ešte v 80. rokoch, keď bola táto právna úprava zo Zákonníka práce vypustená (§ 217 až § 231) **Podstata učebného pomeru** spočíva v tom, že zamestnanec je žiakom školy a má založený učebný pomer s inou fyzickou osobou alebo právnickou osobou, u ktorého vykonáva prácu v rámci svojho praktického výcviku počas odborného vzdelávania. Primárnym cieľom nie je výkon práce za odmenu, ale príprava na povolanie. V súčasnosti len sčasti (zmluva je medzi žiakom/zákonným zástupcom žiaka a školou) tento model upravuje zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a zákon č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave, pričom sa vedú diskusie (stav september 2014) o zmene týchto zákonov vo väzbe na zavedenie duálneho vzdelávania.

7.5 Uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom strednej odbornej školy alebo so žiakom odborného učilišťa

Zákonník práce (§ 53) upravuje niektoré osobitné pravidlá, pokiaľ ide o určitú prípravu na povolanie zamestnancov.

§ 53 ods. 1 ZP upravuje **uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom strednej školy alebo stredného odborného učilišťa.** V § 53 ods. 1 ZP ide o povinnosť zamestnávateľa uzatvoriť pracovnú zmluvu so žiakom, ktorý sa pre neho pripravoval na povolanie. Zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravoval na povolanie, je povinný po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, alebo po úspešnom skončení štúdia (prípravy na povolanie) uzatvoriť so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa pracovnú zmluvu a umožniť mu ďalší odborný rast; skúšobnú dobu v tomto prípade nemožno dohodnúť.

Dohodnutý druh práce musí zodpovedať kvalifikácii získanej v učebnom odbore alebo v študijnom odbore, ak sa zamestnávateľ so žiakom nedohodne inak. Uzatvorenie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy, pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka, alebo ak žiak nesplnil počas prípravy na povolanie podmienky úspešnosti určené zamestnávateľom, ktoré zamestnávateľ žiakovi písomne oznámil pred začatím prípravy na povolanie. Zamestnávateľ má teda právo vymedziť **podmienky úspešnosti** *(žiaka v štúdiu) v prípade, ak sa žiak pripravuje na povolanie pre zamestnávateľa a vzniká tu povinnosť zamestnávateľa tohto žiaka prijať do pracovného pomeru. Tieto podmienky úspešnosti musia byť žiakovi oznámené pred začatím prípravy na povolanie. Ide o zábezpeku motivácie žiaka dosahovať čo najlepšie študijné výsledky.*

Pracovnú zmluvu môže zamestnávateľ so žiakom uzatvoriť aj pred skončením štúdia (prípravy na povolanie) najskôr v deň, keď dovŕši 15 rokov veku.

V § 53 ods. 2 ZP[314] sa zakotvuje možnosť uzatvorenia **istej formy dohody o zvyšovaní kvalifikácie**, kde sa žiak zaväzuje, že buď zotrvá u zamestnávateľa po skončení štúdia alebo uhradí náklady spojené so štúdiom. V tomto prípade je podmienkou platnosti (vzhľadom na vek žiaka), aby dohodu podpísal žiak, a to len so súhlasom zákonného zástupcu.

V Zákonníku práce (§ 53 ods. 3) sa upravuje povinný presun úhrady nákladov na nového zamestnávateľa, ktorý v čase trvania záväzku zamestnáva žiaka (vtedy nemá povinnosť úhrady nákladov žiak). Platí, že zamestnanec je povinný zotrvať u nového zamestnávateľa v pracovnom pomere po dobu, ktorá zodpovedá uhradeným nákladom; ak zamestnanec nezotrvá u nového zamestnávateľa v pracovnom pomere, je povinný uhradiť mu pomernú časť týchto nákladov. Cieľom ustanovenia je vylúčenie možnosti, aby sa zamestnanec zbavil splnenia záväzku bez jeho odpracovania u nového zamestnávateľa (t. j., že by u neho nezotrval počas doby, za ktorú prešla povinnosť úhrady nákladov na nového zamestnávateľa). Z tohto dôvodu sa ustanovuje, že zamestnanec musí zotrvať aj u nového zamestnávateľa (bez ohľadu na uzatvorenie dohody s novým zamestnávateľom), a to po čas, ktorý zodpovedá uhradeným nákladom (napr. jeden rok si odpracoval u starého zamestnávateľa, na nového zamestnávateľa prechádzajú náklady za zvyšný jeden rok, tzn. zamestnanec musí u nového zamestnávateľa odpracovať jeden rok). Ak tak zamestnanec nespraví, vzniká mu záväzok uhradiť pomernú časť primeraných nákladov novému zamestnávateľovi.

V § 53 ods. 4 ZP sa stanovujú výnimky, kedy zamestnanec nie je povinný uhradiť svojmu zamestnávateľovi primerané náklady (a to platí aj v situácii podľa ods. 2 – prvý zamestnávateľ, aj v ods. 3 – ďalší zamestnávateľ). Ide v podstate o analógiu so situáciou podľa § 155 ods. 6 ZP). Ide o tieto prípady:

a) ak zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku povolanie, na ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) alebo § 69 ods. 1 písm. a),
b) ak zamestnávateľ porušuje povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, alebo právnych predpisov,
c) ak zamestnávateľ skončí so zamestnancom pracovný pomer s výnimkou skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1.

314 „Zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravuje na povolanie, môže so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa uzatvoriť dohodu, v ktorej sa žiak zaviaže, že po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky alebo po skončení štúdia (prípravy na povolanie) zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac tri roky, alebo uhradí zamestnávateľovi primerané náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na jeho prípravu na povolanie v učebnom odbore alebo v študijnom odbore. Do obdobia zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítavajú obdobia uvedené v § 155 ods. 4. Dohoda sa môže uzatvoriť len pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne a so súhlasom zákonného zástupcu, inak je neplatná.“ (§ 53 ods. 2 ZP)

7.6 Uzatváranie pracovnej zmluvy

Proces uzatvárania pracovnej zmluvy sa spravuje predovšetkým všeobecnými pravidlami súkromného práva, ktoré obsahuje Občiansky zákonník. Možnosť ich použitia sa odvodzuje z § 1 ods. 4 ZP, kde sa uvádza, že *„ak tento zákon* (pozn. Zákonník práce) *v prvej časti* (pozn. všeobecná časť) *neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy* (pozn. ide o individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy - § 1 ods. 1 ZP) *všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“* Zjednodušene povedané: všeobecné ustanovenia Zákonníka práce (ide o prvú časť – § 1 až § 40 ZP) majú prednosť pred všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka (prvá časť – § 1 až § 122 OZ). Ak pravidlo nie je obsiahnuté v Zákonníku práce, použije sa pravidlo z Občianskeho zákonníka.

Zákonník práce upravuje otázku, **kto môže** pracovnú zmluvu **uzatvoriť ako zamestnanec** a kto môže pracovnú zmluvu uzatvoriť **ako zamestnávateľ** - spôsobilosť na právne úkony zamestnávateľa (§ 8 ZP a § 19 OZ a nasl.) a zamestnanca (§ 11 ods. 2 a 3 ZP). Zákonník práce obsahuje aj osobitné pravidlo, čo sa týka písomnej formy určitých skupín osôb - u tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať (§ 16 ods. 1 a 2 ZP).

Občiansky zákonník upravuje takmer celý postup pri uzatváraní pracovnej zmluvy (§ 43 - § 46). Ide o jednotlivé štádiá - ponuka, akceptácia, viazanosť ponukou, odvolanie. Zákonník práce upravuje len niektoré osobitné aspekty tzv. predzmluvných vzťahov (§ 41 ZP). Viac viď. časť o predzmluvných vzťahoch. Občianskym zákonníkom sa spravuje aj podstatná časť regulácie právnych úkonov v oblasti pracovného práva (definícia právneho úkonu § 34 - 35 OZ, § 37 - § 42 OZ - platnosť právneho úkonu) s výnimkou určitých špecifík podľa § 17 ZP.

7.7 Forma pracovnej zmluvy

Podľa Zákonníka práce musí ísť o písomnú pracovnú zmluvu. Založenie pracovného pomeru ústnou pracovnou zmluvou nie je sankcionované neplatnosťou pracovnej zmluvy (viď. § 17 ods. 2 ZP) /z dôvodu ochrany plnenia pre zamestnanca, ktorý už vykonával prácu/ – pracovný pomer sa ňou založí, ale ide o porušenie ustanovení Zákonníka práce, ktoré môže byť sankcionované zo strany inšpekcie práce.

7.8 Jazyk pracovnej zmluvy

V praxi vyvstáva občas otázka, či v prípade štátneho príslušníka inej krajiny (napr. SRN) môže byť pracovná zmluva vyhotovená aj v tomto jazyku alebo prípadne, či postačí vyhotovenie len v cudzom jazyku (napr. nemecký jazyk, anglický jazyk, a pod.).

V princípe Zákonník práce, ani iné pracovnoprávne predpisy (napr. zákon o inšpekcii práce), explicitne nestanovujú, že pracovná zmluva musí byť v slovenskom jazyku.

Používanie štátneho jazyka však upravuje zákon č. 270/1995 Z. z. o štátnom jazyku. V ňom sa uvádza, kto musí konať v štátnom jazyku. Konajú v ňom organy štátu a samosprávy (§ 3 ods. 2).

Pokiaľ ide o zamestnávateľa, ten má povinnosť za to, ako je vyhotovená pracovná zmluva v zmysle § 42 ZP – „*Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.* ***Jedno písomné vyhotovenie*** *pracovnej zmluvy je zamestnávateľ* ***povinný vydať zamestnancovi****.*“), podľa § 3 ods. 4 uvedeného zákona platí, že „*fyzická osoba a* ***právnická osoba v úradnom styku s orgánom podľa odseku 1*** **a v úradnom styku s právnickou osobou podľa odseku 1** ***používa štátny jazyk****, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorá bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, neustanovuje inak.6b) Osoba, ktorej materinským jazykom je jazyk spĺňajúci požiadavku základnej zrozumiteľnosti z hľadiska štátneho jazyka, môže v úradnom styku s orgánom podľa odseku 1 a v úradnom styku s právnickou osobou podľa odseku 1 používať svoj materinský jazyk. Orgány a právnické osoby podľa odseku 1 sú povinné prijať listinu v jazyku spĺňajúcom požiadavku základnej zrozumiteľnosti z hľadiska štátneho jazyka, ak ide o listinu vydanú alebo overenú príslušnými orgánmi Českej republiky.*“.

V § 8 zákona sa upravuje „**Používanie štátneho jazyka v ostatných oblastiach verejného styku“.**

Podľa § 8 ods. 2 zákona **<u>písomné právne úkony v pracovnoprávnom vzťahu</u>** alebo v obdobnom pracovnom vzťahu **sa vyhotovujú v štátnom jazyku**; popri znení v štátnom jazyku sa <u>môže</u> vyhotoviť aj <u>obsahovo totožné znenie v inom jazyku.</u>

Úradným jazykom v SR je slovenčina. Požiadavku používania slovenského jazyka pre pracovnú zmluvu stanovuje § 8 ods. 2 zákona č. 270/1995 Z. z. Použitie cudzieho jazyka (napr. anglického jazyka) je v tomto prípade len doplnkovou možnosťou, pričom pracovná zmluva musí byť vždy aj v slovenskom jazyku.

7.9 Obsah pracovnej zmluvy- náležitosti pracovnej zmluvy

Pravidlá ohľadom **náležitosti pracovnej zmluvy** obsahuje § 43 ZP (SR transponovala aj príslušné články smernice 91/533/EHS o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovnoprávny vzťah). Zákonník práce ustanovuje tzv. podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, tzv. pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy a tzv. **náhodilé zložky, pričom stanovuje vlastne minimálny rozsah, ktorý by pracovná** zmluva mala obsahovať.

Ak sa uvažuje o dojednávaní obsahu pracovnej zmluvy nad rámec Zákonníka práce, pri formovaní obsahu pracovnej zmluvy platí princíp možného výhodnejšieho dojednania pre zamestnanca, t. j. v pracovnej zmluve sa možno odchýliť od ustanovení Zákonníka práce, len ak je to výhodnejšie pre zamestnanca (§ 1 ods. 6 ZP).[315]

Pokiaľ ide dojednanie pod rozsah zákona: 1) zákon umožňuje len výhodnejšie dojednanie a 2) podľa § 17 ods. 1 ZP sa zamestnanec nemôže vopred vzdať svojich práv. Takéto vzdanie sa vopred by bolo absolútne neplatné. Išlo by o prípad, ak by sa zamestnanec vopred právnym úkonom v pracovnej zmluve vzdal napr. práva na výpoveď - vopred by vyhlásil, že nevyužije možnosť skončiť pracovný pomer výpoveďou.

7.9.1 Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy

Pracovná zmluva musí vždy (v zmysle § 43 ods. 1 ZP) obsahovať podstatné náležitosti. Bez ich dohodnutia nie je pracovná zmluva dostatočne určitá. Napr. pracovná zmluva by neobsahovala miesto výkonu práce a zamestnanec by mal pracovať v mieste podľa pokynu zamestnávateľa. V danej situácii ide o nedostatočne určité dojednanie podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy – miesto výkonu práce a v zmysle Občianskeho zákonníka je pracovná zmluva neplatná. V tejto situácii by vznikol faktický pracovný pomer (a to, ak by výkon práce inak vykazoval prvky závislej práce), aby sa chránil aspoň výkon práce zamestnanca. Ochrana cez faktický pracovný pomer (t. j. nevznikol by pracovný pomer, ale chránil by sa napr. nárok osoby na odmenu za vykonávanú prácu) by sa uplatnila len vtedy, ak by ani zo samotného ústneho dojednania (pracovnej zmluvy, z vôle zmluvných strán) nebolo možné odvodiť podstatné náležitosti pracovnej zmluvy.

V prípade podstatných náležitostí pracovnej zmluvy ide o:

1. druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a o stručnú charakteristiku druhu práce,
2. miesto výkonu práce – obec, časť obce alebo inak určené miesto,
3. deň nástupu do práce,
4. mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

V prípade pracovného pomeru na určitú dobu bude podstatnou náležitosťou na to, aby išlo o pracovný pomer na určitú dobu aj výslovné určenie doby trvania pracovného pomeru (viď. § 48 ods. 1 ZP). K pracovnej zmluve s agentúrou dočasného zamestnávania pozri aj § 58 ods. 3.

V prípade podstatných náležitostí 1 až 3 tieto musia byť uvedené priamo v pracovnej zmluve. V prípade mzdových podmienok možno riešiť ich určenie aj odkazom na kolek-

315 „V pracovnoprávnych vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie, ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť."

tívnu zmluvu, čo však vedie k riziku určenia mzdových podmienok, ak kolektívna zmluva stratí účinnosť. (v tejto súvislosti viď. druhú vetu § 43 ods. 3 ZP a predĺženie účinnosti ustanovení kolektívnej zmluvy upravujúcich mzdové podmienky, na ktoré pracovná zmluva odkazuje).[316]

7.9.1.1 Označenie zmluvných strán

Okrem podstatných náležitostí podľa § 43 ods. 1 ZP pracovná zmluva nevyhnutne musí obsahovať **označenie zmluvných strán**, aby bolo jasné, kto je zamestnávateľom (§ 7 ZP) a kto je zamestnancom (§ 11 ZP). V tejto súvislosti v praxi niekedy býva problém s tým, že skutočným zamestnávateľom, či už v súlade so zákonom (užívateľský zamestnávateľ – ten v skutočnosti využíva prácu zamestnanca len on) alebo v nesúlade so zákonom je niekto iný. V niektorých prípadoch faktický výkon práce pre užívateľského zamestnávateľa trvá tak dlho, že môže dôjsť súdom (stalo sa tak v Nemecku) až k prekvalifikovaniu právneho vzťahu z hľadiska subjektov, medzi ktorými je uzatvorený pracovný pomer (užívateľský zamestnávateľ sa stane riadným zamestnávateľom namiesto papierového zamestnávateľa).

7.9.1.2 Druh práce

Druh práce je podstatná náležitosť pracovnej zmluvy. Zákon nestanovuje šírku nastavenia druhu práce. Môže byť nastavený širšie (čím sa zvyšuje dispozičné oprávnenie zamestnávateľa určovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy) alebo **užšie** (čím sa znižuje dispozičné oprávnenie zamestnávateľa určovať prácu podľa pracovnej zmluvy). Dojednanie druhu práce musí byť dostatočne určité, aby išlo o platné dojednanie tejto podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy (viď. aj § 37 ods. 1 OZ, podľa ktorého *„Právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, **určite** a zrozumiteľne; inak je neplatný.“*).

V pracovnej zmluve možno uviesť **jeden druh práce** (napr. školník) alebo vymedziť druh práce aj **kumulatívne** (napr. dva druhy práce – školník a kotolník, aj prípadne s určením dĺžky úväzku napr. 40 % a 60 %; v tomto prípade niekedy môže byť vhodnejšie dojednanie dvoch pracovných zmlúv) alebo **alternatívne** (bude sa vykonávať jeden alebo druhý druh práce).

Druh práce je širším pojmom ako pracovná činnosť. V rámci druhu práce sa bude vykonávať súbor rôznych pracovných činností. V rámci druhu práce sa označuje konkrétna pozícia – upratovačka, školník, vrátnik pričom v rámci **stručnej charakteristiky** sa opisuje, čo zamestnanec bude vykonávať (čo je jeho pracovná náplň).

316 „Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.“.

7.9.1.3 Miesto výkonu práce

Podľa § 43 ods. 1 písm. b) ZP sa ako podstatná náležitosť pracovného pomeru uvádza miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto). Z obsahu písmena b) možno odvodiť, že miesto výkonu práce sa dá nastaviť dostatočne široko.

Miesto výkonu práce je možné určiť **kumulatívne** (viac miest výkonu práce – napr. zamestnávateľ má dve, či niekoľko prevádzok v meste a zamestnanec pracuje v dvoch z nich – „aj – aj") alebo **alternatívne** (práca sa bude vykonávať na jednom alebo druhom mieste výkonu práce – napr. zamestnanec bude pracovať na jednom z dvoch možných miest výkonu práce, ale nebude paralelne vykonávať prácu na dvoch miestach výkonu práce – „buď – alebo").

Pri určení miesta výkonu práce sa vyžaduje dodržanie základnej požiadavky **určitosti** právneho úkonu (zmluvy), aby bolo možné určiť, kde bude zamestnanec vykonávať prácu, inak hrozí riziko neplatnosti pracovnej zmluvy (viď. § 37 ods. 2 ZP).

Dohodnuté miesto výkonu práce určuje rozsah dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Zamestnávateľ môže zamestnancovi prikázať vykonávať prácu len na mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce (s určitými výnimkami - § 57 ZP – určenie pracovnej cesty, kde sa často práca vykonáva mimo dojednaného miesta výkonu práce).

Miesto výkonu práce sa musí odlíšiť **od pracoviska zamestnanca.** Pracovisko je konkrétne miesto, kde zamestnanec vykonáva prácu (napr. dielňa).

7.9.1.4 Deň nástupu do práce

V pracovnej zmluve je povinnosť určiť aj deň nástupu do práce [§ 43 ods. 1 písm. c) ZP]. Tento deň určuje, kedy pracovný pomer vzniká (§ 46 ZP) a má vplyv aj na plnenie povinností podľa osobitných predpisov (napr. prihlásenia na zdravotné a sociálne poistenie).

7.9.1.5 Mzdové podmienky

Súčasťou podstatných náležitostí pracovnej zmluvy sú aj mzdové podmienky. Zákonník práce nedefinuje pojem „mzdové podmienky". Pojem „mzdové podmienky" je širší ako „mzda" (viď. § 118 ods. 1 ZP). Pojem „mzda" je širší pojem ako základná mzda/základná zložka mzdy (tarifa) (bez príplatkov – viď. aj § 119 ods. 3 ZP: *„V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania.* ***Základnou zložkou mzdy*** *je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.".*)

Potrebné je teda riešiť aj otázku tarifnej mzdy, ako aj mzdových zvýhodnení, aj iných plnení (odmena, podiel na zisku), ak sa majú poskytovať na základe vopred určených kritérií.

Podľa § 43 ods. 1 ZP *„V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: ... d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve."*

Podľa § 43 ods. 3 ZP *„Ak sú pracovné podmienky podľa odseku 1 písm. d) a odseku 2 dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy;* ***inak*** *stačí uviesť odkaz* ***na príslušné ustanovenia tohto zákona****."*. Podľa § 119 ods. 2 ZP *„mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze."*.

Z uvedeného vyplýva, že Zákonník práce pozná **tieto spôsoby dojednania mzdových podmienok**:

a) priamo v pracovnej zmluve,
b) v pracovnej zmluve sa uvedie odkaz na zákon (pri dojednaní mzdy, s odkazom na zákon, je tiež potrebné zabezpečiť, aby bolo takéto dojednanie dostatočne určité),
c) v pracovnej zmluve sa uvedie odkaz na kolektívnu zmluvu.
d) Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

7.9.1.5.1 Určenie mzdových podmienok vo vnútornom predpise zamestnávateľa

V praxi veľmi často kladená otázka sa týka možnosti zamestnávateľa jednostranne stanoviť mzdové podmienky vo svojom vnútornom predpise. Na rozdiel od právnej úpravy v ČR (§ 113 ods. 1 ZP ČR stanovuje *„Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak.")* mzdové podmienky **nemôžu byť zamestnávateľom jednostranne stanovené vo vnútornom predpise** (ani dohodnuté so zamestnaneckou radou), ale musia sa dohodnúť buď v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Zároveň takéto dojednanie musí byť dostatočne určité, t. j. problematická je aj dohoda, kde sa zmluvné strany dohodnú, že podrobnejšie mzdové podmienky ustanoví zamestnávateľ vo vnútornom predpise. V praxi sa zároveň objavuje aj model, kde sa mzdový predpis zamestnávateľa stáva súčasťou kolektívnej zmluvy, t. j. je akoby dohodnutý zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy a tvorí jeho prílohu. Keďže v tomto prípade ide aj o dojednanie v kolektívnej zmluve, sú splnené podmienky podľa § 43 ods. 1 a 2 ZP.

7.9.1.5.2 Predĺženie účinnosti mzdových podmienok dojednaných v kolektívnej zmluve

Podľa § 43 ods. 3 ZP *„Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov.“* To jest, aj keď sa skončila účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, poskytuje sa 12 mesiacov na to, aby sa tieto mzdové podmienky, ktoré boli dohodnuté iba odkazom na túto kolektívnu *zmluvu, dohodli buď v novej kolektívnej zmluve (pracovná zmluva na ňu odkáže) alebo priamo v prac*ovnej zmluve, pričom sa tieto mzdové podmienky počas tejto doby považujú akoby za priamo dohodnuté v pracovnej zmluve.

7.9.2 Pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy

Do druhej skupiny patria ďalšie náležitosti, ktoré sa označujú ako tzv. pravidelné náležitosti. Zákonník práce požaduje ich vyjadrenie v pracovnej zmluve, a to buď výslovne (§ 43 ods. 2 ZP) alebo odkazom na kolektívnu zmluvu (ak ich upravuje inak ako zákon) alebo na zákon (ak ich neupravuje kolektívna zmluva) (§ 43 ods. 3 ZP).

Ide o určenie: výplatných termínov, pracovného času, výmery dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

Výhoda odkazu spočíva, že pri zmene v právnych predpisoch netreba otvárať pracovnú zmluvu (v prípade zníženia ochrany zákonom platí zákon, pri priamom dojednaní v pracovnej zmluve pri znížení ochrany cez zákon platí výhodnejšia pracovná zmluva, ak zamestnanec nesúhlasí s jej zmenou). Pri formulovaní odkazu na ustanovenie Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy je potrebné postupovať tak, aby sa na základe tohto odkazu dalo určiť, aké právo zamestnancovi skutočné patrí. Pri dojednávaní výplatného termínu zákon stanovuje najneskorší deň výplatného termínu (pri nedojednaní žiadneho termínu by ním bol tento deň).

V prípade dovolenky cez odkaz na § 103 ZP, uvedené znamená, že zamestnancovi patrí minimálna výmera dovolenky.

7.9.3 Náhodilé zložky

Medzi náležitosti pracovnej zmluvy patria aj tzv. náhodilé obsahové zložky pracovnej zmluvy. V pracovnej zmluve si možno na základe § 43 ods. 4 ZP dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj skúšobnú dobu (§ 45 ZP), dobu trvania pracovného pomeru (§ 48 ZP), kratší pracovný čas (§ 49 ZP), peňažné plnenie v prípade, ak

zamestnanec nezotrvá v pracovnom pomere počas výpovednej doby (§ 62 ods. 8 ZP), konkurenčnú doložku (§ 83a ZP), dohodu o prehlbovaní kvalifikácie (§ 155 ods. 5 ZP) alebo dohodu o zvyšovaní kvalifikácie (§ 155 ods. 2 ZP) a ďalšie povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa.

Dojednanie hmotných výhod má osobitný význam napr. v prípade vedúcich zamestnancov (resp. zamestnancov, ktorí popri výkone závislej práce zároveň plnia aj úlohu štatutárneho orgánu).

7.9.4 Náležitosti pracovnej zmluvy v prípade výkonu práce v cudzine

Osobitné pravidlá platia, ak ide o miesto výkonu práce v cudzine (§ 43 ods. 5 ZP). V tomto prípade zamestnávateľ v pracovnej zmluve za podmienky, ak čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac, uvedie aj ďalšie skutočnosti:

1. dobu výkonu práce v cudzine,
2. menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť,
3. ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,
4. prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

7.9.5 Písomné oznámenie pracovných podmienok

Zákonník práce (§ 44) rieši aj situáciu, ak by pracovná zmluva neobsahovala dojednanie podľa § 43 odseku 2 (ďalšie pracovné podmienky – pravidelné náležitosti), odseku 4 (ďalšie podmienky) a odseku 5 (miesto výkonu v cudzine). V tomto prípade je zamestnávateľ povinný :

1. ak sa nemá pracovný pomer skončiť pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu do zamestnania - najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce pracovné podmienky podľa § 43 ods. 2, 4 a 5.
2. ak sa má pracovný pomer skončiť pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu do zamestnania - vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do skončenia pracovného pomeru,
3. ak je miesto výkonu práce v cudzine - vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania pred odchodom zamestnanca do cudziny.

7.10 Odstúpenie od pracovnej zmluvy

7.10.1 Odstúpenie od pracovnej zmluvy z dôvodu omylu

§ 19 ods. 1 ZP upravuje otázku omylu. V danom prípade jeden účastník konal v omyle a druhému účastníkovi musel byť omyl známy (ak by nebol, nemožno odstúpiť od zmluvy – **prvá podmienka**) a zároveň omyl sa týkal takej okolnosti, že by bez neho k zmluve (jej

uzatvoreniu) nedošlo (**druhá podmienka**). Ustanovenie umožňuje od zmluvy odstúpiť aj zamestnávateľovi aj zamestnancovi. V tomto prípade (na rozdiel od odstúpenia od pracovnej zmluvy podľa § 19 ods. 1 ZP) sa neustanovuje lehota pre odstúpenie od pracovnej zmluvy.

7.10.2 Odstúpenie od pracovnej zmluvy z iných dôvodov

§ 19 ods. 2 ZP upravuje právo zamestnávateľa na odstúpenie od zmluvy.

1. ide o situáciu, keď zamestnanec **nenastúpil do práce v deň dohodnutý v pracovnej zmluve** (§ 43 ods. 1 ZP) **bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci** (napr. dočasná pracovná neschopnosť - § 141 ods. 1 ZP). Zamestnávateľ by však mal počkať s odstúpením od pracovnej zmluvy, pretože zamestnanec má v zmysle § 19 ods. 2 časový priestor, aby oznámil zamestnávateľovi, že mu v nastúpení do práce bránila prekážka v práci na jeho strane.
2. ide o situáciu, keď zamestnanec **nenastúpil do práce v deň dohodnutý v pracovnej zmluve a bránila mu v tom prekážka v práci a zároveň do troch pracovných dní o tejto prekážke zamestnávateľa neupovedomil** (tu by malo ísť o prekážky v práci na strane zamestnanca, pretože v nástupe do práce môže brániť aj prekážka v práci na strane zamestnávateľa, ktorú však zamestnanec v zmysle § 144 ZP neoznamuje),
3. tretia situácia sa týka prípadu, **ak bol zamestnanec po uzavretí pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin** (k úmyselnému trestnému činu pozri § 15 TZ).

Odstúpiť od pracovnej zmluvy podľa § 19 ods. 2 ZP môže zamestnávateľ v zmysle § 19 ods. 3 ZP len dokiaľ zamestnanec nezačne vykonávať prácu. Po začatí výkonu práce zamestnancom môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer inými spôsobmi, napr. v skúšobnej dobe, výpoveďou, dohodou alebo okamžitým skončením.

V súvislosti s postupom podľa § 19 ZP vyvstáva otázka, či sa odstúpenie musí doručovať podľa § 38 ZP. Vzhľadom na jeho následky, je možné sa domnievať, že ide o písomnosť, ktorá v princípe spôsobí zánik pracovného pomeru [v zmysle § 46 ZP už pracovný pomer vznikne dňom dohodnutým ako deň nástupu do práce; pozn. uvedené však nemusí platiť v prípade odstúpenia z dôvodu právoplatného odsúdenia zamestnanca za úmyselný trestný čin)]. Zákonník práce priamo neupravuje otázku, či odstúpenie má účinky k okamihu odstúpenia alebo aj spätne, a teda sa uplatní § 48 ods. 2 OZ, podľa ktorého *„Odstúpením od zmluvy sa zmluva od začiatku zrušuje, ak nie je právnym predpisom ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté inak.“*. Možno teda prísť k záveru, že odstúpením sa pracovná zmluva zruší od začiatku (t. j. je tu ešte závažnejší právny následok ako zánik pracovného pomeru, pracovný pomer nezaniká spätne).

7.11 Pracovnoprávne vzťahy s cudzím prvkom, dočasné vysielanie

7.11.1 Právne vzťahy s cudzím prvkom – voľba rozhodného práva

V niektorým prípadoch, aj keď ide o vzťah zamestnanca a zamestnávateľa a výkon závislej práce, sa právny vzťah nebude spravovať Zákonníkom práce SR (resp. popri Zákonníku práce sa právny vzťah bude spravovať aj právnymi predpismi iného štátu). Ide o prípady **tzv. právnych vzťahov s cudzím prvkom (s medzinárodným prvkom)**, kde je možné zvoliť (teda ide o tzv. voľbu práva) aj pracovné právo iného štátu ako Slovenskej republiky, **tzv. rozhodné právo** (napr. právo ČR).

Podľa § 5 ods. 1 ZP pracovnoprávne vzťahy:

- medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom,
- medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky

sa spravujú týmto zákonom (t. j. Zákonníkom práce), ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

Osobitné predpisy o medzinárodnom práve súkromnom v niektorých prípadoch ustanovujú (alebo umožňujú dohodnúť) inak.

Do úvahy pripadá aplikácia troch predpisov:

1. nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I),
2. Dohovor o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky, otvorený na podpis v Ríme 19. júna 1980 (tzv. Rímsky dohovor I),
3. zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom.

7.11.1.1 Nariadenie Rím I.

Pri uplatňovaní **nariadenia Rím I. je potrebné riadiť sa aj čl. 28 nariadenia**, v zmysle ktorého sa nové nariadenie vzťahuje na **zmluvy uzavreté od 17. decembra 2009**. Na zmluvy uzavreté pred týmto dátumom sa bude vzťahovať buď zákon o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom alebo Rímsky dohovor. Pokiaľ ide o Dánsko, bude sa na neho vzťahovať buď zákon o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom alebo Rímsky dohovor.

Voľba práva (subjektívny štatút)

V čl. 8 sa upravuje otázka aplikácie rozhodného práva v prípade individuálnej pracovnej zmluvy. Nariadenie sa nevzťahuje na kolektívne zmluvy. Podľa čl. 8 ods. 1 nariadenia individuálna pracovná zmluva sa **spravuje právnym poriadkom zvoleným zmluvnými stra-**

nami v súlade s článkom 3, tzv. subjektívny štatút (t. j. zmluvné strany si zvolili rozhodné právo, napr. právo ČR, na základe ktorého uzatvoria pracovnú zmluvu).

Podľa čl. 3 (**voľba rozhodného práva**) ods. 1 zmluva sa spravuje právnym poriadkom, **ktorý si zvolia zmluvné strany.** Voľba musí byť urobená výslovne alebo jasne preukázaná ustanoveniami zmluvy alebo okolnosťami prípadu.

Pokiaľ ide o voľbu práva, pracovná zmluva sa **nemusí ako celok sprav ovať jedným právnym** poriadkom (napr. iba právom SR, ale môže ísť aj kombináciu právneho poriadku SR a ČR). Podľa čl. 3 ods. 1 nariadenie zmluvné strany si môžu zvoliť právny poriadok, ktorým sa bude spravovať celá zmluva alebo len jej časť.

Nariadenie zároveň zmluvným stranám dáva možnosť vykonať **zmenu voľby rozhodného práva**. Podľa čl. 3 ods. 2 nariadenia zmluvné strany sa môžu kedykoľvek dohodnúť, že sa zmluva spravuje iným právnym poriadkom ako právnym poriadkom, ktorým sa na základe predchádzajúcej voľby uskutočnenej podľa tohto článku alebo iných ustanovení tohto nariadenia spravovala dovtedy. Žiadna zmena a doplnenie zvoleného rozhodného práva po uzatvorení zmluvy nemá vplyv na jej formálnu platnosť podľa článku 11, ani nemá nepriaznivý vplyv na práva tretích osôb.

Nariadenie samozrejme postihuje situácie, kedy by zmluvné strany chceli voľbou rozhodného práva obchádzať právo, ktoré by sa inak malo aplikovať. Podľa čl. 3 ods. 3 nariadenia, ak sa **v čase voľby všetky ostatné prvky súvisiace so situáciou nachádzajú v inej krajine**, než je krajina, ktorej právo sa zvolilo, voľba strán nemá vplyv na uplatnenie ustanovení práva tejto inej krajiny, **od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou.**

Uvedené znamená, že aj keď zmluvné strany urobili voľbu práva (napr. právo ČR namiesto práva SR) a ostatné prvky súvisiace so situáciou sa nachádzajú napr. v SR, voľbu práva môžu urobiť len vo väzbe na dispozitívne, nie na kogentné ustanovenia práva SR. To isté platí, aj ak by sa vybralo právo nečlenského štátu (viď. ďalej).

Podľa čl. 3 ods. 4, ak sa v čase voľby všetky ostatné prvky súvisiace so situáciou nachádzajú v jednom alebo viacerých členských štátoch, voľba iného rozhodného práva stranami, ako právneho poriadku členského štátu, nemá vplyv na uplatnenie ustanovení práva Spoločenstva, ktoré sú prípadne vykonané v práve členského štátu konajúceho súdu a od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou.

Podľa čl. 3 ods. 5 existencia a platnosť dohody zmluvných strán o voľbe rozhodného práva sa posudzuje podľa ustanovení článkov 10, 11 a 13.

Zákaz zbavenia ochrany zamestnanca

Ďalšie ochranné ustanovenie voči zamestnancovi obsahuje čl. 8 nariadenia. Podľa druhej vety čl. 8 ods. 1 nariadenia takáto voľba práva (podľa čl. 3) však **nesmie zbaviť zamestnanca ochrany, ktorú mu poskytujú také ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou podľa práva**, ktoré by v prípade absencie voľby bolo podľa odsekov 2, 3 a 4 tohto článku rozhodným. Napr. zjednodušene, ak by bolo na základe čl. 8 ods. 2 rozhodným právom, právo štátu A, ale zmluvné strany by si zvolili právo členského štátu B a z práva štátu A by vyplývala napr. minimálna výpovedná doba dva mesiace a z práva štátu B minimálna výpovedná doba jeden mesiac, aplikovalo by sa na dojednanie výpovednej doby právo štátu A, keďže dojednanie práva štátu B by v tomto prípade zbavilo zamestnanca ochrany podľa práva štátu A /ide o ustanovenie, od ktorého sa nemožno odchýliť dohodou/.

Výhrada verejného poriadku

Ďalšie obmedzenie aplikácie práva určitého štátu môže byť tzv. výhrada verejného poriadku. Podľa čl. 21 uplatnenie niektorého ustanovenia právneho poriadku krajiny podľa tohto nariadenia možno odmietnuť iba v prípade, ak by jeho uplatnenie bolo **v zjavnom rozpore s verejným poriadkom** („ordre public“) štátu konajúceho súdu.

Na aplikáciu výhrady verejného poriadku (napr. Francúzsko bude trvať napriek voľbe práva na aplikácii nejakej časti svojho právneho poriadku – napr. právo na štrajk, pravidlá pre zastupovanie zástupcami zamestnancov) možno trvať, len ak ide o zjavný rozpor s verejným poriadkom.

Absencia voľby práva (tzv. objektívny štatút)

V prípade, ak nedošlo k voľbe práva zmluvnými stranami, t. j. nezvolili si konkrétne právo, na základe ktorého sa bude pracovná zmluva spravovať, aplikuje sa čl. 8 ods. 2 až 4 nariadenia. Ide o tzv. objektívny štatút (aplikácia nie vôle – subjektívneho prvku, ale objektívnych kritérií na určenie rozhodného práva).

Podľa čl. 8 ods. 2 nariadenia pokiaľ si zmluvné strany **nezvolili rozhodné právo** pre individuálnu pracovnú zmluvu, zmluva sa spravuje:

- **právnym poriadkom krajiny, v ktorej zamestnanec obvykle vykonáva prácu** na základe zmluvy,
- **alebo ak tomu tak nie je, právnym poriadkom krajiny, v ktorej takúto prácu vykonáva.** Za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine (pozn. myslí sa v tomto prípade vyslanie na výkon práce do iného členského štátu v zmysle smernice 96/71/ES - § 5 ods. 2 až 5 ZP – vyslanie do SR, § 5 ods. 6 ZP – vyslanie zo SR).

Ak nie je možné určiť rozhodné právo podľa ods. 2, nastupuje kritérium podľa ods. 3. Podľa čl. 8 ods. 3 nariadenia, ak rozhodné právo nemožno určiť podľa čl. 8 odseku 2, zmluva

sa spravuje právnym poriadkom **krajiny miesta podnikania, prostredníctvom ktorého bol zamestnanec zamestnaný.**

Ak nie je možné určiť rozhodné právo podľa ods. 3, nastupuje kritérium podľa ods. 4. Podľa čl. 8 ods. 4 nariadenia, ak z celkovej situácie vyplýva, že **zmluva má užšiu väzbu s inou krajinou, než je krajina uvedená v odsekoch 2 alebo 3**, uplatní sa **právny poriadok tejto inej krajiny.**

7.11.1.2 Dohovor o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (tzv. Rímsky dohovor I)

Keďže nariadenie Rím I. platí (podľa čl. 28) na zmluvy uzavreté od 17. decembra 2009 a neplatí pre Dánsko, vyvstáva otázka aplikácie Rímskeho dohovoru. Na základe oznámenia Ministerstva zahraničných vecí č. 474/2006 Z. z. dohovor nadobudol platnosť 1. mája 2006 v súlade s článkom 5 ods. 1 a pre Slovenskú republiku nadobudne platnosť 1. augusta 2006 v súlade s článkom 5 ods. 2. Zároveň čl. 24 nariadenia Rím I vymedzuje vzťah k Dohovoru (1. Toto nariadenie v členských štátoch nahrádza Rímsky dohovor s výnimkou území členských štátov, ktoré spadajú pod územnú pôsobnosť uvedeného dohovoru a na ktoré sa podľa článku 299 zmluvy nevzťahuje toto nariadenie. 2. V rozsahu, v ktorom toto nariadenie nahrádza ustanovenia Rímskeho dohovoru, každý odkaz na dohovor sa považuje za odkaz na toto nariadenie). Dohovor obsahuje podobné pravidlá ako nariadenie Rím I.

7.11.1.3 Zákon o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom

V prípadoch, ktoré nepokrýva Nariadenie Rím I., resp. Rímsky dohovor sa postupuje na základe zákona č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom.

Opätovne prioritu má **voľba práva zmluvnými stranami v zmysle § 9 zákona**. Podľa § 9 ods.1 účastníci zmluvy môžu si zvoliť právo, ktorým sa majú spravovať ich vzájomné majetkové vzťahy, ak osobitný zákon neustanovuje inak; môžu tak urobiť i mlčky, ak nie je vzhľadom na okolnosti pochybnosť o prejavenej vôli. Podľa § 9 ods. 2 zákona pokiaľ z prejavu vôle účastníkov nevyplýva nič iné, neprizerá sa na kolízne ustanovenia zvoleného právneho poriadku.

Otázka rozhodného práva v prípade pomerov z pracovnej zmluvy, ak nedošlo k voľbe práva, je upravená v § 16. Podľa § 16 ods. 1 pomery z pracovnej zmluvy sa spravujú - pokiaľ sa účastníci nedohodnú na niečom inom - právom miesta, kde pracovník vykonáva prácu. Ak však pracovník vykonáva prácu v jednom štáte na základe pracovného pomeru s organizáciou, ktorá má sídlo v inom štáte, je rozhodujúce právo sídla organizácie, okrem ak by šlo o osobu, ktorá má bydlisko v štáte, kde sa práca vykonávala. Podľa § 16 ods. 2 pracovné pomery pracovníkov dopravných podnikov sa v železničnej a cestnej doprave spravujú právom sídla podniku, v riečnej a leteckej doprave právom miesta registrácie a v námornej doprave právom štátu, pod vlajkou ktorého sa doprava vykonáva.

Výhrada verejného poriadku je upravená v § 36, podľa ktorého právny predpis cudzieho štátu nemožno použiť, pokiaľ by sa účinky tohto použitia priečili takým zásadám spoločenského a štátneho zriadenia Slovenskej republiky a jej právneho poriadku, na ktorých je potrebné bez výhrady trvať.

7.11.2 Vysielanie zamestnancov na výkon práce do iného členského štátu

Osobitným mechanizmom je **tzv. vysielanie zamestnancov z územia jedného členského štátu na územie druhého členského štátu**. Ide o situáciu, keď zamestnanec má dočasne vykonávať prácu na území iného členského štátu, pričom po jej skončení by sa mal vrátiť do členského štátu, z ktorého bol vyslaný a zároveň počas dočasného vyslania je naďalej zamestnancom zamestnávateľa, ktorý ho dočasne vyslal. Napr. zamestnanec je zamestnávateľom so sídlom v SR /napr. stavebná spoločnosť/, ktorý vyhral zákazku v Rakúsku na stavbu diaľnice, vyslaný na šesť mesiacov do Rakúska, aby tam pre slovenského zamestnávateľa vykonával prácu, a po jej vykonaní sa vracia na územie SR.

V prípade dočasného vyslania ide o prácu na území iného štátu (kde je pôsobnosť pracovného práva tohto štátu), a preto je potrebné riešiť aj otázku aplikácie právnych predpisov iného štátu, resp. (vzhľadom na to, že ide o osobitný inštitút – vyslanie) rozsah ich aplikácie.

V prípade vyslania zamestnanca je potrebné rozlíšiť dva aspekty:

- **pracovnoprávne aspekty** (smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb – transponovaná do § 5 ods. 2 až 6 Zákonníka práce) a na transpozíciu čakajúca smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“)– transpozícia do 18.6.2016 a
- **aspekty práva sociálneho zabezpečenia** (z hľadiska nariadenia EÚ ide o zdravotné aj sociálne poistenie - 1) Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Text s významom pre EHP a Švajčiarsko a 2) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Text s významom pre EHP a Švajčiarsko). V prípade práva sociálneho zabezpečenia ide osobitne o dva články - čl. 11 (všeobecné pravidlo) a čl. 12 (výnimka pre vyslanie) nariadenia 883/2004.[317]

317 Čl. 11 – sociálne zabezpečenie – platenie poistenia podľa miesta výkonu práce, čl. 12 – vyslanie zamestnanca – platenie poistného podľa miesta (práva členského štátu), z ktorého sa vysiela (ak sú splnené určité podmienky) najviac 24 mesiacov ako výnimka z čl. 11.

7.11.2.1 dočasné vysielanie z územia iného členského štátu EÚ na územie SR

§ 5 ods. 2 až 5 ZP upravujú vysielanie zamestnancov na územie SR z iného členského štátu.[318]

Zákonník práce (§ 5 ods. 4) definuje pojem tzv. vyslaný zamestnanec. Vyslaným zamestnancom je zamestnanec, ktorý **počas určitej doby vykonáva prácu na území iného členského štátu, ako je štát, v ktorom bežne pracuje.**

V praxi bolo potrebné riešiť viaceré problémy s aplikáciou smernice. Nová, netransponovaná smernica už rieši otázky, ako posúdiť, či vysielajúci zamestnávateľ je skutočne usadený v členskom štáte, odkiaľ sa zamestnanec vysiela, (t. j. či skutočne vykonáva podstatné činnosti – čl. 4 ods. 2 smernice 2014/67/EÚ) – cieľ zabrániť pôsobeniu schránkových spoločností, cez ktoré sa obchádzajú predpisy pracovného práva a či vyslaný pracovník dočasne vykonáva svoju prácu v inom členskom štáte než je štát, v ktorom zvyčajne pracuje, (t. j. či vôbec ide o skutočné vyslanie z iného členského štátu, či sa vlastne zamestnanec nenajal v rovnakom štáte ako pracuje alebo zo štátu, v ktorom nepracuje a papierovo sa vyšle do štátu, kde sa má práca vykonávať - čl. 4 ods. 3 smernice 2014/67/EÚ).

V § 5 ods. 2 ZP je transponované **tzv. tvrdé jadro smernice o dočasnom vysielaní, t. j. minimálny rozsah pracovných a mzdových podmienok**, ktoré musia zamestnávatelia vysielajúci zamestnancov na území iného členského štátu dodržiavať, (resp. podľa pre viaceré západné a severské štáty EÚ kontroverznej judikatúry Súdneho dvora – maximálny rozsah pracovných a mzdových podmienok, ktoré môže štát, do ktorého je zamestnanec vyslaný vyžadovať.

318 Smernica v čl. 1 ods. 3 rieši tri situácie.

1) vysielanie pracovníkov na území členského štátu v réžii a pod vedením podniku na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiacou na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah, (napr. slovenská spoločnosť získa zákazku na stavbe rakúskej diaľnice a jej zamestnanci pod jej riadením vykonávajú práce v Rakúsku),
2) vysielanie pracovníkov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah [napr. v rámci EÚ pôsobí „koncern" v rôznych štátoch EÚ, napr. v automobilovom priemysle a spoločnosť A (závod v SR), ktorá spadá do tejto štruktúry vyšle zamestnanca do spoločnosti B (závod v SRN), ktorá spadá do tejto štruktúry].
3) prenájom pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah. (Napr. Agentúra dočasného zamestnávania vyšle zamestnancov pre holandského zamestnávateľa - napr. továreň na spracovanie mäsa, kde tento zamestnanec pracuje pod riadením a kontrolou holandského zamestnávateľa spoločne/popri kmeňových zamestnancoch holandského zamestnávateľa). Tu vzniká aj otázka ohľadom porovnateľnej mzdy medzi týmto zamestnancom a kmeňovým zamestnancom užívateľského zamestnávateľa (a teda kombinácia vyslania a dočasného pridelenia).

Výnimku, t. j. požadovať väčší rozsah, môže štát na základe čl. 3 ods. 10 smernice - výhrada verejného poriadku, ktorá však musí byť vykladaná reštriktívne – v praxi sa výhrada aplikuje napr. na právo na združovanie, právo na štrajk).

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávatelia **vysielajú na výkon prác z územia členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky**, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú:

a) dĺžku pracovného času a odpočinok,
b) dĺžku dovolenky,
c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,[319]
d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
g) pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

Výnimku obsahuje § 5 ods. 5 ZP, podľa ktorého ustanovenia § 5 ods. 2 písm. b) (dĺžka dovolenky) a písm. c) (minimálna mzda, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas), sa nepoužijú:

- v prípade počiatočnej montáže alebo prvej inštalácie tovaru,
- ak sú hlavnou súčasťou zmluvy o dodávke tovaru,
- a zároveň sú potrebné na uvedenie dodaného tovaru do užívania,
- a sú vykonávané kvalifikovanými zamestnancami alebo odborníkmi dodávateľského podniku,
- ak čas, na ktorý bol zamestnanec vyslaný, nepresiahne osem dní v období posledných 12 mesiacov od začiatku vyslania.

Uvedené neplatí pre tieto práce [t. j. tam sa neuplatní výnimka z § 5 ods. 2 písm. b) a c) ZP]

a) hĺbenie (výkopy), b) zemné práce (premiestňovanie zeminy), c) vlastné stavebné práce, d) montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov, e) interiérové alebo inštalačné práce, f) úpravy, g) renovačné práce, h) opravy, i) rozoberanie (demontáž), j) demolačné práce, k) údržba, l) maliarske a čistiace práce v rámci údržby, m) rekonštrukcie.

Podľa § 5 ods. 3 ZP ustanovenie § 5 ods. 2 **nebráni** uplatňovaniu zásad a podmienok zamestnávania **výhodnejších** pre zamestnancov. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne a spočíva v tom, že ak je zamestnanec vyslaný na územie SR zo štátu, kde je napr. vyššia minimálna mzda/minimálne mzdové tarify, tak uplatnenie vyššej

319 Podľa smernice „minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy".

minimálnej mzdy/minimálnych mzdových taríf zo štátu vyslania má prednosť na základe princípu výhodnosti pred uplatnením minimálnej mzdy SR. Zároveň zamestnávateľovi sa nezabraňuje, aby dobrovoľne[320] poskytol pracovné podmienky aj nad rámec tvrdého jadra.

K otázke vyslania existuje rozsiahla judikatúra Súdneho dvora EÚ.[321]

7.11.2.2 dočasné vysielanie z územia SR na územie iného členského štátu EÚ

V prípade dočasného vysielania z územia SR na územie EÚ sa aplikuje **§ 5 ods. 6 ZP,** podľa ktorého *„ak je zamestnanec vyslaný podľa § 58*[322] *do členského štátu Európskej únie, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania* ***sa spravujú právom štátu, na ktorého území prácu vykonáva.“*** To znamená, že v tomto prípade je potrebné sa oboznámiť s tvrdým jadrom pracovných podmienok (ktoré musí vychádzať z čl. 3 smernice, ktoré sa uplat-

320 Viď. k otázke dobrovoľnosti plnenia pracovných podmienok nad rámec tvrdého jadra zamestnávateľom vs. otázka kolektívnej akcie s cieľom donútiť zamestnávateľa poskytovať pracovné podmienky nad rámec tvrdého jadra prípady C-341/05 Laval, C-438/05 Viking. V tejto súvislosti bol národnými parlamentmi odmietnutý návrh nariadenia Monti II – návrh nariadenia Rady o výkone práva uskutočniť kolektívnu akciu v rámci slobody usadiť sa a slobody poskytovať služby.

321 Prípady pred SD EÚ v oblasti vysielania: C-62/81 a C-63/81 Séco a Deesquenne; C-113/89 Rush Portuguesa (voľný pohyb služieb a pracovníkov), spojené prípady C-307/09 až C-309/09 — Vicoplus SC PUH, BAM Vermeer Contracting sp. zoo, Olbek Industrial Services sp. zoo v Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (pracovné povolenie pre agentúrnych zamestnancov počas prechodného obdobia na voľný pohyb), C-215/01 Schnitzer (dĺžka dočasnosti pri poskytovaní služieb), C-522/12 - Tevfik Isbir v DB Services GmbH. (zložky zahrnuté pod minimálnu mzdu), C-164/99 Portugaia Construqoes (aplikácia všetkých podmienok v štáte poskytovania služby), C-319/06 Komisia vs. Luxemburské veľkovojvodstvo (výhrada verejného poriadku – pracovné a iné podmienky nad rámec tvrdého jadra), C-341/05 Laval (tvrdé jadro smernice, kolektívna akcia voči vysielajúcemu zamestnávateľovi s cieľom poskytnúť podmienky nad rámec tvrdého jadra), C-341/02 Komisia vs. Spolková republika Nemecko (prvky minimálnej mzdy - započítanie), C-319/06 Komisia vs. Luxemburské veľkovojvodstvo (povinnosti vysielajúceho zamestnávateľa v štáte vyslania – mandatár, dokumenty potrebné na kontrolu), C-346/06 Rüffert (kolektívna zmluva v zmysle čl. 3 ods. 8 smernice – všeobecne uplatniteľná kolektívna zmluva), C-60/03 - Wolff & Müller GmbH & Co. KG v José Filipe Pereira Félix (spoločná zodpovednosť podniku v štáte vyslania za zaplatenie minimálnej mzdy v štáte vyslania vysielajúcim podnikom), C-298/09 RANI Slovakia s.r.o. v Hankook Tire Magyarország Kft (podmienka sídla v štáte vyslania), C-369/96 Jean-Claude Arblade a Arblade & Fils SARL, C-376/96 Bernard Leloup, Serge Leloup a Sofrage SARL (dokumenty na kontrolu a podmienky pre vysielajúceho zamestnávateľa), C-43/93 Elst (pracovné povolenie pre štátnych príslušníkov tretieho štátu), C-244/04 Európska komisia vs. Spolková republika Nemecko (vyhlásenie vysielajúceho zamestnávateľa o vyslaných zamestnancov voči orgánom štátu vyslania), C-168/04 Komisia vs. Rakúska republika (oznamovacia povinnosť vs. povoľovanie vyslania orgánmi štátu vyslania), C-445/03 Komisia Európskych spoločenstiev proti Luxemburskému veľkovojvodstvu (oznamovacia povinnosť voči kontrolným orgánom štátu vyslania), C-490/04 Komisia Európskych spoločenstiev proti Spolkovej republike Nemecko (povinnosť odvádzať príspevky do nemeckého fondu na platené dovolenky, povinnosť uchovávať určité dokumenty v nemeckom jazyku na stavbe, povinnosť zahraničných podnikov pre dočasné zamestnávanie oznamovať miesto zamestnania vyslaných pracovníkov), C-319/06 a C-369/96 Arblade (ustanovenie mandatára), spojené veci C-49/98, C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-71/98 Finalarte (dokumenty zamestnanca, ktoré môže prijímajúci štát požadovať).

322 Odkaz na § 58 ZP je nešťastný, pretože nie každé vyslanie je aj pridelením /to je vlastné len tretia situácia podľa smernice 96/71/ES/, keď vyslaný zamestnanec má v rámci prenájmu pracovnej sily pracovať pod riadením iného subjektu – užívateľského zamestnávateľa. Odkaz na § 58 ZP má vlastne naznačovať formu – vyhovovanie dohody o (dočasnom) vyslaní podobnej s dohodou o dočasnom pridelení.

ňuje v členskom štáte, kde sa zamestnanec vysiela na výkon prác). Následne sa musí urobiť aj porovnanie z hľadiska výhodnosti.

V tejto súvislosti možno upozorniť na tieto situácie, s ktorými sa možno pri vyslaní do iného štátu stretnúť: 1) ide o systém dovolenkových fondov (pokladní), ktoré sú vytvárané v niektorých štátoch (napr. Rakúsko, Nemecko, Belgicko), do ktorých povinne prispievajú vnútroštátni aj vysielajúci zamestnávatelia (tieto fondy sú typické pre stavebný sektor), 2) systém spoločnej a nerozdieľnej zodpovednosti, kde vnútroštátny objednávateľ služby (napr. nemecká stavebná spoločnosti) zodpovedá za vyplatenie mzdy (na úrovni minimálnych mzdových taríf) vyslanému zamestnancovi vysielajúcim subjektom, (t. j. zodpovedá za to, že vysielajúci zamestnávateľ dodrží právo štátu vyslania, resp. všeobecne uplatniteľnú kolektívnu zmluvu – viď. čl. 3 ods. 8 smernice - ohľadom minimálnych mzdových taríf). Tento systém sa aplikuje napr. v SRN a bol aj predmetom posudzovania Súdnym dvorom - C-60/03 - Wolff & Müller GmbH & Co. KG v José Filipe Pereira Félix a bol premietnutý aj do novej smernice 2014/67/EÚ do čl. 12 (subdodávateľská zodpovednosť), 3) Zároveň pri otázke plnenia minimálnych mzdových taríf v štáte vyslania je potrebné zmieniť aj skutočnosť, že existujú štáty, kde neexistuje zákonom ustanovená minimálna mzda (napr. Švédsko, Rakúsko, SRN),[323] táto otázka je prenechaná na kolektívne zmluvy. Plniť takúto minimálnu mzdu je zamestnávateľ povinný, len ak je splnená podmienka podľa čl. 3 ods. 8 smernice, že ide zjednodušene o všeobecne uplatniteľnú kolektívnu zmluvu /uplatňuje sa na všetkých zamestnávateľov v určitom sektore alebo geografickej oblasti/. Otázky, či ide alebo nejde o takúto kolektívnu zmluvu sa dostali až pred Súdny dvor (viď. súdne rozhodnutia vyššie).

Okrem Zákonníka práce otázku vysielania sčasti upravuje aj **zákon** č. 283/2002 Z. z. **o cestovných náhradách.** Podľa § 6 ods. 1 tohto zákona „Ak je zamestnanec vyslaný do členského štátu Európskej únie (§ 5 ods. 6 ZP), patria mu náhrady v rozsahu a vo výške ako pri zahraničnej pracovnej ceste.“, t. j. zamestnanec nie je na zahraničnej pracovnej ceste / je potrebné odlíšiť vyslanie a pracovnú cestu/ ale patria mu náhrady počas vyslania, akoby na nej bol.

7.12 Dohoda o zmene pracovných podmienok

Zákonník práce umožňuje zmluvným stranám zmeniť dohodnutý obsah pracovnej zmluvy (§ 54 ZP). Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Jednostranná zmena pracovnej zmluvy je v rozpore s § 54 ZP (v praxi však dochádza k zmene v pracovných podmienkach, ak sa odkazuje na ustanovenia Zákonníka práce a tieto sa zmenia, alebo sa zmení kolektívna zmluva, na ktorú odkazuje pracovná zmluva).

323 V SRN sa minimálna mzda aplikovateľná na takmer všetkých zamestnancov už pripravuje.

7.13 Preradenie na inú prácu

Všeobecne platí základné pravidlo, že zamestnanec má vykonávať prácu, ktorá bola ako druh práce dohodnutá v pracovnej zmluve a na mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve. § 55 ods. 1 ZP ustanovuje, že vykonávať práce iného druhu, alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je za istých podmienok možné. Takýto postup je možný len výnimočne a v prípadoch, ktoré ustanovuje § 55 ods. 2 a 4 ZP.

7.13.1 Pojem preradenie zamestnanca

Preradenie zamestnanca predstavuje zmenu v druhu vykonávanej práce (v niektorých prípadoch je spojená po dohode so zamestnancom aj so zmenou v mieste výkonu práce), ktorá je vyvolaná určitými okolnosťami. Základným pravidlom, ktoré je pri preradení zamestnanca potrebné sledovať je § 54 ZP, podľa ktorého **dohodnutý obsah pracovnej zmluvy** (t. j. aj druh práce, miesto výkonu práce, mzdové podmienky, a pod.) možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec **dohodnú na jeho zmene**.

V nadväznosti na to § 55 ZP obsahuje pravidlá, kedy sa zamestnávateľ musí, resp. má snažiť o preradenie zamestnanca na inú prácu, a to v rámci dojednaného obsahu pracovnej zmluvy alebo mimo rámca dojednaného obsahu pracovnej zmluvy. Podľa § 55 ods. 1 ZP **vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté** v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v odsekoch 2 a 4.

7.13.2 Povinné preradenie zamestnanca

§ 55 ods. 2 ZP upravuje situácie, kedy je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, pretože nastala jedna zo skutočností uvedených v písm. a) až f).

I. okruh – dôvody preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce

V písm. a) sú vymedzené štyri situácie, kedy má u zamestnávateľa dôjsť k preradeniu zamestnanca, a to vo väzbe **na ochranu zdravia zamestnanca.** Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu,

- ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo
- ak ju (pozn. doterajšiu prácu) zamestnanec nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo
- ak ju (pozn. doterajšiu prácu) zamestnanec nesmie vykonávať pre ohrozenie chorobou z povolania, alebo
- ak zamestnanec na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

1. V prvom prípade zamestnanec má byť preradený vzhľadom na svoj **zdravotný stav, ktorý bol určený lekárskym posudkom.** Pre tieto účely nebude dostačujúca lekárska správa ani všeobecné odporúčajúce konštatovanie lekára (napr. ak lekár konštatuje nevhodnosť práce pre zamestnanca a odporúča zvážiť preradenie zamestnanca na inú prácu). Všeobecnú právnu úpravu lekárskeho posudku upravuje § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.[324] V uvedenom prípade v zmysle Zákonníka práce musí lekár konštatovať jednoznačný záver, že zamestnanec „vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu". Z uvedeného teda vyplýva, že nemôže ísť o dočasnú stratu spôsobilosti (napr. dočasná pracovná neschopnosť) a nemôže ísť ani o čiastočnú stratu spôsobilosti vykonávať dohodnutú prácu (napr. v tomto prípade sa dá úpravami dosiahnuť, aby zamestnanec mohol naďalej vykonávať prácu).

Podľa § 69 ods. 1 písm. a) ZP zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak

a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu **bez vážneho ohrozenia svojho zdravia** a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,....

V tejto súvislosti je potrebné poukázať, že v zmysle § 55 ods. 1 písm. a) ZP ide o dlhodobú stratu spôsobilosti na vykonávanie práce konštatovanú lekárskym posudkom a podľa § 69 ods. 1 písm. a) ZP ide o skutočnosť, že zamestnanec nemôže bez vážneho ohrozenia zdravia vykonávať naďalej prácu, čo konštatoval lekársky posudok. V nadväznosti na to sa aj súd v prípade 3 Cdo 150/2005 vyjadril, že *„Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu pre pracovnoprávne účely posudzuje a posudok o zdravotnej spôsobilosti vydáva ošetrujúci lekár zamestnanca. Predpokladom platného okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce je však len taký lekársky posudok, ktorý nepripúšťa iný odborný záver ako ten, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia; takýto stav musí posudok deklarovať."*.

324 Podľa § 16 ods. 1 uvedeného zákona lekársky posudok na účely tohto zákona (pozn. vzhľadom na to, že Zákonník práce neobsahuje vlastné vymedzenie na základe analógie sa použije toto ustanovenie) je výsledok posúdenia
a) zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti,
b) zdravotného stavu v súvislosti s priznaním choroby z povolania,
c) bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.17) (pozn. 17 odkazuje na zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia).
Zákon č. 576/2004 Z. z. ďalej ustanovuje, že lekársky posudok vydáva poskytovateľ (viď. § 4 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov) a posudzovanie podľa § 16 odseku 1 vykonáva poskytovateľom určený lekár. Podľa § 16 ods. 3 predmetného zákona lekársky posudok sa vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať, alebo na žiadosť právnickej osoby (pozn. aj zamestnávateľa; v tejto súvislosti tu chýba fyzická osoba – zamestnávateľ) so súhlasom takejto osoby.

V danom prípade zamestnávateľovi plynie lehota 15 dní na preloženie zamestnanca na inú vhodnú prácu. V uvedenom prípade teda zamestnávateľ realizuje ponukovú povinnosť v medziach pracovnej zmluvy, alebo ak takáto práca nie je mimo ich medzí. V prvom prípade, ak ide o vhodnú prácu, je zamestnanec povinný na výkon práce nastúpiť, v druhom prípade je potrebné, aby zamestnanec vyjadril súhlas so zmenou pracovnej zmluvy.

§ 69 ods. 1 písm. a) ZP je potrebné odlíšiť od § 69 ods. 1 písm. c) ZP. V prípade písmena a) ide o záver vyjadrený v lekárskom posudku. Pri písmene c) sa nevyžaduje lekársky posudok, ale zamestnanec konštatuje, že je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie (v prípade súdneho sporu, by táto skutočnosť bola predmetom dokazovania).

Zamestnanec môže aj odmietnuť výkon práce. Uvedené bude považované za prekážku v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca.

2. V druhom prípade zamestnanec **doterajšiu prácu nesmie vykonávať pre chorobu z povolania.** Podľa § 195 ods. 4 ZP choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených. **Zoznam chorôb z povolania** je predmetom prílohy č. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.[325]

Obdobne tu platí, že podľa § 16 ods. 1 uvedeného zákona lekársky posudok na účely tohto zákona (pozn. vzhľadom na to, že ZP neobsahuje vlastné vymedzenie na základe analógie sa použije toto ustanovenie) je výsledok posúdenia
b) zdravotného stavu v súvislosti s priznaním choroby z povolania, ...

3. Kým v druhom prípade zamestnanec chorobou z povolania v zmysle prílohy č. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. už trpí, **v treťom prípade** zamestnancovi hrozí riziko (ohrozenie) choroby z povolania, a to je dôvodom na to, aby nemohol doterajšiu prácu vykonávať. V tomto

325 Podľa § 8 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. choroba z povolania podľa tohto zákona je choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1, ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe
a) zamestnancovi zamestnávateľa podľa § 16 pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh, ...
Zároveň podľa § 8 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. choroba z povolania je aj choroba, ktorá bola zistená pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, najviac tri roky pred dňom jej zaradenia do tohto zoznamu. Pre tieto účely si zákon č. 461/2003 Z. z. v § 8 ods. 4 vymedzuje aj pojem plnenie pracovných úloh alebo služobných úloh, ktorým je
a) výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo služobných povinností vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru alebo služobného pomeru,
b) iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a
c) činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty alebo služobnej cesty.
V § 8 ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z. sa vymedzuje spojenie „V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh zamestnanca".

prípade bude potrebný tiež **lekársky posudok**, ktorý by konštatoval uvedenú skutočnosť, že zamestnanec pre ohrozenie chorobou z povolania už nemôže vykonávať doterajšiu prácu.

4. V štvrtom prípade zamestnanec na pracovisku **dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva**.

V niektorých prípadoch zamestnanec pracuje na pracovisku, kde nastáva expozícia určitými faktormi (hluk, žiarenie, a pod.). V prípade, ak sa dosiahne určitá najvyššia prípustná expozícia, zamestnanec musí byť preradený na inú vhodnú prácu.[326]

Napr. zamestnávateľovi zamestnanec predložil lekársky posudok, podľa ktorého dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca preradiť na inú prácu, pretože takúto prácu nemá. Ako má zamestnávateľ postupovať? Môže dať zamestnancovi výpoveď? Zákonník práce uvádza, že zamestnávateľ je zamestnanca povinný preradiť, je však potrebné mať na zreteli, že v niektorých prípadoch (napr. následky chorôb z povolania, dlhodobá strata spôsobilosti na prácu) môže nastať situácia, že zamestnanec nie je spôsobilý vykonávať žiadnu prácu alebo zamestnávateľ nemá k dispozícií žiadnu prácu, na ktorú by zamestnanca preradil.

326 Podľa § 2 ods. 1 písm. v) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov: expozícia je vystavenie človeka faktoru zo životných podmienok alebo pracovných podmienok,
Podľa § 2 ods. 1 písm. z) zákona č. 355/2007 Z. z.: limit je úroveň expozície, ktorá aj keď sa pravidelne opakuje počas života, nebude nikdy viesť k negatívnemu účinku na zdravie, ako sa dá predpokladať podľa súčasného stavu poznania
Podľa § 2 ods. 1 písm. u) zákona č. 355/2007 Z. z.: riziko je pravdepodobnosť vzniku škodlivého účinku na človeka v dôsledku expozície nebezpečnému faktoru, a podľa § 2 ods. 1 písm. t) zákona č. 355/2007 Z. z.: zdravotný dohľad je sledovanie a hodnotenie zdravotných rizík a zdravotného stavu obyvateľstva a jeho jednotlivých skupín vo vzťahu k expozícii faktorom zo životných a pracovných podmienok, podľa § 2 ods. písm. v) zákona č. 355/2007 Z. z.: hodnotenie rizika je proces vyhodnocovania pravdepodobnosti a závažnosti škodlivého účinku na človeka v dôsledku expozície nebezpečnému faktoru za definovaných podmienok z definovaných zdrojov, ktoré pozostáva z určenia nebezpečenstva, zhodnotenia expozície, posúdenia vzťahu dávky a účinku a charakterizácie rizika stanovenia neistôt vyhodnotenia,
Podľa § 30 ods. 1 zákona č. 355/2007 Z. z. zamestnávateľ je povinný
a) zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým a iným faktorom práce a pracovného prostredia na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi, 34) (poznámka 34 odkazuje na Napríklad nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 355/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci)
c) predložiť lekárovi pracovnej zdravotnej služby35) (poznámka 35 odkazuje na § 26 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP) zoznam zamestnancov, ktorí sa podrobia lekárskej preventívnej prehliadke podľa odsekov 4 až 6; v zozname zamestnancov sa uvádza meno a priezvisko zamestnanca, dátum narodenia, názov pracoviska, druh práce, dĺžka expozície, faktory práce a pracovného prostredia a výsledky posúdenia zdravotných rizík,
Medzi ďalšie osobitné predpisy v tejto súvislosti patria vo vzťahu k: hluku – n. v. SR č. 115/2006 Z. z., vibráciám n. v. SR č. 416/2005 Z. z., elektromagnetického poľa – n. v. SR č. 329/2006 Z. z. , dôležitá je aj vyhláška č. 448/2007 Z. z.

V § 64 ods. 1 ZP sa uvádzajú dôvody, ktoré znamenajú zákaz výpovede zamestnancovi. V prípade vyššie uvedených dôvodov podľa § 55 ods. 2 písm. a) ZP, tieto dôvody nie sú považované za dôvody pre zákaz výpovede (zamestnávateľ si len napr. musí splniť povinnosť nájsť pre zamestnanca u seba vhodnú prácu, a ak ju nenájde, môže dať zamestnancovi, ktorého už nemá ako zamestnávať, výpoveď). V § 64 ods. 1 ZP sa chráni pred výpoveďou len zamestnanec, ktorý je „uznaný **dočasne** za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ... ", a teda nie je chránený zamestnanec, u ktorého lekár konštatoval dlhodobú (trvalú) stratu spôsobilosti na vykonávanie práce, ktorú zamestnanec vykonáva.

V prípade skončenia pracovného pomeru vo väzbe na situáciu z § 55 ods. 2 písm. a) ZP je potrebné uviesť, že v tomto prípade dôvodom skončenia pracovného pomeru nie je nadbytočnosť zamestnanca. § 63 ods. 1 písm. b) ZP sa uplatňuje vtedy, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách. V uvedenom prípade ale nejde o organizačné zmeny, miesto zamestnanca spravidla naďalej ostáva v organizačnej štruktúre zamestnávateľa (a spravidla teda je potrebné, aby túto prácu niekto vykonával, aj keď v niektorých prípadoch môže dôjsť aj k racionalizácii práce, zlúčeniu miest ako sprievodnému javu), iba konkrétny zamestnanec už nemôže vykonávať prácu spojenú s týmto miestom. V tomto prípade ide teda o aplikáciu výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak

- zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo
- ak ju (pozn. doterajšiu prácu) (zamestnanec) nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo
- ak ju (pozn. doterajšiu prácu) (zamestnanec) nesmie vykonávať pre ohrozenie touto chorobou, alebo
- ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

Zákon rieši aj **odstupné** pre túto osobu (§ 76 ods. 3 ZP). § 76 ods. 3 ZP pokrýva <u>len časť výpovedného dôvodu</u> podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP. V tejto súvislosti platí nasledovné:

- ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu = poskytuje sa odstupné podľa § 76 ods. 1 alebo 2 ZP,
- ak zamestnanec, vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, + a išlo by o dlhodobú stratu spôsobilosti pre pracovný úraz (za splnenia podmienok v § 76 ods. 3 ZP) = poskytne sa odstupné podľa § 76 ods. 3 ZP,
- ak zamestnanec doterajšiu prácu nesmie vykonávať pre chorobu z povolania = poskytne sa odstupné podľa § 76 ods. 3 ZP,

- ak zamestnanec doterajšiu prácu nesmie vykonávať pre ohrozenie chorobou z povolania = poskytne sa odstupné podľa § 76 ods. 3 ZP,
- ak zamestnanec na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva = poskytne sa odstupné podľa § 76 ods. 3 ZP.

II. okruh – dôvody preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať, alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie.

V danom prípade ide o dve situácie:

- **v prvom prípade ide o práce, ktoré sú určitej skupine zamestnancov zakázané** (sú nimi: a) tehotná žena – podľa § 40 ods. 6 ZP: *„tehotná zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie"*; b) matka do konca deviateho mesiaca po pôrode; c) dojčiaca žena – podľa § 40 ods. 7 ZP: *„dojčiaca zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti"*). V tomto prípade ide o aplikáciu nariadenia vlády SR č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní týchto žien.
- **V druhom prípade** ide o práce, ktoré **podľa lekárskeho posudku** (t. j. na základe posúdenia lekára – lekársky posudok viď. § 16 zákona č. 576/2004 Z. z.) **ohrozuje tehotenstvo alebo materské poslanie** tejto ženy. Napr. v tomto prípade lekár zistí, že ďalší výkon práce, ktorá je napr. fyzicky alebo psychicky namáhavá, prípadne v kombinácii s inými faktormi ohrozuje tehotenstvo ženy a môže mať teda negatívny vplyv na ešte nenarodené dieťa alebo ženu a rozhodne, že žena naďalej nesmie vykonávať takúto prácu, hoci takáto práca nie je všeobecne zakázaná /napr. na iné ženy nemusí mať taký vplyv, že by ohrozovala ich tehotenstvo/.

§ 55 ZP všeobecne upravuje pravidlá pri preradení zamestnanca. V prípade tehotnej ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej ženy je potrebné prednostne aplikovať § 162 ZP, kde je pre tento prípad obsiahnutá osobitná úprava pre tieto ženy.

- **Dočasná úprava pracovných podmienok**

Podľa § 162 ods. 1 ZP ak tehotná žena (v zmysle ods. 5 aj matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiaca žena) vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná

alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo [pozn. pri porovnaní s § 55 ods. 1 písm. b) ZP tu chýba slovo „materské poslanie"], je zamestnávateľ povinný vykonať **dočasnú úpravu pracovných podmienok.** Dočasnou úpravou pracovných podmienok sa myslí taká úprava, že zamestnankyňa môže naďalej vykonávať prácu na svojom mieste (napr. nákup stroja, dostane výpomoc – takáto úprava je možná tam, kde žena vykonáva prácu, ktorá jej nie je zakázaná).

- **Preradenie v rámci pracovnej zmluvy**

Podľa § 162 ods. 2 ZP ak **dočasná úprava pracovných podmienok nie je možná**, zamestnávateľ ženu **preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná** a (t. j. kumulatívne) pri ktorej môže **dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci** (t. j. pri existencii viacerých voľných miest u zamestnávateľa má prednosť miesto s rovnakým zárobkom). Takéto preradenie má byť **v rámci pracovnej zmluvy.**

Preradenie na prácu iného druhu

Ak nie je možné preradenie na prácu v rámci prac. zmluvy, preradí zamestnávateľ zamestnankyňu po dohode s ňou aj **na prácu iného druhu.**

Podľa § 162 ods. 3 ZP ak dosahuje žena **pri práci, na ktorú bola preradená** bez svojho zavinenia **nižší zárobok** ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu (týmto osobitným predpisom je zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení - viď. § 44 – 47 tzv. vyrovnávacia dávka).

- **Prekážka v práci s náhradou mzdy**

Podľa § 162 ods. 4 ZP **ak nemožno** tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu preradiť na **pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu**, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej **pracovné voľno s náhradou mzdy.**

V tejto súvislosti možno poznamenať, že ak žena nesúhlasí s preradením, kde sa mení pracovná zmluva, je potrebné aplikovať § 64 ZP. Podľa § 64 ods. 1 ZP zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to ... c) v dobe, keď je **zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke**, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na **rodičovskej dovolenke** alebo keď sa **osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, ...** Určité výnimky sú potom vymedzené v § 64 ods. 3 ZP, pričom tieto sú spojené so zrušením zamestnávateľa.

III. okruh – dôvody preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (ďalej len «karanténne opatrenie»).

V uvedenom prípade ide o tzv. **karanténne opatrenie v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami.** Vychádza sa z lekárskeho posudku (viď. § 16 zákona č. 576/2004 Z. z.) alebo z rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva (ktorým je Regionálny úrad verejného zdravia).[327]

Vo väzbe na uvedené, zamestnávateľ nesmie zaradiť zamestnanca na výkon práce, ak bola zamestnancovi vo väzbe na karanténne opatrenie práca dočasne zakázaná.

Návrat zamestnanca do práce sa spravuje § 157 ods. 3 ZP, podľa ktorého, ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení karantény (karanténneho opatrenia), zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

IV. okruh – dôvody preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu.

V uvedenom prípade sa v Zákonníku práce len ustanovuje, že ak je zamestnávateľovi predložené právoplatné rozhodnutie súdu alebo právoplatné rozhodnutie iného orgánu, je zamestnávateľ povinný zamestnanca preradiť. Ide napr. o situácie, keď zamestnávateľ musí riešiť, čo bude zamestnanec vykonávať (resp. sa stane nadbytočným) vo väzbe napr. na uložený zákaz činnosti, stratu oprávnenia (ako je vodičské oprávnenie), a pod.

327 Podľa § 2 ods. 1 písm. n) zákona č. 355/2007 Z. z. karanténne opatrenia sú karanténa, zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad. V nadväznosti na to vyhláška MZ SR č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení v § 18 vymedzuje karanténne opatrenia. Podľa § 18 ods. 1 osobe podozrivej z nákazy možno nariadiť zvýšený zdravotný dozor, lekársky dohľad alebo karanténu; tieto opatrenia zahŕňajú súbor organizačných opatrení, ktoré obmedzujú kontakt osoby podozrivej z nákazy s okolím a určujú sledovanie a vyšetrovanie jej zdravotného stavu.
Podľa § 18 ods. 2 predmetnej vyhlášky pri zvýšenom zdravotnom dozore sa osobe podozrivej z nákazy nariadi
a) vyšetrovanie a sledovanie jej zdravotného stavu,
b) dočasný zákaz výkonu epidemiologicky závažných činností,
c) zákaz činností, pri vykonávaní ktorých by sa mohlo prenosné ochorenie šíriť,
d) úprava pracovných podmienok na pracovisku.
Podľa § 18 ods. 3 predmetnej vyhlášky pri lekárskom dohľade sa nariadi pravidelná kontrola zdravotného stavu osoby podozrivej z nákazy; termíny a druh vyšetrení určuje regionálny úrad a lekár.13) (odkaz 13 smeruje na § 12 zákona č. 576/2004. Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti).
Podľa § 18 ods. 4 predmetnej vyhlášky pri karanténe sa osobe podozrivej z nákazy nariadi izolácia, jej vyšetrovanie a pozorovanie v rámci lekárskeho dohľadu v zdravotníckom zariadení, v domácom prostredí alebo v inom jej prirodzenom sociálnom prostredí.

V. okruh – dôvody preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec pracujúci v noci je na základe lekárskeho posudku uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu.

V tejto súvislosti ide o preradenie zamestnanca z nočnej práce (vymedzenie nočnej práce je v § 98 ods. 1 ZP - nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou) na dennú prácu. Argumentom a contrario možno argumentovať, že ak nočná práca je od 22. hodiny do 6. hodiny, denná práca je od 6. hodiny do 22. hodiny, a teda zamestnanec môže byť zaradený do zmeny v tomto čase.

V tomto prípade sa opätovne vyžaduje lekársky posudok (§ 16 zákona č. 576/2004 Z. z.), kde bude konštatované, že zamestnanec je nespôsobilý, aby vykonával nočnú prácu. Nemá ísť teda len o odporúčanie lekára o nevhodnosti nočnej práce pre zamestnanca.

Podľa § 64 ods. 1 písm. e) ZP zamestnávateľ **nesmie dať zamestnancovi výpoveď** v ochrannej dobe, a to ... e) v dobe, **keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu** (pozn. výnimky upravuje ods. 3).

Z tohto hľadiska je takýto zamestnanec chránený pred skončením pracovného pomeru výpoveďou.

VI. okruh – dôvody preradenia podľa § 55 ods. 2 písm. f) Zákonníka práce

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

V prípade tehotnej ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej ženy sa na rozdiel od iného zamestnanca nevyžaduje lekársky posudok ohľadom nočnej práce (v tomto prípade sa v zákone používa spojenie „práca v noci“ – možno predpokladať, že aj vo väzbe na ďalšie spojenie „denná práca“ sa v zákone „prácou v noci“ myslela „nočná práca“ v zmysle definície podľa § 98 ods. 1 ZP) a nespôsobilosti na výkon tejto práce, ale postačuje, že takáto žena požiada o preradenie na dennú prácu (t. j. na prácu, ktorá nie je nočnou prácou), pričom takúto žiadosť nemusí ani zdôvodňovať. V danom prípade je zamestnávateľ povinný jej vyhovieť ohľadom preradenia na dennú prácu.

Vyvstáva tu aj ďalšia otázka, či je zamestnávateľ povinný vyhovieť tehotnej žene, ktorá požiadala o preradenie na dennú prácu, pričom požiadala napr. o zaradenie do zmeny od 6. hodiny do 14. hodiny alebo je na jeho rozhodnutí, do ktorej z denných zmien (ranná, odpoludňajšia) ju zaradí? V tomto prípade je zamestnávateľ do určitej miery limitovaný pravidlom podľa § 164 ZP. Podľa § 164 ods. 1 ZP zamestnávateľ je povinný **prihliadať** pri **zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien** aj na potreby **tehotných žien** a žien a

mužov **starajúcich sa o deti.** Z tohto hľadiska by mal zamestnávateľ prihliadnuť aj na žiadosť ženy, ktorá pri žiadosti o preradenie na dennú prácu žiada aj o konkrétne zaradenie z hľadiska času, napr. z dôvodu pobytu dieťaťa v škole. Toto je navyše zdôraznené aj v § 164 ods. 2 ZP, kde sa stanovuje, že **ak požiada tehotná žena** a žena alebo muž **trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov** o **kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času**, **zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.**

7.13.3 Spôsob preradenia

V § 55 ods. 3 ZP sa stanovuje spôsob preradenia zamestnanca. V prípade tehotnej ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej ženy budú mať prednosť pravidlá § 162 ZP, pretože sú právnou úpravou lex specialis, § 55 ods. 3, 5 a 6 ZP sa u nich aplikujú len ak § 162 ZP neobsahuje osobitnú úpravu.

a) preradenie v rámci pracovnej zmluvy

V § 55 ods. 3 ZP v nadväznosti na ods. 2 sa ustanovuje, že preradenie sa primárne má diať **preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy** (t. j. v rámci druhu práce a miesta výkonu práce dojednanom v pracovnej zmluve). V zmysle § 55 ods. 3 ZP sa má vždy **sledovať účel preradenia**, zamestnanec sa vo vyššie uvedených prípadoch nepreraďuje svojvoľne, ale z určitého závažného dôvodu, t. j. ak by nemal byť preradením v rámci pracovnej zmluvy splnený účel preradenia, nemožno takéhoto zamestnanca takto preradiť.

Preradenie zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy predstavuje preradenie bez zmeny druhu vykonávanej práce (ale aj miesta vykonávanej práce). V prípade § 55 ods. 2 ZP ide predovšetkým o zmenu samotnej vykonávanej práce, pričom v niektorých prípadoch môže mať význam len taká úprava, ktorá nemení samotný druh práce, ale miesto jeho výkonu (napr. presun ženy na lepšie vybavené, pohodlnejšie pracovisko pri vykonávaní toho istého druhu práce).

b) preradenie mimo rámca pracovnej zmluvy

Až ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa § 55 ods. 2 ZP, t. j. v rámci pracovnej zmluvy, zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca, a to po dohode so zamestnancom, na **prácu iného druhu** (v Zákonníku práce je priamo vymedzený len druh práce, nie je však vylúčené, že sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú vo väzbe na zmenu druhu práce aj na zmene miesta výkonu práce). V uvedenom prípade, keďže ide o zmenu pracovnej zmluvy, **sa vyžaduje dohoda so zamestnancom**. V prípade dohody môže ísť aj o zmenu pracovnej zmluvy v časti druhu práce a/alebo miesta výkonu práce na určitú dobu (tam, kde sa tým splní účel preradenia, napr. počas tehotenstva a materstva je možný návrat na pôvodnú pozíciu, v prípade choroby z povolania takýto návrat už nie je možný).

7.13.4 Preradenie zamestnanca bez jeho súhlasu

§ 55 ods. 4 ZP upravuje situácie, kedy dochádza k preradeniu zamestnanca aj bez súhlasu zamestnanca. Takéto preradenie musí spĺňať dve podmienky:

- z hľadiska dĺžky ide o preradenie na čas nevyhnutnej potreby,
- je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

V tomto prípade ide o preradenie na inú prácu (t. j. **môže ísť o zmenu druhu práce**, ako aj miesta výkonu práce).

Zákonník práce nevymedzuje, čo je **mimoriadna udalosť**. Pojem je vymedzený v zákone č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva[328] a vzhľadom na to, že ide o preradenie bez súhlasu zamestnanca, zamestnávateľ ho nemôže používať v inom prípade (viď. aj čl. 18 ods. 1 zákaz nútenej práce a výnimky z neho v ods. 2).

V princípe zamestnanca nemožno donútiť vykonávať prácu ani v tomto prípade, a teda môže odmietnuť prácu, ktorá nie je dohodnutá v pracovne zmluve. Zákonom však za istých ústavne konformných situácií (ide práce o mimoriadne situácie) možno uložiť plnenie určitých úloh – viď. aj čl. 51 ods. 2 Ústavy SR: „*Podmienky a rozsah obmedzenia základných práv a slobôd a rozsah povinností v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu ustanoví ústavný zákon.*". Napr. podľa čl. 5 ods. 3 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu, *v čase núdzového stavu možno v nevyhnutnom rozsahu a na nevyhnutný čas podľa závažnosti ohrozenia obmedziť základné práva a slobody a uložiť povinnosti na postihnutom alebo na bezprostredne ohrozenom území, a to najviac v tomto rozsahu: b)* ***uložiť pracovnú povinnosť na*** *zabezpečenie zásobovania, udržiavania pozemných komunikácií a železníc, vykonávania dopravy, prevádzkovania vodovodov a kanalizácií, výroby a rozvodu elektriny, plynu a tepla, výkonu zdravotnej starostlivosti, udržiavania verejného poriadku alebo* ***na odstraňovanie vzniknutých škôd,..“***

328 V § 3 ods. 1 uvedeného zákona sa ustanovuje, že na účely tohto zákona sa mimoriadnou situáciou rozumie obdobie ohrozenia alebo obdobie pôsobenia následkov mimoriadnej udalosti na život, zdravie alebo majetok, ktoré je vyhlásené podľa tohto zákona; počas neho sa vykonávajú opatrenia na záchranu života, zdravia alebo majetku, na znižovanie rizík ohrozenia alebo činnosti nevyhnutné na zamedzenie šírenia a pôsobenia následkov mimoriadnej udalosti. Podľa § 3 ods. 2 uvedeného zákona na účely tohto zákona sa mimoriadnou udalosťou rozumie živelná pohroma, havária, katastrofa, ohrozenie verejného zdravia II. stupňa1b) (pozn odkazuje na § 48 ods. 2 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia) alebo teroristický útok, pričom
a) živelná pohroma je mimoriadna udalosť, pri ktorej dôjde k nežiaducemu uvoľneniu kumulovaných energií alebo hmôt v dôsledku nepriaznivého pôsobenia prírodných síl, pri ktorej môžu pôsobiť nebezpečné látky alebo pôsobia ničivé faktory, ktoré majú negatívny vplyv na život, zdravie alebo na majetok,
b) havária je mimoriadna udalosť, ktorá spôsobí odchýlku od ustáleného prevádzkového stavu, v dôsledku čoho dôjde k úniku nebezpečných látok alebo k pôsobeniu iných ničivých faktorov, ktoré majú vplyv na život, zdravie alebo na majetok,
c) katastrofa je mimoriadna udalosť, pri ktorej dôjde k narastaniu ničivých faktorov a ich následnej kumulácii v dôsledku živelnej pohromy a havárie.

Ak zamestnanec odmietne výkon takejto práce, nikto ho fyzicky nedonúti k jej vykonávaniu, ale ide o porušenie zákona, za ktoré môže nasledovať sankcia.

Zároveň zamestnanec má v zmysle § 47 ods. 3 ZP odmietnuť pokyny zamestnávateľa, ktoré bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb (zamestnávateľ to nemôže považovať za nesplnenie povinnosti) a podľa § 8 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec **odmietol vykonať prácu**, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby odišiel do bezpečia, ak sa **dôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb.**

7.13.5 Zdravotné a iné podmienky pri preradení

Zákonník práce v § 55 ods. 5 ZP stanovuje niektoré charakteristiky práce, na ktorú môže byť zamestnanec preradený.

- **Zdravotná spôsobilosť** – ustanovuje sa podmienka, že práca, na ktorú sa zamestnanec preraďuje podľa § 55 ods. 3 ZP, t. j. **preradenie mimo rámca pracovnej zmluvy v rámci druhu práce, ktorá sa má vykonávať**, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ nemôže zamestnancovi ponúknuť ako náhradnú prácu prácu, na ktorú nemá zamestnanec zdravotnú spôsobilosť.
- **Schopnosti a kvalifikácia** - zamestnávateľ zároveň **musí prihliadnuť** aj na to, aby bola práca pre zamestnanca **vhodná z hľadiska jeho schopností a kvalifikácie**. To znamená, že práca nemá presahovať schopnosti zamestnanca a jeho kvalifikáciu (čoho následkom by mohlo byť neuspokojivé plnenie pracovných úloh, keďže zamestnancove schopnosti a kvalifikácia by nestačili/nemuseli stačiť na uspokojivé plnenie pracovných úloh). Práca by teda mala zodpovedať aj schopnostiam, aj kvalifikácii zamestnanca (a to aj po prípadnom zaškolení, zaučení), pričom, keďže cieľom je v tomto prípade udržanie zamestnanca v pracovnom procese, ak by zamestnávateľ nemal prácu zodpovedajúcu kvalifikácií zamestnanca alebo jeho schopnostiam, ale len kvalitatívne horšiu prácu (pod úrovňou kvalifikácie), nevylučuje sa a v zmysle rozhodovania je potrebné ponúknuť zamestnancovi aj takúto prácu.

7.13.6 Prerokovanie dôvodu a doby preradenia

V § 55 ods. 6 ZP sa stanovuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať so zamestnancom:

- **dôvod preradenia** na inú prácu a
- **dobu, počas ktorej má preradenie trvať**.

V princípe toto ustanovenie je trocha zmätočné, pretože vo viacerých prípadoch sám zamestnanec žiada o preradenie. **Prerokovanie vopred** je skôr krok vo väzbe na žiadosť zamestnanca alebo na doručenie lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu, ktorým sú konštatované určité skutočnosti. V nadväznosti na to zamestnávateľ skúma svoje možnosti

ohľadom preradenia zamestnanca a komunikuje so zamestnancom tieto skutočnosti (v niektorých prípadoch aj dôvody, ak si ich už zamestnanec nie je vedomý, napr. zamestnankyňa, ktorá otehotnie vykonáva prácu jej zakázanú, o čom nemá vedomosť, ale o tejto skutočnosti má vedomosť zamestnávateľ).

Druhou skutočnosťou, ktorá sa má prerokovať, je **doba, počas ktorej má preradenie trvať**. V tejto súvislosti ide o určenie alebo aspoň o odhadnutie doby preradenia. V niektorých prípadoch pôjde o trvalé preradenie (úplná nespôsobilosť na vykonávanie doterajšej práce), v niektorých prípadoch môže ísť len o dočasné preradenie pokiaľ trvajú určité skutočnosti (napr. tehotenstvo, dojčenie a čas deviatich mesiacov po narodení dieťaťa).

Podľa ďalšej vety § 55 ods. 6 ZP, ak sa má preradením zmeniť pracovná zmluva, zamestnávateľ zamestnancovi **vydá písomné oznámenie, v ktorom uvedie dôvod preradenia** [napr. § 55 ods. 2 písm. b) ZP] **a jeho trvanie** (napr. doba trvania tehotenstva) s výnimkou prípadu preradenia podľa § 55 ods. 4 ZP. V súvislosti so zmenou podstatných náležitostí pracovného pomeru sa musia meniť aj podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (druh práce, miesto výkonu práce).

§ 56 ZP stanovuje povinnosť **lekárskeho vyšetrenia** v prípadoch ustanovených osobitným predpisom, a to

- **pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 ZP** (samozrejme musí ísť o takú zmenu, ktorá vyžaduje lekárske vyšetrenie – t. j. v prípadoch ustanovených osobitným predpisom),
- **pred preradením na prácu iného druhu** ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55 ZP (tiež v prípadoch ustanovených osobitným predpisom).

Zákonník práce tu ustanovuje, že úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno požadovať od zamestnanca.

7.14 Vyslanie na pracovnú cestu

7.14.1 Pojmy miesto výkonu práce, pravidelné pracovisko a pracovisko vo väzbe na pracovnú cestu

V súvislosti s pracovnou cestou /súhlasom k jej vykonaniu/ a náhradami počas nej je potrebné analyzovať tri pojmy: miesto výkonu práce, pravidelné pracovisko a pracovisko:

1. **miesto výkonu práce** – povinne sa dojednáva v pracovnej zmluve a predstavuje dispozičné oprávnenie zamestnávateľa z hľadiska toho, kde sa práca môže vykonávať (miest výkonu práce môže ich byť aj viac) (s určitými výnimkami – pracovná cesta),
2. **pravidelné pracovisko** – fakultatívne sa dojednáva vo väzbe na určenie, kedy je zamestnanec na pracovnej ceste z hľadiska zákona o cestovných náhradách (v praxi by malo byť širšie ako miesto výkonu práce alebo rovnaké – v ČR je to inak – najviac v rozsahu obce),

3. **pracovisko** – ide o určenie konkrétneho miesta, kde sa má vykonávať práca, napr. v prípade veľkých objektov – konkrétna výrobná hala, kancelária, dielňa; uvedené má význam, napr. z hľadiska požiadavky podľa § 81 písm. b) ZP - zamestnanec je povinný byť na pracovisku na začiatku pracovného času, t. j. nielen v mieste výkonu práce, ale na pracovisku (kde má byť pripravený na výkon práce a začať pracovať); obdobne § 88 ZP v prípade pružného pracovného času, atď. Pracovisko je spravidla užšie vymedzené (za istých okolností rovnako) ako miesto výkonu práce. Pojem pracovisko nie je v Zákonníku práce zadefinovaný (vymedzuje ho napr. pre svoje účely nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko, kde sa v § 2 stanovuje, že *„Pracoviskom sa na účely tohto nariadenia vlády rozumie miesto, ktoré je určené na výkon práce zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa, na ktoré má zamestnanec prístup počas výkonu práce.“*.)

Judikatúra v súvislosti s viacerými miestami výkonu práce a pravidelným pracoviskom uvádza (**R 10/1971**), že *„V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce z hľadiska nároku na náhradu pri pracovných cestách .... je však nutné za pravidelné pracovisko považovať vždy len jedno miesto výkonu práce.“*

7.14.2 Pracovná cesta podľa Zákonníka práce a podľa zákona o cestovných náhradách

Zákonník práce neobsahuje všeobecné vymedzenie pracovnej cesty a § 57 ZP rieši len časť otázok spojených s dispozičným oprávnením zamestnávateľa vyslať zamestnanca na pracovnú cestu. Z § 57 ZP možno odvodiť dva druhy pracovných ciest:

a) pracovná cesta, na ktorú sa zamestnanec môže vyslať bez jeho súhlasu a
b) pracovná cesta, na ktorú sa zamestnanec môže vyslať len ak s vyslaním súhlasí.

V § 57 ZP sa vymedzuje len **pracovná cesta mimo obvodu obce pravidelného pracoviska zamestnanca alebo bydliska zamestnanca**. Podľa Zákonníka práce:

- ak ide o pracovnú cestu **v rámci obvodu obce pravidelného pracoviska** (napr. Zelená 5, Bratislava – obvod obce je Bratislava a pracovná cesta je v Bratislave) **alebo bydliska zamestnanca**, nevyžaduje sa súhlas zamestnanca, ak sa vyslal na pracovnú cestu,
- ak ide o pracovnú cestu **mimo obvodu obce pravidelného pracoviska** (napr. Zelená 5, Bratislava a pracovná cesta je do Trnavy) **alebo bydliska zamestnanca** (bydlisko a pracovisko môže byť v praxi rôzne) vyžaduje sa súhlas zamestnanca **s výnimkou:**
  - vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce *(napr. druh práce - vodič medzimestskej dopravy)*,
  - vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého miesta výkonu práce,
  - ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve *(t. j. zamestnanec súhlasí priamo v pracovnej zmluve s vysielaním na pracovné cesty; na rozdiel do právnej úpravy v ČR je túto dohodu potrebné vyjadriť priamo v pracovnej zmluve, nie mimo nej).*

V prípade § 57 ZP rozhoduje o tom, či sa na vykonanie pracovnej cesty vyžaduje súhlas zamestnanca geografické určenie – obvod obce pravidelného pracoviska (Zákonník práce pravidelné pracovisko nevymedzuje – viď. ďalej) alebo bydliska zamestnanca (je to miesto, kde zamestnanec zvyčajne býva a nie je tu väzba na trvalý alebo prechodný pobyt).

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v § 2 ods. 3 definuje tzv. **pravidelné pracovisko:**

1) Pravidelné pracovisko podľa tohto zákona je miesto písomne dohodnuté so zamestnancom.
2) Ak také miesto nie je dohodnuté, je pravidelným pracoviskom **miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve** alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3) Ak ide o zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu.3)[329]

§ 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách vymedzuje aj pojem „pracovná cesta": Pracovná cesta podľa tohto zákona je čas **od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko** (odsek 3), vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty. Pracovná cesta podľa tohto zákona je aj cesta, ktorá trvá od nástupu osoby uvedenej v § 1 ods. 2 na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia, vrátane výkonu činností do skončenia tejto cesty.

Z uvedeného vyplýva, že **miesto výkonu práce a pravidelné pracovisko môžu byť určené rovnako, ale aj odlišne**, napr. miesto výkonu práce Zelená 5, Bratislava a pravidelné pracovisko: Bratislava.

Z tohto hľadiska:

- **súhlas s pracovnou cestou** sa viaže na pravidelné pracovisko (ak ide o pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca),
- **náhrady za pracovnú cestu** sa odvíjajú od toho, že zamestnanec nastúpil na pracovnú cestu, t. j. cestuje na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vracia sa z miesta výkonu práce (čas cesty) a výkon práce mimo pravidelného pracoviska,
- **pracovná cesta, ako taká,** z hľadiska Zákonníka práce sa realizuje mimo miesta výkonu práce (t. j. ide o výkon práce na mieste inom, ako je miesto výkonu práce

329 Podľa § 2 zákona č. 253/1998 Z. z. o hlásení pobytu občanov je „Pobytom na účely evidencie pobytu občanov sa rozumie trvalý pobyt a prechodný pobyt.", podľa § 3 ods. 1 „Trvalý pobyt je pobyt občana spravidla v mieste jeho stáleho bydliska na území Slovenskej republiky.", podľa § 8 ods. 1 „Prechodný pobyt je pobyt občana mimo miesta trvalého pobytu, kde sa občan dočasne zdržiava, ak má trvať viac ako 90 dní; prechodný pobyt je tiež pobyt občana trvalo žijúceho v zahraničí, ktorý má na území Slovenskej republiky trvať viac ako 90 dní.".

dojednané v pracovnej zmluvy – *k určitým výnimkám viď. dočasné pridelenie podľa § 58 a vyslanie § 5 ods. 6 ZP*).

V praxi tak nastáva situácia, že zamestnanec má ako miesto výkonu práce určené sídlo spoločnosti, ako pravidelné pracovisko Bratislavu (napr. vodič MHD). V tejto súvislosti je zamestnanec de facto na pracovnej ceste, ak vykonáva prácu mimo miesta výkonu práce (miesto výkonu práce je sídlo zamestnávateľa), pričom pokiaľ ide o výkon práce na pravidelnom pracovisku, v zmysle § 57 ZP sa na ňom nevyžaduje súhlas zamestnanca a zamestnancovi nepatria cestovné náhrady (keďže z hľadiska zákona o cestovných náhradách nie je zamestnanec na pracovnej ceste).

7.14.3 Dojednanie miesta výkonu práce vo väzbe na skutočné miesto výkonu práce a poskytovanie cestovných náhrad

Pracovná zmluva musí vždy (v zmysle § 43 ods. 1 ZP) obsahovať podstatné náležitosti. Bez ich dohodnutia nie je pracovná zmluva dostatočne určitá. Podľa § 43 ods. 1 písm. b) ZP„*V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:*

... b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto), ...“V pracovnej zmluve možno miesto výkonu práce dohodnúť napr.: ako jedno miesto výkonu práce, ako viac miest výkonu práce, a to kumulatívne alebo alternatívne.

Miesto výkonu práce podľa pracovnoprávnej teórie determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa vo vzťahu k tomu, kde sa má/môže práca vykonávať (toto neplatí absolútne už aj vo väzbe na znenie § 57 ZP – pracovná cesta v obvode pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca sa koná bez súhlasu zamestnanca a ostatné pracovné cesty sa konajú so súhlasom zamestnanca, a to aj dohodnutím v pracovnej zmluve, pričom nedochádza k zmene pracovnej zmluvy ohľadom miesta výkonu práce – t. j. dispozičné oprávnenie z hľadiska skutočného miesta vykonávania práce sa akoby rozširovalo, avšak len na nevyhnutne potrebné obdobie). Napr. ak zamestnávateľ dohodne ako miesto výkonu práce Zelená 5, Bratislava znamená to, že práca sa bude vykonávať na Zelenej 5 a nemôže sa (s výnimkami pracovných ciest) vykonávať na inom mieste.

Ak sa má práca vykonávať prevažne v teréne alebo dokonca výlučne v teréne a nie napr. v sídle zamestnávateľa, je potrebné uvažovať o tom, ako vhodne naformulovať samotné miesto výkonu práce tak, aby nebolo neurčité. V tomto prípade majú význam **dve pravidlá (kritériá):**

1. kritérium:

§ 37 ods. 1 OZ, ktorý sa na pracovnoprávne vzťahy aplikuje cez § 1 ods. 4 ZP stanovuje, že „*Právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne,* ***určite*** *a zrozumiteľne; inak je neplatný.*“.Prvým kritériom je teda určitosť dojednaného miesta výkonu práce, aby sa dalo identifikovať, kde

má zamestnanec vykonávať prácu. Kritérium určitého určenia miesta má zásadný význam na platnosť dojednania pracovnej zmluvy. Naopak, ak by dostatočne určite nebolo určené pravidelné pracovisko (§ 2 ods. 3 zákona o cestovných náhradách), nemá to vplyv na platnosť pracovnej zmluvy.

V praxi je potrebné **rozlišovať medzi pracovnou cestou a preložením zamestnanca (zmenou miesta výkonu práce)**. Pracovná cesta podľa § 57 ZP má dočasný charakter – jej trvanie má byť na „nevyhnutne potrebné obdobie". Pracovná cesta teda môže trvať len po nevyhnutne potrebné obdobie. Nemalo by sa teda stať, že zamestnanec je sústavne na pracovnej ceste alebo trvanie pracovnej cesty je neobmedzené. V tejto súvislosti možno poukázať na dva judikáty

- Podľa judikátu R 63/1969 *„Preložením sa rozumie také opatrenie organizácie, podľa ktorého má pracovník sústavne vykonávať práce na inom mieste (závode alebo obci), než ktoré bolo ako miesto výkonu práce dojednané v pracovnej zmluve. Ak **pracovná zmluva neobsahuje dojednanie o mieste výkonu práce**, je treba vychádzať z toho, že ako miesto výkonu práce bolo dojednané miesto, v ktorom má organizácia* (pozn. v súčasnosti zamestnávateľ) *prevádzku, a ak má viac prevádzok, miesto, v ktorom bol pracovník* (pozn. v súčasnosti zamestnanec) *prijatý.".*
- Podľa judikátu R 26/1985 *„Bylo-li místo výkonu práce ... vymezeno v pracovní smlouvě tak, že je jím přesně určené pracoviště, potom jednostranné opatření organizace směřující k tomu, aby pracovník pracoval **soustavně na jiném pracovišti**, byť i v sídle organizace, je nutno posuzovat jako přeložení pracovníka .... ".*

Z uvedeného je možné odvodiť, že ak by cieľom pracovnej cesty bol sústavný výkon práce na inom mieste, išlo by o obchádzanie ustanovení Zákonníka práce o mieste výkonu práce.

Z hľadiska určitej skupiny zamestnancov tu môže nastať problém. Ide o **nastavenie šírky miesta výkonu práce,** pre napr. zamestnancov v doprave alebo zamestnancov, ktorí poskytujú servis a montáže zariadení. Ak sa nastaví napr. miesto výkonu práce ako sídlo zamestnávateľa, potom sa dostávajú permanentne do situácie, že sú vyslaní na nejakú pracovnú cestu. V danom prípade však možno argumentovať, že sú to rôzne pracovné cesty, nie jedna, v mnohých prípadoch sa mení miesto, kde sa práca vykonáva (u zákazníka), prípadne sa vracajú do sídla/prevádzky zamestnávateľa (doprava). V danom prípade teda užšie určenie miesta výkonu práce (sídlo zamestnávateľa) nie je v rozpore s § 43 ZP ani s uvedenou judikatúrou. V prípade, ak ide o „ mobilného" zamestnanca (nielen v zmysle zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácií pracovného času v doprave), ktorý sa pohybuje po území okresu, kraja, SR (vodič v doprave, servisný pracovník, a pod.) by sa teda nemalo uvažovať o tom, že by nastala situácia, kedy by sa malo takto miesto výkonu práce (napr. zo sídla zamestnávateľa) prekvalifikovať.

Pokiaľ však ide napr. zamestnanca napr. konkrétnej prevádzky zamestnávateľa, ktorý je dlhodobo na pracovnej ceste v inej prevádzke (a napr. v pôvodnej prevádzke prácu ani nevykonáva), možno uvažovať o tom, že skutočným miestom výkonu práce je práca v inej prevádzke. Pracovná cesta je vždy časovo obmedzený úsek, kedy sa dočasne mení miesto, kde sa bude práca vykonávať (bez zmeny v pracovnej zmluve).

V nadväznosti na vyššie uvedené problémy je v praxi možné stretnúť sa s rôznymi vymedzeniami miesta výkonu práce z hľadiska šírky vymedzenia miesta: sídlo spoločnosti, sídlo prevádzky, obec, časť obce, mesto, okres, kraj,Slovenská republika.

2. kritérium:

K prvému kritériu možno uviesť to druhé, ktoré sa uvádza napr. v komentári k ZP ČR, t. j. že **nemožno spravodlivo od zamestnanca požadovať, aby znášal zvýšené náklady, ktoré mu v súvislosti s pracovnou cestou vzniknú** (sem sa napr. zaraďujú aj zvýšené náklady na stravovanie, zvýšené cestovné náklady). Uvedené sa argumentuje ochrannou funkciou pracovného práva a povahou závislej práce.[330]

V Zákonníku práce SR z tohto hľadiska chýba ustanovenie, ako je to v ČR, kde podľa § 34a ZP ČR (č. 262/2006 Sb.) *„Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.* ***Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno*** šířeji než jedna obec, ***považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec.“.*** Obdobne v § 152 ZP ČR sa stanovuje, že *„Cestovními výdeji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdeje, které vzniknou zaměstnanci při*

a) *pracovní cestě (§ 42),* (pozn. podobne ako v SR)
b) *cestě mimo pravidelné pracoviště,* (pozn. t. j. aj v prípade, ak to nie je kvalifikované ako pracovná cesta, pretože miesto výkonu práce bolo dohodnuté širšie ako obec, a teda pravidelným pracoviskom je len obec).
c) *mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,*
d) *přeložení (§ 43),*
e) *dočasném přidělení (§ 43a),*
f) *přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,*
g) *výkonu práce v zahraničí.*

V nadväznosti na to nastáva dilema medzi dojednaním miesta výkonu práce podľa skutočného stavu (zamestnanec pracuje na území obvodu obce, okresu, kraja, prípadne aj SR v niektorých prípadoch úplne bez súvislosti so sídlom zamestnávateľa) a medzi aplikáciou

330 BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. Zákonník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 229.

vyššie uvedeného pravidla o neznášaní nákladov zamestnancom. Napr. servisný technik pre Bratislavský kraj skutočne vykonáva prácu v Bratislavskom kraji a nie v sídle spoločnosti (zamestnanec zároveň býva niekde v Bratislavskom kraji).

V tejto súvislosti už aj pracovnoprávna teória priznáva, že za istých okolností môže byť ako miesto výkonu práce dojednané aj územie SR.[331] K uvedenému je však potrebné dodať, že dojednanie takto širokého miesta výkonu práce by muselo byť odôvodnené povahou práce a zároveň cieľom by nemohlo byť pozbavenie zamestnanca nárokov, ktoré vyplývajú zo zákona o cestovných náhradách (v prípade miesta výkonu práce na území SR by žiadne nároky zo zákona o cestovných náhradách nevznikli). V tomto prípade chýba práve porovnateľné ustanovenie ako v ČR.

Je veľmi ťažké predstaviť si takéto práce bez súvislosti so sídlom zamestnávateľa, pretože, aby mohlo byť ako miesto výkonu práce vymedzené územie SR, muselo byť ísť o permanentnú prácu v teréne pričom zamestnanec by nemal skutočnú väzbu k žiadnemu miestu (napr. sídlo zamestnávateľa, odkiaľ by odchádzal a kam by prichádzal z pracovnej cesty). Napr. vodič medzimestskej dopravy na linke Bratislava – Košice síce de facto vykonáva prácu na území SR, ale má 1) pravidelné určenú trasu a 2) pravidelné vychádza z jedného miesta a do neho sa aj vracia, napr. Bratislava; v prípade stavebných prác je možné určiť sídlo zamestnávateľa a v prípade miesta konkrétnej stavby je možné prípadne aj vyhotoviť, so súhlasom zamestnanca, dohodu o zmene miesta výkonu práce alebo zamestnanca vyslať na pracovnú cestu.

Ak by sa aj pripustilo dojednanie miesta výkonu práce – Slovenská republika, nad tento rámec (Európa, Svet) už nemožno ísť, aj keby zamestnanec skutočne takto mobilne pracoval (napr. letecká doprava, montáž a servis zariadení po štátoch EÚ). Uvedené súvisí s dodržaním režimov, ktoré vyplývajú z medzinárodného súkromného práva, t. j. či v tomto prípade ide o vyslanie zamestnanca na výkon práce v rámci poskytovania služieb vo väzbe na smernicu 96/71/ES (§ 5 ods. 6 ZP) alebo v zmysle nariadenia č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I), Rímskeho dohovoru, resp. zákona č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práce súkromnom a procesnom, ak ide o miesto výkonu práce na území iného štátu a zároveň náklady zamestnanca pri výkone práce v inom štáte sú spravidla vyššie.

7.14.4 Vyslanie na pracovnú cestu vs. dočasné pridelenie a vyslanie zamestnanca na výkon práce do iného členského štátu

Zamestnanec môže byť vyslaný na pracovnú cestu aj na výkon práce pre iný subjekt (iného zamestnávateľa). V danej situácií je ale potrebné **odlíšiť**:

331 BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. 2 vydanie. Praha: C.H.Beck, 2011, s. 332; Obdobne aj BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. Ibidem, s. 222; ŠVEC, M. Prezumpcia existencie pracovného pomeru. In: COFOLA 2012: The Conference Proceedings. Brno: Masarykova Univerzita, 2012; ŠVEC, M. Pracovný čas v kontexte ostatnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. In: Míľniky práva v stredoeurópskom priestore 2012. Bratislava: PrF Univerzita Komenského v Bratislave, 2012.

A) **pracovnú cestu, kde sa zamestnanec vysiela na vykonávanie druhu práce, ktorý ma zamestnanec dohodnutý v pracovnej zmluve s cieľom poskytnúť službu, ktorú poskytuje jeho zamestnávateľ na základe zmluvy pre iný subjekt** (napr. montáž zariadenia, vykonanie stavebných prác pod dozorom a riadením vysielajúceho zamestnávateľa) – zamestnanec koná v rámci predmetu činnosti zamestnávateľa a zamestnávateľ naďalej riadi zamestnanca. **Ak ide o zahraničnú pracovnú cestu je potrebné posúdiť dve situácie:**

A1) **ide o postup v rámci poskytovania služieb** - aplikácia § 5 ods. 6 ZP (vo väzbe na smernicu 96/71/ES) - **dočasné vyslanie zamestnanca**, kde ide o tri situácie podľa čl. 1 ods. 3 smernice (viď. vyššie).

A2) **ide o zahraničnú pracovnú cestu mimo rámca poskytovania služieb** – napr. zamestnanec sa zúčastňuje odborného seminára, stáže, a pod., kde nejde o zmluvný vzťah v rámci poskytovania služieb – nejde o aplikáciu § 5 ods. 6 ZP.

B) **dočasné pridelenie podľa § 58 ZP**, kde sa zamestnanec prideľuje k užívateľskému zamestnávateľovi, aby ho ten riadil a vykonával nad ním dozor a zamestnanec vykonáva práce podľa pokynov užívateľského zamestnávateľa. Zákonník práce tu stanovuje obmedzenie podľa § 58a ods. 1 ZP: „*Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce. Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca iba v prípade, ak* ***sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody****.*". Na pracovnú cestu (tuzemskú alebo zahraničnú potom môže zamestnanca vyslať aj užívateľský zamestnávateľ).

7.15 Dočasné pridelenie

7.15.1 Pojem „dočasné pridelenie"

Dočasné pridelenie je inštitút, ktorý umožňuje, aby zamestnávateľ, resp. agentúra dočasného zamestnávania (ktorá je tiež zamestnávateľom, ale v § 58 až § 58b ZP je potrebné v niektorých prípadoch rozlíšiť zamestnávateľa alebo agentúru dočasného zamestnávania – ďalej len „ADZ") dočasne pridelila svojho vlastného zamestnanca na výkon práce k inému subjektu (tzv. užívateľský zamestnávateľ), kde bude zamestnanec vykonáva**ť prácu pod riadením /pokyny/,** vedením a kontrolou **užívateľského zamestnávateľa**, pričom zamestnanec naďalej zostáva zamestnancom zamestnávateľa alebo ADZ. Účelom ADZ **v tomto prípade nie je zamestnávanie zamestnanca pre vlastné účely ale pre účely dočasného pridelenia alebo vyslania.** Aby tento inštitút nebol zneužívaný, úrovni EÚ bola dojednaná smernica 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci, kde sa rieši **otázka porovnateľných pracovných podmienok (zásada rovnakého zaobchádzania) medzi zamestnancami ADZ a kmeňovými zamestnancami užívateľského zamestnávateľa** a – viď. čl. 3 ods. 1 písm. f) a čl. 5 smernice (nenastavenie pravidiel by umožňovalo sociálny dumping a nahrádzanie kme-

ňových zamestnancov lacnejšími agentúrnymi zamestnancami). V pracovnoprávnej literatúre sa tento vzťah nazýva aj trojstranným, triangulárnym vzťahom, pričom nedochádza k uzatvoreniu zmluvy medzi agentúrnym zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom.

7.15.2 Právna úprava dočasného pridelenia

V právnom poriadku SR otázku dočasného pridelenia upravujú § 58 až § 58b ZP, pričom je popri sebe upravené dočasné pridelenie zamestnávateľom (musí mať na to objektívny prevádzkový dôvod) a ADZ (nemusí mať na to objektívny prevádzkový dôvod, keďže zamestnáva zamestnanca na tento účel).

Právna úprava agentúrneho zamestnávania je obsiahnutá hlavne v nasledujúcich dvoch predpisoch:

- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (§ 58 až § 58b) a
- zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti (najmä § 29 až § 31).

Na ADZ sa nevzťahuje § 48 ods. 2 až ods. 7 ZP o pracovnom pomere na určitú dobu (t. j. maximálna dĺžka pracovného pomeru na určitú dobu a ani reťazenie pracovných pomerov na určitú dobu).

Pokiaľ ADZ aj vysiela zamestnancov na výkon práce do iného členského štátu, ide aj o aplikáciu smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorá je transponovaná v § 5 ZP. V tomto prípade ide o tretiu z foriem vysielania pracovníkov podľa čl. 1 ods. 3 smernice.[332]

V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že v septembri 2014 sa pripravovala novela Zákonníka práce osobitne zameraná na agentúrne zamestnávanie, ktorej cieľom je riešiť osobitné problémy, ktoré nastali v SR v tejto oblasti. Navrhovalo sa napr. obmedzenie dĺžky dočasného pridelenia, stanovenie spoločnej zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa za vyplatenie porovnateľnej mzdy, prenesenie prezumpcie dočasného pridelenia zo zákona o službách zamestnanosti do Zákonníka práce, možnosť zamestnávateľa dočasne prideliť zamestnanca až po uplynutí troch mesiacov, zákaz dočasného pridelenie počas pridelenia, atď.

7.15.3 Agentúra dočasného zamestnávania – definícia a účel

Zamestnávateľ je definovaný v § 7 ZP, pričom **ADZ je osobitným druhom zamestnávateľa** (v zmysle cieľa čl. 2 smernice musí byť uznaná za zamestnávateľa). ADZ nezamestnáva zamestnancov pre vlastné potreby (tzv. kmeňoví zamestnanci), ale na účel ich dočasného

332 „Prenájom pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.“.

pridelenia alebo vyslania. Uvedené samozrejme neznamená, že ADZ nemá aj svojich kmeňových zamestnancov (ako napr. administratívny personál, personál pre styk s klientmi, a pod.), pričom títo ale nemajú postavenie agentúrnych zamestnancov, pretože sa nezamestnávajú na účel ich dočasného pridelenia alebo vyslania, ale na vlastné potreby zamestnávateľa.

Agentúru je potrebné odlíšiť od sprostredkovateľa zamestnania (§ 25 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti – v ods. 4 sa stanovuje, že „*Sprostredkovateľ, ktorý sprostredkuje zamestnanie za úhradu, uzatvorí s občanom písomnú dohodu o sprostredkovaní zamestnania za úhradu.*" – sprostredkovateľ sa nestáva zamestnávateľom zamestnanca, ale len sprostredkuje zamestnanie zamestnanca u iného zamestnávateľa).

Zákonník práce neobsahuje definíciu ADZ. **Definíciu agentúry dočasného zamestnávania** pre účely zákona o službách zamestnanosti (a v zmysle § 58 ZP „agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu" aj pre účely ZP) obsahuje § 29 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti. **Agentúra dočasného zamestnávania je** právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere (ďalej len „dočasný agentúrny zamestnanec"):

1) **na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi**[35]) na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením, alebo
2) **na účel jeho vyslania** podľa osobitného prepisu.[35a]) (osobitným predpisom je Zákonník práce a jeho § 5).

Z uvedeného vyplýva:

1) ide o **zamestnanca v pracovnom pomere**, t. j. zamestnanca, s ktorým ADZ uzatvorila pracovnú zmluvu podľa § 42 ZP (uvedené platí len u zamestnanca, ktorý sa nemá stať takým zamestnancom ADZ, ktorý sa nepridieľuje, ani nevysiela – napr. zamestnanec administratívy ADZ, upratovačka v priestoroch ADZ, t. j. zamestnanci, ktorých zamestnáva pre vlastné účely),
2) tento zamestnanec sa zamestnáva **na výkon iných prác ako v ADZ**, t. j. zamestnanec sa zamestnáva na
   a) na účel jeho **dočasného pridelenia** k užívateľskému zamestnávateľovi v zmysle § 58 ZP alebo
   b) na účel **vyslania do zahraničia** (v prípade ADZ, ktorá spravidla nevykonáva samostatnú činnosť, t. j. neposkytuje službu vykonania prác ako výsledok, pôjde o účel prenájmu zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi v inom štáte) v zmysle § 5 ods. 6 ZP.

7.15.4 Predmet záväzku – dočasné pridelenie

ADZ/zamestnávateľ sa môže so zamestnancom **v pracovnom pomere** písomne dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (tzv. užívateľský zamestnávateľ). V **§ 58** ods. 1 ZP sa upravuje:

1) písomná dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo
2) písomná dohoda medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania

o tom, že **zamestnanca dočasne pridelia na výkon práce k inému zamestnávateľovi** (tzv. užívateľský zamestnávateľ).

7.15.5 Pracovná zmluva s agentúrou dočasného zamestnávania, písomná dohoda o dočasnom pridelení

Dochádza tu **k uzatvoreniu:**

1. **pracovnej zmluvy medzi ADZ a zamestnancom (§ 58 ods. 2** ZP vo väzbe na § 42 ZP) a v prípade ADZ, ak je pracovná zmluva dohodnutá na určitú dobu, **jej súčasťou je aj to, čo je u zamestnávateľa, ktorý nie je ADZ, súčasťou písomnej dohody o dočasnom pridelení (§ 58 ods. 2** ZP),
2. ak ide o dočasné pridelenie a zamestnávateľa, ktorý nie je ADZ – **písomnej dohody o dočasnom pridelení** (§ 58 ods. 3 ZP) vzhľadom na to, že pracovná zmluva už bola uzatvorená predtým,
3. v prípade dočasného pridelenia je potrebné riešiť aj právny vzťah medzi užívateľským zamestnávateľom a ADZ/zamestnávateľom - **písomná dohoda o dočasnom pridelení podľa § 58a ZP medzi ADZ/zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom.**

7.15.6 Pracovná zmluva agentúry dočasného zamestnávania so zamestnancom

Medzi ADZ a zamestnancom sa podľa právnych predpisov má založiť **pracovný pomer**, pričom pracovný pomer sa podľa § 42 ZP **zakladá len pracovnou zmluvou**, ktorej náležitosti upravuje § 43 ZP. Zákonník práce ani zákon o službách zamestnanosti použitím slov „pracovný pomer" neumožňujú dočasné pridelenie zamestnancov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 až § 228a ZP), ani na základe iných zmlúv mimo pracovného práva, ako je napr. príkazná zmluva, zmluva o dielo (viď. definíciu závislej práce v § 1 ods. 2 ZP a príkaz a zákaz v § 1 ods. 3 ZP).

V § 58 ods. 2 ZP sa vymedzuje **čo je obsahom záväzku ADZ**, ako zamestnávateľa, **v pracovnej zmluve so zamestnancom. Podľa ods. 2 v pracovnej zmluve uzatvorenej medzi ADZ a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania** zaviaže zabezpečiť zamestnancovi **dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnávania.**

Pri dojednávaní náležitostí pracovnej zmluvy sa musí vychádzať z § 43 ZP v kombinácii s § 58 ZP. V prípade pracovnej zmluvy musia byť dojednané tzv. **podstatné náležitosti** podľa § 43 ods. 1. Podľa § 43 ods. 1 ZP v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

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

Dojednanie podstatných náležitostí v prípade ADZ má určité osobitosti vzhľadom na povahu vzťahu medzi ADZ a zamestnancom - ADZ nezamestnáva zamestnanca pre svoje potreby ale **pre potreby iných zamestnávateľov - zaväzuje sa pri dočasnom pridelení zabezpečiť výkon práce u iného zamestnávateľa.** Konkretizovanie miesta výkonu práce, druhu práce, mzdových podmienok sa uskutočňuje vtedy, keď ADZ vie, kam bude zamestnanec dočasne pridelený (t. j. z tohto dôvodu sa v praxi spája uzatvorenie pracovnej zmluvy s dojednaním podmienok podľa § 58 ods. 3 ZP). V nadväznosti na to:

- sa ako **miesto výkonu práce** spravidla uvádza sídlo ADZ (miesto výkonu práce sa potom modifikuje pre účely dočasného pridelenia **v zmysle povinnosti podľa § 58 ods. 3** ZP),
- ako **druh práce** (uvedie druh práce, na ktorý sa má zamestnanec prideliť, ktorý sa spresňuje/môže spresniť sa v pracovnej zmluve pre účely dočasného pridelenia na základe povinnosti podľa § 58 ods. 3 ZP),
- **deň nástupu do práce** sa môže spojiť s dňom dočasného pridelenia (viď. povinnosť podľa § 58 ods. 3 ZP) alebo **sa môže dohodnúť aj skôr**, ak ADZ napr. zamestnancovi pred dočasným pridelením poskytuje napr. potrebné zaškolenie/zaučenie,
- **mzdové podmienky** vo väzbe na § 43 ods. 1 písm. d) ZP sa dohodnú skôr v kontexte času medzi pridelením, pričom v kontexte povinnosti a podľa § 58 ods. 3 ZP sa potom spresnia v pracovnej zmluve vo väzbe na zabezpečenie porovnateľných podmienok pre agentúrneho zamestnanca (požiadavka na porovnateľné podmienky agentúrneho zamestnanca a kmeňových zamestnancov užívateľského zamestnávateľa trvá počas dočasného pridelenia, nie pred jeho začatím a po jeho skončení).

7.15.7 Písomná dohoda o dočasnom pridelení

Okrem pracovnej zmluvy, ktorou je založený právny vzťah - pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom, v prípade dočasného pridelenia je potrebné pre každé pridelenie zamestnanca zamestnávateľom dojednať **písomnú** (t. j. forma musí byť písomná a nie ústna) **dohodu o dočasnom pridelení** zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi v zmysle § 58 ods. 3 ZP. V tomto prípade ale Zákonník práce obsahuje **osobitnú úpravu v prípade ADZ. V prípade ADZ sa neuzatvára samostatná dohoda o dočasnom pridelení, ale obsah takejto dohody je vlastne súčasťou pracovnej zmluvy.** Uvedené vyplýva z nasledujúceho:

1) **v prípade vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom** ide o výkon práce pre zamestnávateľa a zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 47 ods. 1 písm. a) ZP odo dňa, keď vznikol pracovný pomer prideľovať zamestnancovi prácu; dočasné pridelenie je len určitou výnimkou z pravidla, kedy sa má vykonávať práca pod dohľadom, riadením a kontrolou iného zamestnávateľa a musia na to byť objektívne prevádzkové dôvody, pretože podstatou záväzku zamestnávateľa je prideľovať zamestnancovi prácu a nie prideľovať zamestnanca na prácu k inému zamestnávateľovi, ktorý mu bude prideľovať prácu (a riadiť, kontrolovať ho, dávať mu pokyny),
2) **v prípade vzťahu medzi zamestnancom a ADZ** ide o záväzok ADZ zabezpečiť výkon práce u užívateľského zamestnávateľa v rámci dočasného pridelenia (resp. vyslania), pričom ADZ sa nezaväzuje v zmysle § 47 ods. 1 písm. a) ZP odo dňa, keď vznikol pracovný pomer prideľovať zamestnancovi prácu [záväzok v § 58 ods. 2 ZP je lex specialis k záväzku podľa § 47 ods. 1 písm. a) ZP]. To znamená, že pracovná zmluva sa už uzatvára za účelom zamestnanca dočasne prideliť. **V rozpore s týmto nie je, ak ADZ poskytuje pred alebo medzi prideleniami vzdelávanie (zaškolenie, zaučenie),** t. j. zamestnanec nie je v danom momente dočasne pridelený.

V kontexte § 43 a § 58 ods. 3 ZP sa dá vnímať:

- § 43 ZP ako upravujúci podmienky zamestnávania a pracovné podmienky v rovine ADZ a zamestnanec (miesto výkonu práce, mzdové podmienky pred dočasným pridelením a medzi dočasným pridelením, ako aj vo väzbe na následne uplatnenie § 6 zákona o cestovných náhradách, druh práce určuje rámec možného pridelenia),
- § 58 ods. 3 ZP ako upravujúci pracovné podmienky, podmienky zamestnávania v čase dočasného pridelenia.

V § 58 ods. 3 ZP sa stanovuje, ženáležitosti, ktoré obsahuje písomná dohoda o dočasnom pridelení medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu.Formulácia tohto ustanovenie nie je zvolená úplne správne, pretože navádza na právny záver, že tieto náležitosti nemusí obsahovať pracovná zmluva medzi ADZ a zamestnancom v prípade pracovného pomeru na neurčitý čas.[333]

333 Tu sa trochu rozchádza cieľ a účel ustanovenia s jeho vyjadrením. V prípade pracovnej zmluvy na dobu neurčitú s ADZ sa pravdepodobne chcelo vyjadriť, že keďže možno predpokladať opakované pridelenia zamestnanca ADZ (vzťah nie je obmedzený na pridelenie) bolo by viac problematické riešiť túto otázku v pracovnej zmluve (na začiatku sa spravidla predvída len jedno pridelenie) a pre potreby každého dočasného pridelenia (rôzne miesta výkonu práce, druhy prác, pracovné podmienky) by sa vždy uzatvorila písomná dohoda o dočasnom pridelení. Vyjadrenie v predmetnom ustanovení je však také, že druhá veta sa vzťahuje len na pracovný pomer s ADZ na neurčitý čas a prvá veta sa vzťahuje len na zamestnávateľa (ktorým síce je aj ADZ, ale v kontexte § 58 ZP sa robí rozdiel medzi ADZ a zamestnávateľom). Účelom zúženia v druhej vete iba na pracovný pomer s ADZ na určitú dobu je však nepochybne to, že otázka dočasných pridelení sa má riešiť v písomných dohodách o dočasnom pridelení a nie je potrebné ju riešiť v pracovnej zmluve.

V prípade ADZ musí teda **pracovná zmluva obsahovať najmä nasledujúce náležitosti**:

1) **názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa**, *(t. j. identifikácia užívateľského zamestnávateľa, u ktorého sa bude vykonávať práca)*
2) **deň, keď dočasné pridelenie vznikne**, *(deň, od ktorého dôjde k dočasnému prideleniu zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi)*
3) **dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo**, *(určenie trvania doby dočasného pridelenia; Zákonník práce nestanovuje obmedzenia ohľadom spôsobu dojednania doby trvania dočasného pridelenia - možno ho teda dojednať dátumom, dĺžkou alebo aj viazať na rozväzovaciu podmienku; tu ale možno uvažovať o tom, že dojednanie o dobe trvania by malo byť v kontexte požiadavky na určitosť právneho úkonu dostatočne určité, aby bolo možné určiť, kedy sa pridelenie skončí; pridelenie musí byť vždy len dočasného charakteru, inak by z obsahu vzťahu mohlo vyplynúť, že ide skôr o priamy vzťah zamestnanec - užívateľský zamestnávateľ)*
4) **druh práce**, *(druh práce, ktorý sa má vykonávať počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi)*
5) **miesto výkonu práce**, *(miesto, kde sa má práca vykonávať počas dočasného pridelenia)*
6) **mzdové podmienky**, *(mzdové podmienky, ktoré platia počas dočasného pridelenia, pričom tu platí zásada podľa § 58 ods. 5 ZP, že mzdové podmienky musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa – „porovnateľný zamestnanec" je vymedzený v § 40 ods. 9 ZP)*
7) **podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia**, *(ide o dohodu vo väzbe na vyššie uvedený bod 3, kde sa dohodla doba dočasného pridelenia; v tomto prípade ide o dohodu, ktorá umožní, aby sa dočasné pridelenie skončilo aj skôr, a to jednostranne. V princípe zákon neobmedzuje, aby išlo o jednostranný úkon zamestnávateľa alebo o jednostranný úkon zamestnanca, ani zakotvenie väzby na nezáujem užívateľského zamestnávateľa o zamestnanca. V praxi sa zároveň bod 7 v kontexte bodu 3 stiera, keďže v mnohých prípadoch je doba dočasného pridelenia viazaná len na dobu potreby zamestnanca užívateľským zamestnávateľom).*

7.15.8 Písomná dohoda o dočasnom pridelení medzi zamestnávateľom a zamestnancom

V prípade, ak ide o zamestnávateľa, ktorý nie je ADZ, v § 58 ods. 3 ZP sa stanovujú zamestnávateľovi povinnosti vo vzťahu k dočasnému prideleniu v tzv**. dohode o dočasnom pridelení**, ktorá sa musí uzatvoriť so zamestnancom. Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä (t. j. ide o demonštratívny výpočet povinností):

1) **názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa**,
2) **deň, kedy dočasné pridelenie vznikne,** (*t. j.* v princípe deň, od ktorého *je zamestnanec dočasne pridelený* a začne vykonávať prácu pre užívateľského zamestnávateľa)

3) **dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,** (*keďže ide o dočasné pridelenie, toto pridelenie by malo byť vymedzené dobou určitou, pričom Zákonník práce /zatiaľ – stav k 15.9.2014/ nevymedzuje maximálnu dĺžku pridelenia; z tohto hľadiska je ale potrebné dávať pozor na to, aby sa neprimeranou dĺžkou dočasného pridelenia neobchádzal priamy právny vzťah medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom – viď. § 39 OZ*)
4) **druh práce,** (*vo väzbe na to, aký bude druh práce u užívateľského zamestnávateľa*)
5) **miesto výkonu práce,** (*vo väzbe na to, aké bude miesto výkonu práce u užívateľského zamestnávateľa – platia tu obdobné požiadavky na dojednania miesta výkonu práce ako v § 43 ZP, t. j. miesto výkonu práce má byť dojednané dostatočne určito – viď. aj § 37 ods. 1 OZ*),
6) **mzdové podmienky,** (*v súlade so zásadou najmenej porovnateľných podmienok – viď. aj § 40 ods. 9 ZP*),
7) **podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.**

7.15.9 Postavenie užívateľského zamestnávateľa

Užívateľský zamestnávateľ nemá postavenie právneho (zmluvného) zamestnávateľa zamestnanca, a teda medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom nie je z právneho hľadiska (z hľadiska Zákonníka práce) **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.

7.15.10 Práva a povinnosti užívateľského zamestnávateľa

Z praktického hľadiska sa práca vykonáva pre užívateľského zamestnávateľa a na jeho pracoviskách, pod jeho dohľadom a vedením. Z tohto dôvodu Zákonník práce stanovuje práva, povinnosti a obmedzenia pre užívateľského zamestnávateľa.V **§ 58** ods. 4 ZP sa stanovuje, že užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený:

- **ukladá zamestnancovi <u>v mene agentúry dočasného zamestnávania</u> počas dočasného pridelenia <u>pracovné úlohy</u>**, (t. j. užívateľský zamestnávateľ ukladá zamestnancovi úlohy a spresňuje, čo bude zamestnanec vykonávať v rozsahu druhu práce dohodnutého pracovnej zmluve medzi ADZ a zamestnancom; uvedené znamená, že mu nemôže prideliť prácu iného druhu, než bola dohodnutá v pracovnej zmluve; uvedené znamená, že má právo zamestnancovi ukladať pokyny a zamestnanec je povinný tieto pokyny plniť)
- **organizuje prácu zamestnanca,** *(medzi organizačné oprávnenia patrí napr.:*
    - rozvrhovanie pracovných zmien a zaraďovanie zamestnancov do nich, určenie pracovného režimu zamestnanca (§ 90 ZP),
    - stanovenie prestávky v práci (§ 91 ZP),
    - stanovenie doby odpočinku (§ 92 - § 94 ZP).

Otázka práce nadčas a pracovnej pohotovosti by mala byť vopred dohodnutá medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom, pretože z práce nadčas vyplývajú implikácie, ktoré majú povahu právneho úkonu (napr. už samotné dojednania práce nadčas, ako aj otázka zohľadnenia práce nadčas v mzde, či poskytovania náhradného voľna je predmetom dohody zamestnanca a zamestnávateľa). Z uvedeného vyplýva, že ani nariadenie práce nadčas sa nemôže diať bez konzultácie s ADZ, pretože ADZ je subjekt, ktorý vypláca mzdu a robí právne úkony voči zamestnancovi. Zároveň zákon exaktne nevylučuje, že by zamestnanec nemohol byť paralelne alebo postupne dočasne pridelený aj k viacerým užívateľským zamestnávateľom v rámci jednej pracovnej zmluvy (zmluvný vzťah je k ADZ a je spravidla len jeden, nie k viacerým zamestnávateľom a je len jeden, a teda by sa rozsah pracovného času aj práca nadčas sčítavali)

- **riadi prácu zamestnanca,** *(t. j. vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa ukladajú pracovné úlohy, dávajú záväzné pokyny agentúrnemu zamestnancovi v zmysle § 47 ods. 1 ZP; a to aj z hľadiska BOZP)*
- **kontroluje prácu zamestnanca**, *(t. j. kontroluje výstupy, ktoré mu zamestnanec dáva z hľadiska jeho pracovnej činnosti, napr. aj vrátane požiadavky na prerobenie nekvalitne odvedenej práce, preberá od zamestnanca výsledky práce)*
- **dáva mu na tento účel pokyny,** (*t. j. vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa dávajú záväzné pokyny agentúrnemu zamestnancovi v zmysle § 47 ods. 1 ZP a zamestnanec môže odmietnuť aj pokyn vedúceho zamestnanca užívateľského zamestnávateľa za podmienok § 47 ods. 3 ZP; obdobne to platí aj o pokynoch podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci)*
- **utvára priaznivé pracovné podmienky**, *(v kontexte Zákonníka práce, zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a iných predpisov, zabezpečuje napr. úschovu vecí)*
- **zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom,** *(keďže zamestnanci vykonávajú prácu na pracoviskách užívateľského zamestnávateľa, jedine tento môže fakticky ovplyvniť stav bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku)*

V poslednej vete § 58 ods. 4 ZP sa stanovuje obmedzenie vo vzťahu k robeniu právnych úkonov (§ 34 OZ), t. j. „vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene agentúry dočasného zamestnávania.“ To znamená, že tieto právne úkony môže výlučne robiť len zamestnávateľ/ADZ. Aj keď v ustanovení § 58 ods. 4 ZP sa spomínajú len vedúci zamestnanci, právne úkony nemôže robiť ani sám zamestnávateľ.

Z **§ 58** ods. 4 ZP **zároveň ale nevyplýva zákaz**, že **vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa, resp. sám zamestnávateľ,** nemôžu robiť **právne úkony v mene užívateľského zamestnávateľa** voči zamestnancom (t. j. nie v mene zamestnávateľa/ADZ, ale vo vlastnom mene - napr. uzatvoriť pracovnú zmluvu priamo so zamestnancom, ktorý sa potom stane ich kmeňovým zamestnancom).

7.15.11 Povinnosti užívateľského zamestnávateľa voči agentúre dočasného zamestnávania/zamestnávateľovi

Aby ADZ mohla dodržiavať podmienky porovnateľného zamestnania, potrebuje mať dostatočné informácie o tom, aké sú pracovné, mzdové podmienky a podmienky zamestnávania porovnateľného zamestnanca. Z tohto hľadiska v § 58 ods. 9 ZP stanovuje, že užívateľský zamestnávateľ poskytuje agentúre dočasného zamestnávania **informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania** porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa (t. j. informácie najmenej v rozsahu § 58 ods. 6 ZP vo väzbe k zamestnancom podľa § 40 ods. 9 ZP). V praxi, ak ide o seriózne subjekty, je tento prístup k informáciám obojstranný. ADZ získava informácie o porovnateľných podmienkach a užívateľský zamestnávateľ si kontroluje z dokladov ADZ, či ADZ skutočne dodržiava porovnateľné podmienky (politika otvorených kníh).

7.15.12 Povinnosti užívateľského zamestnávateľa voči zamestnancovi (agentúry dočasného zamestnávania) a zástupcom zamestnancov užívateľského zamestnávateľa

§ 58 ods. 10 ZP upravuje ďalšie informačné povinnosti užívateľského zamestnávateľa. Zákon ukladá **informačnú povinnosť** užívateľskému zamestnávateľovi voči dočasne pridelenému zamestnancovi ADZ, ako aj voči zástupcom zamestnancov užívateľského zamestnávateľa. Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania:

a) informuje dočasných zamestnancov **o všetkých svojich voľných pracovných miestach** tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť, ako ostatným zamestnancom, získať trvalé zamestnanie,
b) **zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám**, za rovnakých podmienok ako svojim zamestnancom, ak tomu nebránia objektívne dôvody,
c) umožní dočasným zamestnancom **prístup k vzdelávaniu** rovnako, ako svojim zamestnancom,
d) poskytuje **zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov** v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

7.15.13 Povinnosť užívateľského zamestnávateľa voči preventívnym a ochranným službám

Podľa § 6 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný **písomne informovať preventívne a ochranné služby** (§ 21) o ... zamestnávaní zamestnanca k nemu dočasne prideleného podľa osobitného predpisu. 9a)

7.15.14 Práva a povinnosti agentúry dočasného zamestnávania

V **§ 58** ods. 5 ZP sa stanovuje, že **ADZ počas dočasného pridelenia** napr.:

1) **robí právne úkony voči zamestnancovi** (je jeho zamestnávateľom), napr. výpoveď, zmena pracovnej zmluvy, dojednanie mzdy, jednostranné ukončenie výkonu práce u užívateľského zamestnávateľa, a pod.
2) **poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy**,
3) **poskytuje zamestnancovi cestovné náhrady** (v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách).

7.15.15 (Porovnateľné) pracovné a mzdové podmienky

Zároveň ADZ, ako zamestnávateľ, je povinná zabezpečiť, že porovnateľné podmienky sú dodržané.V § 58 ods. 6 ZP sa vymedzuje, **kedy (pri ktorých právnych inštitútoch musia byť dodržané tzv. porovnateľné podmienky).** Cieľom tohto ustanovenia je zabezpečiť, aby zamestnanec, ktorý je dočasne pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi mal zabezpečené porovnateľné podmienky (pracovné, mzdové, zamestnávania) ako porovnateľní kmeňoví zamestnanci užívateľského zamestnávateľa (§ 40 ods. 9 ZP – pojem porovnateľný zamestnanec). Uvedené vychádza z cieľa, aby sa používaním agentúrnej práce neobchádzali povinnosti poskytovať zamestnancom porovnateľné podmienky len preto, že ide o zamestnancov ADZ, t. j. že zamestnávateľ nebude priamo zamestnávať zamestnancov, kde sa musí dodržať zásada rovnakého zaobchádzania, ale najme si ADZ, čím by zamestnanci neboli jeho zamestnancami.

Zákonník práce stanovuje, že **pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania** dočasne pridelených zamestnancov, musia byť **najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa**.

Porovnateľným zamestnancom na účely ZP je v zmysle § 40 ods. 9 ZP zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58 ZP, ktorý vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax.

Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:

a) **pracovný čas** (t. j. § 85 - § 90 ZP), **prestávky v práci** (t. j. § 91 ZP), **odpočinok (**t. j. § 92 – 95 ZP), **práca nadčas** (t. j. § 97 ZP), **pracovná pohotovosť** (t. j. § 96 ZP), **práca v noci** (t. j. § 98 ZP), **dovolenka** (t. j. § 100 - § 118 ZP) a sviatky (§ 94 ZP),
b) **mzdové podmienky** (t. j. § 119 - § 134 ZP),
c) **bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci** (t. j. zákon č. 124/2006 Z. z. a osobitné predpisy),
d) **náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania** (t. j. § 195 - § 198 ZP),

e) **náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov** (t. j. § 21 – 22 ZP a zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení),
f) **ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých** (t. j. § 64, § 160 - § 176 ZP a n.v. č. 272/204 Z. z., n.v. č. 286/2004 Z. z.),
g) **právo na kolektívne vyjednávanie** (t. j. § 231 ZP a zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní),
h) **podmienky stravovania** (t. j. § 152 ZP, v tomto kontexte pri pracovnej ceste aj zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách).

Ustanovenie stanovuje, že pracovné, mzdové podmienky a podmienky zamestnávania musia byť najmenej rovnako priaznivé. Slovo „najmenej" umožňuje, aby boli v prípade agentúrneho zamestnanca podmienky aj priaznivejšie. Nemožno vylúčiť, že výhodnosť podmienok zamestnancovi zabezpečí aj kolektívna zmluva v agentúre dočasného zamestnávania.

7.15.16 Povinnosti agentúry dočasného zamestnávania voči zamestnancom (podľa zákona o službách zamestnanosti)

Podľa § 31 zákona o službách zamestnanosti agentúra dočasného zamestnávania má niekoľko povinnosti vo vzťahu k zamestnancom a je povinná

a) zabezpečovať **ochranu osobných údajov** dočasného agentúrneho zamestnanca podľa zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov,
b) umožniť dočasnému agentúrnemu zamestnancovi uplatniť **právo na slobodu združovania sa a právo na kolektívne vyjednávanie** *(v princípe nemožno vylúčiť, že sa tento zamestnanec združí v odborovej organizácií u ADZ, ale v čase dočasného pridelenia aj v odborovej organizácií u užívateľského zamestnávateľa)***,**
c) umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi **k odbornému vzdelávaniu**, alebo **k získaniu odborných zručností**, a to aj pred jeho pridelením alebo v období medzi jeho prideleniami k užívateľskému zamestnávateľovi, s cieľom zvýšiť jeho zamestnateľnosť,
d) umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi **k zariadeniam starostlivosti o deti, ...**

7.15.17 Cestovné náhrady pri dočasnom pridelení

Otázku cestovných náhrad pri dočasnom pridelení upravuje § 6 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách. Podľa § 6 ods. 1 zamestnancovi patria počas dočasného pridelenia náhrady **v rozsahu a vo výške ako pri pracovnej ceste.** To jest počas dočasného pridelenia zamestnanec nie je na pracovnej ceste, ale poskytujú sa mu náhrady, akoby na nej bol (v rámci novely – stav k 15. 9. 2014 sa navrhuje stanoviť, že toto ustanovenie bude fakultatívne – „zamestnávateľ môže poskytnúť" a v nadväznosti na to sa v § 152 ZP rieši otázka zabezpečenia stravy").

Počas samotného dočasného pridelenia môže byť zamestnanec tiež **vyslaný na pracovnú cestu alebo zahraničnú pracovnú cestu**. Potom platí § 6 ods. 3 zákona o cestovných náhradách, podľa ktorého zamestnancovi, ktorému sa poskytuje stravné podľa odsekov 1 (t. j. je dočasne pridelený alebo vyslaný zamestnanec) a 2 a ktorý je v tom čase vyslaný na pracovnú cestu, **poskytuje zamestnávateľ náhradu, ktorá je pre zamestnanca výhodnejšia.**

V prípadoch uvedených v § 6 odsekoch 1 a 2 môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi aj **náhradu preukázaných sťahovacích výdavkov.**

7.15.18 Náhrada škody pri dočasnom pridelení

Zákonník práce osobitne upravuje časť otázok spojených s náhradou škody, ktorá nastala počas dočasného pridelenia. V § 58 ods. 7 ZP sa upravuje **otázka škody,** ktorá vznikla zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním (viď. § 220 ZP) **u užívateľského zamestnávateľa**. Zamestnanec je zamestnancom ADZ, to znamená, že prípadná škoda, ktorú zamestnanec spôsobil užívateľskému zamestnávateľovi, ako aj škoda, ktorú užívateľský zamestnávateľ spôsobil zamestnancovi, sa musí riešiť vo vzťahu k ADZ.

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** ADZ, ktorá môže žiadať náhradu (škody), dodatočné uhradenie nákladov od užívateľského zamestnávateľa, ktorý spôsobil škodu zamestnancovi, pričom ju uhradila ADZ. 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 ADZ a užívateľským zamestnávateľom nie je takýmto vzťahom, aj keď právo na regres vychádza z § 58 ods. 7 ZP).

7.15.19 Skončenie dočasného pridelenia

Podľa § 58 ods. 3 ZP sa dohodnú podmienky dočasného pridelenia a v rámci neho aj **doba jeho trvania**, ako **aj podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.** Následne skončenie dočasného pridelenia upravuje § 58 ods. 8 ZP. Dočasné pridelenie skončí:

1) **uplynutím doby, na ktoré sa dohodlo** (*napr. ku konkrétnemu dátumu, alebo uplynutím času určeného v rozsahu dní, týždňov, mesiacov*),
2) **pred uplynutím tohto času** - dohodou účastníkov pracovného pomeru (*zamestnanca a ADZ/zamestnávateľa*) alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok (*t. j. dohodnú sa podmienky jednostranného skončenia, pričom Zákonník práce neobmedzuje, že nemôže ísť o podmienky aj na strane zamestnanca, aj na strane zamestnávateľa, ani neobmedzuje okruh dôvodov skončenia*).

Uvedená dohoda môže byť priamo previazaná s dohodou podľa § 58a ods. 2 ZP, kde sa v písm. g) stanovuje, že „*Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať ... g) podmienky, za ktorých* ***môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ*** *skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia.*".

7.15.20 Započítanie dočasne pridelených zamestnancov pre účely ustanovenia zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka

Zákonník práce (§ 58 ods. 11) upravuje započítanie pridelených zamestnancov na účel možnosti ustanoviť u zamestnávateľa zamestnaneckú radu alebo zamestnaneckého dôverníka (§ 233 ods. 2 a 3). Dočasní zamestnanci sa započítavajú na účely voľby zástupcov zamestnancov podľa § 233 ods. 2 a 3 ZP.[334]

7.15.21 Zmluvný vzťah medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom

Agentúra dočasného zamestnávania sa môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť na dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce (§ 58a ods. 1 ZP). Vzťah medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom v princípe nie je pracovnoprávny, ale ide spravidla o obchodnoprávny vzťah, ktorý sa spravuje zákonom č. 513/1991 Z. z. Obchodný zákonník. Vzhľadom na previazanosť na pracovnoprávnu problematiku je priamo v § 58a ZP upravená **dohoda o dočasnom pridelení medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom.**

7.15.21.1 Objektívne prevádzkové dôvody

V prípade, ak ide o vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnávateľom (užívateľským zamestnávateľom, ktorý nie ADZ), Zákonník práce s cieľom ochrany zamestnanca a obmedzenia obchádzania ustanovení Zákonníka práce stanovuje, že zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca iba v prípade, ak sú **u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody.** Zamestnávateľ sa zamestnancovi zaviazal, že mu zabezpečí výkon práce u neho - podstatou jeho záväzku je priame prideľovanie práce a nemá svoju povinnosť nahrádzať prideľovaním zamestnanca inému zamestnávateľovi, ktorý zamestnancovi bude prideľovať prácu [uvedené vyplýva napr. z § 47 ods. 1 písm. a) ZP, podľa ktorého zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy]. Iba ak vzniknú objektívne prevádzkové dôvody (*Zákonník práce ich nevymedzuje; pôjde však o dôvody na strane zamestnávateľa, ktoré súvisia s prevádzkou a ktoré majú objektívny a nie subjektívny základ – napr. prechodný nedostatok práce, porucha*

334 Podľa § 233 ods. 2 ZP zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov (pozn. započítava sa aj zamestnanec ADZ). Podľa § 233 ods. 3 ZP u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov (pozn. započíta sa aj zamestnanec ADZ), môže pôsobiť zamestnanecký dôverník.

zariadenia, ktoré nemožno rýchlo odstrániť) môže dôjsť k dočasnému prideleniu zamestnanca k inému zamestnávateľovi. Takéto pridelenie sa môže uskutočniť <u>len so súhlasom zamestnanca</u>.

7.15.21.2 Obsahové náležitosti dohody o dočasnom pridelení medzi zamestnávateľom, resp. agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom

Náležitostí dohody medzi zamestnávateľom/ADZ a užívateľským zamestnávateľom upravuje § 58a ods. 2 ZP. **Dohoda** o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom **musí obsahovať:**

a) **meno a priezvisko, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,** *(t. j. ide o identifikáciu dočasne prideleného zamestnanca)*
b) **druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú**, *(t. j. dohodne sa druh práce, pričom tento druh je zhodný s druhom práce zamestnanca pre čas dočasného pridelenia; obdobne sa dohodne aj špecifikácia zdravotnej, psychickej spôsobilosti alebo iného predpokladu podľa osobitného predpisu – napr. bezúhonnosť, oprávnenie, osvedčenie a pod., ktoré musí mať zamestnanec na výkon práce)*
c) **dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,** *(t. j. dohodne sa, ako dlho bude trvať výkon prác – dátumom, dňami, týždňami, mesiacmi, nemožno vylúčiť ani rozväzovaciu podmienku – napr. na zastupovanie, v praxi sa používa z hľadiska právnej istoty zamestnanca dosť sporné dojednanie doby trvania po dobu potreby zamestnanca užívateľským zamestnávateľom)*
d) **miesto výkonu práce**, *(t. j. určenie, kde sa práca bude vykonávať)*
e) **deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa**, *(t. j. od kedy zamestnanec bude dočasne pridelený)*
f) **pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa**, *(zmluvný vzťah by mal reflektovať možnosť ADZ dodržať podmienky podľa § 58 ods. 6 ZP, t. j. pracovné podmienky, mzdové podmienky a podmienky zamestnávania z hľadiska obchodnoprávneho vzťahu – napr. peňažné plnenie ADZ od užívateľského zamestnávateľa musia byť dohodnuté tak, aby ADZ mohla dodržať porovnateľné podmienky, napr. vyplatiť porovnateľnú mzdu)*
g) **podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia,** *(v prípade zamestnanca ide o väzbu na § 58 ods. 3 ZP: „podmienky jednostranného ukončenia*

výkonu práce pred uplynutím dočasného pridelenia", v prípade užívateľského zamestnávateľa ide o možnosť „vrátiť" dočasne prideleného zamestnanca skôr, ako sa skončí dočasné pridelenie; pri dojednaní možnosti vrátenia, ak zamestnanca užívateľský zamestnávateľ už nepotrebuje, sa stiera rozdiel medzi písm. g) a písm. c),

h) **číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa agentúre dočasného zamestnávania vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania** (ide o väzbu na § 29 ods. 9 zákona o službách zamestnanosti).

V princípe, keďže v praxi často nejde len o prideľovanie jedného zamestnanca ale skupiny zamestnancov, možno uvedené kumulovať do jednej zmluvy, prípadne do rámcovej zmluvy, ktorá sa potom ad hoc dopĺňa (napr. zoznamom zamestnancov, a pod.) v prípade konkrétneho pridelenia.

7.15.21.3 Forma dohody

Forma dohody musí byť písomná pod doložkou neplatnosti „inak je neplatná". Doložka neplatnosti tu nadväzuje na § 17 ods. 2 ZP *(forma, ktorú vyžaduje zákon)*, pričom je potrebné poznamenať, že pod doložkou neplatnosti sa tu podriaďuje skôr obchodnoprávny vzťah.

7.15.22 Zákaz obmedzenia uzatvorenia pracovnej zmluvy s užívateľským zamestnávateľom

V § 58b ZP sa zakazuje postup ADZ (dojednanie so zamestnancom), ktorým by sa obmedzila prípadná dohoda medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom, podľa ktorej sa po skončení dočasného pridelenia nemôže uzatvoriť medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom pracovná zmluva. Podľa § 58b ZP ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody podľa § 58a ZP, ktoré zakazujú uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania .. alebo ich uzatvoreniu zabraňujú, sú neplatné. Ide teda tiež aplikáciu doložky neplatnosti, avšak nad rámec § 17 ods. 2 ZP, kde sa takýto prípad (ktorý by bolo možné s určitým použitím občianskoprávnej terminológie označiť za neprijateľné zmluvné podmienky) nevymenúva.

Ustanovenie výslovne nespomína „dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru", ale možno sa domnievať, že záväzok, ktorým by sa zamestnanec vzdal možnosti uzatvorenia aj prípadnej dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru po skončení dočasného pridelenia, by bol v rozpore so Zákonníkom práce (do úvahy pripadá len § 83a ZP, avšak v tomto prípade nejde o konkurenčnú činnosť medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom).

7.15.23 Prezumpcia dočasného pridelenia

Prezumpciu dočasného pridelenia upravuje druhá veta § 29 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti. Ide o reakciu na opakujúce sa podnety v oblasti agentúrneho zamestnávania, kde dochádza (právnickými a fyzickými osobami, ktoré majú aj povolenie na činnosť ADZ) k obchádzaniu kvalifikácie zmluvného vzťahu ako vzťahu, kde dochádza k dočasnému prideleniu zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi (podľa zákona o službách zamestnanosti, ako aj podľa § 58 ZP), a to **cez tzv. poskytovanie služieb – výsledku** (nepodpíše sa zmluva podľa § 58a ZP, ale iná obchodnoprávna alebo občianskoprávna zmluva), pričom zo znakov a prejavov konania zmluvných strán (zastretej ADZ a zastretého užívateľského zamestnávateľa) je zjavné, že služba, ktorá sa poskytuje, je poskytnutie zamestnancov na výkon práce, ktorí vykonávajú prácu u iného zamestnávateľa pod jeho riadením, kontrolou, v jeho priestoroch, na jeho zariadeniach, a pod. (t. j. ide o dočasné pridelenie) a že nejde o zabezpečenie výsledku, keď zamestnanci, ktorí prípadne aj vykonávajú prácu v priestoroch iného zamestnávateľa, takúto prácu nevykonávajú pod jeho riadením, kontrolou, dozorom (napr. vysťahovanie priestorov, upratanie priestorov, dodanie tovaru, inštalácia zariadenia). V praxi sa teda vyskytla tretia skupina, kde ADZ tvrdia, že neposkytujú zamestnancov (t. j. nezamestnávajú ich na účel pridelenia), ale poskytujú výsledok (napr. upratanie priestorov namiesto poskytnutia zamestnancov na upratanie priestorov).

Cieľom konania, kedy sa nedohodlo dočasné pridelenie, je:

1) využitie možnosti, ktorá je pri dočasnom pridelení zakázaná, t. j. **výkon práce cez zamestnancov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,**
2) nedodržanie porovnateľných podmienok pre zamestnanca, ktoré by sa inak museli dodržať, ak by išlo o dočasné pridelenie.

Ide o vyvrátiteľnú domnienku (prezumpcia dočasného pridelenia) - možno preukázať opak, t. j. že o dočasné pridelenie ide (aj keď zmluvné strany to tak nepomenovali), ak činnosť, ktorú vlastnými zamestnancami vykonáva právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá má povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, na základe iného právneho vzťahu ako je vzťah založený podľa osobitného predpisu35b) (t. j. iná zmluva ako zmluva podľa § 58a ZP) pre inú právnickú osobu alebo inú fyzickú osobu, ak

a) iná právnická osoba alebo iná fyzická osoba ukladá zamestnancom agentúry dočasného zamestnávania pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje ich prácu a dáva im na tento účel pokyny,
b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch inej právnickej osoby alebo inej fyzickej osoby a jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach inej právnickej osoby alebo inej fyzickej osoby a
c) ide o činnosť, ktorú má iná právnická osoba alebo iná fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.

Slová „vlastnými zamestnancami“ sa tu zdôrazňujú zamestnanci, ktorí sú zastretými agentúrnymi zamestnancami [ktorí takto formálne nie sú označení, ale vzhľadom na situáciu

a povahu ich práce je zjavné, že ide o osoby dočasne pridelené k inému zamestnávateľovi – t. j. osoby patriace do skupiny b)]. Nejde teda o zamestnancov administratívy ADZ.

7.15.24 Reťazenie dočasných pridelení

V § 29 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti sa výslovne ustanovuje, že *„**o dočasné pridelenie nejde,** ak užívateľský zamestnávateľ opätovne dohodol s agentúrou dočasného zamestnávania alebo s agentúrami dočasného zamestnávania dočasné pridelenie toho istého zamestnanca v rámci 24 mesiacov po sebe nasledujúcich viac ako päťkrát s výnimkou dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 Zákonníka práce. V týchto prípadoch zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom.“*.Cieľom je zabrániť krátkodobým opakovaným prideleniam (napr. 12x do roka).[335] Pokiaľ ide napr. o ďalšie prideľovanie nad 24 mesiacov, napr. ďalších 6 pridelení v 48 mesiacoch, ďalších 6 pridelení v 72 mesiacoch, je potrebné vychádzať aj z účelu dočasného pridelenia. Pridelenie je „dočasné“, pretože rieši len dočasné potreby zamestnávateľa.

7.15.24.1 Následky nedovoleného reťazenia dočasných pridelení - pracovné podmienky zamestnanca v prípade zaniknutého pracovného pomeru

Ustanovenie § 29 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti nie je prípadom prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov podľa § 27 ZP a nasl., ale je nevyvrátiteľnou právnou domnienkou zániku pracovného pomeru k ADZ a vzniku pracovného pomeru na neurčitý čas vo vzťahu k užívateľskému zamestnávateľovi. Pre užívateľského zamestnávateľa je sankciou za zneužívanie právneho inštitútu dočasného pridelenia reťazením pracovných zmlúv na určitú dobu. Ide teda o zánik a vznik pracovného pomeru zo zákona, ako následok zneužitia inštitútu dočasného pridelenia a obídenia ustanovení zákona o službách zamestnanosti a Zákonníka práce. V prípade podľa § 29 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti **vstupuje zo zákona do postavenia zamestnávateľa namiesto ADZ** bývalý užívateľský zamestnávateľ. Napriek prípadnému dohodnutiu pracovného pomeru na určitú dobu medzi zamestnancom a ADZ je pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom z hľadiska dĺžky trvania považovaný za pracovný pomer na neurčitý čas. **Zmena pracovného pomeru** dohodnutého na určitú dobu na pracovný pomer dohodnutý na neurčitý čas **nastáva zo zákona a nie na základe prejavu vôle zmluvných strán.** Ustanovenie § 29 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti **nie je založené na prejave vôle** žiadnej osoby, t. j. zmena na zmluvnej strane zamestnávateľa sa uskutočňuje zo zákona, **bez ohľadu na vôľu zúčastnených osôb** (zamestnanca, užívateľského zamestnávateľa, ADZ). Pracovný pomer

335 Pokiaľ však svojím správaním dáva zamestnávateľ najavo (napr. 12 pridelení v 48 mesiacoch), že zamestnanca potrebuje, a teda cez dočasné prideľovania obchádza priamy pracovnoprávny vzťah so zamestnancom (pracovný pomer), vyvstáva otázka ohľadom aplikácie § 39 OZ (neplatnosť právneho úkonu) a § 41a ods. 2 OZ (zastretý právny úkon).

možno skončiť vo väzbe na spôsoby skončenia pracovného pomeru podľa § 59 ZP, či už zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca.

7.16 Súbeh viacerých pracovných pomerov

V praxi vyvstáva otázka, či zákon povoľuje mať uzatvorené dva, resp. viac súbežných pracovných pomerov, či už u jedného zamestnávateľa alebo u viacerých zamestnávateľov. Tieto otázky v prvom prípade rieši § 50 ZP a v druhom prípade § 83 ZP, prípadne aj § 81 písm. e) ZP.

7.16.1 Niekoľko pracovných pomerov s jedným zamestnávateľom

Otázku dvoch alebo viacerých pracovných pomerov s jedným zamestnávateľom rieši § 50 ZP. Podľa tohto ustanovenia *„zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.“*. § 50 ZP viaže možnosť uzatvorenia dvoch alebo viacerých pracovných pomerov u jedného zamestnávateľa **na druh práce** – pre ďalší pracovný pomer sa vyžaduje splnenie podmienky, že **musí ísť o činnosti spočívajúce v prácach iného druhu.** V prípade uzatvárania druhého alebo ďalšieho pracovného pomeru s tým istým zamestnancom sa teda musí vykonať porovnanie druhu práce.

Ako bolo už viackrát vysvetlené, druh práce predstavuje podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy [§ 43 ods. 1 písm. a) ZP]. Nastavenie šírky druhu práce je primárne ponechané na zmluvné strany, pričom druh práce možno vymedziť širšie (zamestnávateľ má väčšiu dispozíciu k zmenám výkonu práce v rámci dohodnutého druhu práce) alebo **užšie** (zamestnávateľ má menšiu dispozíciu k zmenám výkonu práce v rámci dohodnutého druhu práce). Zamestnávateľ sa so zamestnancom môžu v pracovnej zmluve dohodnúť na **jednom** druhu práce alebo vymedziť druh práce aj **kumulatívne** (napr. dva druhy práce aj v podobe delenia úväzku) alebo **alternatívne** (bude sa vykonávať jeden alebo druhý druh práce) alebo sa môže rozhodnúť, že uzatvorí na **dva druhy práce dve pracovné zmluvy**.

Druh práce predstavuje širší pojem ako pracovná činnosť. V rámci jedného druhu práce sa spravidla bude vykonávať **súbor rôznych pracovných činností**. Napr. v druhu práce upratovačka je spravidla zahrnutý celý rad činností – vysávanie, utieranie prachu, umývanie, a pod. Tieto činnosti sa uvádzajú v rámci stručnej charakteristiky, čo zamestnanec bude vykonávať (čo je jeho pracovnou náplňou), ktorá môže byť súčasťou prílohy pracovnej zmluvy. V mnohých prípadoch je takýto postup – dve pracovné zmluvy veľmi vhodný, pretože jedna z činností môže mať len dočasný charakter, vzhľadom na jej sezónnosť (napr. kurič v škole).

Zamestnávateľ môže s jedným zamestnancom uzatvoriť v prípade rovnakého druhu práce len jednu pracovnú zmluvu. Postup, kde by zamestnávateľ uzatvoril s jedným zamest-

nancom dve alebo viac pracovných zmlúv na jeden druh práce tak, že by tento druh práce (upratovanie) rozčlenil na samostatné činnosti (umývanie, utieranie prachu, vysávanie) by mohol viesť k záveru, že ide o obchádzanie zákona (viď. § 39 OZ).

Zákonník práce neobsahuje právnu normu, kde by bola vymedzená aj väzba na činnosti spočívajúce v prácach vykonávaných na inom mieste (výkonu práce).

7.16.1.1 Posúdenie práv a povinností z dvoch alebo viacerých pracovných pomerov u jedného zamestnávateľa

Ak má zamestnanec dva alebo viac pracovných pomerov u jedného zamestnávateľa (a ide o činnosti, ktoré spočívajú v prácach iného druhu), **práva a povinnosti z každého pracovného pomeru sa posúdia samostatne** (§ 50 ZP). Uvedené znamená, že zamestnávateľ a zamestnanec musia k týmto vzťahom spravidla pristupovať oddelene:

- v prípade prihlasovania a odhlasovania zo Sociálnej poisťovne (ide o dva alebo viac pracovných pomerov) sa úkony robia samostatne,
- v prípade mzdy je potrebné vypočítavať preddavky na daň v zmysle § 35 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov,
- v prípade prijímania do druhého alebo ďalšieho pracovného pomeru to znamená povinnosť opätovne postupovať v súlade s § 41 ZP **(predzmluvné vzťahy),**
- nová pracovná zmluva musí obsahovať všetky podstatné náležitosti podľa § 43 ods. 1 ZP a zmluvné strany sa nemôžu uspokojiť s odkazmi na prvú pracovnú zmluvu,
- Zákonník práce **nestanovuje kritériá pre spočítavanie pracovného času** v prípade, ak má zamestnanec so zamestnávateľom uzatvorené dva alebo niekoľko pracovných pomerov. Z tohto hľadiska podľa práva SR platí princíp započítania pracovného času na pracovnú zmluvu (nie na osobu zamestnanca). **Výnimkou** z vyššie uvedeného pravidla **je pracovný čas mladistvého zamestnanca**, pri ktorom sa na základe § 85 ods. 7 ZP aplikuje **pravidlo spočítavania pracovného času z viacerých pracovných pomerov** (avšak výkon práce na 20 hodín v jednom pracovnom pomere a 30 hodín v druhom pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa by predstavoval obchádzanie maximálnej prípustnej dĺžky), výnimkou je napr. aj § 9 ods. 4 zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácií pracovného času v doprave *(„Pracovný čas, čas jazdy a čas pracovnej pohotovosti u rôznych zamestnávateľov je súčtom pracovných časov, časov jazdy a časov pracovnej pohotovosti u každého z nich. Zamestnávateľ je povinný vyžadovať od mobilného zamestnanca písomné údaje o odpracovanom čase, čase jazdy a čase pracovnej pohotovosti u iného zamestnávateľa. Mobilný zamestnanec je povinný takéto údaje zamestnávateľovi poskytnúť.“; viď aj § 17 ods 10).*
- **porušenie pracovnej disciplíny v jednom pracovnom pomere nemá vplyv na druhý pracovný pomer,**
- **dovolenka** tohto zamestnanca sa posúdi pri každom pracovnom pomere samostatne a samostatne sa musí vypočítať nárok na dovolenku,
- ak by zamestnanec splnil podmienku podľa § 152 ods. 2 ZP a v rámci pracovnej

zmeny by vykonával prácu viac ako štyri hodiny, má **nárok na poskytnutie stravy**. Ak by túto podmienku splnil v dvoch pracovných pomeroch, mal by nárok na poskytnutie stravy z oboch pracovných pomerov,

- **prekážky v práci sa posúdia pre každý pracovný pomer samostatne**. Napr. pracovné voľno na vyšetrenie v rozsahu sedem dní sa počíta na každý pracovný pomer samostatne (napr. 7 dní x 4 hodiny = 28 hodín pri pracovnom pomere na 20 h. týždenne) a je neprenosné,
- **v**ýplatný termín sa môže určiť pre každý pracovný pomer zhodne (ale vzhľadom na to, že ide o samostatné pracovné pomery, výplatné termíny môžu byť aj rôzne), pričom zamestnanec by mal dostať pre každý pracovný pomer samostatnú **výplatnú pásku,**
- ak bola **spôsobená škoda** (či už zamestnávateľom alebo zamestnancom), takáto škoda sa posúdi vždy pre každý pracovný pomer samostatne, t. j. nemožno napríklad sčítať výšku mzdy zamestnanca (napr. z dvoch pracovných pomerov) a z nej odvodzovať výpočet maximálnej možnej výšky náhrady škody,
- **skončenie** jedného z pracovných pomerov jednou zo zmluvných strán nemá vplyv na trvanie druhého pracovného pomeru, ktorý sa musí ukončiť samostatným právnym úkonom. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru a nároky vyplývajúce z neplatného skončenia pracovného pomeru sa musia posúdiť samostatne. Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ na základe § 75 ZP povinný dať zamestnancovi **potvrdenie o zamestnaní a pracovný posudok** pre každý pracovný pomer samostatne.

7.16.2 Súbeh pracovného pomeru a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo viacerých dohôd

Ustanovenie § 50 ZP sa priamo vzťahuje len na pracovné pomery, tzn. nevzťahuje sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (viď. § 223 ods. 1 ZP), t. j. v princípe možno mať uzatvorených viacero dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na prácu rovnakého druhu. Uvedené je však potrebné posudzovať aj vo väzbe na účel zákona – napr. nahradenie jednej pracovnej zmluvy štyrmi dohodami by mohlo byť posúdené ako obchádzanie zákona (viď. aj § 39 OZ).

V praxi sa možno stretnúť aj s otázkou **kombinácie pracovnej zmluvy a dohody** na ten istý druh práce. Napr. dohoda sa použije namiesto práce nadčas, ktorá sa v pracovnom pomere už vyčerpala. Takéto dojednanie je v rozpore s účelom Zákonníka práce (obchádza jeho účel obmedziť rozsah pracovného času a práce nadčas) a je v zmysle § 39 OZ neplatné.

V praxi sa možno stretnúť aj s otázkou, či si možno napr. počas materskej alebo rodičovskej dovolenky zachovať tento status, avšak pracovať u zamestnávateľa na základe dohody. Pokiaľ ide o uzatvorenie dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, musí byť splnená podmienka podľa § 223 ods. 1 ZP, podľa ktorého zamestnávateľ môže na plnenie

svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb **výnimočne** uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Zároveň účelom materskej a rodičovskej dovolenky je poskytnutie pracovného voľna z dôvodu starostlivosti o dieťa. Pokiaľ zamestnávateľ naďalej vyžaduje od zamestnanca prácu, napr. počas rodičovskej dovolenky a zamestnanec chce prácu vykonávať, môžu sa dočasne dohodnúť na zmene pracovnej zmluvy (napr. na kratšom pracovnom čase - 10 hodín týždenne, domácka práca). Uzatvorenie osobitnej dohody na druh práce, na ktorý je už uzatvorená pracovná zmluva, hoci zákon tento prípad výslovne nezakazuje, sa **môže javiť ako obchádzanie účelu zákona** (§ 39 OZ vedie k záveru o neplatnosti právneho úkonu).

7.16.3 Pracovné pomery u viacerých zamestnávateľov (výkon inej zárobkovej činnosti)

Zákonník práce okrem viacerých pracovných pomerov u jedného zamestnávateľa rieši aj otázku súbehu vykonávania viacerých činností u viacerých zamestnávateľov. Odpovede na tieto otázky možno nájsť v čl. 35 ods. 1 a 51 ods. 1 Ústavy SR a v § 81 písm. e) a § 83 ZP.

7.16.3.1 Výkon zárobkovej činnosti a Ústava SR

Otázka slobodnej voľby povolania a práva podnikať a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť má ústavnoprávny rozmer, keďže čl. 35 ods. 1 Ústavy SR zaručuje každej osobe *„právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikať a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť.“* Podľa čl. 51 ods. 1 Ústavy SR *„Domáhať sa práv **uvedených v čl. 35**, 36, 37 ods. 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 tejto ústavy sa možno **len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú**.“* Jedným z týchto zákonov je aj Zákonník práce.

7.16.3.2 Úprava obmedzenia inej zárobkovej činnosti v Zákonníku práce

Tieto otázky upravuje všeobecne v § 81 písm. e) (zákaz konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa) a v § 83 ZP (výkon inej zárobkovej činnosti – zákaz konkurenčnej činnosti). Ide v princípe o vyjadrenie zásady tzv. lojality zamestnanca k zamestnávateľovi počas trvania pracovného pomeru.

Nekonanie v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa

V § 81 písm. e) ZP sa vymedzuje, že zamestnanec je povinný **nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.** Povinnosť v § 81 písm. e) ZP je vymenovaná medzi **základnými povinnosťami zamestnanca.** Ustanovenie § 81 písm. e) ZP stanovuje **príkaz** v podobe **povinnosti nekonať (zdržať sa konania).** Pri otázke, aké záujmy zamestnávateľa majú byť chránené, nepredpisuje zákon ochranu všetkým záujmom zamestnávateľa, ale stanovuje požiadavku, že tieto záujmy majú byť **oprávnené.**[336] Uvedená „oprávnenosť“ má

336 V judikáte R 32/1993 sa súd vyjadril, že porušením pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom je v podmienkach trhovej ekonomiky aj také úmyselné konanie pracovníka, ktorým v rozpore s oprávnenými

byť skúmaná v každom jednom prípade osobitne. Konanie zamestnanca, ktoré by vyvolávalo neistotu, či nie je konaním v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, si môže zamestnanec poistiť tak, že mu zamestnávateľ na takéto konanie dá súhlas (schváli), resp. sa vyjadrí, že ho nepovažuje za konanie, ktoré by bolo v rozpore s jeho oprávnenými záujmami, čo bude znamenať, že daná činnosť nemôže predstavovať porušenie zákazu v § 81 písm. e) ZP.

Výkon konkurenčnej činnosti

§ 83 ZP vymedzuje, že zamestnanec môže popri svojom zamestnaní, vykonávanom v pracovnom pomere, **vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter** <u>len s predchádzajúcim písomným súhlasom</u> zamestnávateľa.

Vzťah medzi § 81 písm. e) a § 83 Zákonníka práce

Právna úprava § 81 písm. e) ZP a § 83 ZP sa do istej miery navzájom prekrýva [pravidlo vymedzené v § 81 písm. e) ZP je širšie], vzhľadom na to, že požiadavka, aby zamestnanec nekonal v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, môže obsahovať aj požiadavku, aby zamestnanec nevykonával činnosť, ktorá má konkurenčnú povahu k predmetu činnosti zamestnávateľa, pretože by tým mohol konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. § 81 písm. e) ZP má všeobecnejšiu povahu než § 83 ZP a stanovuje zákonnú povinnosť zamestnanca bez ingerencie zamestnávateľa (zamestnanec nemá konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa bez toho, aby ho zamestnávateľ na to vyzval).

Účelom § 83 ZP nie je napr. riešenie otázok BOZP z dôvodu, že zamestnanec pracuje na 40 hodín týždenne u jedného zamestnávateľa a u druhého zamestnávateľa si ešte na 20 hodín týždenne privyrába, čo môže viesť k zvýšenému riziku pracovného úrazu alebo k vzniku škody [z § 81 písm. f) ZP – nekonanie, v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, by však sčasti takéto obmedzenie konania zamestnanca mohlo vyplývať].

Pravidlá obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru upravuje § 83a ZP.

7.16.3.3 Obmedzenie zamestnanca vykonávať inú zárobkovú činnosť

§ 83 upravuje výkon **inej** zárobkovej činnosti**, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter**. Z § 83 ods. 1 ZP vyplývajú nasledujúce skutočnosti:

1. ide o povinnosť zamestnanca žiadať o súhlas; formu žiadosti o súhlas zákon nestanovuje,
2. povinnosť sa vzťahuje na zamestnanca, ktorý je v pracovnom pomere (t. j. nie na zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru),

záujmami zamestnávateľa využil poznatky a informácie, získané pri práci pre zamestnávateľa, v jeho neprospech v hospodárskej súťaži s iným podnikateľom.

3. zamestnanec musí získať písomný súhlas, a to vopred („predchádzajúci"),
4. iná činnosť, ktorú chce zamestnanec vykonávať,
   a) musí byť zárobkovou činnosťou a
   b) má k predmetu činnosti konkurenčný charakter.

7.16.3.3.1 Zárobková činnosť

Pre správnu aplikáciu ustanovenia je potrebné dať odpoveď na otázku, čo je **zárobková činnosť**, zárobok, ako aj slovo činnosť. V prípade slov „zárobková činnosť" ide o spojenie slov zárobková-zárobok a činnosť.

1. Pojem **„zárobková činnosť zamestnanca"** možno **vykladať širšie, ako len činnosť vykonávanú v pracovnoprávnom vzťahu** (napr. aj podnikanie, živnosť, činnosť štatutárneho orgánu, vykonávanie práce na zmluvu o dielo podľa Občianskeho zákonníka alebo Obchodného zákonníka). Zárobková činnosť pokrýva akúkoľvek činnosť, z ktorej možno dosiahnuť zárobok **bez ohľadu na právnu formu, na základe ktorej ju zamestnanec vykonáva.** Ak by zamestnanec vykonával činnosť bezodplatne, podmienka § 83 ods. 1 ZP by nebola splnená.
2. Zárobkovou činnosťou sa rozumie činnosť, ktorej cieľom je dosiahnuť zárobok, pričom tento **zárobok nemusí byť len v peniazoch**, ale plnenie môže mať aj naturálnu povahu (napr. tovar, služba).
3. Zárobkovou činnosťou by bola činnosť zamestnanca **bez ohľadu** na to, či v rámci tejto činnosti skutočne aj **dosahuje zárobok (zisk) alebo je táto činnosť stratová.** Podľa NS ČR (Cdo 1714/2001) rozhodujúca je vôľa zamestnanca (dosiahnuť tento zárobok).
4. Podľa pracovnoprávnej teórie má ísť o činnosť. Je potrebné posúdiť, či môže byť činnosťou aj činnosť „pasívneho" charakteru (napr. majetkový podiel, akcie konkurenčnej spoločnosti). Možno sa domnievať, že v tomto prípade má ísť o aktívnu činnosť, ktorou nie je vlastníctvo akcií, či iný majetkový vklad v spoločnosti s ručením obmedzeným (aj kapitálová účasť), pokiaľ nie je súčasne spojený s výkonom práce (pozri aj rozhodnutie NS ČR 2 Cdo 1652/1997). NS ČR zároveň uviedol, že o zárobkovú činnosť by išlo aj v prípade člena dozornej rady spoločnosti ... aj keď spoločnosť nevyvíja dočasne alebo trvale akúkoľvek činnosť (21 Cdo 3077/2000).

Určitý obsah pojmu „zárobková činnosť" je možné vyvodiť napr. z daňových predpisov (závislá činnosť). Môže to byť:

1. podnikanie v zmysle Obchodného zákonníka a podľa Živnostenského zákona (viď. § 2 ods. 2 ŽZ),
2. pracovný pomer,
3. výkon práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
4. výkon práce na základe Občianskeho zákonníka a Obchodného zákonníka.

7.16.3.3.2 Predmet činnosti zamestnávateľa a obsahová šírka predmetu činnosti a zhodná činnosť

Obsahová šírka pojmu **„predmet činnosti zamestnávateľa"** v konkrétnom prípade môže byť odvodená z Obchodného registra, Živnostenského registra, zakladacích listín, resp. iných registrov a listín. Napr. výpis z Obchodného registra obsahuje zoznam - predmet činností, ktoré má zamestnávateľ vykonávať (napr. opravy kancelárskej a reprodukčnej techniky, nákup a predaj tovaru v rozsahu voľnej živnosti, a pod.). Zároveň je potrebné uviesť, že zamestnávateľ nemusí vykonávať všetky činnosti, ktoré má zapísané v Obchodnom registri (je tu však potenciálna možnosť ich vykonávať). Zároveň zamestnanec, ktorý bude vykonávať činnosť u zamestnávateľa, bude pravdepodobne vykonávať prácu v rozsahu niektorej/niektorých zo zapísaných činností.

7.16.3.3.3 Informovanie zamestnanca o predmete svojej činnosti

Ustanovenie § 83 ZP nestanovuje, aby zamestnávateľ zamestnanca oboznámil s predmetom svojej činnosti pre účely možného budúceho vzniku povinnosti podľa § 83 ZP, sám zamestnanec by si mal zistiť údaje o tom, akú činnosť vykonáva zamestnávateľ. Zároveň sa možno domnievať, aby zamestnanec mohol plnohodnotne naplniť svoju povinnosť podľa ods. 1, zamestnávateľ by mu mal poskytnúť súčinnosť. Ak chce zamestnávateľ využívať § 83 ods. 1 ZP, je vhodné zabezpečiť informovanie zamestnancov o tom, aké činnosti vykonáva (napr. vydaním vnútorného predpisu, kde sa vymedzí, ktoré činnosti by považoval za konkurenčné).

7.16.3.3.4 Konkurenčný charakter činnosti

Druhou podmienkou je **porovnanie, či by zárobková činnosť mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.** Obmedzenia majú **význam najmä v oblasti**, kde sa pracuje s dôvernými informáciami, ako je obchodné, výrobné tajomstvo, aby isté znalosti, ktoré zamestnanec získava pri výkone svojej práce, nevyužíval pre seba alebo iného zamestnávateľa a nepoškodzoval tak svojho zamestnávateľa (nekonal v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa).

Najzložitejšou časťou aplikácie § 83 ZP je teda **posúdenie, ktorá činnosť má k predmetu činnosti** zamestnávateľa **konkurenčný charakter**. Posúdenie sa musí urobiť **vždy osobitne,** v každom prípade na základe jednotlivých skutočností prípadu. Pre tieto účely je vhodné vo vnútornom predpise zamestnávateľa vymedziť, ktorú činnosť by zamestnávateľ považoval za konkurenčnú k predmetu jeho činnosti.

Pri posudzovaní konkurenčného správania je v prvom rade potrebné identifikovať úroveň, na ktorej sa posudzuje konkurenčnosť činnosti.

V prípade porovnávania dvoch pracovných pomerov: zamestnanec pre zamestnávateľa č. 1 vykonáva prácu podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Druh jeho práce je spravidla užší ako celková činnosť, ktorá sa vykonáva u zamestnávateľa (všetkými zamestnancami). Zároveň, ak ide o zamestnanie č. 2, zamestnanec v ňom spravidla tiež vykonáva len činnosť, ktorá je vymedzená druhom práce dohodnutom v pracovnej zmluve a druh jeho práce je užší ako celková činnosť zamestnávateľa. Z tohto hľadiska by bolo možné uvažovať o širšom alebo užšom prístupe. Pri širšom prístupe by postačovalo len zapojenie zamestnanca do činnosti v spoločnosti, ktorá je konkurentom zamestnávateľa. V užšom zmysle by išlo len o porovnanie skutočných činností.

Vzhľadom na znenie § 83 ods. 1 ZP, kde sa posudzuje, či zárobková činnosť (v tomto prípade činnosť vykonávaná u zamestnávateľa č. 2) **má alebo nemá konkurenčný charakter k predmetu činnosť zamestnávateľa** č. 1, možno uviesť, že:

1. u zamestnávateľa č. 1 bude úroveň posudzovania – predmet činnosti zamestnávateľa č. 1 (nielen druh práce, ktorý zamestnanec pre neho vykonáva, ale jeho predmet činnosti),
2. u zamestnávateľa č. 2 má ísť o činnosť, ktorou sa konkuruje. Tu sa možno domnievať, že úrovňou posudzovania opätovne bude predmet činnosti zamestnávateľa č. 2 (nepôjde len o druh práce zamestnanca, ktorý pre zamestnávateľa č. 2 vykonáva, ale o predmet činnosti, ktorý zamestnávateľ vykonáva, konkurentmi nie sú osoby so statusom zamestnancov, ale dve spoločnosti - zamestnávatelia).

Ak chce zamestnanec vykonávať zárobkovú činnosť, u ktorej existuje možnosť, že by ňou mohol zamestnávateľovi konkurovať, je povinný žiadať o písomný súhlas zamestnávateľa. Napríklad zamestnanec spoločnosti pôsobiacej v oblasti informačno-komunikačných technológií by mal minimálne oznámiť zamestnávateľovi skutočnosť, že plánuje založiť spoločnosť, ktorá by podnikala v tejto oblasti a mali by sa porozprávať o tom, či by zamestnanec zamestnávateľovi konkuroval. Posúdenie sa musí udiať vždy na základe konkrétnych skutočností. Napr. zamestnanec by pracoval v spoločnosti, ktorá vyvíja počítačové hry a chcel by si založiť spoločnosť, ktorá vyvíja antivírové programy. V danom prípade by sa síce zhoda dosiahla v predmete činnosti – oblasť informačných technológií, ale zameranie by bolo na iný segment trhu. Takouto činnosťou by zamestnanec zamestnávateľovi nekonkuroval. Prípadná zmena v podnikaní (vstup do novej oblasti) by už mohlo vyvolať požiadavku na dodržanie § 83 ods. 1 ZP.

V prípade porovnávania pracovného pomeru a podnikania: v danom prípade sa posúdia predmety činnosti zamestnávateľa a napr. obchodnej spoločnosti.

Je potrebné posúdiť **aj konkurenčný aspekt**, dve spoločnosti podnikajúce v oblasti informačných technológií nemusia podnikať v rovnakom segmente (napr. počítačové hry a antivírové programy), nemusia byť na trhu konkurentmi (aj keď v budúcnosti nimi byť môžu).

Konkurenčný aspekt by bol daný napríklad tým, že sa spoločnosti zúčastnili rovnakej súťaže o zákazku.

Do úvahy pripadá aj územné hľadisko (kde sa činnosť vykonáva, napr. ak si územne nekonkurujú – jeden podniká v Bratislave, druhý na východnom Slovensku).

Vyvstáva aj otázka, napr. ak zamestnávateľ má zapísanú v predmete činnosti činnosť „reklamné a marketingové služby", ale túto činnosť nevykonáva, môže si zamestnanec založiť obchodnú spoločnosť, ktorá by podnikala v tejto oblasti? V danom prípade ide **o** posúdenie šírky obmedzenia, t. j., či sa má posudzovať skutočná činnosť zamestnávateľa alebo obmedzenie sa viaže už na činnosť, ktorá je napr. predmetom zápisu v Obchodnom registri (možná budúca činnosť; tu je však potrebné poznamenať, že zamestnávateľovi č. 1 nič nebráni, aby si kedykoľvek dal do Obchodného registra zapísať ďalší predmet činnosti, čo vyvoláva viaceré zaujímavé aplikačné otázky ohľadom toho, či by sa zápisom novej činnosti dosiahla zhoda predmetov činnosti s konkurenčným charakterom, a či to znamená, že zamestnanec si musí vyžiadať súhlas od oboch zamestnávateľov). Vzhľadom na to, že obmedzenie má vzťah k ústavnému právu podľa čl. 35 Ústavy SR je skôr potrebné **uprednostniť reštriktívny výklad**. Možno sa domnievať, že vzhľadom na to, že niektoré spoločnosti majú zapísané desiatky činností, obmedzenie inej zárobkovej činnosti je odôvodnené len ku skutočne vykonávanej činnosti, nie potenciálne vykonávanej (nevykonávanej činnosti nemožno konkurovať). Činnosťou, ktorú zamestnávateľ nevykonáva (bez ohľadu na jej formálny zápis), zamestnanec zamestnávateľovi **v danom momente nekonkuruje** (nezúčastňujú sa spoločnej súťaže o zákazníka). Z uvedeného možno odvodiť záver, že zamestnanec takúto činnosť môže vykonávať.

Ak by však zamestnávateľ začal vykonávať činnosť, ktorú doteraz nevykonával, zamestnancovi vzniká povinnosť podľa § 83 ods. 1 ZP (čo znamená isté riziko pre zamestnanca do budúcnosti, keďže ako bolo uvedené vyššie, do Obchodného registra je možné zapísať do budúcna ďalšie činnosti a aj skutočne nevykonávanú činnosť možno začať kedykoľvek vykonávať).

V praxi sa môže stať, že **zamestnávateľ A rozšíril predmet svojej činnosti**. Zamestnanec u zamestnávateľa B z tohto dôvodu už vykonáva činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Zákonník práce síce takúto situáciu priamo neupravuje, ale v princípe zamestnanec zamestnávateľa A aj B sa aj z tohto dôvodu môže dostať do podobnej situácie ako zamestnanec, ktorý chce začať vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Uvedenú povinnosť je potrebné dynamicky prispôsobovať zmenenému stavu. Pracovať pre priameho konkurenta, hoci aj z dôvodu, že jeden zo zamestnávateľov začal vykonávať konkurenčnú činnosť, zakladá práva zamestnávateľa chrániť sa voči možným rizikám, ktoré z toho vyplývajú. Zamestnanec je v tomto prípade povinný obmedzenia strpieť.

Zamestnanec môže vykonávať akúkoľvek zárobkovú činnosť, ktorá nemá k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, t. j. v princípe, ak nejde o priamu obchodnú súťaž medzi ním, ako majiteľom spoločnosti, a jeho zamestnávateľom, t. j. aj svoju podnikateľskú činnosť by mal zamestnanec vykonávať takým spôsobom, aby zamestnávateľovi nekonkuroval.

Zamestnanec môže napr. u jedného zamestnávateľa vykonávať prácu ako upratovačka (napr. nemocnica) a u tú istú prácu vykonávať u iného zamestnávateľa (škola), kde nejde ani o zhodný predmet činnosti zamestnávateľa a ani o konkurenčnú činnosť. Problematickou by naopak bola práca v pokladni v jednom obchodnom reťazci s potravinami a v inom obchodnom reťazci s potravinami.

Zákonník práce v § 83 reguluje len otázku výkonu zárobkovej činnosti v pracovnom pomere, neupravuje otázku pozície subjektu B (kde by bola fyzická osoba štatutárnym orgánom – viď. napr. § 65, § 84 ObZ) k subjektu A. V prípade zamestnávateľa – spoločnosť A je potrebné skúmať konkurenčný vzťah medzi subjektom A a B.

K ustanoveniu § 83 ZP možno zaujať širší výklad (pozri vyššie), zamestnanec spoločnosti A nemusí byť majiteľom spoločnosti B, aby išlo o výkon zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, postačí, že táto osoba je zamestnancom, prípadne štatutárnym orgánom tejto spoločnosti (môže napomáhať jeho konkurenčnému pôsobeniu voči spoločnosti A).

7.16.3.3.5 Časové obmedzenie (dĺžka) trvania súhlasu

ZP v § 83 neupravuje dĺžku trvania súhlasu. Možno sa domnievať, že v prípade rozhodovania, či sa súhlas neudelí alebo udelí na určitú dobu, je pre zamestnanca výhodnejšie, ak súhlas získa aj dočasne. Súhlas teda možno udeliť na určitú dobu (napr. 1 rok, 6 mesiacov, do 31. 12. 2015). Takýto súhlas možno predĺžiť. Odvolanie súhlasu pre uplynutím určenej doby je možné len za podmienok podľa § 83 ods. 2 ZP.

7.16.3.3.6 Územné obmedzenie súhlasu

Obdobne, ako pri časovom obmedzení, Zákonník práce nestanovuje ani pravidlá územného obmedzenia. Možno sa domnievať, že v prípade rozhodovania, či sa súhlas neudelí alebo sa udelí na určité územie, je pre zamestnanca výhodnejšie, ak súhlas získa aj iba vo vzťahu k vymedzenému územiu. Vymedzenie územia by mohlo byť považované za prípustné, ak by bolo užšie ako je územie, na ktorom by zamestnanec zamestnávateľovi konkuroval.

Vo vzťahu k povinnosti získať súhlas podľa § 83 ZP vyvstáva aj možnosť konkurencie zamestnanca činnosťou, ktorú nevykonáva z územia SR, ale napr. z prihraničného regiónu, kde možnosť konkurovať je v mnohých prípadoch väčšia ako z regiónu SR, ktorý je ale vzdialený (napr. porovnanie medzi vzdialenosťou od hraníc Maďarska, Rakúska a Poľska a vzdialenosťou napr. medzi západným Slovenskom a východným Slovenskom alebo južným Slovenskom a severným Slovenskom).

Z tohto hľadiska zamestnanec nemôže zamestnávateľovi škodiť, konať v rozpore s jeho oprávnenými záujmami, a to kdekoľvek by sa tak dialo. Napr. ak je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu, neznamená to, že by prekročením hraníc nebol viazaný Zákonníkom práce SR. Obdobne by to malo platiť aj o zákaze výkonu zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.

7.16.3.3.7 Okruh zamestnancov, na ktorých sa obmedzenie výkonu inej zárobkovej činnosti vzťahuje

V § 83 ZP sa nerozlišujú jednotlivé druhy pracovných pomerov z hľadiska toho, či sa na ne vzťahuje zákaz výkonu zárobkovej činnosti alebo nie – ide o každého zamestnanca, ktorý je v pracovnom pomere (*„popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere“)*. Nie je rozhodujúce, či zamestnanec vykonáva prácu na plný úväzok alebo na kratší pracovný čas, či je zamestnaný na určitú dobu alebo neurčitý čas, ako ani aká je výška mzdy, ktorú za výkon práce dostáva (napr. 300 eur alebo 1500 eur).

Požiadavka § 83 ods. 1 ZP sa vzťahuje len na zamestnanca, ktorého zmluvný vzťah k zamestnávateľovi je **založený na základe pracovnej zmluvy** (je v pracovnom pomere) a nevzťahuje sa na zamestnanca, ktorý vykonáva pre zamestnávateľa práce na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 ZP a nasl.).

7.16.3.3.8 Postavenie manžela a konkurenčná činnosť

Manžel zamestnankyne nie je v pracovnom pomere, a teda sa naňho nevzťahujú povinnosti podľa § 83 ZP.

7.16.3.3.9 Výnimky z obmedzenia inej zárobkovej činnosti

Zákonník práce vymedzuje **negatívny rozsah (okruh) činností**, ktoré môže zamestnanec vykonávať bez toho, aby musel zamestnanec plniť oznamovaciu povinnosť, hoci môže ísť aj o činnosť, ktorá má k predmetu činnosti konkurenčný charakter. Ide o *„výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.“* (§ 83 ods. 3 ZP).

Tento **okruh zamestnávateľ nemôže jednostranne zužovať**. Vyvstáva tu však aj otázka, či možno tento okruh rozširovať dohodou so zamestnancom, keďže takýto postup Zákonník

práce neupravuje. Dojednanie ďalšieho obmedzenia v prípade iných činnosti je v prípade pracovnoprávneho vzťahu problematické, pretože chýba právny základ, na základe ktorého by došlo k dohode. Zároveň takéto dojednanie by bolo naviazané na § 1 ods. 6 ZP, podľa ktorého *„V pracovnoprávnych vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca **výhodnejšie,** ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.“*.Ak by sa aj teda priznala možnosť dojednania tohto obmedzenia, muselo by to byť za primeranú protihodnotu.

V prípade činnosti podľa § 83 ods. 3 ZP zároveň nie je rozhodujúce, na akom základe je takáto iná zárobková činnosť vykonávaná, t. j. či ide o pracovný pomer, výkon práce na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, autorskú zmluvu alebo o podnikanie.

7.16.3.3.10 Požiadavka zamestnávateľa, aby sa zamestnanec zdržal výkonu zárobkovej činnosti

1. Zákonník práce priznáva zamestnávateľovi **základné právo** rozhodnúť sa, či v prípade naplnenia podmienok podľa § 83 ods. 1 ZP **súhlas udelí alebo nie.**
2. Zamestnávateľ **nie je povinný vyjadriť sa k žiadosti.** Ak sa zamestnávateľ **nevyjadrí** do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, **platí, že súhlas udelil.** V Zákonníku práce sa teda zavádza aj fikcia súhlasu v prípade nevyjadrenia sa zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ podľa Zákonníka práce **nie je povinný uvádzať dôvody**, pre ktoré neudelil súhlas na vykonávanie činnosti.
4. Zamestnávateľ sa môže so zamestnanom aj dohodnúť na podmienkach aplikácie § 83 ods. 1 ZP, že zamestnanec sa zdrží tejto činnosti len v určitom rozsahu.

7.16.3.3.11 Porušenie povinnosti zamestnancom

Ak si zamestnanec nesplnil povinnosť podľa § 83 ods. 1 ZP, ide o porušenie pracovnoprávnych povinností. Porušenie pracovnoprávnych povinností nemôže byť na škodu zamestnávateľa. V uvedenom prípade neplynie zamestnávateľovi lehota 15 dní na vyjadrenie súhlasu, po tom čo sa sám dozvie o tom, že zamestnanec vykonáva takúto činnosť. Aj keď to Zákonník práce výslovne neuvádza, zamestnávateľ môže vyzvať zamestnanca, aby sa zdržal (ukončil) inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. V prípade, ak tak zamestnanec neurobí, je možne takéto konanie kvalifikovať ako porušenie povinnosti zamestnanca, ktoré je porušením pracovnej disciplíny.

V prípade, ak by nešlo o výkon inej zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter a zamestnávateľ by vzniesol požiadavku na ukončenie činnosti a zamestnanec by činnosť neukončil a bol by s ním z dôvodu zamestnávateľom tvrdeného porušenia pracovnej disciplíny (vo väzbe na § 83 ods. 1 ZP) skončený pracovný

pomer, zamestnanec sa môže dovolávať neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77 ZP a tvrdiť, že nešlo o porušenie pracovnej disciplíny, pretože neboli naplnené podmienky na aplikáciu § 83 ods. 1 ZP, a teda neporušil povinnosť, ktorú toto ustanovenie ukladá.

V prípade, ak by zamestnancovi vznikla škoda, pretože nešlo o konkurenčnú činnosť a v dôsledku zákazu zamestnávateľa nevykonával činnosť, čím mu vznikla škoda, môže požadovať jej uhradenie.

7.16.3.3.12 Právo zamestnávateľa odvolať súhlas

Zamestnávateľ môže udelený súhlas z vážnych dôvodov písomne odvolať (t. j. musí mať na to vážne dôvody, napr. porušenie podmienok, za ktorých sa udelil súhlas a musí tak urobiť písomne). V písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody (§ 83 ods. 2 ZP). Podmienenie odvolania súhlasu „vážnosťou" dôvodu vyplýva zo skutočnosti, že vo väzbe na povolenie činnosti, ak išlo napr. o podnikanie, zamestnancovi vznikli náklady. Činnosť zamestnanca nemôže byť vystavená premenlivosti rozhodovania zamestnávateľa. Odvolanie súhlasu musí byť z hľadiska formy písomné.

7.16.3.3.13 Povinnosti zamestnanca po odvolaní súhlasu

Následne po odvolaní súhlasu zamestnávateľom je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov (napr. dať výpoveď u iného zamestnávateľa, prípadne uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru alebo vzdať sa funkcie štatutárneho orgánu, pozastaviť alebo zrušiť živnosť, a pod.) (§ 83 ods. 2 ZP). Zamestnávateľ nemôže hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnancovi odvolal súhlas, a ten naďalej vykonáva činnosť pre iného zamestnávateľa len z dôvodu, že je povinný vykonávať prácu vo výpovednej dobe (t. j. dodržať ju) – z tohto dôvodu zákon stanovuje požiadavku, že zamestnanec má konať „bez zbytočného odkladu", t. j. pri skúmaní porušenia povinnosti sa bude skúmať, či zamestnanec konal bez zbytočného odkladu, nie aký je faktický stav (napr. že je ešte vo výpovednej dobe).

7.16.3.3.14 Opätovné udelenie súhlasu

Zákonník práce nebráni zamestnávateľovi, aby neskôr zamestnancovi súhlas na vykonávanie činnosti opätovne udelil.

7.16.3.3.15 Kompenzácia zamestnancovi za obmedzenie

Právo udeliť alebo neudeliť súhlas dáva Zákonník práce zamestnávateľovi z dôvodu ochrany jeho oprávnených záujmov. Z tohto hľadiska Zákonník práce ani nestanovuje povinnosť zamestnávateľa odškodniť zamestnanca, že nezískal súhlas od zamestnávateľa na výkon zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.

7.16.3.3.16 Postih voči zamestnancovi za porušenie ustanovení § 83 a § 81 písm. e) Zákonníka práce

Zákaz (v zmysle „bez súhlasu nemožno") v § 83 ods. 1 ZP sa viaže nielen pre úsek pracovného času, ale aj pre dobu odpočinku (voľný čas). V prípade porušenia uvedenej povinnosti zamestnávateľ môže uvedené konanie kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny.

7.16.4 Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

Úpravu konkurenčnej doložky pre čas po skončení pracovného pomeru obsahuje § 83a ZP - **Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru), tzv. konkurenčná doložka.**

7.16.4.1 Komparatívne a historicko-právne hľadisko

1. **právna úprava konkurenčnej doložky je predmetom právnej úpravy vo viacerých štátoch Európy** (napr. Švédsko, Česká republika - § 310 a § 311 ZP ČR, Švajčiarsko – čl. 340 OR, Taliansko, Nemecko - § 74 a 75 HGB, Dánsko, Maďarsko - § 207 ods. 3 a 4a § 228 Zákonníka práce, Španielsko, Veľká Británia). V ČR v čl. 26 odst. 1 Listiny základných práv a slobôd (1992) sa upravuje obdobné právo, ako je právo podľa čl. 35 ods. 1 Ústavy SR. Podľa čl. 26 odst. 1 Listiny základných práv a slobôd *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou* činnost." Konkurenčná doložka v ČR nie je vnímaná ako v rozpore so základným právom podľa čl. 26 odst. 1 Listiny základných práv a slobôd. Súlad s Ústavou SR konštatoval aj nález Ústavného súdu SR PL. ÚS 1/2012 z 3. júla 2013 (publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 233/2013).
2. **konkurenčnú doložku upravovali aj pracovnoprávne predpisy za 1. republiky.**
   a) konkurenčnú doložku upravoval § 36 a § 37 zákona č. 20 ř. z. o služobnej zmluve obchodných pomocníkov a iných zamestnancov v podobnom postavení (zákon o obchodných pomocníkoch). [337](K ustanoveniu existuje aj judikatúra prvorepublikových súdov).
   b) konkurenčnú doložku (súťažnú doložku) upravovali aj § 47 až § 49 zákona č.

337 § 36:(1) Úmluva, kterou se obmezuje zaměstnanec pro dobu po skončení služebního poměru v jeho výdělečné činnosti (konkurenční doložka), jest neúčinná, je-li zaměstnanec v době úmluvy nezletilý nebo nepřesahuje-li plat v době skončení služebního poměru částku 4000 Kč ročně. (2) Při vyšším platu jest takováto úmluva účinná jen potud, 1. pokud se obmezení vztahuje toliko na činnost v obchodním odvětví zaměstnavatelově a nepřevyšuje dobu jednoho roku, a 2. pokud omezení neobsahuje dle předmětu, času nebo místa a v poměru k obchodnímu zájmu, který má zaměstnavatel na jeho dodržení, neslušné ztížení zaměstnancovy výživy. § 37: (1) Dal-li zaměstnavatel zaviněným chováním zaměstnanci důvodnou příčinu k předčasnému vystoupení nebo k výpovědi služebního poměru, nemůže uplatňovati práva odůvodněná konkurenční doložkou. (2) Totéž platí, zruší-li služební poměr zaměstnavatel, leč by zaměstnanec k tomu dal důvodnou příčinu zaviněným chováním nebo zaměstnavatel prohlásil při zrušení služebního poměru, že po dobu obmezení bude dávati zaměstnanci plat, který mu posléze příslušel. (3) Slíbil-li zaměstnanec konvenční pokutu pro případ, že by jednal proti konkurenční doložce, může zaměstnavatel žádati toliko propadlou konvenční pokutu; nárok na splnění nebo na náhradu další škody jest vyloučen.

154 Sb. z. a n. o pracovnom pomere súkromných úradníkov, obchodných pomocníkov a iných zamestnancov v podobnom postavení (zákon o súkromných zamestnancoch).[338]

Podľa prvorepublikových právnych predpisov nebol inštitút konkurenčnej (súťažnej doložky) spochybnený a právna úprava len obmedzovala jeho použitie.

3. zákaz konkurencie možno dohodnúť aj v rámci iných odvetví súkromného práva

Vzhľadom na zásadu súkromného práva „dovolené je všetko, čo nie je zakázané" (a teda aj s Ústavou SR), možno sa domnievať, že je v súlade s touto zásadou, ak sa jedna zmluvná strana zaviaže, že sa po skončení zmluvného vzťahu (alebo aj bez predchádzajúceho zmluvného vzťahu) zdrží výkonu určitej činnosti za odplatu (napr. na základe § 51 OZ). Otázku obmedzenia konania súťažnej povahy po skončení zmluvného vzťahu na základe zmluvy výslovne upravuje § 672a ods. 1 ObZ: *„v zmluve možno písomne dohodnúť, že* ***obchodný zástupca nesmie najdlhšie dva roky po skončení zmluvy*** *na určenom území alebo voči určenému okruhu zákazníkov na tomto území vykonávať na* ***vlastný alebo cudzí účet činnosť, ktorá bola predmetom obchodného zastúpenia****, alebo* ***inú činnosť, ktorá by mala súťažnú povahu*** *voči podnikaniu zastúpeného.".* Podľa § 672a ods. 2 ObZ *„v prípade pochybností môže súd konkurenčnú doložku, ktorá by obmedzovala obchodného zástupcu viac, ako vyžaduje potrebná miera ochrany zastúpeného, obmedziť alebo vyhlásiť za neplatnú.".*

338 § 47: (1) Úmluva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která omezuje zaměstnance v jeho výdělečné činnosti pro dobu po skončení pracovního poměru (soutěžní doložka), není pro zaměstnance závazná:
1. nebyl-li v čas úmluvy svéprávný;2. neměl-li možnosti nahlédnouti do výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatelových;3. nepřesahuje-li jeho plat při skončení pracovního poměru 18.000 Kč ročně.(2) Je-li plat při skončení pracovního poměru vyšší, je taková úmluva závazná, pokud:1. slouží k ochraně výrobních nebo obchodních tajemství zaměstnavatelových, zejména měl-li zaměstnanec možnost do nich nahlédnouti;
2. ukládá zaměstnanci omezení toliko co do činnosti v zaměstnavatelově výrobním nebo obchodním odvětví a nikoliv na dobu delší než rok po zrušení pracovního poměru;3. neztíží neslušně zaměstnancovu výživu vzhledem k předmětu, místu a času provozování a k obchodnímu zájmu, jaký má zaměstnavatel na splnění.(3) Doba uvedená v odstavci 2, č. 2 může býtiúmluvou rozšířena na pět let, jestliže se zaměstnavatel zaváže platiti zaměstnanci za dobu, přesahující jeden rok, až do uplynutí platnosti soutěžní doložky, plat, který zaměstnanec měl při zrušení pracovního poměru.(4) K platnosti soutěžní doložky je potřebí, aby úmluva o ní byla uzavřena v písemné formě.§ 48: (1) Úmluva o omezení výdělečné činnosti (soutěžní doložka) stane se neplatnou, zruší-li zaměstnanec pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem a prohlásí-li do měsíce písemně, že nepokládá úmluvu za závaznou. (2) Rovněž se stane neplatnou, zruší-li zaměstnavatel předčasně pracovní poměr bez důležitého důvodu anebo vypoví-li zaměstnance, nemaje věcných důvodů ani důležitého důvodu z jeho osoby, a nezaváže-li se, že po čas omezení bude mu platiti plny plat, který měl zaměstnanec při skončení pracovního poměru, nebo neplatí-li, ač byl upomenut.§ 49: Slíbil-li zaměstnanec smluvní náhradu (konvenční pokutu) pro případ, že by jednal proti soutěžní doložce, může se zaměstnavatel domáhati pouze smluvené náhrady, nikoliv i splnění soutěžní doložky nebo náhrady další škody.

7.16.4.2 Podstata konkurenčnej doložky a možnosti jej uzatvorenia

Právnym **základom** konkurenčnej doložky je § 83a ZP. Zamestnávateľ a zamestnanec môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, **vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter** (§ 83a ods. 1 ZP).

Okrem podmienok v ods. 1 sa v § 83a ods. 2 ZP ustanovuje ďalšia podmienka. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, **iba ak** zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré **nie sú bežne dostupné,** a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi **podstatnú ujmu**.

Z uvedeného vyplýva, že:
- musí ísť o dojednanie v pracovnej zmluve (dohoda),
- dojednanie sa týka času po skončení pracovného pomeru, a to najdlhšie na jeden rok,
- ide o obmedzenie (zákaz) výkonu zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter (k tejto otázke možno odkázať na výklad k výkonu inej zárobkovej činnosti - § 83 ZP),
- dohoda je možná, iba ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné, a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu (t. j. nie bežnú ujmu, ktorú je povinný strpieť).

Vzhľadom na zaradenie konkurenčnej doložky v druhej časti Zákonníka práce je sporné jej uzatvorenie **so zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe jednej z dohôd o prácach** vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 1 ods. 6 ZP ustanovuje možnosť výhodnejšieho dojednania, a to ustanovenie sa nejaví ako výhodnejšie pre zamestnanca).

7.16.4.3 Právo obrátiť sa na súd

Zákonník práce (§ 83a ods. 3) umožňuje zamestnancovi obrátiť sa na súd a spochybniť konkurenčnú doložku. Ak obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnuté v pracovnej zmluve je väčšie, ako to vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa, môže súd záväzok zamestnanca podľa § 83a ods. 1 ZP obmedziť alebo zrušiť. To znamená, že sa musí zistiť, že hoci bola konkurenčná doložka uzatvorená na 12 mesiacov, postačilo by uzatvorenie aj na tri mesiace, prípadne na zabezpečenie potrebnej miery ochrany nebolo potrebné konkurenčnú doložku vôbec uzatvoriť. Súd tu teda má možnosť záväzok 1. obmedziť (napr. na tri mesiace) alebo 2. zrušiť (nebude tu žiadny záväzok zamestnanca). V princípe je aj na zamestnancovi, či by žiadal o skrátenie doby obmedzenia alebo jej zrušenie.

7.16.4.4 Primeraná peňažná náhrada

Jeden z dôležitých prvkov konkurenčnej doložky je protiplnenie od zamestnávateľa - **peňažná náhrada za povinnosť nevykonávať zárobkovú činnosť**, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter po skončení pracovného pomeru. Táto má byť primeraná. Otázku upravuje Zákonník práce § 83a v ods. 4. Podľa tohto odseku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu **najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca** za každý mesiac plnenia záväzku podľa odseku 1. Pri určovaní priemernej mzdy sa vychádza z § 134 ZP a výšku možno určiť aj konkrétnou sumou.

V zákone sa teda stanovuje najnižšia miera plnenia za konkurenčnú doložku, pričom však plnenie má byť primerané, takže v konkrétnom prípade sa môže požadovať aj vyššie plnenie ako 50 % (vo väzbe na rozsah obmedzenia, napr. či je len čiastkové alebo v plnom rozsahu).

Peňažná náhrada **je splatná** vo výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, a to za predchádzajúce mesačné obdobie, ak sa nedohodlo inak.

7.16.4.5 Sankcia za nedodržanie konkurenčnej doložky

V rámci konkurenčnej doložky možno dohodnúť na základe § 83a ods. 5 ZP aj **peňažné plnenie (sankciu) za jej nedodržanie zamestnancom**. Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť **na primeranej** peňažnej náhrade, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší záväzok podľa § 83a ods. 1 ZP (t. j. nevykonávať činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter). Suma peňažnej náhrady nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažnej náhrady zamestnávateľa dohodnutú podľa § 83a odseku 4 ZP (t. j. suma, ktorá sa má zamestnancovi vyplatiť). Suma peňažnej náhrady sa primerane zníži, ak zamestnanec splnil svoj záväzok sčasti. **Zaplatením peňažnej náhrady záväzok zamestnanca** podľa § 83a ods. 1 ZP **zanikne** (t. j. zanikne povinnosť nevykonávať prácu).

7.16.4.6 Odstúpenie od konkurenčnej doložky

Zákonník práce (§ 83a ods. 6) umožňuje zamestnávateľovi odstúpiť od konkurenčnej doložky. Zamestnávateľ môže od záväzku podľa § 83a ods. 1 ZP odstúpiť len **počas trvania pracovného pomeru zamestnanca**. Záväzok zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie doručené druhej zmluvnej strane, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru.

7.16.4.7 Vypovedanie konkurenčnej doložky

Zamestnanec môže konkurenčnú doložku vypovedať (§ 83aods. 7 ZP). Zamestnanec môže záväzok podľa § 83a ods. 1 ZP vypovedať, ak mu zamestnávateľ **nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti**. Záväzok zaniká dňom, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane.

7.16.4.8 Doložka neplatnosti v prípade konkurenčnej doložky

V § 83a ods. 8 ZP sa výslovne stanovuje, že záväzok podľa:

- odseku 1 (samotná dohoda),
- odseku 4 (výška peňažnej náhrady),
- odseku 5 (sankcia),

musí byť súčasťou pracovnej zmluvy, inak je neplatná.

Odstúpenie od dohody podľa § 83a ods. 6 ZP a výpoveď podľa 83a ods. 7 ZP musia byť písomné, inak sú neplatné.

7.16.4.9 Odchýlenie sa v kolektívnej zmluve

Zákon umožňuje aj vplyv odborovej organizácie pri konkurenčnej doložke. V § 83a ods. 9 ZP sa ustanovuje, že v kolektívnej zmluve je možné:

1. vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru (t. j. ak sa uzatvorí takáto dohoda, so zamestnancami, ktorí nie sú uvedení v kolektívnej zmluve, nie je možné uzatvoriť konkurenčnú doložku). V danom prípade by sa konkurenčná doložka nevzťahovala na zamestnancov v nej nevymenovaných.
2. vymedziť dobu trvania obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru (napr. sa skráti sa obdobie obmedzenia na menej ako jeden rok),
3. dohodnúť minimálnu mieru primeranej peňažnej náhrady podľa § 83a ods. 4 ZP (napr. zvýši sa miera peňažnej náhrady pre zamestnanca na viac ako 50 %),
4. dohodnúť obmedzenie najvyššej sumy peňažnej náhrady podľa § 83a ods. 5 ZP (napr. zníži sa sankcia pre zamestnanca).

7.17 Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

Prechod práv a povinností predstavuje inštitút pracovného práva, ktorý má zabezpečiť kontinuitu práv a povinností, ak nastávajú zmeny na strane zamestnávateľa a zabezpečuje sa, aby týmto prechodom práv a povinností nebol poškodený zamestnanec. Zákonník práce upravuje otázky spojené s prechodom práv a povinností v § 27 až § 31.

V tejto situácii sa často používa aj pojem **„prevod podniku“** (v podmienkach SR „prevod zamestnávateľa“), čo je situácia, pri ktorej namiesto pôvodného zamestnávateľa nastupuje iný zamestnávateľ. Právna úprava v SR vychádza zo smernice 2001/23/ES o aproximácii

zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov. Zákonník práce vo väzbe na prevod garantuje zamestnancom zachovanie ich práv**.** Na rozdiel od niektorých iných oblastí je právna úprava v Zákonníku práce len stručným základom. V prípade sporu o to, či situácia je alebo nie je prevodom má veľkú váhu judikatúra SD EÚ. Súd v SR je v tomto prípade viazaný rozhodnutiami SD (išlo o posudzovanie prípad od prípadu). Celý rad rozhodnutí SD je ešte vo väzbe na smernicu 77/187, ktorá predchádzala smernici 2001/23/ES.

7.17.1 Zánik zamestnávateľa – právnickej osoby s právnym nástupcom

V princípe zamestnávateľom môže právnická osoba alebo fyzická osoba. V § 27 ZP sa rieši otázka **zániku zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou**. Dôležitá je skutočnosť, či zamestnávateľ zaniká a má právneho nástupcu alebo zaniká bez právneho nástupcu.

V zmysle § 27 ZP, ak **zanikne zamestnávateľ, ktorý má právneho nástupcu**, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Ide **o tzv. generálnu sukcesiu práv a povinností.** Zamestnávateľ – právny nástupca je **viazaný pracovnými zmluvami** (**aj kolektívnymi zmluvami** – § 31 ods. 7 ZP), ako keby ich sám uzatvoril. Pracovnoprávny vzťah zamestnanca v tomto prípade nekončí, ale trvá naďalej k novému subjektu, ktorý sa ako právny nástupca stal zamestnávateľom zamestnanca. Z hľadiska pracovného práva sa teda do postavenia zamestnávateľa dostáva právny nástupca pôvodného zamestnávateľa. V tejto súvislosti je potrebné vopred riešiť, akým spôsobom budú usporiadané vzťahy zamestnancov, t. j.

- či zamestnanci prechádzajú k právnemu nástupcovi alebo nie, resp. ak je niekoľko právnych nástupcov, ku ktorému z nich prechádzajú,
- informačné povinnosti prevodcu voči zamestnancom a zástupcom zamestnancov (§ 29 ods. 1 a 2 ZP) a nadobúdateľa voči zamestnancom a zástupcom zamestnancov (§ 29 ods. 3 ZP s odkazom na ods. 1 a 2),
- či zamestnanec súhlasí s prevodom (prevod môže znamenať aj vplyv na napr. zmenu miesta výkonu práce),
- vyhotovenie dodatkov pracovnej zmluvy, kde sa zmenia údaje o zamestnávateľovi (pričom však aj bez týchto dodatkov je možné v zmysle § 27 ZP správne identifikovať, kto je zamestnancom zamestnávateľa – písomným oznámením preberajúceho zamestnávateľa, že vstúpil do práv iného zamestnávateľa),
- usporiadať otázky zdravotného, sociálneho poistenia, daní a účtovníctva,
- prevod sociálneho fondu (§ 6 ods. 4 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde : *V prípade prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov podľa osobitného predpisu 6) (pozn. § 27-31 ZP) sa nevyčerpaná časť fondu zodpovedajúca podielu prevádzaných zamestnancov prevedie na nového zamestnávateľa)*,
- prechod kolektívnych zmlúv (§ 31 ods. 7 ZP),
- zachovanie postavenia zástupcov zamestnancov (§ 31 ods. 8 ZP).

Obchodnoprávne aspekty zániku spoločnosti upravuje napr. § 20a, 20b OZ, § 68ObZ. Podľa § 20a ods. 2 OZ právnická osoba zapísaná v obchodnom registri alebo v inom zákonom určenom registri **zaniká dňom výmazu z tohto registra**, pokiaľ osobitné zákony neustanovujú inak. Podľa § 68 ods. 1 ObZ **spoločnosť zaniká ku dňu výmazu z obchodného registra,** ak tento zákon neustanovuje inak.

V § 31 ods. 5 ZP sa zároveň stanovuje: Ak sa zrušuje zamestnávateľ, **určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje**, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky.V tomto prípade ide o situáciu zriaďovateľa (ktorý určí, ktorý iný zamestnávateľ uspokojí nároky zamestnancov), pričom zriaďovateľom môže byť aj materská spoločnosť, ktorá zrušuje dcérsku spoločnosť.

Právne predpisy obchodného práva poznajú **niekoľko foriem zániku spoločnosti.**

a) Rozdelenie spoločnosti

Rozdelenie spoločnosti vymedzuje § 69 ods. 4 ObZ ako postup, pri ktorom na základe zrušenia bez likvidácie dochádza **k zániku spoločnosti**, pričom **imanie zanikajúcej spoločnosti prechádza na iné,** už jestvujúce spoločnosti, ktoré sa tým **stávajú právnymi nástupcami zanikajúcej spoločnosti (ďalej len „rozdelenie spoločnosti zlúčením“**), alebo **na novozaložené spoločnosti, ktoré sa svojím vznikom stávajú právnymi nástupcami zanikajúcich spoločností.**

V prípade rozdelenia jednej spoločnosti (spoločnosť A) dochádza k jej zániku (a teda aj zániku zamestnávateľa) pričom zamestnanci sa stávajú:

a) buď zamestnancami spoločnosti napr. B alebo C (existujúce spoločnosti – spoločnosť A sa rozdelí, aj rozdelené časti sa zlúčia s inými spoločnosťami) alebo
b) novozaložené spoločnosti napr. A1 alebo A2.

V prípade rozdelenia sa delí jedna existujúca spoločnosť a právnymi nástupcami sú dve alebo viaceré spoločnosti, a teda je potrebné riešiť otázku, ktorá zo spoločností sa stáva právnym nástupcom zamestnávateľa (novým zamestnávateľom) **vo vzťahu ku konkrétnemu zamestnancovi**.

Každý zamestnanec má podpísanú pracovnú zmluvu (prípadne dohodu), pričom v rámci pracovnej zmluvy sa dojednalo miesto výkonu práce a druh práce (stručná charakteristika druhu práce). Určenie konkrétnej spoločnosti teda musí byť vo väzbe na pracovnú zmluvu (druh práce, miesto výkonu práce) a na činnosť preberajúceho zamestnávateľa, t. j. ktorá z preberajúcich spoločností bude vykonávať činnosť, ktorú zabezpečoval konkrétny zamestnanec. Nevylučuje sa možnosť dojednania so zamestnancom, že prejde do tej spoločnosti, na ktorej sa dohodol so zamestnávateľom. Ak obidve spoločnosti budú vykonávať

tú istú činnosť, resp. budú mať rovnaké oddelenie (napr. personálne oddelenie), v princípe zamestnávateľ bude môcť určiť, do ktorej spoločnosti zamestnanec prejde.

Cieľom Zákonníka práce (a cieľom transponovanej smernice 2001/23/ES) je ochrana zamestnanca pri prevode podniku a z dôvodu prevodu podniku by nemali byť oslabované práva zamestnanca. V praxi však prevod môže viesť aj k zmene podstatných náležitostí pracovnej zmluvy, ktoré sú vyvolané objektívnymi skutočnosťami. Napr. ak pri rozdelení spoločnosti sa mení aj sídlo spoločnosti, a teda aj budúce miesto výkonu práce (napr. časť rozdelenej spoločnosti sa zlučuje s existujúcou spoločnosťou s iným sídlom), musí sa riešiť aj otázka, či zamestnanec súhlasí so zmenou miesta výkonu práce.

Pravidlá pri rozdeľovaní spoločnosti (z hľadiska obchodného práva a vo väzbe na to nepriamo aj z hľadiska pracovného práva upravuje Obchodný zákonník najmä v § 69, § 69a, § 218m - § 218p a cezhraničné zlúčenie spoločnosti § 69aa).

b) Zlúčenie spoločnosti

V rámci ďalšej formy zániku spoločnosti možno identifikovať zlúčenie spoločnosti, a to vo forme vnútroštátneho zlúčenia a cezhraničného zlúčenia.

b1) vnútroštátne zlúčenie spoločností

Zlúčenie spoločnosti upravuje § 69 ods. 3 ObZ. Zlúčenie je postup, pri ktorom na základe zrušenia bez likvidácie dochádza k **zániku jednej spoločnosti alebo viacerých spoločností**, pričom imanie zanikajúcich spoločností **prechádza na inú,** už jestvujúcu spoločnosť, ktorá sa tým stáva právnym nástupcom zanikajúcich spoločností.

V danej situácii zaniká jedná spoločnosť (zamestnávateľ) alebo dve, prípadne viac spoločností (zamestnávateľov) a ich imanie prechádza na už existujúcu spoločnosť, čo znamená, že prevod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa bude realizovať vo vzťahu k tejto spoločnosti. V danom prípade, na rozdiel od rozdelenia spoločnosti, nie je potrebné riešiť otázku, do ktorej spoločnosti zamestnanec prejde (zostane len jedna spoločnosť).

Naopak, keďže sa zlučuje spoločnosť (A) alebo spoločnosti (A a B) s inou už existujúcou spoločnosťou (C) a právnym nástupcom bude spoločnosť C, je potrebné riešiť **otázku porovnateľnej úrovne pracovných podmienok zamestnancov (t. j. porovnanie zamestnancov zo spoločnosti, ktorá zanikla a pôvodných zamestnancov spoločnosti, ktorá zostala).** V praxi môže nastať situácia, že:

a) **v spoločnosti A je vyššia úroveň pracovných podmienok ako v spoločnosti C** - v kontexte zachovania kolektívnej zmluvy a zásady nezníženia nárokov zamestnancov je potrebné zachovať nároky zamestnancov spoločnosti A, avšak zamestnanci spoločnosti C sa dostávajú do nevýhodnejšieho postavenia (t. j. vzniká tu potreba vyriešiť porovnateľné postavenie zamestnancov – viď. § 40 ods. 8 ZP: *Porovnateľný*

zamestnanec na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58, ktorý ***vykonáva alebo by vykonával rovnaký druh práce alebo obdobný druh práce*** *s prihliadnutím na kvalifikáciu a odbornú prax* a § 119a ZP - mzda za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty).

V tejto súvislosti, ak je systém oboch spoločnosti z hľadiska kolektívnej zmluvy nekompatibilný, možno uvažovať v prechodnom období o duálnom systéme – dve rôzne kolektívne zmluvy (odôvodnenom samotným prechodom a potrebou zachovania kolektívnej zmluvy počas jej trvania) a po jej uplynutí uzatvorenie jednej kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ sa však v konečnom dôsledku nevyhne vyrovnaniu pracovných podmienok.

b) v spoločnosti A je nižšia úroveň pracovných podmienok ako v spoločnosti C

V tomto prípade naopak je cieľom nediskriminácia zamestnancov zo spoločnosti A vo vzťahu k zamestnancom spoločnosti C, a teda zrovnoprávnenie ich postavenia. V tejto súvislosti, ak je systém oboch spoločností z hľadiska kolektívnej zmluvy nekompatibilný, možno uvažovať v prechodnom období o duálnom systéme (odôvodnenom samotným prechodom a potrebou zachovania kolektívnej zmluvy) a po jej uplynutí uzatvorenie jednej kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ sa však v konečnom dôsledku nevyhne vyrovnaniu pracovných podmienok.[339]

V oboch prípadoch je teda dôležitá aplikácia § 31 ods. 7 ZP, ktorý stanovuje, že *„ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je* ***zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.“.*** Uvedené nadväzuje na čl. 3 ods. 3 smernice 2001/23/ES, kde sa stanovuje, že *„po prevode nadobúdateľ naďalej dodržiava podmienky dohodnuté* ***v každej*** *kolektívnej zmluve za tých istých podmienok, ktoré platili pre prevádzateľa podľa danej zmluvy* až do ***dňa ukončenia alebo uplynutia*** *kolektívnej zmluvy, alebo* ***nadobudnutia platnosti, alebo uplatnenia inej kolektívnej zmluvy****. Členské štáty môžu obmedziť obdobie dodržiavania týchto podmienok s výhradou, že nebude kratšie ako jeden* rok (pozn. SR nestanovila obmedzenie).“

Dodržanie sa vzťahuje na každú prevedenú kolektívnu zmluvu (t. j. v prípade, ak sa spoločnosti A,B,C,D zlúčia napr. do spoločnosti A a v spoločnosti B,C,D boli samostatné kolektívne zmluvy, tieto sú účinné aj u zamestnávateľa A, až do skončenia ich účinnosti).

V prípade zlúčenia spoločností nemožno vylúčiť, že preberajúca spoločnosť preberie len niektoré z činností, ktoré vykonávali zanikajúce spoločnosti (napr. už má svoje personálne

339 Nová kolektívna zmluva však môže byť dojednaná už s nižším rozsahom práv pre zamestnancov (to závisí aj od strany odborov, čo je ochotná, aj s možným prihliadnutím na ekonomické možnosti zamestnávateľa, prijať).

oddelenie, má už zamestnancov logistiky, a pod.), a teda nedôjde k prechodu všetkých zamestnancov zlučovaných spoločností. Ukončenie pracovnoprávnych vzťahov zabezpečujú zlučované spoločnosti.

B2) cezhraničné zlúčenie spoločností

V prípade cezhraničného zlúčenia spoločností sa aplikuje § 69aa ObZ. Zároveň Obchodný zákonník upravuje aj tzv. **spôsoby účasti zamestnancov na riadení v prípade cezhraničného zlúčenia spoločnosti** (§ 218la - § 218lk), t. j. osobitný proces, na základe ktorého zamestnanci zlučovanej spoločnosti získavajú informácie o plánovanom cezhraničnom zlúčení spoločnosti.

c) Splynutie spoločností

Splynutie spoločností upravuje § 69 ods. 3 ObZ. Splynutie je postup, pri ktorom na **základe zrušenia bez likvidácie dochádza k zániku dvoch alebo viacerých spoločností**, pričom imanie zanikajúcich spoločností **prechádza na inú novozaloženú** spoločnosť, ktorá sa svojím vznikom stáva **právnym nástupcom zanikajúcich spoločností.**

Na rozdiel od zlúčenia, v prípade splynutia ide o zánik dvoch, resp. viac spoločností (napr. A a B), pričom prevod práv a povinností (v pracovnoprávnych vzťahoch) sa realizuje voči novozaloženej spoločnosti (AB).

V prípade splynutia, dve spoločnosti napr. A a B splynú do jednej, novozaloženej spoločnosti. Spoločnosti A a B mohli mať rozdielnu úroveň pracovných podmienok (benefitov). V praxi môže nastať situácia, že v spoločnosti A je vyššia úroveň pracovných podmienok ako v spoločnosti B, resp. naopak. V tomto prípade je teda potrebné riešiť, aké pracovné podmienky majú byť v novej spoločnosti AB tak, aby sa dodržali pravidlá o prevode kolektívnej zmluvy (jej zachovanie podľa § 31 ods. 7 ZP) o ochrane zamestnancov (z hľadiska ich nárokov podľa pracovnej zmluvy) a z hľadiska dodržania zásady nediskriminácie.

V tejto súvislosti, ak je systém oboch spoločnosti z hľadiska kolektívnej zmluvy nekompatibilný, možno uvažovať v prechodnom období o duálnom systéme (odôvodnenom samotným prechodom a potrebou zachovania kolektívnej zmluvy) a po jej uplynutí uzatvorenie jednej kolektívnej zmluvy. Stav nerovnosti môže byť len dočasným stavom z dôvodu prevodu podniku, nie však stavom trvalým.

V problematike obchodnoprávnych aspektov zlúčenia a splynutia spoločností je potrebné pozrieť aj § 152, § 152b, § 218la až § 218lk ObZ.

c2) cezhraničné splynutie spoločností

V prípade cezhraničného splynutia spoločností sa aplikuje § 69aa ObZ. Zároveň Obchodný zákonník upravuje aj tzv. spôsoby účasti zamestnancov na riadení v prípade ce-

zhraničného splynutia spoločností (§ 218la - § 218lk), t. j. osobitný proces, na základe ktorého zamestnanci spoločností, ktoré majú cezhranične splynúť, získavajú informácie o plánovanom cezhraničnom zlúčení spoločností.

7.17.2 Zánik zamestnávateľa – právnickej osoby bez právneho nástupcu

V prípade, ak právnická osoba nemá právneho nástupcu a zaniká, je potrebné po právnej stránke usporiadať **aj pracovnoprávne vzťahy**.

V prípade individuálnych pracovnoprávnych vzťahov ide osobitne o postup:

- podľa § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 ZP, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi **výpoveď** iba z dôvodov, ak .... a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť ... 1.zrušuje
- alebo podľa § 60 ZP **dohodou**, pričom ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Zároveň tu platí § 60 ods. 2 ZP, podľa ktorého v dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP.

V prípade dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) ZP sa **neuplatní ani ponuková povinnosť ani zákaz výpovede.**

Analogicky možno postupovať voči zamestnancom, ktorí sa neprevádzajú, ak sa prevádza iba časť zamestnávateľa.

V § 31 ods. 6 ZP sa zároveň stanovuje, že ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, **má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov** zrušeného zamestnávateľa.

V prípade kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov zaniká aj samotná kolektívna zmluva, pretože zmluvná strana zamestnávateľa zanikne bez právneho nástupcu, a teda po zániku už nie je toho, kto by kolektívnu zmluvu plnil a ani objekt, voči ktorému sa má kolektívna zmluva plniť (zamestnanci).

7.17.3 Zmena právnej formy spoločnosti

Zmenou právnej formy spoločnosť nezaniká, a teda nejde ani o aplikáciu pravidla podľa § 27 ZP a nasl. Podľa § 69b ObZ spoločnosť môže zmeniť svoju právnu formu na inú právnu formu spoločnosti alebo na družstvo, ak zákon neustanovuje inak. **Zmenou právnej formy spoločnosť ako právnická osoba nezaniká.**

7.17.4 Zmena obchodného mena spoločnosti

Podľa § 8 ObZ obchodným menom sa rozumie **názov, pod ktorým podnikateľ vykonáva právne úkony pri svojej podnikateľskej činnosti.** Čo je obchodným menom fyzickej osoby, právnickej osoby upravujú § 9 ods. 1 až 3 ObZ.

Pri zmene obchodného mena sa spravidla nerieši otázka prevodu podniku, keďže zmena obchodného mena predstavuje len zmenu označenia/mena zamestnávateľa, pod ktorým vykonáva právne úkony. V tomto prípade by malo dôjsť len k zmene pracovnej zmluvy, kde sa zmení označenie zamestnávateľa.

7.17.5 Prevod obchodného mena a prevod podniku

Podľa § 11 ods. 3 ObZ **obchodné meno právnickej osoby prechádza na nástupnícku právnickú osobu s podnikom**, ak zaniká pôvodná právnická osoba bez likvidácie a **nástupnícka právnická osoba obchodné meno prevezme**. Ak nástupnícka právnická osoba má inú právnu formu, musí sa zmeniť dodatok v súlade s jej právnou formou.

Uvedená situácia teda súvisí s predajom podniku spolu s obchodným menom (v Zákonníku práce prevod podniku predajom upravuje § 31). Situácia, kedy by obchodné meno prešlo na iný podnik, bez súčasného prevodu podniku, Obchodný zákonník vylučuje. Podľa § 11 ods. 4 ObZ **prevod obchodného mena bez súčasného prevodu podniku je neprípustný.**

Z tohto hľadiska sa zamestnávateľ nemôže zbaviť záväzkov voči zamestnancom tým, že by na iný podnik previedol len svoje obchodné meno a poukazoval by na to, že zamestnanci s pracovnou zmluvou s podnikateľom s určitým obchodným menom sú zamestnanci iného zamestnávateľa.

Obchodný zákonník však umožňuje previesť obchodné meno pri prevode časti podniku, t. j. neprevedená časť podniku bude prevádzkovaná pod iným obchodným menom alebo zanikne. V zmysle § 11 ods. 4 ObZ prevod obchodného mena **je možný aj pri prevode časti podniku,** ak bude podnikateľ zostávajúcu časť prevádzkovať pod iným obchodným menom alebo táto časť zanikne likvidáciou.V tomto prípade zamestnávateľ prevedie časť podniku s obchodným menom, pričom zvyšná časť podniku bude prevádzkovaná **pod novým obchodným menom** (v tomto prípade je potrebné určiť, ktorí zamestnanci prechádzajú do iného podniku a ktorí zostávajú a tým zostávajúcim dodatkom upraviť pracovné zmluvy v časti týkajúcej sa pomenovania zamestnávateľa) **alebo zanikne** (v uvedenom prípade je potrebné u zamestnancov, ktorí sa neprevádzajú, postupovať tak, ako by išlo o zánik zamestnávateľa bez právneho nástupcu – napr. § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 alebo § 60 ZP).

§ 28 ZP upravuje prevod práv a povinnosti z jedného zamestnávateľa (prevodca) na druhého zamestnávateľa (preberajúci zamestnávateľ).

7.17.6 Pojem prevod podniku

7.17.6.1 Definícia podľa smernice

Podľa čl. 1 písm. b) smernice 2001/23/ES ... prevod v zmysle tejto smernice je, keď ide o **prevod hospodárskeho subjektu, ktorý si ponecháva svoju identitu v zmysle organizovaného zoskupenia zdrojov, ktorého cieľom je vykonávať hospodársku činnosť bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná, alebo doplnková.**

Súdny dvor aplikoval túto definíciu na celý rad situácií, aby posúdil, či konkrétna situácia je alebo nie je prevodom.

7.17.6.2 Definícia prevodu podľa Zákonníka práce

V nadväznosti na to § 29 ods. 1 ZP ustanovuje, že **ak sa prevádza hospodárska jednotka**, ktorou je na účely tohto zákona zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa, alebo **ak sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť** k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči prevedeným zamestnancom na preberajúceho zamestnávateľa.

V § 29 ods. 2 ZP sa potom vymedzuje prevod, pričom **prevod podľa § 29 ods. 1** je prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako organizované zoskupenie zdrojov (hmotné zložky, nehmotné zložky a osobné zložky), ktorého cieľom je vykonávanie hospodárskej činnosti bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná alebo doplnková.

7.17.6.3 Hospodárska jednotka (subjekt) a kritérium zachovania totožnosti

Základom prevodu je prevod hospodárskej jednotky (hospodárskeho subjektu). V zmysle § 29 ods. 1 a 2 ZP ide o prevod hospodárskej jednotky. Vo väzbe na § 29 ods. 1 a 2 ZP musí ísť o **prevod hospodárskej jednotky, ktorá si zachováva svoju totožnosť.** V tejto časti Zákonník práce končí a nastupuje interpretácia Súdnym dvorom. Súdny dvor v celom rade prípadov riešil, či situácia je prevodom, či prechádza hospodárska jednotka a táto jednotka si zachováva totožnosť alebo nie a v prípade zachovania totožnosti skúmal prítomnosť/prevod hmotných zložiek, ako sú napr. zariadenia, priestory, pracovné nástroje, nehmotných zložiek – napr. účtovné knihy, zákazníci, určité know-how a osobných zložiek - zamestnanci. Súdny dvor tu **vyvinul (aplikoval) určité kritériá, ako posudzovať takéto situácie.**

Už z uvedeného je zrejmé, že o prevod nejde len vtedy, ak sa predáva zamestnávateľ ako celok, ale prevodom môže byť aj situácia, keď zamestnávateľ prestáva vykonávať nejakú činnosť a túto činnost začne vykonávať iný subjekt (a to aj ak medzi týmito subjektmi nie je priamy právny vzťah – viď. ďalej).

Jedným z kľúčových rozhodnutí je prípad C-24/85 Spijkers, kde sa práve riešilo **zachovanie totožnosti hospodárskej jednotky (subjektu).**

Praktická situácia: (C-24/85 Spijkers) Pán Spijkers pracoval ako asistent manažér v spoločnosti A (Colaris) z Holandska, ktorá prevádzkovala bitúnok. 27. *12. činnosť spoločnosti skončila a podnik už nebol hodnotný (any goodwill in the business). Celý bitúnok, miestnosti a kancelárie, pozemky a určité* špecifikované tovary boli kúpené *subjektom B (Benedikom Abattoirom). Od toho dňa, ale v skutočnosti od 7. 2. nasledujúceho roka subjekt B (Benedik Abattoir) prevádzkoval bitúnok.. Všetci zamestnanci pôvodnej spoločnosti A, okrem p. Spijkersa a iného zamestnanca boli prevzatí subjektom B. Pán Spijker na súde v Holandsku žiadal vyplatenie mzdy od 7. 2. a prideľovanie práce, a to na základe tvrdenia, že tu bol prevod podniku.*

V princípe v tomto prípade ide o otázku, kde subjekt A skončil činnosť a subjekt B prevzal zariadenie, miestnosti, pozemky, atď., ako aj takmer všetkých zamestnancov. Zákazníci spoločnosti neboli prevedení. V tejto situácii bolo potrebné posúdiť, či ide o prevod podniku, keďže vyvstala **otázka, či sa previedol prosperujúci podnik** (zákazníci sa nepreviedli, určité obdobie sa činnosť nevykonávala). V nadväznosti na priebeh konania bola Súdnemu dvoru národným súdom položená otázka, či ide o prevod podniku v prípade, ak boli prevzaté budovy a suroviny (zásoby) a preberajúcemu subjektu je umožnené pokračovať v podnikateľskej činnosti prevodcu a v skutočnosti následne vykonáva podnikateľské činnosti toho istého druhu. V nadväznosti na to bola položená aj otázka, čí má vplyv na uvedené posúdenie to, že podnik už nemal hodnotu a skutočnosť, že zákazníci neboli prevzatí.

Súdny dvor sa vyjadril, že rozhodujúcim kritériom pre určenie, či je tu prevod podniku pre účely smernice je to, či **predmetná podnikateľská činnosť/závod si zachováva svoju identitu (totožnosť).** Súd uviedol, že **prevod nenastáva výlučne len z dôvodu, že je prevedený majetok,** namiesto toho je dôležité posúdiť, či podnikateľská činnosť **bola prenechaná ako prosperujúci podnik.** V tomto prípade tomu tak bolo, keďže činnosť v skutočnosti pokračovala, alebo bola obnovená novým zamestnávateľom.

V nadväznosti na to Súdny dvor uviedol, že aby sa určilo, či tieto podmienky sú splnené, je potrebné:

1) **posúdiť všetky skutočnosti charakterizujúce predmetný prevod,** vrátane
   - typu podniku alebo podnikateľskej činnosti/závodu,
   - či hmotný majetok (imanie) podnikateľskej činnosti/závodu, ako sú budovy a hnuteľný majetok, sú prevedené,
   - hodnotu nehnuteľného majetku v čase prevodu,
   - či väčšina zamestnancov je prevzatých novým zamestnávateľom,
   - či sú prevedení zákazníci a stupeň podobnosti medzi činnosťami vykonávanými

pred a po prevode,
- a období, ak je nejaké, po ktoré sa tieto aktivity nevykonávali.

Na uvedené rozhodnutie sa Súdny dvor odvolával aj vo svojich neskorších rozhodnutiach.

2) Samotné izolované preskúmanie vyššie uvedených skutočností by bolo bez významu, a preto Súdny dvor zdôraznil aj druhý aspekt posudzovania, a to, že *tieto skutočnosti sú* ***len jednotlivými faktormi v celkovom posúdení, ktoré sa musí urobiť,*** a preto nemôžu byť posudzované len samostatne.

V princípe uvedené znamená, že každá situácia sa musí posúdiť komplexne, nielen na základe jednotlivých znakov (niektoré znaky môžu byť napr. aj výrazne oslabené, napr. sa neprevedú zákazníci; neprevedie sa podstatný hmotný majetok, ak ide o činnosť založenú hlavne na ľudskej sile – upratovacie činnosti, stráženie budov – viď. ďalej).

7.17.6.4 Prevedenie funkcie subjektu – prevod bez zmluvy

Jednou z najčastejšie riešených otázok v praxi bola situácia, keď medzi subjektom A a subjektom B nebola žiadna zmluva o prevode činností/podniku. Subjekty sa domnievali, že automaticky nejde o aplikáciu ustanovení o prevode. Situácia je však komplikovanejšia. Cieľom smernice o prevode podniku je zachovanie práv zamestnancov, ak nastane **prevod hospodárskej jednotky (subjektu)**, ktorou je zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa alebo **prevodom sa prevádza úloha alebo činnosť zamestnávateľa alebo ich časť** inému zamestnávateľovi. Ak subjekt A prestane vykonávať určitú činnosť, ktorú vykonával na základe zmluvy pre subjekt C, a tento dá zmluvu na činnosť subjektu B (často v jeho priestoroch, použitím jeho pracovných prostriedkov, v línii jeho požiadaviek), ide v podstate o totožnú činnosť, kde dochádza k zmene len toho, kto zabezpečuje služby. Ak by si subjekt C túto činnosť zabezpečoval sám, nikdy nedôjde k zmene subjektu A a B a zamestnanec bude naďalej zamestnaný. Z tohto hľadiska sa Súdny dvor vysporiadaval v rôznych prípadoch so situáciami, kde medzi subjektom A a B nebol priamy zmluvný vzťah, ale vzťah bol medzi subjektom A a C a subjektom B a C z hľadiska posúdenia, či ide o prevod.

Praktický príklad: (C-29/91 Redmont Stichting) *P. Bartol a 8 osôb pracovalo pre nadáciu Redmond (subjekt A). Táto nadácia sa zaoberala asistenciou pre drogovo závislých a jej činnosť bola financovaná dotáciou od mesta Groningen, pričom od 1. 1. sa podpora skončila a mesto podporu presunulo na iný subjekt B (nadácia Sigma). Subjekt A, bez zdrojov, zrušil pracovné zmluvy so zamestnancami a prestal vykonávať činnosť. Subjekt B vykonáva tie isté aktivity.*

V danom prípade sa národný súd Súdneho dvora spýtal, čo je „právny prevod“ (legal transfer) (vo väzbe na to, že tu nebol priamy zmluvný vzťah medzi subjektom A a B) a čo je to „prevod podniku, činnosti/závodu alebo ich časti“ a to väzbe, že v tomto prípade neprešla

na podnik B sociálna a rekreačná funkcia podniku A, ale na podnik B prešla (iba) funkcia poskytovania asistencie (pozn. t. j. všetky činnosti neprešli na subjekt B).

Súdny dvor tu konštatoval, že v danej situácii ide o jednostranné rozhodnutie verejného orgánu (pozn. analogicky sa to dá aplikovať aj na súkromnú sféru) bez toho, aby sa uzatvorila zmluva medzi subjektom A a B. Uvedené však neznamená, že by tiež nešlo o prevod podľa smernice (pozn. ak sú splnené ďalšie kritériá). Súdny dvor sa tu vyjadril, že spojenie **„právny prevod"** znamená, že ustanovenie pokrýva situáciu, v ktorej verejný orgán rozhodol o skončení platenia dotácie jednej právnickej osobe a ako dôsledok toho, činnosti tejto právnickej osoby sú plne a definitívne skončené a prevedené na inú právnickú osobu s podobným cieľom.

Vo vzťahu k spojeniu „prevod podniku, činnosti/závodu alebo ich časti" SD zistil, že **obidve spoločnosti sledovali rovnaké alebo podobné ciele**, druhá spoločnosť <u>čiastočne</u> absorbovala prvú, a obidve nadácie **kooperovali pri finalizácii prevodových úkonov**. Bolo dohodnuté, že vedomosti (knowledge) a zdroje nadácie A budú prevedené na nadáciu B; priestory nadácie A boli prenajaté nadácii B a druhá nadácia ponúkla nové pracovné zmluvy niektorým bývalým zamestnancom spoločnosti A. Podľa SD to, **že sa nepreviedol hnuteľný majetok, nie je rozhodujúce** a je národnom súde, <u>aby túto skutočnosť posúdil v celkovom posúdení situácie</u>.

Pokiaľ ide o neprevedenie rekreačnej a sociálnej funkcie. Dôležité bolo posúdenie, či prevedenie činnosti asistencie je dostačujúce na to, aby išlo o prevod. Podľa SD, hoci sociálna a rekreačná funkcia tvorila nezávislú funkciu nadácie A, nie je to dostačujúce na vylúčenie aplikácie smernice, ktorá sa týka aj prevodu činnosti/závodu alebo jej časti (pozn. t. j. nielen prevodu zamestnávateľa ako celku). Súdny dvor tu uviedol, že pre posúdenie je dôležité určiť, berúc ohľad na všetky faktické okolnosti charakterizujúce vykonávanie činnosti, či vykonávané funkcie sú v skutočnosti vykonávané alebo obnovené novou právnickou osobou s tým istými alebo podobnými činnosťami, **sú považované za činnosti osobitnej povahy, ktoré predstavujú <u>nezávislé</u> funkcie.**

Obdobný prípad prestavuje spor Abler/Sodexho ohľadom toho, či ide o prevod, ak medzi subjektom A a B, ktoré poskytovali catering (stravovacie služby) pre nemocnicu nie je priamy právny vzťah.

Praktická situácia: (C-340/01 Abler/Sodexho) *Spoločnosť B (Sodexho) – spoločnosť zabezpečujúca catering (stravovacie služby), mala zmluvu na manažovanie cateringu (stravy a nápojov pre pacientov) v nemocnici. Pán Abler (kuchynská výpomoc) a 21 ďalších zamestnancov v cateringu pracovali pre spoločnosť A (Sanrest), ktorá zabezpečovala túto činnosť pre nemocnicu do skončenia zmluvy s nemocnicou. Činnosť následne začala vykonávať spoločnosť B (Sodexho). Zamestnanci spoločnosti A (Sanrest) začali konanie proti spoločnosti B (So-*

dexho) a žiadali, aby táto situácia bola posúdená ako prevod. V rámci prípadu boli zistené nasledujúce skutočnosti, ktoré sú dôležité pre posúdenie, či ide alebo nejde o prevod. Jedlá boli pripravované v priestoroch nemocnice (t. j. ide o priestor objednávateľa). *Povinnosťou spoločnosti A (Sanrest) bolo najmä naplánovanie menu, nákup, uskladnenie, výroba, porcovanie a prevoz porcií jedla na rôzne oddelenia nemocnice (nie servírovanie pacientom), servírovanie jedla v zamestnaneckej jedálni, umývanie porcelánového riadu a čistenie použitých priestorov. Priestory, voda, energia, malé a veľké vybavenie poskytoval pre spoločnosť A (Sanrest) manažment. Spoločnosť A (Sanrest) znášala náklady na opotrebovanie vybavenia. Spoločnosť A (Sanrest) zároveň viedla kaviareň. Po sporoch spoločnosť A (Sanrest) nezískala novú zmluvu, ale získala ju spoločnosť B (Sodexho). Spoločnosť A (Sanrest) tvrdila, že ide o prevod podniku. Spoločnosť B (Sodexho) odmietla prevziať materiál, zásoby a zamestnancov. Spoločnosť B (Sodexho) nezískala ani účtovné dáta, plán menu, diétne plány, recepty alebo všeobecné záznamy.*

V princípe, v tomto prípade sa národný súd obrátil na Súdny dvor s otázkou, či ide o prevod, ak jeden subjekt (C) (nemocnica) ukončil zmluvu o zabezpečení stravovania s jednou spoločnosťou (A) a túto zmluvu získala druhá spoločnosť (B), <u>ktorá použila podstatnú časť hmotného majetku predtým použitého prvou spoločnosťou, a tento majetok bol následne daný k dispozícií novej spoločnosti.</u>

Súdny dvor sa tu vyjadril, že prevod podnikov a vybavenia nemocnice, ktoré je nevyhnutné pre prípravu a distribúciu jedla pre pacientov nemocnice a osadenstva, za týchto okolností robí prevod hospodárskej jednotky (subjektu). Súdny dvor sa zároveň zaoberal aj námietkou, že tu nebola priama zmluva medzi spoločnosťou A (Sanrest) a spoločnosťou B (Sodexho). Súdny dvor uviedol, že na to, aby sa aplikovala smernica, nie je potrebné, aby tu bol priamy zmluvný vzťah medzi prevodcom a preberajúcim. **Prevod môže prebehnúť cez medzičlánok tretej osoby ako je vlastník alebo osoba, ktorá poskytuje kapitál**. Nie je ani rozhodujúce, že priestory a nástroje vlastní objednávateľ služby (nemocnica).

7.17.6.5 Prevod podniku v rámci skupiny podnikov

V praxi môže nastať situácia, že jeden subjekt C vlastní (prípadne ovláda napr. cez akcie, a pod.) iné spoločnosti a presúva niektoré činnosti medzi nimi. Aj v takomto prípade vystala otázka, či môže ísť o prevod. Súdny dvor sa ňou zaoberal napr. v prípade C-234/98 Allen a ostatní.

Praktická situácia: (C-234/98 Allen and others) *Britská spoločnosť ACC (Amalgamated Construction Co. Ltd) – spoločnosť A bola spoločnosť vykonávajúca činnosť v ťažobnom odvetví. Táto spoločnosť je plne vlastnená spoločnosťou AMCO Corporation plc (AMCO Group) – spoločnosť C, pričom AMCO group zahŕňa 12 spoločností, vrátane ešte jednej ďalšej plne vlastnenej spoločnosti AMS (AM Mining Services Ltd) – spoločnosť B. Spoločnosť A (ACC) a spoločnosť B (AMS) sú samostatné spoločnosti, ale majú ten istý manažment a zdieľajú administratívne a podporné funkcie v rámci skupiny. Náklady na pracovnú silu boli v spoločnosti*

A (ACC) vyššie ako v spoločnosti B (AMS). Spoločnosť A (ACC) sa v roku 1994 uchádzala v súťaži o zmluvy na razenie tunelov (drivage), pričom v podmienkach uviedla, že práce budú vykonávané na základe subdodávania spoločnosťou B (AMS) (náklady na pracovnú silu sú u nej nižšie). Spoločnosť A (ACC) súťaž vyhrala. Keďže subdodávky znamenali nižší rozsah činnosti spoločnosti A (ACC), táto spoločnosť prepustila celý rad zamestnancov na mieste, informujúc ich o tom, že môžu byť vzatí spoločnosťou B (AMS) po víkende. Zamestnanci dostali odstupné a stali sa zamestnancami spoločnosti B (AMS). Činnosti spoločnosti B a A sa prelínali a následne spoločnosť A (ACC) sa rozhodla nebrať subdodávky od spoločnosti B (AMS) a zamestnala bývalých zamestnancov, vrátane pána Allena. Boli zamestnaní na základe lepších podmienok ako mali v spoločnosti B (AMS), ale za horších, ako keď odchádzali zo spoločnosti A (ACC). P. Allen a spoluzamestnanci tvrdili, že spoločnosť A (ACC) im mala poskytnúť rovnaké podmienky, aké mali, keď ju opúšťali pre prácu v spoločnosti B (AMS) a tvrdili, že ide o prevod podniku.

V princípe národný súd sa Súdneho dvora spýtal, či sa smernica aplikuje na situácie medzi dvoma spoločnosťami v tej istej skupine podnikov, ktoré majú rovnaké vlastníctvo, manažment, tie isté priestory a vykonávajú tú istú prácu. Súdny dvor odpovedal na otázku kladne (pozn. ide o odlišné právnické osoby bez ohľadu na určité prepojenie).

V druhej časti sa SD zaoberal kritériami na posúdenie prípadu. Súdny dvor ponechal komplexné posúdenie prípadu na národný súd, zároveň sa však vyslovil, že smernica sa **vzťahuje na prípad, v rámci ktorého spoločnosť patriaca do skupiny podnikov sa rozhodne, že nechá subdodávateľsky vykonávať prácu inou spoločnosťou v tej istej skupine podnikov v baniach**, pokiaľ **transakcia zahŕňa prevod hospodárskej jednotky medzi dvoma spoločnosťami. Pojem „hospodárska jednotka (subjekt)" odkazuje na organizované zoskupenie osôb, prostriedkov (majetku) uľahčujúcu výkon ekonomickej činnosti, ktorá sleduje osobitný cieľ.**

Z tohto hľadiska teda následne musel národný súd (za splnenie kritérií, ktoré nastolila už judikatúra v prípade napr. Spijkers) posúdiť, či v tomto prípade došlo k prevodu hospodárskej jednotky (subjektu), pretože SD povedal, že aj v prípade prevodu činnosti medzi subjektom A a B v rámci skupiny podnikov môže ísť o prevod podniku.

7.17.6.6 Prevod hospodárskej jednotky založenej natrvalo

Vo väzbe na vyššie uvedené prípady vyvstáva logická otázka, kde je vlastne hranica, kedy ešte ide o prevod a kedy nie. Jedným zo súdnych prípadov, kedy už nešlo o prevod, pretože neboli splnené podmienky, aby išlo o prevod hospodárskej jednotky (subjektu) založenej natrvalo je prípad C-172/99 Liikenne.

Praktická situácia: (C-172/99 Liikenne): *Išlo o spor medzi autobusovou spoločnosťou Oy Liikenne Ab – subjekt B a dvoma zamestnancami, ktorý sa týkal odmietnutia zamestnávateľa*

poskytnúť zamestnancom rovnaké pracovné podmienky ako tie, na základe ktorých pracovali pre predchádzajúceho zamestnávateľa (spoločnosť A). Spoločná rada veľkých Helsínk – subjekt C udelila prevádzkovanie siedmich lokálnych autobusových trás spoločnosti B (Oy Liikenne Ab) na tri roky. Predtým ich prevádzkovala spoločnosť A (Hakunilan Liikenne), ktorá prepustila 45 vodičov. 33 z nich požiadalo a bolo prijatých spoločnosťou B (Liikenne). V tomto prípade nebol odovzdaný žiadny hmotný majetok, druhá spoločnosť (B) si prenajala dva autobusy od prvej spoločnosti (A) na dva alebo tri mesiace, kým čakala na dodávku nových autobusov. Predmetní dvaja vodiči sa domáhali, že ide o prevod podniku, keďže sa preberá hospodárska jednotka (subjekt) (ich pracovné podmienky boli menej priaznivé).

Národný súd následne položil SD otázku, či v prípade, ak **prevádzka trasy** (pozn. v princípe v Helsinkách rôzne linky/trasy autobusov prevádzkovali rôzne spoločnosti) autobusu prechádza z jedného autobusového podniku (A) na druhý (B) na základe výberového konania (obstarávania) založeného príslušnou smernicou, môže byť považovaná za prevod podniku.

Súdny dvor uviedol, že skutočnosť, že išlo o mechanizmus verejného obstarávania, nie je relevantná. Súdny dvor ďalej uviedol, že aby išlo o prevod podniku, **prevod sa musí týkať stabilnej hospodárskej jednotky (subjektu)**, **ktorej činnosť nie je limitovaná na vykonávanie jednej osobitnej zmluvy o práci (works contract).** Pojem jednotka (subjekt) teda odkazuje na organizované zoskupenie osôb a majetku uľahčujúce výkon ekonomickej činnosti, ktorá sleduje osobný cieľ. **Iba skutočnosť, že služba poskytovaná starou a novou zmluvnou stranou je podobná, neodôvodňuje záver, že tu bol prevod hospodárskej jednotky (subjektu) medzi dvoma podnikmi.** Takáto **jednotka** (**subjekt) nemôže byť redukovaná na činnosť, ktorá jej bola zverená. Jej totožnosť** (viď. právnu úpravu SR = hospodársky subjekt/jednotka, ktorá si zachováva svoju totožnosť ako ...) **tiež vyvstáva z ďalších faktorov ako je pracovná sila, riadiace osadenstvo, spôsob, ktorým je práca organizovaná, metódy prevádzkovania alebo skutočne, kde je to vhodné, zdroje prevádzkovania, ktoré má k dispozícii.**

V tejto súvislosti teda Súdny dvor vnímal totožnosť hospodárskej jednotky (subjektu) širšie ako len samotná činnosť prevádzkovanie trasy/linky, ale súčasťou jednotky (subjektu) sú aj ďalšie zložky (pozn. ako napr. prevod majetku; v tomto prípade, keďže nejde o prácu založenú len na ľudskej sile, to má význam – viď. ďalej), ktoré je potrebné z hľadiska posúdenia, či zachovala totožnosť hospodárskej jednotky (subjektu) posúdiť.

V ďalšej časti SD riešil aj tú skutočnosť, že sú odvetvia založené len na pracovnej sile, kde v princípe môže ísť práve o prevod pracovnej sily, t. j. nie vždy musí byť prevod spojený aj s prevodom značného hnuteľného alebo nehnuteľného majetku, a teda z hľadiska posúdenia, či ide o prevod, otázka prevodu majetku bude hrať menšiu rolu. Súdny dvor vo väzbe, že existujú odvetvia založené len na pracovnej sile (kde prevod nemusí byť spojený

s prevodom hmotného majetku) uviedol, že **autobusová doprava nemôže byť považovaná za činnosť vykonávanú** výlučne na základe ľudskej práce, pretože podstatne vyžaduje prevádzku a vybavenie (pozn. napríklad autobusy, parkoviská, depo a pod.). Skutočnosť, že hmotný majetok používaný pre prevádzkovanie autobusovej trasy nebol prevedený zo starej na novú zmluvnú stranu preto zakladá okolnosť, ktorú je potrebné brať do úvahy. V tejto situácii SD rozhodol, že **smernica sa vzťahuje na situácie, kde nie je priamy zmluvný vzťah medzi subjektmi, ale nevzťahuje sa na situácie, kde nie je prevod podstatného (významného) hmotného majetku medzi dvoma spoločnosťami** (pozn. v kontexte toho, že nejde o odvetvie/činnosť, ktorá je založená na ľudskej sile).

Praktická situácia (C-13/95Süzen):*Pani Süzen bola zamestnaná v spoločnosti A (Zehnacker) v Nemecku, ktorá ju pridelila na čistiace práce v priestoroch strednej školy Aloisiuskolle – subjekt C na základe zmluvy o čistiacich prácach medzi subjektom A (Zehnacker) a subjektom C - školou. Pani Süzen bola prepustená spoločne so siedmimi zamestnancami, ktorí tiež vykonávali čistiace práce v škole z dôvodu, že sa skončila zmluva medzi subjektom A (Zehnacker) a subjektom C - školou (30. 6. 1994). V nadväznosti na to subjekt C - škola uzatvorila zmluvu na čistenie priestorov so spoločnosťou B (Lefarth) (od 1. 8. 1994). Pani Süzen začala konanie na súde a tvrdila, že výpoveď, ktorá jej bola daná spoločnosťou A (Zehnacker,) neskončila pracovný vzťah, t. j. že ju mala zamestnávať spoločnosť B (Lefarth).*

Národný súd položil SD otázky ohľadom toho, či sa smernica vzťahuje aj na situáciu, pri ktorej osoba, ktorá zverila čistenie jej priestorov prvému podniku, ukončí zmluvu .... a pre výkon podobnej práce uzatvorí novú zmluvu s druhým podnikom **bez súčasného prevodu hmotného alebo nehmotného podnikateľského imania (majetku) z jedného podniku na druhý.**

Súdny dvor sa vyslovil, že na to, aby išlo o prevod **nie je potrebné, aby existoval priamy zmluvný vzťah medzi prevodcom a preberajúcim, prevod sa tiež môže uskutočniť v dvoch štádiách, cez sprostredkovanie treťou stranou, ako je majiteľ alebo osoba, ktorá dáva zdroje** (kapitál). Z tohto hľadiska SD posudzoval iné skutočnosti, t. j. či sa prevod v tomto prípade vzťahuje **k stabilnej hospodárskej jednotke (subjektu), ktorej činnosť nie je limitovaná na jednu osobitnú zmluvu o práci.** Pojem „subjekt/jednotka" odkazuje na organizované zoskupenie osôb a majetku uľahčujúce výkon ekonomickej činnosti, ktorá sleduje osobitný cieľ (účel). Ohľadom kritérií tu potom súd naviazal na prípad Spijkers.

Zároveň Súdny dvor uviedol, že to, že **služba poskytovaná starým a novým poskytovateľom je podobná, ešte neznamená, že ide o prevod hospodárskej jednotky (subjektu). Subjekt nemôže byť redukovaný na činnosť, ktorá jej bola zverená**. Jeho totožnosť (identita) tiež vyplýva z ostatných faktorov, ako je jej pracovná sila, riadiace osadenstvo, spôsob, ktorým je práca organizovaná, metódy riadenia (prevádzkovania) a v skutku, ak je to vhodné, prevádzkové zdroje, ktoré sú jej k dispozícii.

Vo väzbe na to SD uviedol, že iba strata zmluvy o službách v neprospech konkurencie preto sama o sebe nemôže signalizovať existenciu prevodu v zmysle smernice. Za týchto okolností podnik poskytujúci službu, ktorému bol zverená zmluva a ktorý stratil zákazníka (v tomto prípade školu), **týmto neprestane plne existovať a činnosť alebo časť činnosti (podnikania), ktoré k tomu patrí, nemôže byť považované za plne prenesené na subjekt**, ktorému bola udelená zmluva. Súdny dvor tu ale poznamenal, že hoci prevod majetku je jedným u kritérií, ktoré sa berú do úvahy, či došlo k prevodu, **neexistencia prevodu takéhoto majetku nevyhnutne nezabraňuje existencii takéhoto prevodu.**

V tejto situácií sa SD vyslovil, že smernica sa **nevzťahuje** na prípady, pri ktorej osoba, ktorá zverila čistenie jeho priestorov prvému podniku, ukončuje zmluvu .... a pre výkon podobnej práce uzatvorí novú zmluvu s druhým podnikom, **ak tu nie je súčasný prevod z jedného podniku na druhý podnik podstatného (významného) hmotného alebo nehmotného podnikateľského imania (majetku) alebo prevzatie novým zamestnávateľom väčšinovej (majoritnej)** časti pracovnej sily, v zmysle ich počtu a zručností, pridelených jeho predchodcom na výkon zmluvy.

Námietky zamestnanca voči prevodu (právo zamestnanca zamedziť svojmu prevodu) a podstatná zmena podmienok

Praktická situácia (C-171/94 a C-172/94Merckx a Neuhuys): *Pán Merckx a p. Neuhuys boli predajcovia pre spoločnosť A (Anfo Motors). Táto spoločnosť predávala motorové vozidlá ako díler spoločnosti C (Ford) v oblasti Bruselu v Belgicku. Spoločnosť C (Ford) bola zároveň hlavným akcionárom spoločnosti A (Anfo Motors). 8. 10. 1987 spoločnosť A (Anfo Motors) informovala p. Merckxa a p. Neuhuysa, že prestane vykonávať svoju činnosť 31. 12. 1987 a že od 1. 11. 1987 spoločnosť C (Ford) bude pracovať s nezávislým dílerom, spoločnosťou B (Novarobel), v oblasti pokrytej spoločnosťou A (Anfo Motors). Spoločnosť B (Novarobel) zároveň preberie 14 z 64 zamestnancov spoločnosti A (Anfo Motors), ktorí si zachovajú svoje povinnosti, služobný vek (postavenie) a všetky ostatné zmluvné práva v súlade s kolektívnom zmluvou v tejto oblasti. Spoločnosť A (Anfo Motors) zároveň poslala list svojim klientom o konci poskytovania služieb a o novom predajcovi. P. Merckx a p. Neuhuys odmietli takýto prevod zmlúv na spoločnosť B (Novarobel) s tým, že to od nich nemôže zamestnávateľ žiadať (výkon na inom mieste, podľa odlišných pracovných podmienok) bez toho, aby sa garantovalo, či klientska* základňa bude zachovaná alebo bude dosiahnutý určitý obrat. Uvedené považovali za porušenie zmluvy zamestnávateľom a žiadali odstupné a kompenzáciu.

Národný súd sa obrátil na SD s nasledujúcimi otázkami: 1) či v tomto prípade ide o prevod, ak motoristická spoločnosť, ktorá má dílerstvo pre určitú oblasť prestane vykonávať činnosť a dílerstvo je presunuté na inú spoločnosť, ktorá prevezme časť zamestnancov a je odporučená zákazníkom bez prevodu majetku, 2) Druhá otázka sa týkala námietok zamestnancov voči takémuto prevodu, t. j. či môžu namietať svojmu prevedeniu na zamestnávateľa B.

Súdny dvor tu zhodnotil pravidlá ustanovené v judikatúre ohľadom zachovania ekono-

mickej totožnosti (identity). Isté znaky tu naznačovali prevod: presun dílerstva, bez prerušenia, v tej istej oblasti, v tom istom sektore, za podobných podmienok a s presunom časti zamestnancov a s odporúčaním pre zákazníkov využívať nového dílera. V tomto prípade nebránilo posúdeniu situácie ako prevodu, že pôvodná spoločnosť zanikla, nedošlo k prevodu majetku, ani že sa neprebrala väčšia časť zamestnancov a ani že tu nebola zmluva medzi dvoma subjektmi. Z tohto hľadiska sa SD vyslovil, že **smernica sa aplikuje na situácie, kedy podnik, ktorý má dílerstvo motorových vozidiel pre určité územie, prestane vykonávať činnosti a dílerstvo prejde na inú spoločnosť, ktorá preberie časť zamestnancov (osadenstva) a je doporučená zákazníkom.**

Pokiaľ ide o otázku **práva zamestnanca predísť (zamedziť) prevodu svojej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu** na nového zamestnávateľa, Súdny dvor vychádzal zo záverov judikatúry (C-105/84), podľa ktorej **ochrana podľa smernice je nadbytočná, ak sa dotknutá osoba** (pozn. zamestnanec) **rozhodne na základe vlastného rozhodnutia** (on its own accord) **nepokračovať v pracovnoprávnom vzťahu s novým zamestnávateľom po prevode**. Obdobne aj podľa spojeného prípadu C-132/91, C-138/91 a C-139/91 zatiaľ čo smernica umožňuje zamestnancovi zostať zamestnaným u nového zamestnávateľa za tých istých podmienok, ako boli dohodnuté prevodcom, **nemôže byť interpretovaná ako zaväzujúca zamestnanca pokračovať v pracovnoprávnom vzťahu s preberajúcim.** Takáto **povinnosť by ohrozovala základné práva zamestnanca, ktorý musí mať právo slobodne si vybrať zamestnávateľa a nemôže byť zaviazaný pracovať pre zamestnávateľa, ktorého si slobodne nevybral.** Z tohto hľadiska sa Súdny dvor vyslovil, že smernica nezabraňuje zamestnancovi zamestnanému u prevodcu v čase prevodu podniku namietať proti prevodu na preberajúceho. V takom prípade je na členskom štáte, aby určil, aký by mal byť osud pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu.

Súdny dvor sa tu ešte vyslovil **k podstatnej zmene podmienok,** ktoré majú za následok, že skončenie pracovného pomeru (pozn. aj zamestnancom) sa považuje za skončenie zamestnávateľom. **Zmena v úrovni odmeňovania zamestnanca je podstatná zmena pracovných podmienok,** a to aj tam, kde odmeňovanie závisí najmä na dosiahnutom obrate. Takúto zmenu považoval Súdny dvor za zmenu, o ktorej má členský štát stanoviť, že ide o zmenu na strane zamestnávateľa.

7.17.6.7 Činnosť založená na ľudskej práci

Praktická situácia: (Spojené prípady C-173/96 a C-247/96 Hidalgo a Ziemann): *Mestská samospráva Guadalajary – subjekt C si zazmluvnila domácu pomoc pre ľudí, ktorí to potrebujú u spoločnosti A (Minerva), ktorá pre tento účel zamestnávala p. Hidalga a štyroch ďalších zamestnancov ako domácu pomoc po niekoľko rokov. Po vypršaní zmluvy táto činnosť bola mestskou samosprávou (C) zverená spoločnosti B (Aser), ktorá potom zamestnala p. Hidalga a štyroch zamestnancov na kratší pracovný čas, ale neuznala im ich obdobie služby /pozn. služobný vek/ pre predchádzajúceho zamestnávateľa. Zamestnanci tvrdili, že ide o prevod.*

Národný súd položil Súdnemu dvoru otázku, či situácia, ak podnik ukončil svoju činnosť poskytovať domácu pomoc pre osoby, ktoré to potrebujú, pre mestskú samosprávu, ktorá mu udelila zmluvu pre tento účel a potom udelí novú zmluvu pre túto službu inému podniku, bez toho, aby tu bol prevod materiálneho majetku a bez toho, aby tu bolo buď v kolektívnej zmluve alebo v podmienkach tendra akékoľvek ustanovenie, podľa ktorého by nový podnik musel byť podriadený pracovnoprávnemu vzťahu medzi zamestnancami a predchádzajúcim podnikom, ktorému bol udelená zmluva, spadá to do rámca smernice o prevode.

V druhom prípade v spojenej veci C-173/96 a C-247/96 pán Ziemann bol v rokoch 1979 až 1995 súvisle zamestnávaný ako strážnik v sklade lekárskych potrieb nemeckej Federálnej armády – subjekt C. V tomto období bol zamestnávaný piatimi spoločnosťami, ktoré postupne dostávali zmluvu o zachovávaní dozoru nad skladom. V rokoch 1990 až 1995 bol zamestnávaný spoločnosťou A (Ziemann GmbH). V roku 1995 armáda (C) skončila zmluvu so spoločnosťou A (Ziemann GmbH) a po výberovom konaní ho udelila spoločnosti B (Horst Bohn). Táto spoločnosť prevzala strážcov skladu okrem troch, z ktorých jedným bol p. Ziemann. Spoločnosť A (Ziemann GmbH), ktorá zamestnáva okolo 160 osôb na viacerých miestach, pričom niektoré z nich boli ďaleko od miesta skladu, skončila s p. Ziemannom zmluvu. P. Ziemann sa obrátil na súd a domáhal sa neplatnosti skončenia zmluvy a prevodu tejto *zmluvy na spoločnosť B (Horst Bohn)*. Súd tu zistil, že vykonávaná činnosť rôznych subjektov bola takmer tá istá, organizácia a výkon dozoru boli určené armádou, ktorá je zapojená do výberu strážcov a stanovuje podrobnosti ich záväzkov, povahu ich úloh, rozsah ich činností, ich počet, kvalifikáciu, ich vzdelávanie ohľadom používania zbraní a predpisuje ich vybavenie.

Národný súd položil SD otázku, či ide o prevod podniku v prípade, ak sa prevádza časť činnosti, akou je úloha stráženia vojenských zariadení (pozn. všeobecne sa dá povedať činnosť stráženia), ak tu nie je priamy právny prevod medzi nástupnickými zmluvnými stranami.

Súdny dvor sa tu vyslovil, že aby išlo o prevod, musí tu byť prevod hospodárskej jednotky (subjektu), ktorá si zachováva svoju totožnosť. Pričom musí ísť o stabilnú hospodársku jednotku (subjekt), ktorej aktivita nie je limitovaná na jednu osobitnú zmluvu o práci (viď. aj rozhodnutia vyššie v texte). Nie je potrebné, aby existoval priamy právny vzťah medzi subjektmi, ktoré získali zmluvu a prevod môže prebehnúť aj cez sprostredkovanie treťou osobou, ako je vlastník alebo osoba, ktorá dáva kapitál (t. j. judikatúra aj vo vyššie uvedených prípadoch).

Podľa SD hoci takýto subjekt musí byť dostatočne štruktúrovaný a autonómny, **subjekt nemusí mať nevyhnutne značný majetok a v niektorých sektoroch, ako je čistenie alebo dozor, tieto majetky sú často redukované na ich najzákladnejšie a činnosť je v zásade založená na ľudskej pracovnej sile.** Z tohto hľadiska sa **organizovaná skupina zarábajúcich**

mzdu, ktorá je **osobitne a trvalo pridelená na spoločnú úlohu môže**, pri neprítomnosti iných faktorov produkcie, **rovnať hospodárskej jednotke (subjektu).**

Súdny dvor tu dospel k záveru, že situácia, v ktorej verejný orgán zazmluvnil ohľadom služby domácej pomoci pre osoby, ktoré to potrebujú alebo udelil zmluvu pre zachovávanie dozoru v niektorých jeho priestoroch prvému podniku a rozhodol sa pri skončení alebo po skončení zmluvy, ktorú mal s prvým podnikom, zazmluvniť túto službu s druhým podnikom, za podmienky, že operácia je sprevádzaná prevodom hospodárskej jednotky (subjektu) medzi dvoma podnikmi, spadá do rámca smernice. Pojem „hospodárska jednotka (subjekt)" odkazuje na organizované **zoskupenie osôb a majetku** umožňujúce ekonomickú činnosť, ktorá sleduje výkon osobitnej činnosti. Prostý fakt, že služba nadväzujúco poskytnutá starým a novým podnikom, s ktorým je služba zazmluvnená alebo ktorému je udelená zmluva, je podobná, neodôvodňuje záver, že nastal prevod takejto jednotky.

7.17.7 Informačná povinnosť pri prevode

§ 29 ZP stanovuje informačné povinnosti zamestnávateľa (prevodcu – ods. 1, ako aj preberajúceho zamestnávateľa – ods. 3) voči zástupcom zamestnancov (prípadne samotným zamestnancom), ako aj prerokovanie týchto opatrení.

Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, **písomne informovať zástupcov zamestnancov**, a ak u zamestnávateľa **nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov** o

a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
b) dôvodoch prechodu,
c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, **prerokovať tieto opatrenia** so zástupcami zamestnancov.

Tieto povinnosti sa vzťahujú aj na preberajúceho zamestnávateľa.

Zákonník práce (na rozdiel od hromadného prepúšťania - § 73 ZP) nestanovuje konkrétnu sankciu za nedodržanie týchto ustanovení (ide však o porušenie Zákonníka práce).

7.17.8 Prevod podniku a podstatná zmena pracovných podmienok

V § 29a ZP sa zakotvuje fikcia, podľa ktorej, ak dochádza pri prevode podniku k podstatným zmenám pracovných podmienok (pôjde napr. o zmenu podstatných náležitostí pra-

covnej zmluvy - § 43 ods. 1 ZP) a zamestnanec so zmenami nesúhlasí, **pracovný pomer sa skončí** [fikcia dohody podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP] a zamestnanec **má právo na odstupné.**

V tomto prípade zamestnávateľ vydá zamestnancovi **písomný doklad o skončení pracovného pomeru podľa prvej vety § 29a** ZP, t. j. doklad o tom, že sa pracovný pomer skončil fikciou dohody (že sa skončil podľa § 29a ZP). V doklade by malo byť uvedené, že sa pracovný pomer skončil podľa § 29a ZP (t. j. ako sa skončil) a ku ktorému dňu.

Zamestnanec má v zmysle § 77 ZP a nasl. právo napadnúť neplatnosť takéhoto skončenia pracovného pomeru na súde.

7.17.9 Smrť zamestnávateľa v prípade fyzickej osoby zamestnávateľa

§ 30 ZP upravuje prípad smrti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou. Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov **prechádzajú na dedičov** (viď. aj právnu úpravu dedičstva v Občianskom zákonníku – osobitne § 463 a nasl. o odmietnutí dedičstva).

V prípade zamestnávateľa, ktorým je fyzická osoba, je dôležité, či činnosť zamestnávateľa prevezmú dedičia. Ak áno, platí, že vstupujú do postavenia zamestnávateľa (§ 13 ŽZ).

Dedičom sa osoba stáva smrťou poručiteľa, pričom však možno uviesť tieto dve skutočnosti:

1) podľa§ 463 OZ **dedič môže dedičstvo odmietnuť,**
2) podľa § 470 ods. 1 OZ platí, že dedič zodpovedá **do výšky ceny nadobudnutého dedičstva** za primerané náklady spojené s pohrebom poručiteľa a **za poručiteľove dlhy, ktoré na neho prešli poručiteľovou smrťou.** Zároveň dedičské konanie trvá určitý čas a preto súd ustanovuje tzv. správcu dedičstva podľa § 175e ods. 1 OSP (v ods. 4 sa stanovuje, že ak je predmetom dedenia podnik, ustanoví súd za správcu osobu, ktorá má skúsenosť s vedením podniku."). V prípade predĺženia dedičstva v zmysle § 175t OSP sa vykoná likvidácia dedičstva.
3) **Dedičstvo, ktoré nenadobudne žiadny dedič, pripadne štátu** (§ 462 OZ) a štát, ktorému dedičstvo pripadlo, zodpovedá za poručiteľove dlhy a za primerané náklady jeho pohrebu rovnako ako dedič (§ 472 ods. 1 OZ). To, kto koná za štát upravuje § 5zákona č. 278/1993 Z. z. o správne majetku štátu.

7.17.10 Predaj zamestnávateľa, nájom zamestnávateľa alebo jeho časti a zrušenie zamestnávateľa

§ 31 ZP upravuje predaj zamestnávateľa, nájom zamestnávateľa alebo jeho časti a zrušenie zamestnávateľa.

- **Predaj:** Ak sa predáva zamestnávateľ, alebo jeho časť, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov **prechádzajú z predávajúceho zamestnávateľa na kupujúceho**

zamestnávateľa. Ak po odstúpení od zmluvy o predaji zamestnávateľa, alebo jeho časti, nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nadobúdateľa, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje predávajúci zamestnávateľ.

- **(Pre)nájom:** Ak zamestnávateľ-prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči zamestnancom tejto časti prechádzajú na zamestnávateľa-nájomcu. Ak po skončení nájmu zamestnávateľa, alebo jeho časti, nedôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na ďalšieho nájomcu, uspokojenie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov zabezpečuje zamestnávateľ-prenajímateľ; to sa nevzťahuje na zamestnancov prijatých do zamestnania zamestnávateľom-nájomcom odo dňa vzniku nájmu.
- **Zrušenie zamestnávateľa:** Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa alebo uplatňovať jeho nároky. Ak sa pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia, má likvidátor povinnosť uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa.

7.17.11 Dodržiavanie kolektívnej zmluvy

V súvislosti s prevodom Zákonník práce myslí nielen na zachovanie pracovnej zmluvy, ale aj na zachovanie kolektívnej zmluvy (§ 31 ods. 7), kde sa stanovuje povinnosť nového zamestnávateľa dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej platnosti. V praxi samozrejme vyvstáva celý rad problémov, napr. ak dôjde k rozdeleniu spoločnosti a kolektívna zmluva sa musí dodržiavať v oboch spoločnostiach, pričom zástupcovia zamestnancov (odbory) by prešli len do jednej spoločnosti a v druhej by chýbalo zastúpenie, a teda by vyvstala aj otázka zmeny tejto kolektívnej zmluvy. Vznik novej odborovej organizácie by tento problém nemusel vyriešiť, keďže by chýbala totožnosť subjektu na zmluvnej strane odborov – prevod kolektívnej zmluvy sleduje prevod zmluvnej strany na strane zamestnávateľa, ale „mlčí" o zmluvnej strane zástupcov zamestnancov. Určitý návod dáva § 31 ods. 8 ZP, podľa ktorého právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak, t. j. dalo by sa uvažovať, že títo zástupcovia (z druhej spoločnosti) dočasne, po dobu trvania kolektívnej zmluvy, ovplyvňujú aj možnosť jej zmeny, napr. aj zmeny účinnosti a u zamestnávateľa, ku ktorému neboli prevedení. Problém však nastane, ak sa podľa zákona prevádza kolektívna zmluva, ale zanikne odborová organizácia, ako taká, keďže napr. jej členovia skončia pracovný pomer prevodom. V danej situácii neexistuje na strane zástupcov zamestnancov subjekt na jej zmenu. V princípe za normálnych okolností by to viedlo k jej zániku, pre zánik zmluvnej strany bez právneho nástupcu (na strane zástupcov zamestnancov), ale § 31 ods. 7 ZP vyžaduje jej „dobehnutie". Tieto záležitosti je teda vhodné si naplánovať pred prevodom aj v súčinnosti s existujúcimi zástupcami zamestnancov.

7.17.12 Zachovanie právneho postavenia a funkcie zástupcov zamestnancov

Zákonník práce chráni pri prevode aj postavenie zástupcov zamestnancov. V § 31 ods. 8 ZP sa ustanovuje, že právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak. V princípe, aj v tomto prípade je potrebné riešiť túto situáciu vopred, vzhľadom na to, že síce zo zákona má osoba právo na zachovanie právneho postavenia a funkcie, ale ak napr. u zamestnávateľa pôsobila zamestnanecká rada s tromi členmi a spoločnosť je rozdelená na dve spoločnosti a jeden prejde do jednej spoločnosti a dvaja do druhej spoločnosti, v obidvoch spoločnostiach sú zamestnanecké rady neúplné a nefunkčné (je potrebné zvoliť chýbajúci počet členov) a zároveň poklesom počtu zamestnancov na menej ako 50, zo zákona zamestnanecká rada zaniká [viď. § 235 ods. 1 písm. d) ZP]. Obdobne odborová organizácia musí mať aspoň troch členov.

7.17.13 Prechod práv a povinností a konkurz

V § 31 ods. 9 ZP sa uvádza, že ustanovenia o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa nevzťahujú na zamestnávateľa, na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

7.18 Skúšobná doba

7.18.1 Pojem „skúšobná doba“

Skúšobná doba je inštitút pracovného práva, ktorý umožňuje, aby zmluvné strany zistili, či si navzájom vyhovujú, t. j., aby zamestnanec zistil, či mu vyhovuje zamestnávateľ z hľadiska práce, ktorú mu prideľuje, z hľadiska pracovných podmienok, z hľadiska pracovného prostredia. Na druhej strane zamestnávateľ má možnosť zistiť, či mu vyhovuje zamestnanec z hľadiska jeho prístupu k práci, z hľadiska pracovného výkonu, zaradenia sa do pracovného prostredia. Skúšobná doba je upravená v § 45 ZP.

7.18.2 Dohoda o skúšobnej dobe, dĺžka skúšobnej doby

Dohoda ohľadom skúšobnej doby je fakultatívna (skúšobná doba nepatrí medzi obligatórne náležitosti pracovnej zmluvy), a je teda na zmluvných stranách, či si skúšobnú dobu dohodnú. **Výnimku** z možnosti dohodnúť skúšobnú dobu predstavuje prvá veta § 53 ods. 1 ZP, t. j. situácia, keď po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky alebo po skončení štúdia (prípravy na povolanie) je zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravoval na povolanie, povinný uzatvoriť so žiakom strednej odbornej školy alebo odborného učilišťa pracovnú zmluvu a umožniť mu ďalší odborný rast. V tomto prípade nemožno dohodnúť skúšobnú dobu.

Skúšobná doba sa dojednáva v pracovnej zmluve a zákon ustanovuje jej maximálne obmedzenie. Podľa § 45 ods. 1 ZP v pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je:

a) u vedúceho zamestnanca (viď. § 9 ods. 3 ZP) v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, **najviac šesť mesiacov**,
b) o ostatných zamestnancov **najviac tri mesiace**.

7.18.3 Okamih dojednania skúšobnej doby

Podľa zákona skúšobná doba sa dojednáva v pracovnej zmluve. Z jej účelu vyplýva, že sa nemôže dojednať po začatí vykonávania práce. V princípe možno ale prijať výklad, že skúšobnú dobu možno dojednať ešte pred začiatkom vykonávania práce v deň, ktorý bol dojednaný ako deň nástupu do práce.

7.18.4 Predĺžovanie skúšobnej doby zmluvnými stranami a dlhšia skúšobná doba

Skúšobnú dobu nemožno predlžovať dohodou. Zákonník práce neumožňuje zmluvným stranám, aby si dohodli predĺženie skúšobnej doby (§ 45 ods. 1 ZP), a to aj keby takéto predĺženie bolo v limitoch maximálnej dĺžky skúšobnej doby (t. j. dvojmesačná skúšobná doba by sa predĺžila na najviac tri mesiace, resp. šesť mesiacov).

V praxi je potrebné posúdiť aj prípad, keď bola dohodnutá dlhšia, ako zákonom maximálne dovolená skúšobná doba u zamestnanca na tri mesiace, napr. na päť mesiacov. V danom prípade sa oddelí skúšobná doba dohodnutá do zákonného maxima - táto sa považuje za platne dohodnutú a skúšobná doba nad zákonné maximum - táto sa považuje za neplatnú (obdobne argumentoval NS ČR v prípade 21 Cdo 127/2001). Ak sa nedojednala dĺžka skúšobnej doby, ale len skúšobná doba, má sa za to, že sa dojednala v maximálnom rozsahu zákona.

7.18.5 Predĺženie skúšobnej doby zo zákona

Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca (§ 45 ods. 2 ZP).

Tu je potrebné posúdiť **rozsah prekážok v práci, ktoré § 45 ods. 2 ZP pokrýva.** Vzhľadom na to, že § 45 ods. 2 ZP uvádza len všeobecné spojenie „**prekážky v práci na strane zamestnanca“** a skúšobná doba slúži na odskúšanie zamestnanca, ak by zamestnanec v tomto čase nemohol vykonávať prácu, nenaplnil by sa účel skúšobnej doby. Z tohto hľadiska ide vlastne o všetky prekážky v práci na strane zamestnanca (t. j. aj dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, ošetrenie, vyšetrenie). V praxi zákon nerieši, napr. otázku necelodenných prekážok v praxi (či sa spočítavajú hodiny alebo nie). Napr. čerpanie pracovného voľna tri hodiny na vyšetrenie zamestnanca podľa § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 ZP. Podľa zákona by sa skúšobná doba mala predlžovať v dňoch

(pracovný pomer trvá celé dni). Z tohto hľadiska by sa síce analogicky mohlo vychádzať zo súčtu hodín, ktoré by dali spolu jeden deň – takýto postup je už však značne komplikovaný, a je otázne, či by ho súd v prípade sporu uznal, napr. v tejto súvislosti Zákonník práce v ČR v § 35 ods. 4 výslovne zmieňuje predĺženie o celodenné prekážky.

§ 45 ods. 2 ZP sa javí byť kogentným (predĺženie nastáva zo zákona, a to aj proti vôli zmluvných strán) avšak v tomto prípade nemožno nútiť dve strany, ktoré sa rozhodnú, že sa skúšobná doba nepredĺžila (napr. dodatočnou dohodou, dojednanie skúšobnej doby nie je povinné, a teda prednosť má vôľa strán), aby nebolo možné takéto dojednanie.

Ďalšia aplikačná otázka sa týka počítania predĺženia. Predĺžuje sa skúšobná doba o kalendárne dni alebo o pracovné dni? Predĺženie skúšobnej doby napr. o tri „zameškané dní" z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti (ospravedlnená prekážka v práci) má za následok predĺženie skúšobnej doby o tri dni. Tu možno logicky argumentovať, že ak je skúšobná doba časom na odskúšanie, malo by to platiť aj pri jej predĺžení, t. j. malo by sa uvažovať o pracovných dňoch a nie dňoch kalendárnych, pretože potom by nemalo logický zmysel predĺžovať skúšobnú dobu, ak by napr. predĺženie bolo o sobotu, nedeľu a v pondelok by bol sviatok a ide o dni, keď zamestnanec nemá pracovať. Keďže zákon len zjednodušene stanovuje, že skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca, ide o predĺženie o tri (kalendárne) dni.

Môže nastať aj prípad, keď prekážka v práci presahuje čas pôvodnej skúšobnej doby. V tejto súvislosti súd rozhodol, že toto predĺženie sa týka len času, ktorý spadal do pôvodnej skúšobnej doby, t. j. predĺženie sa netýka času, ak prekážka v práci trvá aj po uplynutí pôvodnej skúšobnej doby. Pozn. tu sa trocha stráca účel predĺženia, keďže aj predĺžený čas je vyplnený ďalšou prekážkou v práci na strane zamestnanca.

V prípade § 45 ods. 2 ZP sa skúšobná doba **predĺ**žuje ako celok, t. j. nie ako skúšobná doba, ktorú môže využiť zamestnávateľ. Takúto predĺženú skúšobnú dobu môže využiť aj zamestnanec.

7.18.6 Skrátenie skúšobnej doby

Zmluvné strany sa môžu dohodnúť, že skúšobnú dobu aj skrátia (napr. sa ukáže, že na odskúšanie nie sú potrebné tri mesiace). Po skrátení už skúšobnú dobu nemožno ani znovu dohodnúť a ani predĺžiť.

7.18.7 Plynutie skúšobnej doby

Z hľadiska začatia plynutia skúšobnej doby, táto začína plynúť dňom, ktorý bol dohodnutý ako deň nástupu do práce (t. j. ide o deň vzniku pracovného pomeru). Táto skúšobná doba začne plynúť, aj keď zamestnanec nenastúpi do práce, pretože tu existuje prekážka na

jeho strane, a to nemá vplyv na začiatok plynutia. O čas trvania prekážky v práci na strane zamestnanca sa táto skúšobná doba predĺži (výnimka § 45 ods. 6 ZP).

Skúšobná doba uplynie uplynutím dohodnutej doby, t. j. ak bola dohodnutá na tri mesiace, tak uplynutím troch mesiacov, ak na kratšiu dobu, tak uplynutím tejto doby. Dôležitým je stanovenie presného okamihu, kedy uplynie skúšobná doba. Ide o **dobu**, nie lehotu a nejde teda o plynutie skúšobnej lehoty. Aplikuje sa § 37 ZP. Skúšobná doba začína plynúť v deň, keď nastala skutočnosť rozhodujúca pre jej plynutie, t. j., ak vznikol pracovný pomer/deň, ktorý bol dohodnutý ako deň nástupu do práce napr. 1. 1., skúšobná doba začne plynúť 1. 1. Ak bola skúšobná doba dohodnutá na tri mesiace, uplynie posledným dňom tretieho mesiaca – v tomto prípade 31.3. (a to aj v sobotu, nedeľu alebo sviatok). Pri skúšobnej dobe napr. 30 dní je potrebné počítať 30 dní vrátane 1.1.

7.18.8 Forma dohody

Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná (§ 45 ods. 3 ZP). Ide o väzbu na § 17 ods. 2 ZP o doložke neplatnosti.

7.18.9 Skúšobná doba a opakované uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu

Ak ide o opakované uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu, skúšobnú dobu nemožno dohodnúť. To jest, ak bola napr. pri prvom pracovnom pomere od 1. 1. do 30. 6. dojednaná skúšobná doba, pri pracovnom pomere, ktorý je považovaný za opätovne uzatvorený (viď. § 48 ods. 3 ZP – medzera je šesť mesiacov) nemožno dojednať skúšobnú dobu. V prípade prechodu z pracovného pomeru na určitú dobu do pracovného pomeru na dobu neurčitú (a naopak) Zákonník práce v § 45 ods. 4 ZP neobmedzuje možnosť dojednať skúšobnú dobu, (aj keď tu môže vyvstať otázka, či je napr. v súlade s dobrými mravmi skúšať zamestnanca, ktorý už bol odskúšaný a z tohto dôvodu sa mu aj ponúkol nadväzujúci pracovný pomer na neurčitý čas).

V princípe, aj ak by na seba nadväzovali dva pracovné pomery na určitú dobu, kde by bol dojednaný rozdielny druh práce, prípadne zamestnanec by bol zaradený na miesto vedúceho zamestnanca počas trvania pracovného pomeru, nie je možné znovu dojednať skúšobnú dobu. Pri vedúcom zamestnancovi je možné použiť dočasné vymenovanie.

7.19 Pracovný pomer na určitú dobu

Pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer s obmedzenou dĺžkou (dobou) trvania. Niektoré osobitné pravidlá s cieľom zabrániť jeho zneužívaniu upravuje § 48 ZP. Zákonník práce na použitie pracovného pomeru na určitú dobu neustanovuje objektívne dôvody (napr. ako sú v § 48 ods. 4 ZP, ak už ide o jeho používanie nad rozsah pripustený zákonom),

čo v praxi vedie, že tento pracovný pomer sa používa aj ako predĺžená skúšobná doba (popri skúšobnej dobe podľa § 45 ZP), čo nie je úplne v súlade s účelom Zákonníka práce (jeden inštitút – skúšobná doba sa nahrádza druhým inštitútom – pracovný pomer na určitú dobu, ktorý tu slúži ako „predĺžená" skúšobná doba; a teda môže vystať aj otázka o obchádzaní účelu zákona), keďže doba má svoje opodstatnenie tam, kde aj činnosť má trvať len po určitú dobu (napr. sezónna práca, dočasný nárast zákaziek, a pod.).

Dojednanie o dĺžke trvania pracovného pomeru nie je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy a nedojednanie tejto dĺžky má za následok vznik pracovného pomeru na neurčitý čas.

7.19.1 Vymedzenie doby trvania v pracovnej zmluve

V § 48 ods. 1 ZP sa stanovujú podmienky, kedy ide o pracovný pomer na neurčitý čas. O pracovný pomer na neurčitý čas (a teda nejde o pracovný pomer na určitú dobu) ide ak:

a) v pracovnej zmluve **nebola výslovne stanovená doba** trvania pracovného pomeru (t. j. v pracovnej zmluve mohlo byť aj uvedené, že ide o pracovný pomer na určitú dobu, ale nebola výslovne stanovená doba jeho trvania. Dobu trvania možno stanoviť napríklad od - do, mesiacom, dňom skončenia, prípadne aj vymedziť nejakou určiteľnou udalosťou – napríklad zastupovanie zamestnanca na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke, kedy nie je vždy vopred možné odhadnúť konkrétny deň skončenia pracovného pomeru),
b) v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene **neboli splnené zákonné podmienky** na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu (napr. pracovná zmluva bola uzatvorená nad dva roky, bola tretíkrát predĺžená, ak nie sú naplnené podmienky podľa § 48 ods. 4 a 6 ZP),
c) pracovný pomer na určitú dobu **nebol dohodnutý písomne** (bola urobená len ústna dohoda).

Podmienkou platného založenia pracovného pomeru na určitú dobu je teda jeho **písomná** forma a **výslovné určenie doby jeho trvania**.

7.19.2 Maximálna doba trvania pracovného pomeru na určitú dobu

Zákonník práce (§ 48 ods. 2) ustanovuje obmedzenie pre maximálnu dobu trvania pracovného pomeru, a to na dva roky (do 31. 12. 2012 to boli tri roky). Zákonník práce nevylučuje, aby sa v prípade pracovného pomeru na určitú dobu tento predĺžil alebo opätovne dohodol nad dobu dvoch rokov, ak sú splnené podmienky v § 48 ods. 2, 4 a 6.

Podľa § 48 ods. 2 ZP možno pracovný pomer na určitú dobu dohodnúť **najdlhšie na dva roky**. Je na vôli zamestnanca a zamestnávateľa, akú dĺžku pracovnoprávneho vzťahu zvolia, ak tento nepresahuje dĺžku dvoch rokov.

Osobitný problém s dojednaním doby trvania pracovného pomeru je spojený s otázkou zastupovania zamestnanca na materskej a rodičovskej dovolenke, kedy vopred nemusí byť zrejmé, v akom rozsahu žena na materskej a rodičovskej dovolenke zostane. V tomto prípade sa umožňuje, aby sa dĺžka trvania pracovného pomeru viazala na určiteľnú skutočnosť, ktorá nastane – t. j. že žena sa raz musí vrátiť z materskej alebo rodičovskej dovolenky (alebo už sa z nej nevráti z dôvodu, že skončí pracovný pomer dohodou). S tým je ale spojený problém interpretácie tejto situácie, ak pracovný pomer na určitú dobu môže trvať najdlhšie dva roky a až jeho predĺženie môže byť nad dva roky. Samotná rodičovská dovolenka však trvá až do troch alebo prípadne do šiestich rokov veku dieťa. Z tohto hľadiska sa v praxi radšej dohodne pracovný pomer na určitú dobu na zastupovanie, ale na najviac dva roky a potom sa predĺži. V princípe však, ak je pracovný pomer od začiatku dojednaný na zastupovanie, malo by ísť o súlad so zákonom (ak sa nevymedzí na začiatku dĺžka jeho trvania do dvoch rokov, ale len vo väzbe na zastupovanie), uvedené je totiž naviazané na ustanovenie § 166 ods. 1 ZP o dĺžke rodičovskej dovolenky, a teda možno túto situáciu považovať za lex specialis.

Ak by sa pracovný pomer v inom prípade, ako podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP (resp. v inom prípade, ako to ustanovuje osobitný predpis – tento problém bol rovnako spojený s funkciou hlavného kontrolóra, ktorá bola vykonávaná v pracovnom pomere a bola časovo obmedzená na viac ako dva roky), dojednal na viac ako dva roky (napr. na päť rokov), vyvstala by otázka, ako posúdiť tento pracovný pomer. Do úvahy pripadali dve právno-teoretické konštrukcie: a) sankcionovanie ustanovenia o dĺžke dohodnutej doby trvania v časti dĺžky nad dva roky neplatnosťou a namiesto uvedeného ustanovenia by nastúpil stav platnosti dojednania pracovného pomeru na určitú dobu na dva roky alebo b) neplatnosť celého dojednania o dĺžke trvania pracovného pomeru a namiesto uvedeného by nastúpil zo zákona pracovný pomer na neurčitý čas. Na tomto mieste je ťažko argumentovať v neprospech prvej situácie, ak už pri skúšobnej dobe bola daná argumentácia /aj vo väzbe na súdne rozhodnutie/ o rozdelení na platné a neplatné dojednanie.[340] Zároveň je tu aj § 71 ods. 2 ZP, ktorý určitú dobu potom prekvalifikuje na neurčitý čas, ak sa pokračuje vo výkone práce. Naopak druhému argumentu by mohlo zodpovedať § 48 ods. 1 ZP, podľa ktorého pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. V danom prípade by sa za zákonnú podmienku mohlo považovať dojednanie o maximálnej dĺžke dva roky.

Obmedzenie maximálnej doby pracovného pomeru na určitú dobu sa nevzťahuje na pracovný pomer dojednávaný agentúrou dočasného zamestnávania.

V pojednaní o dĺžke určitej doby možno ešte dodať, že v SR sa zatiaľ nevyskytuje možnosť stanovenia určitej doby vo väzbe na určitý projekt (napr. ak je grant na určitú úlohu daný

340 Pri analogickom prípade skúšobnej doby dohodnutej na viac ako tri mesiace sa judikatúra a pracovnoprávna teória prikláňa k záveru, že skúšobná doba dohodnutá na napr. päť mesiacov bude neplatná v časti nad tri mesiace a namiesto uvedeného bude platiť len skúšobná doba tri mesiace.

na päť rokov, je pochopiteľné, že pracovný pomer bude trvať päť rokov a nie neurčitý čas). Uvedené má vzťah aj k úvahe o objektívnych dôvodoch na použitie určitej doby (v tomto prípade by boli aj na päť rokov objektívnym dôvodom). Projektovo vymedzená určitá doba by však v podmienkach SR viedla k tomu, že väčšina zamestnancov by zrazu bola zamestnaná na určitom projekte.

7.19.3 Predĺženie pracovného pomeru

Pojem „predĺženie pracovného pomeru" znamená to, že sa predĺžuje ten istý pracovný pomer, t. j., že pracovný pomer sa nekončí, ale pokračuje na základe dodatku pracovnej zmluvy o zmene trvania pracovného pomeru. Ak sa aj mení obsah pracovnej zmluvy (prípadne aj vrátane podstatných náležitostí), ale nedochádza k prerušeniu jeho trvania, podľa pracovného práva by malo ísť o predĺženie nie opätovné dohodnutie pracovného pomeru. V prípade, ak vyvstala požiadavka na predĺženie pracovného pomeru, je potrebné odlíšiť viaceré skutkové situácie:

1. predĺženie pracovného pomeru faktickým konaním zmluvných strán,
2. predĺženie pracovného pomeru na základe zmluvy (dodatku k pracovnej zmluve),
   a) predĺženie pracovného pomeru jeho zmenou na pracovný pomer na neurčitý čas,
   b) predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu.

7.19.4 Predĺženie pracovnej zmluvy faktickým konaním

Predĺženie pracovnej zmluvy/pracovného pomeru faktickým konaním upravuje § 71 ods. 2 ZP. V tomto prípade ale pracovný pomer sa mení na neurčitý čas. V prípade, ak *„zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer* ***zmenil*** *na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak."*. Dohodnúť inak znamená urobiť dohodu o zmene pracovných podmienok v kontexte § 48 ZP.

7.19.5 Predĺženie pracovného pomeru na základe dodatku k pracovnej zmluve

- **Predĺženie pracovného pomeru bez určenia ďalšej doby trvania**

Zmluvné strany sa môžu slobodne dohodnúť, že pracovný pomer, ktorý bol dohodnutý na určitú dobu pred uplynutím doby jeho trvania, zmenia na pracovný pomer na neurčitý čas, t. j. zmluvné strany sa rozhodnú predĺžiť pracovný pomer za pôvodne predpokladaný čas trvania bez určenia ďalšej doby jeho trvania.

- **Predĺženie pracovného pomeru s určením ďalšej doby trvania**

Pri pracovnom pomere na určitú dobu zákonodarca kladie isté limity, čo sa týka predĺženia

tohto druhu pracovného pomeru. V Zákonníku práce sa ustanovuje, že pracovný pomer možno predlžiť (napr. o rok) najviac dvakrát (do 31. 12. 2012 trikrát) a to v rámci dvoch rokov. V danom prípade ide teda o vzorec 1+2 (prvá zmluva a 2 x predĺženie) v rámci dvoch rokov [do 31. 12. 2012 - 1 + 3 (prvá zmluva a 3 x opätovné uzatvorenie) v rámci troch rokov]. Počítanie dvoch rokov začína **v deň vzniku prvého pracovného pomeru. Predĺženie a opätovné dohodnutie sa spočítavajú,** t. j. nejde o 2x predĺženie plus 2x opätovné dohodnutie.

Toto obmedzenie sa nevzťahuje na pracovný pomer dojednávaný agentúrou dočasného zamestnávania.

7.19.6 Opätovné dohodnutie pracovného pomeru a opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu

Ak Zákonník práce používa terminológiu **„opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu"**, myslí sa tým, podľa definície v § 48 ods. 3 ZP *„pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi",* t. j. ide o pracovný pomer, **ktorý vzniká nanovo**. Vzhľadom na žiadny alebo krátky časový úsek od skončenia predchádzajúceho pracovného pomeru s tým istým zamestnávateľom, je potrebné chrániť zamestnanca pred reťazením pracovných pomerov na určitú dobu a pred obchádzaním ochranných ustanovení § 48 ZP.

V Zákonníku práce sa ustanovuje, že pracovný pomer možno opätovne dohodnúť najviac dvakrát (do 31. 12. 2012 trikrát), a to v rámci dvoch rokov. V danom prípade ide teda o vzorec 1+2 (prvá zmluva a 2 x opätovné uzatvorenie) v rámci dvoch rokov [do 31. 12. 2012 - 1 + 3 (prvá zmluva a 3 x opätovné uzatvorenie) v rámci troch rokov]. Počítanie dvoch rokov začína **v deň vzniku prvého pracovného pomeru. Predĺženie a opätovné dohodnutie sa spočítavajú,** t. j. nejde o 2x predĺženie plus 2x opätovné dohodnutie.

Toto obmedzenie sa nevzťahuje na pracovný pomer dojednávaný agentúrou dočasného zamestnávania.

7.19.7 Reťazenie pracovných pomerov na určitú dobu - výnimky

§ 48 ZP obsahuje **dôvody** pre opätovné uzatvorenie alebo predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky alebo viac ako dvakrát (do 31. 12. 2012 nad tri roky alebo viac ako trikrát).[341]

V prípade, ak je daný dôvod podľa § 48 ods. 4 ZP, neaplikuje sa pravidlo 1+2 v rámci dvoch rokov. **Dôvod** podľa § 48 ods. 4 ZP však v zmysle § 48 ods. 5 ZP **musí byť uvedený**

341 V § 252i ods. 3 ZP sa rieši otázka pracovného pomeru na určitú dobu uzatvoreného do 31. decembra 2012 podľa pravidiel vymedzených v § 48 do 31. decembra 2012.

v pracovnej zmluve.

Podľa § 48 ods. 4 ZP ide o **nasledovné dôvody:**

a) zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
b) vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
c) vykonávanie prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
d) vykonávanie prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Osobitne je potrebné zdôrazniť štvrtý dôvod, kde je možné v súčinnosti s odborovým orgánom dohodnúť dôvody, kedy možno predlžovať alebo opätovne dohodnúť pracovné zmluvy dohodnuté na určitú dobu aj viackrát, ako aj nad dva roky. Takýto dôvod by mal byť objektívnym dôvodom, nie svojvoľným určením a je potrebné tu zaujať eurokonformný výklad (ktorý vyžaduje aj SD EÚ)[342] [343] vo väzbe na transponovanú smernicu 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na určitú dobu, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, kde sa v doložke 5 (Opatrenia proti nezákonnému konaniu), rieši otázka, akým spôsobom sa má zabrániť nezákonnému konaniu a v bode 1 písm. a) sa ako jedna z možností uvádza opatrenie, na základe ktorého možno na základe objektívnych dôvodov[344] /pozn. t. j. nie akékoľvek dôvody/ predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov.

V § 48 ods. 6 ZP sa tiež stanovuje osobitné pravidlo pre reťazenie pracovných pomerov

342 Napr. prípad C-364/07 „1. V prípade oneskoreného prebratia smernice do právneho poriadku dotknutého členského štátu a neexistencie priameho účinku relevantných ustanovení tejto smernice sú vnútroštátne súdy od okamihu uplynutia lehoty na prebratie povinné vykladať vnútroštátne právo v čo najväčšej možnej miere v duchu jej znenia a cieľa v snahe dosiahnutia výsledkov sledovaných touto smernicou, uprednostňujúc pritom čo najkonformnejší výklad vnútroštátnych predpisov s týmto cieľom, aby sa dospelo k riešeniu zlučiteľnému s ustanoveniami uvedenej smernice.“. V prípade C-378/07 a 380/07 sa SD EÚ vyjadril, že „doložka sa neuplatňuje na prvé a jediné uzatvorenie pracovnej zmluvy alebo založenie pracovnoprávneho vzťahu na určitú dobu“ a skúmal, či dôvody, ktoré sú označované ako „objektívne dôvody“ vyjadrujú uspokojenie určitých dočasných potrieb, alebo v skutočnosti sú tieto potreby trvalé a dlhodobé.“.

343 K otázke smernice 1999/70/ES existuje aj judikatúra SD EÚ: napr. C-109/09 (k doložke 5 ods. 1 - objektívna úzka väzba na predchádzajúcu pracovnú zmluvu na neurčitý čas s tým istým zamestnávateľom), C-378/07 a 380/07 (doložka 5 ods. 1 - rovnocenné zákonné opatrenie, objektívne dôvody – dočasné vs. trvalé a dlhodobé potreby, doložka 8 ods. 1 - nezníženie ochrany transpozíciou smernice, doložka 8 ods. 3 - rovnocenné zákonné opatrenie), C-364/07 (doložka 5 ods. 1 - objektívne dôvody, trvalé a dlhodobé potreby), C-162/08 a C-164/08 (doložka 8 ods. 3 - rovnocenné zákonné opatrenie), C-519/08 (doložka 5 ods. 1 - objektívne dôvody, výnimky u určitých skupín zamestnancov, ekvivalentné opatrenie).

344 V prípade C-364/07 SD podal výklad pojmu objektívne dôvody: „pojem „objektívne dôvody“ v zmysle uvedenej smernice vyžaduje, aby použitie tohto osobitného druhu pracovného vzťahu, tak ako ho upravuje vnútroštátna právna úprava, bolo odôvodnené existenciou konkrétnych skutočností súvisiacich najmä s dotknutou činnosťou a podmienkami jej výkonu.“.

na určitú dobu vo vzťahu k vysokoškolským učiteľom a tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja, ak je na to **objektívny dôvod** vyplývajúci z povahy činností vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom. Ide o zákon č. 181/2002 Z. z. o vysokých školách a zákon č. 133/2002 Z. z. o Slovenskej akadémii vied.

7.19.8 Zásada rovnakého zaobchádzania so zamestnancom na pracovný pomer na určitú dobu

Zákonník práce (§ 48 ods. 7 ZP) stanovuje zákaz zvýhodnenia alebo znevýhodnenia (obmedzenia) zamestnanca na pracovný pomer na určitú dobu vo vzťahu k porovnateľnému zamestnancovi (§ 40 ods. 9) (napr. vo väzbe na odmenu, prístup k plneniam zo sociálneho fondu).

7.19.9 Informačná povinnosť zamestnávateľa ohľadom uvoľnených miest na neurčitý čas

V § 48 ods. 8 ZP sa ustanovuje informačná povinnosť voči zamestnancom v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcom zamestnancov ohľadom uvoľnených miest na neurčitý čas. Informovanie sa má diať vhodným spôsobom.

7.19.10 Pracovný pomer na určitú dobu a agentúrne zamestnávanie

Ustanovenia § 48 ods. 2 až 7 ZP sa nevzťahujú na zamestnávanie cez agentúry dočasného zamestnávania (§ 58). Uvedené vyplýva z toho, že v prípade činnosti ADZ, ak ide o dočasné prideľovanie k rôznym užívateľským zamestnávateľom, ak by zamestnanec nevyužil ADZ, musel by s každým zamestnávateľom uzatvoriť pracovnú zmluvu (pravdepodobne na určitú dobu). Z tohto hľadiska nejde o problém reťazenia pracovných zmlúv na určitú dobu, ale skôr o problém reťazenia dočasných pridelení k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi s cieľom obísť ustanovenia Zákonníka práce o priamom pracovnoprávnom vzťahu medzi užívateľským zamestnávateľom (ktorý, ak už nejde o „dočasnosť", by mal mať postavenie zamestnávateľa) a zamestnancom ADZ (ktorý, ak už nejde o „dočasnosť", by mal mať postavenie zamestnanca zamestnávateľa, ktorý bol predtým jeho užívateľským zamestnávateľom).[345]

345 V tejto súvislosti viď. aj smernicu 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na určitú dobu, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, kde sa v Preambule uvádza, že „Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na určitú dobu, okrem tých, ktorých dala užívateľskému podniku k dispozícii sprostredkovateľňa príležitostných prác. Strany tejto dohody majú v úmysle zvážiť, či je potrebné uzavrieť podobnú dohodu aj o príležitostnej práci poskytovanej sprostredkovateľňami práce.". V nadväznosti na to bola prijatá smernica 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci, kde sa v bode 5 úvodnej časti uvádza, že „V úvode k rámcovej dohode o práci na určitú dobu uzavretej 18. marca 1999 uviedli signatári svoj zámer zvážiť potrebu podobnej dohody o dočasnej agentúrnej práci a rozhodli nezahrnúť dočasných agentúrnych pracovníkov do smernice o práci na určitú dobu.".

7.20 Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Pracovný pomer na kratší pracovný čas je považovaný za atypický pracovný pomer, u ktorého je dojednaný kratší pracovný čas, ako je pracovný čas ustanovený u zamestnávateľa.

Právna úprava je obsiahnutá najmä **§ 49 ZP, ktorý umožňuje zamestnancovi a zamestnávateľovi dojednať** 1. v pracovnej zmluve **kratší pracovný čas,** ako je ustanovený týždenný pracovný čas, 2. **zmenu** ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas a 3. **zmenu** kratšieho týždenného pracovného času na ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnanec na skrátenie pracovného času v zmysle § 49 ods. 1 ZP nemá právny nárok.

7.20.1 Kratší pracovný čas a zákonný, ustanovený, určený a skrátený pracovný čas

Pre účely posúdenia, čo je kratší pracovný čas, je potrebné vysvetliť nasledovné pojmy: zákonný, ustanovený, určený pracovný čas a skrátený pracovný čas.

- **Zákonný** pracovný čas predstavuje najvyšší zákonom prípustný rozsah týždenného pracovného času (prvá veta § 85 ods. 5 ZP). Je nazývaný zákonným, pretože ho ustanovuje priamo zákon. V tejto súvislosti samozrejme zákonným pracovným časom je aj pracovný čas podľa druhej vety § 85 ods. 5 a § 85 ods. 6 a 7, ktorý je však zároveň aj skráteným pracovným časom.
  - **Ustanovený týždenný pracovný čas** je pracovný čas, ktorý ustanoví zamestnávateľ pre všetkých svojich zamestnancov alebo pre jednotlivé organizačné útvary v medziach zákonného týždenného pracovného času (prvá veta § 85 ods. 8 ZP), zamestnávateľ môže skrátiť pracovný čas pod rozsah ustanoveného pracovného času.
- **Skrátený** pracovný čas je čas skrátený zákonom pre určité kategórie zamestnancov (§ 85 ZP ods. 5 druhá veta, ods. 6 a 7 – záujem o ochranu vybraných kategórií zamestnancov, kde zákonodarca ustanovuje maximá možného pracovného času v týždni v rozsahu kratšom ako 40 hodín týždenne, t. j. najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne (dvojzmenná prevádzka), najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne (trojzmenná prevádzka) a pod.), resp. zamestnávateľom pre všetkých zamestnancov na základe kolektívnej zmluvy alebo určenia zamestnávateľom (aj s prihliadnutím na skrátenia zákonom).
- **Určený** týždenný pracovný čas je čas, ktorý je konkrétny zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí (či už rovnomernom - § 86 ZP alebo nerovnomernom - § 87, resp. § 87a ZP) ustanoveného týždenného pracovného času (druhá veta § 85 ods. 86 ZP).

Za **kratší pracovný čas** sa považuje taký pracovný čas, kde rozsah pracovného času v týždni bol **dojednaný ako kratší než** ustanovený pracovný čas u zamestnávateľa /je kratší ako zákonný, resp. skrátený pracovný čas. Napr. ak je u zamestnávateľa v kolektívnej zmluve dojednaný pracovný čas 38 hodín týždenne namiesto 40 hodín týždenne, ide o pracovný čas

ustanovený u zamestnávateľa /a aj o skrátený pracovný čas/. Kratší pracovný čas bude, pracovný čas kratší ako 38 hodín týždenne. Ak by zamestnávateľ aplikoval len zákonný pracovný čas 40 hodín týždenne, kratší pracovný čas bude pracovný čas kratší ako 40 hodín týždenne.

7.20.2 Kratší pracovný čas a čiastočný úväzok

Zákonník práce nepoužíva spojenie „čiastočný úväzok", ale je používaný pojem práca na kratší pracovný čas. Právna úprava SR neobsahuje definíciu zamestnanca pracujúceho na kratší pracovný čas. Uvedená definícia je obsahom smernice 97/81/ES týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC. Na účely uvedenej dohody sa termín *„pracovník na kratší pracovný čas" vzťahuje na zamestnanca, ktorého bežný pracovný čas, vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka, je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka na plný úväzok.".*

7.20.3 Dojednanie kratšieho pracovného času v pracovnej zmluve

V pracovnej zmluve možno dojednať aj kratší pracovný čas. Aby bolo zrejmé, aký kratší pracovný čas bol dojednaný, musí sa jeho dĺžka vymedziť v pracovnej zmluve. Zamestnanec môže s jedným zamestnávateľom uzatvoriť viac pracovných pomerov na kratší pracovný čas len pokiaľ ide o činnosti spočívajúce v prácach iného druhu (§ 50 ZP).

7.20.4 Zásada rovnakého zaobchádzania so zamestnancom na kratší pracovný čas

Zmluvné dojednanie o skrátení pracovného času **nesmie negatívne postihnúť** osobu zamestnanca (**zásada zákazu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania** s istými obmedzeniami). Uvedená zásada vyplýva z § 49 ods. 5 ZP, podľa ktorého sa *„zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas nesmie … **obmedziť** v porovnaní s porovnateľným zamestnancom zamestnaným na ustanovený týždenný pracovný čas"*, (viď. aj smernica 97/81/ES). Zároveň zamestnávanie zamestnancov na kratší pracovný čas **nesmie byť na úkor ostatných zamestnancov,** vzhľadom na § 49 ods. 5 ZP, podľa ktorého sa *„zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas nesmie **zvýhodniť** v porovnaní s porovnateľným zamestnancom zamestnaným na ustanovený týždenný pracovný čas."* Porovnateľného zamestnanca upravuje § 40 ods. 9 ZP.

7.20.5 Informačná povinnosť zamestnávateľa o pracovných miestach na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas

Zákonník práce upravuje **informačnú povinnosť** zamestnávateľa voči zamestnancovi (§ 49 ods. 6), podľa ktorej zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

7.20.6 Pracovný pomer na kratší pracovný čas a mzda

Pokiaľ ide o kratší pracovný čas je potrebné sa zaoberať aj vplyvom skrátenia pracovného času na mzdu. Podľa § 49 ods. 4 ZP patrí zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas mzda **zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu** pracovnému času. Uvedené musí byť odlíšené od postupu podľa ustanovenia § 85 ods. 5 druhá veta, 6 a 7 ZP, kde zákonodarca skracuje maximálny zákonný týždenný pracovný čas zákonom, aby chránil vybrané kategórie zamestnancov (viď. druhá veta 85 ods. 5, ods. 6 a 7), kde zamestnancovi patrí mzda, ktorá je z hľadiska zákonných miním úmerne zvyšovaná pre účely potrebných výpočtov (napr. zvýšenie hodinových sadzieb minimálnej mzdy - § 119 ods. 1 ZP, § 2 ods. 4 zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde). Obdobne má skrátenie pracovného času vplyv aj na celkový rozsah dovolenky (v prepočte na hodiny) a prekážky v práci s náhradou mzdy (napr. 7 dní na vyšetrenie je pri 8 hodinovom pracovnom čase 56 hodín ročne a pri 4 hodinovom pracovnom čase je 20 hodín ročne).

7.20.7 Pracovný pomer na kratší pracovný čas a výnimky z ustanovení o pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas

Zákonník práce (druhá veta § 97 ods. 2 ZP) ustanovuje, že zamestnancovi na kratší pracovný čas **nemožno nariadiť prácu nadčas**[346](t. j. dohodnúť ju možno).

V prípade dojčenia sa zamestnankyni za podmienok ustanovených § 170 ZP poskytuje prestávka na dojčenie. Nárok v menšom rozsahu má dojčiaca žena, ak pracuje na kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku. Ak dojčiaca žena pracuje menej, ako je polovica určeného týždenného času, nemá nárok na prestávku na dojčenie.

7.21 Delené pracovné miesto

7.21.1 Pojem delené pracovné miesto a jeho použitie

Delené pracovné miesto je osobitné miesto, na ktorom vykonávajú prácu dvaja prípadne viac osôb, pričom sa dohodnú o rozvrhu pracovného času na tomto mieste, ako aj o rozdelení pracovnej náplne. Ostatné veci zamestnávateľ môže (resp. musí) určiť. Delené pracovné miesto upravuje § 49a ZP.

346 U zamestnanca s kratším pracovným časom predstavuje prácu nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. T. j. v prípade kontrahovania rozsahu pracovného času v týždni, napr. na 30 hodín týždenne, predstavuje prácu nadčas každá práca, ktorú vykonáva nad rámec zmluvne dojednaných hodín. Aj v tomto prípade platia ustanovenia o maximálnom počte hodín nadčas v rámci týždňa v zmysle § 97 ods. 6 ZP („Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich."). Vzhľadom na skutočnosť, že zamestnávateľ nemôže prácu nadčas takémuto zamestnancovi nariadiť, musí dôjsť medzi nimi k dohode o výkone práce nadčas a o jej rozsahu. V prípade tohto zamestnanca možno prácu nadčas dojednať v rozsahu § 97 ods. 10 ZP, t. j. 400 hodín v kalendárnom roku.

Zo skúseností zo zahraničia ide o inštitút, ktorý podporuje zamestnávanie zamestnancov s malými deťmi, študentov, osôb, ktoré chcú popri práci vykonávať aj iné činnosti (zvýšiť si kvalifikáciu, vykonávať dobrovoľnícku činnosť), ako aj osôb, ktoré sa pripravujú na odchod do dôchodku. Delené pracovné miesto možno využiť aj pri pracovnom mieste, kde sa delí pracovná zmena.

Pri úprave deleného pracovného miesta sa uplatní nielen ustanovenie § 49a ZP, ale aj ustanovenia týkajúce sa kratšieho pracovného času (§ 49 ZP), prekážok v práci (osobitne § 144 ZP), dovolenky, a pod.

7.21.2 Rozdiel medzi deleným pracovným miestom a pracovným pomerom na kratší pracovný čas

Pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa miesto nedelí (napr. dvaja zamestnanci pracujú každý po 20 hodín týždenne na dvoch miestach), pri delenom mieste ide o jedno miesto na 40 hodín týždenne, a tento čas je rozdelený medzi dvoch alebo viacerých zamestnancov. Pracovná zmluva určí, aký je priemerný týždenný pracovný čas konkrétneho zamestnanca, ale konkrétne rozdelenie-rozvrhnutie v mantineloch určených zamestnávateľom, napr. pondelok až piatok od 8:00 do 16:00, je na zamestnancoch – napr.: (1 osoba) ráno 8:00-12:00 – (2 osoba) poobede 12:00-16:00 alebo (1 osoba) po, st, pi - 8:00-16:00 – (2 osoba) ut, štv – 8:00-16:00 alebo (1 osoba) týždeň č. 1 – (2 osoba) týždeň č. 2.

Počet osôb na delenom pracovnom mieste môže byť napr.: dve osoby – 4h/4h, tri osoby – 2,5h(3h)/ 2,5h(3h)/2,5h(3h). Rozdelenie času môže byť aj 6h/2h, 5h/3h, a pod.

7.21.3 Oznamovacia povinnosť pred zaradením zamestnanca na delené pracovné miesto

V § 49a ods. 2 ZP sa stanovuje oznamovacia povinnosť zamestnávateľa, ktorý pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto **písomne oznámi zamestnancovi pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto**. Zamestnanec má právo vedieť, aké podmienky sa uplatňujú na delenom pracovnom mieste. Oznamovaciu povinnosť obsahuje aj napr. § 41 ods. 1 a 47 ods. 2 ZP.

7.21.4 Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto

S prechodom zamestnanca na delené pracovné miesto musí tento zamestnanec súhlasiť. Zamestnávateľ musí uzatvoriť so zamestnancom písomnú dohodu o zaradení na takéto pracovné miesto. Ak je na mieste, ktoré by sa malo stať deleným pracovným miestom, už zaradený zamestnanec, je nevyhnutný jeho súhlas na zmenu tohto pracovného miesta. V § 49a ods. 3 ZP sa upravuje forma takejto dohody. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené

pracovné miesto uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí byť **písomná, inak je neplatná** a jej súčasťou je písomné oznámenie podľa § 49a ods. 2 ZP.

7.21.5 Dohoda o rozvrhnutí pracovného času a pracovnej náplne

Osobitný význam pre delené pracovné miesto má **dohoda o rozvrhu pracovného času** na tomto mieste, ako aj **o rozdelení pracovnej náplne**. § 49a ods. 4 ZP v tejto súvislosti upravuje pravidlo, ak medzi zamestnancami nedôjde k dohode o rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplne (prípadne aj oboch). V danom prípade ich určí zamestnávateľ.

7.21.6 Zastúpenie zamestnanca na delenom pracovnom mieste

Zákonník práce (§ 49a ods. 5) upravuje pravidlá pre zastupovanie a pre informovanie zamestnanca, ktorý má zastupovať, s ktorým sa delí o pracovné miesto. Osobitná situácia vyvstáva v prípade prekážky v práci. Platí, že zamestnávateľ musí informovať zamestnanca, že nastala prekážka v práci. Ostatní zamestnanci (na delenom pracovnom mieste) majú povinnosť zastúpiť zamestnanca – výnimka: ak im v tom bránia vážne dôvody na ich strane. Nevylučuje sa individuálne nastavenie tejto otázky – systém zastupovania. Zamestnávateľ zároveň ani nemusí vyžadovať zastupovanie.

7.21.7 Vypovedanie a zánik dohody o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto

Zákonník práce (§ 49a ods. 6) obsahuje pravidlá pre vypovedanie dohody o zaradení na delené pracovné miesto. Dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Zákonník práce nespája s nedodržaním formy následok neplatnosti výpovede. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Z uvedeného vyplýva, že vypovedanie nie je potrebné druhej strane doručovať v zmysle § 38 ZP, ale len oznamovať.

7.21.8 Ponuka na vykonávanie práce v celom rozsahu

Zamestnanec má v zmysle § 49a ods. 7 ZP právo na to, aby mu bol ponúknutý celý rozsah pracovného času (resp. pomerná časť, ak je na delenom mieste viac zamestnancov) v prípade, ak má delené pracovné miesto zaniknúť. Zamestnanci na delenom pracovnom mieste majú mať prioritu. Ak sú dvaja – osobe, ktorá neodchádza, sa ponúkne doplnenie pracovného času (napr. z 20 hodín týždenne na 40 hodín týždenne). Ak sú traja – tak zvyšní dvaja zamestnanci na delenom pracovnom mieste majú právo na doplnenie o ½ od toho tretieho. Zamestnávateľ môže doplniť miesto iným zamestnancom – vtedy delené pracovné miesto nezaniká.

7.22 Domácka práca, telepráca, práca vykonávaná z domu, domáca práca

Z hľadiska miesta výkonu práce je ale potrebné odlíšiť viacero situácií. Tú prvú, t. j. miesto výkonu práce v sídle zamestnávateľa, resp. prevádzke nie je potrebné popisovať. Osobitne je však potrebné zaoberať sa situáciou, keď zamestnanec vykonáva prácu doma alebo v domácnosti zamestnávateľa.

7.22.1 Pojem „Domácka práca" a „Telepráca"

V princípe základnou charakteristikou domáckej práce alebo telepráce (§ 52 ZP) sú tieto dve skutočnosti:

- zamestnanec vykonáva prácu v pracovnom pomere pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve **doma alebo na inom dohodnutom mieste** (ďalej len «domácka práca») alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve **doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií** (ďalej len «telepráca»),
- prácu vykonáva **v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje**.

Otázku telepráce rieši aj Rámcová dohoda sociálnych partnerov na úrovni EÚ, ale táto nebola „povýšená" na sekundárne právo EÚ (smernicu).

Ten, kto vykonáva domácku prácu, je domáckym zamestnancom. Za domácku prácu sa pre účely ustanovenia § 52 ZP považuje <u>len výkon práce v pracovnom pomere</u>. Nevylučuje sa, aby sa v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru určilo miesto vykonávania práce „doma" (najmä dohoda o výkone práce), ale tieto dohody by sa automaticky neposudzovali podľa § 52 ZP /viď. § 223 ods. 2 ZP/. S domáckym zamestnancom možno dohodnúť **pracovný pomer na plný úväzok, na kratší pracovný čas, na určitú dobu,** ako aj **na neurčitý čas, ako aj časovo obmedziť výkon práce doma** (napr. 4 hodiny doma, 4 hodiny v priestoroch zamestnávateľa)

7.22.1.1 Miesto výkonu práce pri domáckej práci a telepráci

Osobitnú pozornosť musia zmluvné strany venovať § 43 ods. 1 písm. b) ZP, t. j. miestu výkonu práce, ktoré má byť podľa § 52 ods. 1 ZP „*doma alebo na inom dohodnutom mieste*". Zákonník práce nevymedzuje, čo sa považuje za "doma". V tejto súvislosti môže ísť o akékoľvek miesto, kde zamestnanec býva (dom, byt, ubytovňa). Problém skôr robí spojenie „alebo iné dohodnuté miesto", ktoré poskytuje široké možnosti flexibilného výkonu práce. Vzhľadom na účel § 52 ZP je potrebné posudzovať „iné dohodnuté miesto", ako iné miesto výkonu práce ako doma, ale zároveň iné miesto, ako je prevádzka zamestnávateľa (t. j. nemalo by ísť o miesto, kde kolektív zamestnancov vykonáva svoju prácu – miestom domáckej práce teda teoreticky môže byť aj kaviareň, knižnica).

Pracovná zmluva s domáckym zamestnancom sa posúdi podľa obsahu, t. j. aj v prípade, ak nebude osobitne označená, dôležité bude posúdenie, či z hľadiska miesta výkonu práce a charakteru práce ide o zamestnanca, ktorého možno podradiť pod § 52 ods. 1 ZP.

7.22.1.2 Vhodné opatrenia pri domáckej práci a pri telepráci

Zamestnávateľ prijme pri telepráci vhodné opatrenia (§ 52 ods. 2 ZP), najmä

a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie,
b) zabezpečuje, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci,
c) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení.

Zamestnávateľ príjme opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami (§ 52 ods. 3 ZP)

7.22.1.3 Zákaz diskriminácie zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu a teleprácu

Pracovné podmienky zamestnanca pri domáckej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom (§ 40 ods. 9 ZP) na pracovisku zamestnávateľa (§ 52 ods. 4 ZP).

7.22.1.4 Ustanovenia, ktoré sa nevzťahujú na domáckych zamestnancov/ telezamestnancov

V prípade domáckej práce/telepráce sa dáva zamestnancovi určitá miera flexibility, ktorá má ale vplyv aj na jeho práva. Podľa § 52 ods. 1 ZP sa:

1. na domáckych zamestnancov/telezamestnancov nevzťahujú **ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času**

Ide o ustanovenia týkajúce sa rozvrhovania určeného pracovného času, t. j. tie ustanovenia, ktoré stanovujú, kedy má zamestnanec pracovať. Ide o: § 86 ZP (rovnomerné rozvrhnutie pracovného času), § 87 ZP (nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času), § 88, 89 ZP (pružný pracovný čas), § 90 ZP (začiatok a koniec pracovného času), § 91 ZP (prestávky v práci).

Nemožnosť stanovenia rozvrhu práce zo strany zamestnávateľa neznamená neprítomnosť akejkoľvek regulácie pracovného času pri domáckych zamestnancoch/telezamestnancoch, keďže sa na nich vzťahuje § 85 ods. 5 až 7 ZP, t. j. ustanovenie o maximálnej prípustnej dĺžke pracovného času, pretože nejde o ustanovenia o rozvrhovaní pracovného času.

2. na domáckeho zamestnanca/telezamestnanca sa nevzťahujú **ustanovenia o nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni**

Zákonník práce ustanovuje, že § 92 (nepretržitý denný odpočinok), § 93 (nepretržitý odpočinok v týždni) sa nevzťahujú na domáckeho zamestnanca/telezamestnanca.

3. na domáckeho zamestnanca/telezamestnanca sa nevzťahujú **ustanovenia o prestojoch**

Ide o ustanovenie § 142 ZP.[347]

4. pri dôležitých osobných prekážkach v práci domáckemu zamestnancovi/ telezamestnancovi nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy, s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka

Dôležité osobné prekážky v práci vymedzuje § 141 ZP. Postavenie domáckeho zamestnanca/telezamestnanca je špecifické, pretože nemá vymedzený konkrétny pracovný čas (od – do), nemá ani určený pružný pracovný čas (základný a voliteľný), ale jeho celý pracovný čas je voliteľný. Domácky zamestnanec/telezamestnanec si rozvrhuje pracovný čas sám, t. j. v prípade, ak má ísť na vyšetrenie, nemôže si uvedené vyšetrenie započítať ako dôležitú osobnú prekážku v práci, pretože si môže čas rozvrhnúť inak.

V iných prípadoch (t. j. iné prekážky ako dôležité osobné prekážky) bude mať nárok na poskytnutie náhrady mzdy, ak tak ustanoví Zákonník práce.

5. domáckemu zamestnancovi/telezamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Ide o ustanovenia: § 121 ZP (mzda za prácu nadčas), § 122 ZP (mzda a náhrada mzdy za sviatok), § 123 ZP (mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu), § 124 ZP (mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce). Zamestnávateľ sa so zamestnancom môže dohodnúť na poskytovaní mzdy za prácu nadčas, mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok, mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu a mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce. Zákonník

347 V prípade, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj), nebude mu patriť náhrada mzdy. Prestoj (napr. výpadok elektriny) pôjde na ťarchu zamestnanca. Zároveň zamestnanec bude musieť pracovať v iný čas. Dlhodobé neposkytovanie podkladov na prácu od zamestnávateľa by bolo možné kvalifikovať ako inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa (porovnaj judikát R 8/1990).

práce sa nezmieňuje o náhrade za pracovnú pohotovosť pre domáckeho zamestnanca/telezamestnanca.

7.22.1.5 Stravovanie domáckeho zamestnanca/telezamestnanca

V princípe aj na tohto zamestnanca sa vzťahuje § 152 ZP, ale zákon počíta aj so špecifikami. Podľa § 152 ods. 7 ZP *„zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 6 aj* ***zamestnancovi pri výkone domáckej práce*** *alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 2 alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.".*

Zároveň pri zabezpečení stravovania domáckym zamestnancom/telezamestnancom je problematickým stanovenie kritéria, ktorým sa vo všeobecnosti riadia zamestnanci vykonávajúci prácu v prevádzke zamestnávateľa, t. j. kritérium § 152 ods. 2 ZP, podľa ktorého *„nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny",* pretože domácky zamestnanec/telezamestnanec nevykonáva prácu v pracovných zmenách a prácu si rozvrhuje sám, takže je problematické určiť, v ktorý deň vykonáva prácu viac ako 4 hodiny v rámci pracovnej zmeny a v ktorý deň túto prácu nevykonáva a zároveň, kedy túto prácu vykonáva (dá sa to určiť až následne podľa výkazu práce). Do úvahy zabezpečenie stravovania pripadá vtedy, ak má domácky zamestnanec/telezamestnanec možnosť z hľadiska dostupnosti stravovať sa v stravovacom zariadení, kde sa stravujú ostatní zamestnanci zamestnávateľa, resp. mu môže byť strava zabezpečená inak.

7.22.1.6 Používanie vlastných predmetov domáckym zamestnancom a telezamestnancom

Za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve, alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi **náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce**, ak ich využíva s jeho súhlasom (§ 145 ods. 2 ZP). V dohode v pracovnej zmluve by malo byť stanovené, ktoré predmety (veci) domácky zamestnanec/telezamestnanec používa s presnou špecifikáciou (označením predmetu) a aká náhrada mu za ich používanie patrí. Tento súhlas nemusí byť podľa § 145 ods. 2 písomný, ale vzhľadom na § 192 ods. 3 ZP by v záujme zamestnanca písomný byť mal (*„zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce, ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním* ***bez písomného súhlasu zamestnávateľa.***").

7.22.1.7 Pomoc rodinných príslušníkov domáckeho zamestnanca/telezamestnanca

Zákonník práce nepočíta s pomocou rodinných príslušníkov domáckeho zamestnanca/telezamestnanca. V prípade, ak spôsobia rodinní príslušníci škodu zamestnávateľovi, ich zodpovednosť sa posúdi podľa Občianskeho zákonníka.

7.22.1.8 Inšpekcia práce a domácky zamestnanec

Podľa § 2 ods. 1 písm. a) bod 1 zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce, inšpekcia práce je *dozor nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, 2) ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov* ***vrátane*** *pracovných podmienok žien, mladistvých,* ***domáckych zamestnancov***[348]*, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie, "*

Podľa § 2 ods. 3 písm. b) zákona o inšpekcii práce inšpekcia práce sa vykonáva

a) **na všetkých pracoviskách** zamestnávateľov a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, vrátane **pracovísk nachádzajúcich sa na súkromných pozemkoch a v obydliach fyzických osôb**,
b) **vo všetkých priestoroch, v ktorých domácky zamestnanec vykonáva dohodnutú prácu** a v ktorých zamestnanec vykonáva prácu podľa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.6)

V prípade domáckej práce ide často o obydlie zamestnanca, pričom podľa Ústavy SR čl. 21 ods. 1 *„ obydlie je nedotknuteľné. Nie je dovolené doň vstúpiť bez súhlasu toho, kto v ňom býva."* Takže je problematické bez súhlasu tejto osoby urobiť výkon inšpekcie práce.

Ústava SR stanovuje tieto výnimky:

1. čl. 21 ods. 2, podľa ktorého *„domová prehliadka je prípustná len v súvislosti s trestným konaním, a to na písomný a odôvodnený príkaz sudcu. Spôsob vykonania domovej prehliadky ustanoví zákon."*
2. čl. 21 ods. 3 prvá veta, podľa ktorého *„iné zásahy do nedotknuteľnosti obydlia možno zákonom dovoliť iba vtedy, keď je to v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu života, zdravia alebo majetku osôb, na ochranu práv a slobôd iných alebo na odvrátenie závažného ohrozenia verejného poriadku."*
3. čl. 21 ods. 3 druhá veta, podľa ktorého *„ak sa obydlie používa aj na podnikanie alebo vykonávanie inej hospodárskej činnosti, takéto zásahy môžu byť zákonom dovolené aj vtedy, keď je to nevyhnutné na plnenie úloh verejnej správy."*

Podľa § 16 ods. 2 písm. c) zákona o inšpekcii práce je *„zamestnávateľ na požiadanie povinný poskytnúť inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce meno domáckeho zamestnanca a adresu miesta výkonu prác."*

7.22.2 Práca vykonávaná príležitostne alebo za výnimočných okolností doma

Domácka práca vyžaduje, aby táto práca doma alebo na inom dohodnutom mieste **mala stály charakter,** preto sa podľa § 52 ods. 7 ZP za domácku prácu *„nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva* ***príležitostne alebo za mimoriadnych okolností*** *so súhlasom zamest-*

348 Nespomína sa tu telezamestnanec, ale ide len o osobitnú kategóriu domáckeho zamestnanca.

návateľa 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.". To, že zamestnanec vykonáva prácu doma príležitostne alebo musí vykonávať prácu doma za mimoriadnych okolností (napr. výpadok elektriny, internetu na pracovisku, poškodenie pracoviska) neznamená, že ide o domácku prácu.

7.22.3 Práca na doma (po pracovnom čase)

Špecifickým prípadom je prenášanie si práce domov po skončení pracovného času (niekedy z dôvodu nadmerných povinností, ktoré sa nedajú stihnúť v riadnom pracovnom čase). Zákonník práce túto situáciu priamo nerieši, ale dá sa usudzovať, že v prípade súdneho sporu o rozsah pracovného času by zamestnanec argumentoval nie papierovým určením pracovného času ale faktickou situáciou. Napr. z historického hľadiska zákon z roku 1919 (zákon o osemhodinovej pracovnej dobe) neobsahoval legálnu definíciu pojmu pracovný čas (dobové označenie pracovná doba), ani definíciu doby odpočinku, ale vychádzal z **tzv. skutočnej pracovnej doby** a v § 2 ustanovoval, že *„zamestnávateľovi je zakázané vydávať zamestnancovi, ktorý pracuje v jeho závode, prácu na doma za tým účelom, aby sa predlžovala pracovná doba ustanovená v § 1."* (Pozn. zákon poznal aj výnimku). Uvedeným ustanovením zákonodarca sledoval ochranu pred možnosťou obchádzania ustanovení zákona týkajúcich sa maximálnej dĺžke pracovnej doby prideľovaním práce na doma, a tým aj predlžovaním pracovnej doby.

7.22.4 Práca z domu

Tento pojem sa v zákone nepoužíva, ale je potrebné odlíšiť situáciu, kedy zamestnanec vykonáva prácu z domu, ale tak, že ju vykonáva povinne v určitom čase (od-do), prípadne povinne spúšťa počítačový program, ktorý monitoruje jeho výkon práce (pripojenie k počítaču). Takýto model práce nezodpovedá § 52 ZP, kde sa vychádza zo samostatnosti zamestnanca pri rozvrhovaní svojho pracovného času. **Zamestnanec si sám nerozvrhuje pracovný čas, a teda nemôže ísť o domácku prácu.**

7.22.5 Domáca práca

Tento pojem sa používa v súvislosti s výkonom práce pre zamestnávateľa **v jeho dome, pre jeho domácnosť** (ako napr. „služobníctvo", upratovačky, záhradník, a pod.). Právna úprava SR nemá osobitnú úpravu pre domácich zamestnancov. Právna úprava bývalej uhorskej časti Rakúsko-Uhorska, ako aj právna úprava 1. ČSR[349] obsahovala ustanovenia

349 Napr. táto otázka sa riešila aj v § 1030 ods. 2 návrhu všeobecného občianskeho zákonníka, kde sa ustanovovalo, že „ak je zamestnanec prijatý do domácnosti zamestnávateľa, je zamestnávateľ povinný zariadiť miestnosti k obývaniu a spaniu, stravu, ako i dobu práce a oddychu tak, aby to nebolo na ujmu na zdraví, mravnosti a náboženskému vyznaniu zamestnanca.". § 1040 návrhu všeobecného občianskeho zákonníka ustanovoval: „skončením pracovného pomeru vzniká povinnosť bez zbytočného odkladu vyprázdniť služobný byt. Ak bol však pracovný pomer zrušený smrťou zamestnanca alebo predčasne vystúpením

osobitne zamerané na postavenie domáceho zamestnanca. K zmene dochádza v súvislosti s nástupom ideológie odmietajúcej existenciu vzťahu, v ktorom súkromná fyzická osoba zamestnáva aj inú fyzickú osobu v pracovno-právnom vzťahu. V tejto súvislosti dochádza k zrušeniu právnych noriem, ktoré upravujú domácu prácu a v roku 1965 prvý Zákonník práce už nepočíta s domácou prácou. Po roku 1989 nedochádza k obnoveniu osobitých pravidiel pre domácu prácu a jej zakotveniu do Zákonníka práce.

V roku 2011 bol prijatý v Ženeve na MOP Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o dôstojnej práci pre domácich pracovníkov č. 189 z roku 2011 (SR neratifikovala). Pre účely tohto dohovoru **pojem domáca práca** znamená prácu vykonávanú v domácnosti alebo domácnostiach alebo pre domácnosť alebo domácnosti (čl. 1 písm. a), **pojem domáci pracovník** znamená akúkoľvek osobu zamestnanú (engage in) na domácu prácu v pracovnoprávnom vzťahu (čl. 1 písm. b) a osoba, ktorá vykonáva domácu prácu iba príležitostne alebo sporadicky a nie na pracovnom (occupational) základe, **nie je domácim pracovníkom** (čl. 1 písm. c) [pozn. neoficiálny preklad]

Postavenie domáceho zamestnanca sa líši od postavenia iného zamestnanca v tom, že okrem pracovných podmienok sa musí riešiť aj životné podmienky domáceho zamestnanca (kvalita ubytovania a zabezpečovaných služieb), a to vrátane prípadu skončenia pracovnoprávneho vzťahu. Osobitná otázka vyplýva z úpravy pracovného času, práce nadčas a pracovnej pohotovosti domáceho zamestnanca, ktorý musí byť k dispozícií zamestnávateľovi „24 hodín denne", a preto sa musí riešiť aj otázka pracovného voľna, dovolenky, prekážok v práci.

Pracovné prostredie domácnosti, kde sa práca vykonáva, musí zodpovedať požiadavkám BOZP, tak ako im musí zodpovedať bežné pracovisko zamestnanca, ktorý vykonáva prácu napr. v prevádzke. S tým súvisí aj otázka kontroly inšpekciou práce (a právo na vstup do obydlia), vzhľadom na to, že byt/dom požíva vyššiu ochranu z hľadiska tzv. práva na nedotknuteľnosť obydlia. *Podľa čl. 21 ods. 1 Ústavy SR „obydlie je nedotknuteľné. Nie je dovolené doň vstúpiť bez súhlasu toho, kto v ňom býva.". Podľa čl. 21 ods. 2 Ústavy SR „domová prehliadka je prípustná len v súvislosti s trestným konaním, a to na písomný a odôvodnený príkaz sudcu. Spôsob vykonania domovej prehliadky ustanoví zákon.". Podľa čl. 21 ods. 3 Ústavy SR „iné zásahy do nedotknuteľnosti obydlia možno zákonom dovoliť iba vtedy, keď je to v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu života, zdravia alebo majetku osôb, na ochranu práv a slobôd iných alebo na odvrátenie závažného ohrozenia verejného poriadku.*

alebo prepustením, má sa vyprázdniť služobný byt do jedného mesiaca, ak mal zamestnanec vlastnú domácnosť, inak do štrnástich dní. K ubytovaniu zamestnancovho nástupcu však musí byť na výzvu zamestnávateľovu ihneď vyprázdnená primeraná časť bytu a za náhradu vzniknutej škody i celý byt.". § 1041 ods. 1 návrhu všeobecného občianskeho zákonníka ustanovoval: „ak bol zamestnanec prijatý do domácnosti zamestnávateľa .... je mu na konci, ak si to praje, možné dať po výpovedi alebo na sklonku pracovného pomeru primeraný voľný čas. Znížiť plat nie je možné.".

Ak sa obydlie používa aj na podnikanie alebo vykonávanie inej hospodárskej činnosti, takéto zásahy môžu byť zákonom dovolené aj vtedy, keď je to nevyhnutné na plnenie úloh verejnej správy.".Zároveň podľa § 2 ods. 3 písm. b) zákona o inšpekcii práce, inšpekcia práce sa vykonáva

a) **na všetkých pracoviskách** zamestnávateľov a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, vrátane **pracovísk nachádzajúcich sa na súkromných pozemkoch a v obydliach fyzických osôb**,
b) **vo všetkých priestoroch, v ktorých domácky zamestnanec vykonáva dohodnutú prácu** a v ktorých zamestnanec vykonáva prácu podľa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.6)

8 Aké vyplývajú povinnosti z pracovného pomeru? (základné a iné povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa)

8.1 Povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca

Zákonník práce (§ 47 ods. 1) upravuje základné povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca, v tomto prípade odo dňa, kedy vznikol pracovný pomer. Pred jeho vznikom môžu vzniknúť povinnosti vo väzbe na predzmluvné vzťahy (§ 41 ZP).

Zamestnávateľ je povinný:
- prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy (ak z dôvodu na jeho strane prácu neprideľuje, ide o prekážku v práci na jeho strane),
- platiť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu,
- utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh (či už technické – napr. vybavenie pracovísk ale aj bezpečnostné),
- dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

Zamestnanec je povinný:
- podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a
- dodržiavať pracovnú disciplínu [nedodržiavanie pracovnej disciplíny môže mať následky v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) ZP (menej závažné porušenie pracovnej disciplíny) alebo v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) ZP (závažné porušenie pracovnej disciplíny)].

8.2 Informačná povinnosť zamestnávateľa

Zamestnávateľ má voči zamestnancovi **pri nástupe zamestnanca do zamestnania** aj informačnú povinnosť. Musí zamestnanca oboznámiť s:
- pracovným poriadkom (§ 84 ZP) (ak bol vydaný),
- kolektívnou zmluvou (ak je u zamestnávateľa uzatvorená, resp. aj s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, ktorá sa neho vzťahuje),
- právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú,
- právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať,
- ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania (čl. I Základných zásad, § 13 a § 119a ZP, antidiskriminačný zákon).

Navyše je zamestnávateľ tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť:
1. **mladistvého zamestnanca** (§ 40 ods. 3 ZP) - o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

2. v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 ZP **aj zákonného zástupcu** - o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.[350]

8.3 Pokyny zamestnávateľa

Zamestnávateľ je oprávnený, keď má právo riadiť pracovný proces, ukladať zamestnancovi záväzné pokyny, ktoré je zamestnanec povinný plniť.

8.3.1 Ukladanie pokynov zamestnávateľom

Zákonník práce ustanovuje, že:

- Podľa § 47 ods. 1 písm. b) ZP zamestnanec je povinný **podľa pokynov zamestnávateľa** vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.
- Podľa § 81 písm. a) ZP zamestnanec je povinný pracovať zodpovedne a riadne, **plniť pokyny nadriadených** vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu (v tejto súvislosti § 82 písm. a) ZP ustanovuje základnú povinnosť vedúceho zamestnanca riadiť prácu zamestnancov).
- Podľa § 9 ods. 3 ZP vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a **ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy**, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a **dávať im na ten účel záväzné pokyny.**
- Podľa § 6 ods. 1 písm. l) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je **povinný** vydávať vnútorné predpisy, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a **dávať pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,**
- Podľa § 12 ods. 2 písm. a) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnanec je povinný dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, **pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený.

Pokynové právo (právo uložiť/dať pokyn) vychádza z nadriadenosti vedúceho zamestnanca a takýto pokyn musí splniť nasledovné kritériá:

350 Uvedené vychádza zo smernice 94/33/ES o ochrane mladistvých pri práci (II. časť, článok 6 bod. 3). Podľa platného a účinného právneho stavu práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Ešte v čase, keď fyzická osoba nezískala pracovnoprávnu spôsobilosť, táto fyzická osoba môže vykonávať iba ľahké práce, uvedené v § 11 ods. 4 ZP. Právne úkony za túto fyzickú osobu vykonávajú zákonní zástupcovia.

1) musí byť urobený v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve (takýto pokyn konkretizuje plnenie úloh zamestnanca v rámci druhu práce, na ktorej vykonávanie sa zamestnanec v pracovnej zmluve zaviazal) – ak nie je splnená táto podmienka, zamestnanec môže vykonanie pokynu odmietnuť;
2) pokyn musí byť v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a dobrými mravmi,
3) pokynom sa nemá bezprostredne a vážne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

8.3.2 Odmietnutie splnenia pokynu

Zákonník práce rieši odmietnutie pokynu vo väzbe na to, kedy sa nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti (inak sa môže posúdiť ako nesplnenie povinnosti zamestnancom). Podľa § 47 ods. 3 ZP zamestnávateľ **nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti**, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyny, ktoré

a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi,
b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

Osobitne v prípade b) zamestnanec môže odmietnuť splniť takýto pokyn, aj keby bol v súlade s druhom jeho práce, ktorý je dohodnutý v pracovnej zmluve.

Zamestnávateľ nemôže takéto konanie kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny a uplatniť z tohto dôvodu výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru.

Obdobne podľa § 12 ods. 1 písm. b) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnanec má právo odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb.

8.4 Základné povinnosti zamestnanca

Zákonník práce upravuje tzv. **základné povinnosti zamestnanca** (§ 81 ZP). V ostatných ustanoveniach sú potom vymedzené ostatné povinnosti zamestnancov; tu možno len poznamenať, že § 47 ZP je tiež všeobecný, sčasti sa prelína s § 81 ZP a tiež vlastne vymedzuje základné povinnosti zamestnanca). Zamestnanec je povinný najmä

a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,
b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,

d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrujúcim lekárom,
e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,
g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

8.4.1 Prítomnosť na pracovisku v pracovnom čase

Podľa § 81 písm. b) ZP zamestnanec má *„byť na pracovisku **na začiatku pracovného času**, využívať pracovný čas na prácu a **odchádzať z neho až po skončení pracovného času.“**.*Ak zamestnanec neplní povinnosť vymedzenú v § 81 písm. b) ZP, môže to byť kvalifikované ako porušenie pracovnej disciplíny. § 81 písm. b) ZP viaže požiadavku prítomnosti na pracovisku, nie k miestu výkonu práce.

Napr. zamestnanec má miesto výkonu práce na Modrej 10, pracovisko má vymedzené ako personálne oddelenie. Znamená to, že ak jeho pracovný čas začína o 8:00, musí byť o 8:00 na personálnom oddelení, a ak jeho pracovný čas končí o 16:00 (15:59) personálne oddelenie môže opustiť o 16:00. Prítomnosť o 8:00 na pracovisku je zároveň spojená s pripravenosťou na výkon práce. Zamestnanec musí byť o 8:00 pripravený vykonávať prácu, pretože Zákonník práce stanovuje nielen, že zamestnanec má byť na pracovisku na začiatku pracovného času, ale má využívať pracovný čas na prácu, čím sa myslí celý pracovný čas. Technická realizácia, napr. umiestnenie knihy na zápis príchodov, elektronického zariadenia má svoje špecifiká. Napríklad, ak cesta objektom (areálom) zamestnávateľa trvá 10 minút, zamestnanec by mal svoju príchod uspôsobiť tak, aby bol na pracovisku o 8:00 a bol pripravený pracovať, nie aby bol na vstupe do areálu o 8:00. Tieto skutočnosti si však zamestnávateľ môže upraviť vo svojom vnútornom predpise, t. j. kedy považuje podmienku prítomnosti na pracovisku za splnenú [napr. stanoví najskorší a najneskorší vstup do objektu zamestnávateľa, bude považovať, aby sa úkony spojené s výkonom práce, ktoré sa majú urobiť pred začiatkom pracovného času, vykonali pred začiatkom pracovného času (prezliekanie, príprava nástrojov)].

8.4.2 Zachovávanie mlčanlivosti zamestnancom

Všeobecný základ povinnosti zamestnanca zachovať mlčanlivosť zamestnancom upravuje § 81 písm. f) ZP. Zákonník práce tu ustanovuje, že zamestnanec je povinný ... zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,...Zákonník práce v § 81 písm. f) len stručne uvádza, že ide o skutočnosti (nešpecifikuje aké), o ktorých sa osoba, ako zamestnanec, dozvedela pri výkone zamestnania (nemusí ísť len o skutočnosti o zamestnávateľovi, ale napríklad aj o skutočnostiach, ktoré sa týkajú napr. obchodných partnerov zamestnávateľa – napr. zamestnávateľ je subdodávateľom pre inú spoločnosť, ako aj o zamestnancoch zamestnávateľa – zamestnanec je napr. mzdový účtovník u zamestnávateľa). Zamestnanec sa v rámci výkonu práce dozvie celý rad skutočností, avšak len časť z nich bude podliehať ochrane (resp. zákazu) podľa § 81 písm. f) ZP.

Pojem **„skutočnosti“** v zmysle § 81 písm. f) ZP je relatívne široký. Možno sem podradiť napr. obchodné tajomstvo, výrobné tajomstvo (rôzne druhy právne chránených tajomstiev, viď. napr. trestný čin - ohrozenie obchodného, bankového, poštového, telekomunikačného a daňového tajomstva), patenty, údaje o klientoch, údaje o iných zamestnancoch, údaje o ekonomickej situácii zamestnávateľa, a pod. Zamestnanec sa pri výkone práce dozvie aj iné skutočnosti, napr. si osvojí výrobný postup, rôzne praktické znalosti, a pod.

V princípe zamestnávateľ by si mal/mohol, napr. vo vnútornom predpise (prípadne v kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve), špecifikovať okruh informácií, ktoré považuje za informácie, ktoré nemožno oznamovať iným osobám (nevylučuje to, že v prípade sporu o rozsah mlčanlivosti zamestnanca a jeho porušení, súd rozhodne inak).

Pokiaľ ide o „záujem zamestnávateľa“ nie všetky informácie, ktoré sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania, podliehajú povinnosti zachovať mlčanlivosť. Zamestnanec je povinný ... zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania **a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, ...** To jest ide o prepojenie medzi skutočnosťou, ktorú sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania a záujmom zamestnávateľa na tom, aby sa o tejto skutočnosti nedozvedeli iné osoby, pretože zamestnávateľovi by tým napr. mohla byť spôsobená škoda, ujma, a pod. (napr. prezradenie výrobného postupu konkurenčnej spoločnosti). To, že v rámci pracovného pomeru získal zamestnanec zručnosti, schopnosti, oboznámil sa s pracovnými postupmi a pod. neznamená, že by ich zamestnanec do budúcna nemohol využiť pre vlastné podnikanie, t. j. prípadne aj konkurovať zamestnávateľovi [podmienky obmedzenia inej zárobkovej činnosti počas trvania pracovného pomeru upravuje § 81 písm. e) a § 83 ZP a po skončení pracovného pomeru § 83a ZP]. Nemohol by však využiť tie poznatky, ktoré by napríklad tvorili obchodné tajomstvo v zmysle § 17 ObZ, alebo ktoré by boli chránené, ako napr. priemyselné dizajny, vzory, alebo na ktoré získal zamestnávateľ právo cez tzv. zamestnanecké dielo (hoci ich vytvoril zamestnanec).

V § 81 písm. f) ZP sa ustanovuje, že zamestnanec je povinný ... zachovávať mlčanlivosť **o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania** a ktoré **v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám.** Možno sa domnievať, že takáto ochrana nie je absolútna (bez výnimiek). Ochrana zamestnávateľa cez § 81 písm. f) ZP je pracovnoprávnou ochranou zamestnávateľa (vyjadruje ochranu jeho súkromného záujmu/súkromnoprávneho záujmu). Neznamená to však, že zamestnávateľ sa môže dovolávať ochrany cez toto ustanovenie, ak by bol porušený verejný záujem. Napríklad požiadavka na ochranu skutočností, o ktorých zamestnanec vie, by viedla k tomu, že zamestnanec, ktorý sa pri výkone práce dozvedel skutočnosti, ktorých oznámenie inej osobe (napr. daňovému úradu, inšpekcii práce, orgánom činným v trestnom konaní) by nebolo v záujme zamestnávateľa (pretože by viedlo napr. k pokute, trestnému stíhaniu, a pod.).

Ochranu zamestnanca v tomto prípade poskytuje aj § 13 ods. 3 ZP a § 47 ods. 3 ZP (a legislatívnom procese – stav september 2014, je aj zákon o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti).

Všeobecne možno uviesť, že zamestnávateľ sa cez § 81 písm. f) ZP nemôže dovolať ochrany svojich záujmov, ktoré by viedli k tomu, že zamestnanec porušuje právne predpisy.

Pokiaľ ide o možnosť **vyviazania zamestnanca z povinnosti podľa § 81 písm. f) ZP** (zbavenie mlčanlivosti) v právnej úprave SR takáto možnosť nie je priamo uvedená. Ide však o ochranu záujmov zamestnávateľa, a teda je na zamestnávateľovi, či zamestnanca povinnosti podľa § 81 písm. f) ZP zbaví (oslobodí ho z pod nej) alebo nie. To neplatí, ak je v tomto prípade chránený aj záujem inej osoby (napr. osobné údaje a iné údaje o inom zamestnancovi sú chránené aj právnymi predpismi).[351]

Zamestnanec je povinný ... zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať **iným osobám,...** Zákonník práce len veľmi všeobecne uvádza, že ide o „iné osoby". Inými osobami sú iné fyzické alebo právnické osoby (napr. aj iní zamestnanci zamestnávateľa, iný zamestnávateľ, rodinní príslušníci, a pod.).

351 V tejto súvislosti napr. § 303 ods. 2 písm. b) ZP ČR stanovuje, že „zaměstnanci uvedení v odstavci 1 jsou dále povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám; to neplatí, pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak,".

8.4.2.1 Postihy za porušenie povinnosti mlčanlivosti

a) pracovnoprávna sankcia

- **porušenie pracovnej disciplíny**

Keďže v zmysle § 81 písm. f) ZP ide o základnú povinnosť zamestnanca, môže byť konanie zamestnanca, ktorým zamestnanec porušil základnú povinnosť v § 81 písm. f) ZP, kvalifikované ako porušenie pracovnej disciplíny.[352] Prezradenie týchto skutočností zamestnancom by mohlo byť kvalifikované v závislosti od okolností konkrétneho prípadu ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zaujímavé je ale v tomto ohľade rozhodnutie NS ČR 21 Cdo 2633/2008.[353]

- **zodpovednosť za škodu**

Zamestnanec zároveň v zmysle § 179 ods. 1 ZP zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie okrem prípadov uvedených v § 182 a 185 a podľa § 179 ods. 2 ZP zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom. Do ochrany spadá aj škoda spôsobená porušením povinnosti mlčanlivosti podľa § 81 písm. f) ZP. Zamestnávateľ samozrejme musí kvantifikovať škodu (újmu), ktorá mu konaním zamestnanca vznikla a v prípade sporu ju aj na súde preukázať.

Okrem ochrany v pracovnoprávnych vzťahov môže ísť aj o ochranu cez iné právne predpisy.

352 Podľa rozsahu závažnosti (intenzity) zamestnávateľ posúdi, či ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny [s možnosťou okamžite skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP alebo výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP] alebo menej závažné porušenie pracovnej disciplíny [s možnosťou skončiť pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP].

353 V uvedenom prípade zamestnávateľ so zamestnankyňou okamžite skončil pracovný pomer. Dôvod k tomuto konaniu videl v tom, že zamestnankyňa, ktorá od roku 2001 do 26.8.2002 vykonávala pre žalovaného prácu mzdovej účtovníčky (a prichádzala tak do styku s osobnými spismi a osobnými údajmi zamestnancov a ďalších osôb), sa dňa 11. 12. 2002, už ako pracovníčka odboru školstva, obrátila so sťažnosťou na Úrad práce B.-m., ku ktorej pripojila kópie pracovných náplní zamestnancov zamestnávateľa (ktoré okrem podrobného popisu pracovných činností obsahujú aj mená a funkčné a platové zaradenie uvedených zamestnancov) a ďalej v uviedla niektoré skutočnosti o iných zamestnancoch (nesprávne zaradenie, vyššie platy ako patrili podľa zákona a domnienku o neoprávnenom majetkovom prospechu). Motivácia spočívala v tom, že zamestnankyňa sa cítila diskriminovaná z hľadiska jej odmeňovania. Zamestnávateľ tvrdil, že týmto konaním žalobkyňa porušila povinnosť zachovávať o týchto osobných údajoch, o ktorých sa dozvedela v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, mlčanlivosť, ktorú jej ukladá Zákonník práce a vnútorné predpisy zamestnávateľa a dopustila sa tak porušenia pracovnej disciplíny, vzhľadom k okolnostiam, závažným spôsobom.
Súd dospel k záveru, že pre uplatnenie závažného porušenia pracovnej disciplíny musí konanie dosahovať určitý stupeň intenzity. Do úvahy tu súd zobral aj skutočnosť, že dôležité aj je, komu sa tieto údaje poskytujú. Súd (KS a NS sa s týmto záverom stotožnil) „dospěl k závěru, že samotný charakter tohoto porušení pracovní kázně spočívající v poskytnutí údajů kontrolnímu orgánu nemůže vést k závěru o porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem , které by odůvodňovalo postup zaměstnavatele“ (v zmysle okamžitého skončenia pracovného pomeru).

b) ochrana obchodného tajomstva

V § 17 ObZ sa vymedzuje, čo je obchodné tajomstvo a v § 51 ObZ stanovuje, kedy ide o **porušenie obchodného tajomstva**.[354]

- **trestnoprávne následky porušenia obchodného tajomstva**

V § 264 TZ (Ohrozenie obchodného, bankového, poštového, telekomunikačného a daňového tajomstva) sa stanovuje skutková podstata tohto trestného činu.[355]

8.4.2.2 Zákaz oznámenia výšky mzdy inému zamestnancovi

Jednou z najdiskutovanejších otázok z hľadiska mlčanlivosti zamestnanca je otázka možnosti obmedziť zamestnanca (zakázať mu), aby oznámil svoju mzdu inému zamestnancovi. V praxi na túto otázku existuje viacero protichodných názorov.

1) V požiadavke obmedzenia možnosti zamestnanca oznamovať mzdu spoluzamestnancom možno nájsť aj racionálny základ, pretože druhý zamestnanec nie je nadriadeným zamestnanca, ktorý mu svoju mzdu oznámil, a teda nemusí poznať všetky skutočnosti, pre ktoré sa dojednala mzda v určitej výške, ani poznať hodnotenie pracovného výkonu tohto zamestnanca, a teda nevie zhodnotiť v plnom rozsahu, prečo má iný zamestnanec inú výšku mzdy ako on. Takéto poznanie teda u zamestnávateľa môže viesť k zhoršeniu vzťahov medzi zamestnancami, ako aj k zhoršeniu pracovných výkonov. Na druhej strane, zamestnávateľ by sám mal urobiť čo najviac pre transparentnosť a jasnú zrozumiteľnosť svojej mzdovej politiky (osobitne vo väzbe na základnú zložku mzdy a zhodnocovanie odpracovaných rokov), aby sa vyhol situácii, kedy sú zamestnanci motivovaní porovnávať svoje mzdy.
2) V praxi sa za právny základ tohto obmedzenia berie § 81 písm. f) ZP, podľa ktorého zamestnanec je povinný **zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa**

354 Podľa § 17 ObZ predmetom práv patriacich k podniku je aj obchodné tajomstvo. Obchodné tajomstvo tvoria všetky skutočnosti obchodnej, výrobnej alebo technickej povahy súvisiace s podnikom, ktoré majú skutočnú alebo aspoň potenciálnu materiálnu alebo nemateriálnu hodnotu, nie sú v príslušných obchodných kruhoch bežne dostupné, majú byť podľa vôle podnikateľa utajené a podnikateľ zodpovedajúcim spôsobom ich utajenie zabezpečuje. Podľa § 18 ObZ podnikateľ prevádzkujúci podnik, na ktorý sa vzťahuje obchodné tajomstvo, má výlučné právo, ak osobitný zákon neustanovuje niečo iné, s týmto tajomstvom nakladať, najmä udeliť dovolenie na jeho využitie a určiť podmienky takéhoto využitia. Podľa § 20 ObZ proti porušeniu alebo ohrozeniu práva na obchodné tajomstvo prislúcha podnikateľovi právna ochrana ako pri nekalej súťaži.
V nadväznosti na to podľa § 51 ObZ porušovaním obchodného tajomstva je konanie, ktorým konajúci inej osobe neoprávnene oznámi, sprístupní, pre seba alebo pre iného využije obchodné tajomstvo (§ 17), ktoré sa môže využiť v súťaži a o ktorom sa dozvedel:
a) tým, že sa mu tajomstvo zverilo alebo inak stalo prístupným (napr. z technických predlôh, návodov, výkresov, modelov, vzorov) na základe jeho pracovného vzťahu k súťažiteľovi alebo na základe iného vzťahu k nemu, prípadne v rámci výkonu funkcie, na ktorú ho súd alebo iný orgán povolal,
b) vlastným alebo cudzím konaním priečiacim sa zákonu.

355 V základnej skutkovej podstate sa stanovuje: „Kto vyzvedá obchodné tajomstvo, bankové tajomstvo, poštové tajomstvo, telekomunikačné tajomstvo alebo daňové tajomstvo v úmysle vyzradiť ho nepovolanej osobe alebo kto také tajomstvo nepovolanej osobe úmyselne vyzradí, potrestá sa odňatím slobody na šesť mesiacov až tri roky.“.

dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,... V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že **mzda zamestnanca nie je skutočnosťou, o ktorej sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania** [mzda a mzdové podmienky sa prvotne dojednávajú ešte v rámci podpisovania pracovnej zmluvy, a to pred vznikom pracovného pomeru - § 43 ods. 1 písm. d) a ods. 2 ZP], a teda nepodlieha ani režimu § 81 písm. f) ZP.

3) Hoci § 81 ZP obsahuje demonštratívny výpočet povinností zamestnanca („najmä") a z tohto hľadiska je možné od zamestnanca žiadať aj plnenie iných povinností, v zmysle § 81 ZP (a vo väzbe na jeho nadpis) však má ísť o základné povinnosti. Medzi základnú povinnosť nemožno zaradiť povinnosť zamestnanca vo vzťahu k mlčanlivosti o svojej mzde. Zároveň, na rozdiel napr. od Občianskeho zákonníka, v Zákonníku práce nie je výslovné ustanovenie (právny základ), na základe ktorého by sa zmluvné strany mohli dohodnúť na tom, že zamestnanec nesmie zverejniť svoju mzdu.
4) Ak ide o jednostranný záväzok zamestnanca, že neoznámi svoju mzdu, do úvahy pripadá aj aplikácia § 1 ods. 6 ZP, podľa ktorého *„V pracovnoprávnych vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca **výhodnejšie,** ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť."* Takéto dojednanie alebo jednostranný záväzok (povinnosť) zamestnanca nevykazuje znak výhodnosti pre zamestnanca. V prípade jednostranného záväzku zamestnanca v pracovnej zmluve, že neoznámi svoju mzdu, vyvstáva teda otázka, aká je protihodnota takéhoto obmedzenia zamestnanca nad rámec Zákonníka práce (v čom spočíva, že sa zamestnanec vzdá tejto možnosti/práva/slobody hovoriť o svojej mzde). Ak by sa aj zamestnanec zaviazal, že neoznámi svoju mzdu niekomu inému, takýto záväzok by nepochybne bol v rozpore so Zákonníkom práce, ak by sa týkal aj kontrolných orgánov (napr. inšpekcie práce) alebo zástupcov zamestnancov, ak im výšku mzdy zamestnanec oznamuje preto, že sa domnieva, že napr. mu nebola mzda správne vypočítaná, vyplatená alebo sa domnieva, že je diskriminovaný (a teda hľadá cesty nápravy).
5) Podľa § 84 ods. 2 ZP*„Pracovný poriadok **bližšie konkretizuje,** v súlade s právnymi predpismi, **ustanovenia tohto zákona** podľa osobitných podmienok zamestnávateľa."*. Pracovný poriadok teda môže **len bližšie konkretizovať ustanovenia Zákonníka práce** (napr. doručovanie potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti od lekára). Stanovenie zákazu oznamovania mzdy v pracovnom poriadku nie je bližšia konkretizácia § 81 písm. f) ZP (keďže nejde o skutočnosť, ktorú sa zamestnanec dozvedel pri výkone zamestnania).

Zároveň možno uviesť, že ak by sa aj zamestnanec k takejto povinnosti zaviazal, je veľmi sporné, či by zamestnávateľ skutočne mohol uplatniť okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. **Intenzita porušenia a následk-**

kov by bola skúmaná v každom prípade osobitne. Možno však dôvodne predpokladať, že samotné oznámenie svojej mzdy inému zamestnancovi by nenaplnilo z hľadiska svojej intenzity porušenie pracovnej disciplíny v stupni závažné (zamestnávateľ by totiž v spore musel preukázať/zdôvodniť zásadný dopad oznámenia u neho, t. j. prečo musel zamestnanca prepustiť okamžite, prečo napr. nie vo výpovednej dobe). Paradoxná by potom bola situácia, kde by u zamestnávateľa porušili zákaz všetci zamestnanci (musel by prepustiť všetkých alebo žiadneho – selektívny výber zamestnancov by zamestnávateľovi na súde neprešiel). Podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak zamestnanec nespĺňa, bez zavinenia zamestnávateľa, požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určenej zamestnávateľom vo vnútornom predpise. V prípade oznámenia svojej mzdy nejde o požiadavku na výkon práce.

V pracovnoprávnych vzťahoch nemožno dojednať za porušenie povinnosti pokutu. Z tohto hľadiska, ani v prípade dojednania zákazu oznamovania mzdy, by v prípade jeho porušenia zamestnávateľ nemohol dať zamestnancovi žiadnu pokutu.

Naopak, zaviazať **dodržaním povinnosti neoznámiť mzdu, v tomto prípade mzdu niekoho iného,** možno mzdového účtovníka, zamestnancov personálneho oddelenia, ako aj vedúcich zamestnancov, t. j. osoby, ktoré sa dozvedeli pri výkone zamestnania určité skutočnosti (a teda majú vedomosť o mzde iného zamestnanca). Táto povinnosť im už však vyplýva z právnych predpisov (ochrana osobných údajov).

8.5 Základné povinnosti vedúcich zamestnancov

§ 82 ZP upravuje základné povinnosti vedúcich zamestnancov. Na vedúcich zamestnancov sa ako na zamestnancov vzťahuje aj § 81 ZP. Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 ZP povinný najmä

a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a,
d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

9 Kedy sa končí pracovný pomer? (dôvody a spôsoby skončenia pracovného pomeru, platné a neplatné skončenie pracovného pomeru)

Pokiaľ sa hovorí o skončení pracovného pomeru, hovorí sa o spôsoboch (právnych úkonoch), ktorými sa končí pracovný pomer, dôvodoch pre jeho skončenie, čase/dni jeho skončenia a **o ďalších povinnostiach s tým spojených.**

9.1 Spôsoby skončenia pracovného pomeru a zánik pracovného pomeru

Spôsoby skončenia pracovného pomeru sú vymenované v § 59 ods. 1 ZP. Spôsob skončenia pracovného pomeru znamená voľbu právneho inštitútu, ktorým zmluvná strana alebo zmluvné strany končia pracovný pomer (buď jednostranným alebo dvojstranným právnym úkonom) /v tomto prípade je vôľový prvok prítomný v čase skončenia pracovného pomeru/ alebo predstavuje tiež spôsob, akým sa pracovný pomer končí, inak ako právnym úkonom (právnou udalosťou – uplynutím doby určitej)/, v tomto prípade je vôľový prvok prítomný pri dojednávaní dĺžky pracovného pomeru – určitej/. Zákonník práce uvádza nasledovné spôsoby skončenia pracovného pomeru, ak ide o právny úkon:

1. dohoda (§ 60), (ako dvojstranný právny úkon)
2. výpoveď (§ 61a nasl.), (ako jednostranný právny úkon)
3. okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 68 a nasl.), (ako jednostranný právny úkon)
4. skončenie v skúšobnej dobe (§ 72 a nasl.). (ako jednostranný právny úkon)

V § 59 ods. 2 ZP sa zároveň uvádza, že spôsob skončenia pracovného pomeru na určitú dobu je uplynutím dohodnutej doby (pred uplynutím dohodnutej doby možno skončiť pracovný pomer aj inými spôsobmi podľa § 59 ods. 1 ZP). V tomto prípade sa nevyžaduje urobenie žiadneho právneho úkonu, keďže ide o skončenie na základe (spravidla predvídanej) právnej udalosti (ak ide o zastupovanie zamestnanca napr. na rodičovskej dovolenke, tam sa predvída, že sa skončením zastupovania skončí aj pracovný pomer, ale nie vždy je možné presne určiť termín skončenia pracovného pomeru a zastupovania - tu je potrebné túto skutočnosť zamestnancovi oznámiť).

V § 59 ods. 3 ZP sa upravuje spôsob skočenia pracovného pomeru s cudzincom alebo osobou bez štátnej príslušnosti. Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým

a) sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky.

Ide o väzbu na zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Pracovný pomer **zaniká smrťou zamestnanca** (§ 59 ods. 4 ZP). V princípe pri tomto prípade vzniká problém, či ide o spôsob skončenia pracovného pomeru (ako to vyjadruje nadpis § 59 ZP) alebo zánik pracovného pomeru (právna udalosť – smrť zamestnanca bez vyjadrenia vôle), ktorý nemožno podradiť pod spôsoby skončenia pracovného pomeru, ktoré sú viazané na právne úkony skončenia (výpoveď, okamžité skončenie, dohoda, v skúšobnej dobe, prípadne konkrétne vyjadrenie doby trvania pracovného pomeru pri určitej dobe). Uvedené má vplyv na otázku, či zamestnávateľ má alebo nemá poskytnúť zamestnancovi odchodné v zmysle § 76a ZP v prípade smrti zamestnanca, keďže uvedené je viazané len na skončenie pracovného pomeru. Zákonník práce v tomto prípade nie je jednoznačný, pretože napr. v § 38 ods. 3 ZP pri doručovaní uvádza doručovanie písomností, ktoré sa týkajú zániku pracovného pomeru (skončenie je naopak v ods. 1 pri písomnostiach zamestnávateľa), podľa § 42 ZP pracovný pomer vzniká k určitému dňu (deň dohodnutý ako deň nástupu do práce), a teda musí aj zaniknúť k určitému dňu. Samotný zánik pracovného pomeru možno vnímať potom v dvoch rovinách: 1) ako deň, ktorý je posledným dňom trvania pracovného pomeru (väzba na vznik pracovného pomeru), 2) ako väzbu na to, či ide o skončenie prejavom vôle alebo bez neho. Možno sa domnievať, že keďže v tomto prípade nejde o uplatnenie vôle zmluvných strán (ani na začiatku a ani na konci vzťahu) nejde o spôsob skončenia pracovného pomeru, ale o separátny zánik pracovného pomeru /zo zákona/.

V tejto súvislosti pracovný pomer **zaniká aj podľa § 29a ZP** /v prípade nesúhlasu zamestnanca s prevodom – tu ide o väzbu na negatívne vyjadrenie vôle/ a v **prípade § 29 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti** /tu ide o väzbu na faktické konanie zmluvných strán - nadmerný počet dočasných pridelení agentúrou dočasného zamestnávania užívateľskému zamestnávateľovi /čo sa zo systematického hľadiska – stav september 2014 – navrhuje preniesť do Zákonníka práce/.

9.1.1 Dohoda o skončení pracovného pomeru

Dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranný právny úkon, ktorým sa zmluvné strany dohodli, že pracovný pomer sa skončí k dohodnutému dňu. Návrh na uzatvorenie dohody môže dať aj zamestnanec, aj zamestnávateľ. Pokiaľ ide o viazanosť návrhom na skončenie pracovného pomeru dohodou, aplikujú sa ustanovenia § 43a až § 44 OZ.

Otázku skončenia pracovného pomeru dohodou upravuje § 60 ZP. Podľa § 60 ods. 1 ZP, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí **dohodnutým dňom**.

9.1.1.1 Vyjadrenie dohodnutého dňa

Zákonník práce nešpecifikuje, ako určiť dohodnutý deň, a ani aký je maximálny časový úsek odo dňa uzatvorenia dohody do dohodnutého dňa skončenia pracovného pomeru. Pozor je však potrebné dávať na obchádzanie zákona. Napr. uzatvoril sa pracovný pomer na neurčitý čas (napr. v roku 2014), zároveň sa už v roku 2014 predvída jeho skončenie v roku 2017 (t. j. o tri roky), a zároveň v dohode nemá byť uvedený dôvod skončenia. Vo väzbe na tieto skutočnosti sa daná situácia javí ako obchádzanie účelu zákona, t. j. obchádzanie pravidiel ohľadom uzatvorenia pracovného pomeru na určitú dobu (a možno aj obmedzenie reťazenia pracovných pomerov na určitú dobu). Už tri roky vopred je zrejmé, že pracovný pomer skončí (pričom ak by táto skutočnosť bola zrejmá už v čase uzatvárania pracovnej zmluvy, obchádzanie je ešte zreteľnejšie) a zároveň v dohode sa zmluvné strany dohodnú na skončení bez uvedenia dôvodu skončenia (odstupné patrí zamestnancovi vo väzbe na konkrétne dôvody vymedzené v § 60 ods. 2 ZP; pozn. nevymedzenie dôvodov nezbavuje zamestnanca možnosti na súde preukázať, že išlo o niektorý z dôvodov predvídaný v Zákonníku práce). Zákonník práce sám pravidla neobsahuje, ale podľa § 39 ods. 1 OZ, ktorý sa aplikuje na základe § 1 ods. 4 ZP platí, že *„Neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo* účelom odporuje zákonu*, alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom.“*. V nadväznosti na to § 41b ods. 1 OZ ustanovuje, že *„Ak neplatný právny úkon má náležitosti iného právneho úkonu, ktorý je platný, možno sa naň odvolať, ak je z okolností zrejmé, že vyjadruje vôľu konajúcej osoby.“* a podľa § 41b ods. 2 OZ *„Ak právnym úkonom má byť zastretý iný právny úkon, platí tento iný úkon, ak to zodpovedá vôli účastníkov a ak sú splnené všetky jeho náležitosti. Neplatnosti takého právneho úkonu sa nemožno dovolávať voči účastníkovi, ktorý ho považoval za nezastretý.“*.

Na dohodnutie skončenia pracovného pomeru dvojstranným právnym úkonom (dohoda), ktorým sa má skončiť pracovný pomer, napr. o dva, tri roky vopred, by mal existovať **objektívny dôvod** (napr. zamestnanec plánuje odísť do dôchodku a obidve strany sa na túto situáciu vedia pripraviť už istý čas vopred, napr. pri kľúčovom vedúcom zamestnancovi to môže byť aj takýto čas vopred).

9.1.1.2 Forma dohody a vyhotovenie dohody

Dohoda má mať písomnú formu (jej nedodržanie nie je sankcionované neplatnosťou právneho úkonu – viď. § 17 ods. 2 ZP). Podľa § 60 ods. 3 ZP zároveň zamestnávateľ vydá zamestnancovi jedno písomné vyhotovenie dohody.

9.1.1.3 Vyjadrenie dôvodov skončenia pracovného pomeru v dohode

Dôvody skončenia pracovného pomeru sa **musia v dohode uviesť:**

1. ak to zamestnanec požaduje, <u>alebo</u>
2. ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP.

Neuvedenie dôvodu v samotnej dohode, v prípade sporu môže vyvolať pochybnosť, z akého dôvodu sa pracovný pomer skončil a či zamestnancovi patrí odstupné. Zamestnanec sa môže na súde domáhať, ak v dohode nebol vyjadrený dôvod skončenia pracovného pomeru, že išlo o skončenie z niektorého z dôvodov uvedených v zákone. Uvedené sa však bude musieť preukázať.

9.1.2 Výpoveď

Výpoveď je jednostranný právny úkon, ktorým sa končí pracovný pomer zo strany zamestnanca alebo zo strany zamestnávateľa. Pracovný pomer sa skončí až uplynutím výpovednej doby.

9.1.2.1 Forma výpovede

Výpoveď musí mať zákonom stanovenú formu. Musí byť **písomná**. Ústna výpoveď je sankcionovaná neplatnosťou (prvá veta § 61 ods. 1 ZP). Ide však o relatívnu neplatnosť, t. j., ak sa jej zamestnanec nedovolá, skončenie pracovného pomeru na základe ústnej výpovede bude platné (viď. § 77 ZP).

9.1.2.2 Odvolanie výpovede

§ 62 ods. 4 ZP upravuje podmienky odvolania výpovede. Doručenú výpoveď možno odvolať len so súhlasom druhej osoby. Odvolanie a súhlas sa musia urobiť písomne (doložka neplatnosti nie je uvedená).

9.1.2.3 Výpoveď daná zamestnancovi

Ide o prípad, keď zamestnávateľ dáva výpoveď zamestnancovi. Na zamestnávateľa tento spôsob skončenia pracovného pomeru kladie viac požiadaviek (použitie len zákonného výpovedného dôvodu, jeho vyjadrenie vo výpovedi, prípadná ponuková povinnosť, prerokovanie výpovede, hromadné prepúšťanie, prípadné poskytnutie odstupného a odchodného, atď.).

9.1.2.3.1 Vymedzenie výpovedného dôvodu

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba **z dôvodov ustanovených v Zákonníku práce** (prvá veta § 61 ods. 2 ZP), ktoré vymedzuje **taxatívne**, t. j. je presne stanovený okruh výpovedných dôvodov. Výpoveď (namiesto okamžitého skončenia pracovného pomeru) možno dať aj z dôvodov, pre ktoré možno skončiť pracovný pomer okamžite [väzba § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1 ZP - dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru]. V danom prípade zamestnávateľ uvádza, že končí pracovný pomer výpoveďou na základe § 63 ods. 1 písm. e) ZP. Ide najmä o prípady, ak zamestnávateľ ešte potrebuje zamestnanca k niektorým úlohám.

Výpovedný dôvod **musí byť v čase doručenia výpovede daný (musí existovať)**, resp. v prípade porušenia pracovnej disciplíny ešte neuplynul zákonný čas na jeho uplatnenie.

Zamestnávateľ **môže dať aj niekoľko výpovedí alebo v jednej výpovedi uviesť niekoľko výpovedných dôvodov.** Judikatúra súdov uvedený postup pripúšťa (S III. 45 „**v jednej písomnej výpovedi možno uplatňovať viacej výpovedných dôvodov**"). Podľa NS ČR (21 Cdo 2098/2004) „výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnancovi nie je neplatná len preto, že v nej zamestnávateľ uplatnil viacej dôvodov, uvedených v ust. § 63 ods. 1 ZP (pozn. autora upravené na podmienky SR). Uvedená skutočnosť má za následok, že v konaní začatom na návrh zamestnanca ..... je potrebné jednotlivé výpovedné dôvody skúmať každý zvlášť a samostatne, taktiež je potrebné posudzovať ich účinky na ďalšie trvanie pracovného pomeru; ak sa pracovný pomer skončí na základe jedného z nich, stávajú sa ostatné dôvody obsolentnými"(obsolentný – v tomto prípade to znamená, že ostatné výpovedné dôvody budú už bez významu, nespôsobili by právne následky).

Zamestnávateľ vo výpovedi musí:

1. **uviesť** samotný výpovedný dôvod, t. j. uvedenie presného ustanovenia zákona, na ktoré sa zamestnávateľ odvoláva (odkaz napr. na § 63 ods. 1 písm. a) ZP a popr. prepísanie zákonného znenia tohto dôvodu do textu výpovede) a na základe ktorého uplatňuje výpoveď (uvedenie hmotnoprávneho dôvodu),
2. **skutkovo vymedziť výpovedný dôvod**, aby ho nebolo možné zameniť s iným výpovedným dôvodom. V prípade skutkového vymedzenia má ísť o uvedenie všetkých relevantných skutočností, na základe ktorých zamestnávateľ uplatňuje príslušný výpovedný dôvod. Zamestnávateľ tu rozvedie výpovedný dôvod uvedený v Zákonníku práce. Dôležité je teda naformulovať výpovedný dôvod tak:
   1. aby bolo jasné, že ide o uplatnenie jedného výpovedného dôvodu zo Zákonníka práce (poprípade viacerých samostatných dôvodov) (pozri judikát NS ČR R 29/1997, SJ 11/1999),
   2. zo skutkového vymedzenia musí byť zrejmé, že ide napríklad o menej závažné porušenie disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP a nie o neuspokojivé plnenie pracovných úloh podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 ZP. Zamestnávateľ musí uviesť, že v konaní zamestnanca (alebo v nejakej skutočnosti) vidí naplnenie konkrétneho výpovedného dôvodu.

V § 63 ods. 1 písm. e) ZP /pozn. tak je tomu aj v prípade výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP/, je sformulovaných viac výpovedných dôvodov, preto konkrétny dôvod, ktorý zakladá výpoveď zamestnávateľa, musí byť vo výpovedi presne vymedzený, pretože v opačnom prípade by bol jeho prejav vôle neurčitý, a teda neplatný, a odporoval by aj § 61 ods. 2 ZP - zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo **výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom,** inak je výpoveď neplatná.

Priamo v zákone (druhá veta § 61 ods. 2 ZP) je uvedená doložka neplatnosti, ktorá sankcionuje nesplnenie vyššie uvedenej podmienky - dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom - neplatnosťou (relatívnou) výpovede.

Obdobne jasné by mali byť aj rozhodnutia, písomnosti predchádzajúce uplatneniu výpovede. Zamestnávateľ by nemohol uplatniť výpovedný dôvod pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak by nestanovil lehotu, v akej sa majú odstrániť nedostatky. (S IV, s. 190 – 191 - **„nestanovenie presnej lehoty v písomnom upozornení má za následok neplatnosť výpovede“**.)

9.1.2.3.2 Zmena výpovedného dôvodu

Výpovedný dôvod **nemožno dodatočne meniť**. Súd bude posudzovať len ten výpovedný dôvod, ktorý je (bol ako pôvodný) uvedený vo výpovedi a nebude sa zaoberať žiadnymi zmenami. Z tohto hľadiska je potrebné, pri zmene výpovedného dôvodu opätovne doručiť zamestnancovi výpoveď /a opätovne vykonať ďalšie kroky, napr. prerokovanie výpovede/.

9.1.2.3.3 Výpovedné dôvody

Dôležitá pre skončenie pracovného pomeru je správna identifikácia výpovedného dôvodu. **Výpovedné dôvody** obsahuje § 63 ods. 1 písm. a) až e) ZP. Tieto výpovedné dôvody sú taxatívne a nemožno ich rozširovať ani dohodou zmluvných strán ani cez kolektívnu zmluvu alebo vnútorným predpisom.

9.1.2.3.3.1 Zrušenie zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa alebo premiestnenie zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa

Ide o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) ZP, kde sú pokryté dve situácie:

- pod bodom 1 je výpovedný dôvod - **zamestnávateľ alebo jeho časť sa zrušuje**
- pod bodom 2 je výpovedný dôvod – **zamestnávateľ alebo jeho časť sa premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce**.

V prvom bode zamestnávateľ z objektívnych dôvodoch nemá možnosť ponúknuť zamestnancovi prácu, pretože zamestnávateľ sa zrušuje alebo sa zrušuje časť, kde zamestnanec vykonáva prácu (tu do úvahy pripadá aj ponuková povinnosť v prípade voľného miesta v inej časti v dohodnutom mieste výkonu práce - § 63 ods. 2 ZP; a v princípe, zákon to však nestanovuje aj v inom, ako dohodnutom mieste výkonu práce, ak by s tým zamestnanec súhlasil). Ide o zrušenie bez právneho nástupcu (inak viď. § 27 ZP a nasl.).

V druhom bode zamestnávateľ mení miesto svojho pôsobenia, a teda je možné, aby zamestnancovi ponúkol miesto výkonu práce na inom mieste, ako bolo miesto výkonu práce. V tomto prípade sú dve možnosti:

- zamestnanec so zmenou miesta výkonu práce súhlasí - zamestnávateľ nemôže dať zamestnancovi výpoveď,
- zamestnanec so zmenou miesta výkonu práce nesúhlasí - zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď.

Zamestnanec nie je v zmysle § 54 ZP povinný súhlasiť so zmenou miesta výkonu práce, a teda zamestnávateľ nemôže od neho požadovať, aby začal vykonávať prácu na inom mieste výkonu práce, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

9.1.2.3.3.2 Nadbytočnosť zamestnanca

Ide o ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) ZP, kde sú pokryté štyri situácie. Zamestnanec sa stane nadbytočným vzhľadom na:

- písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh,
- písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho technického vybavenia
- písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, alebo
- písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o iných organizačných zmenách.

- **Účinnosť organizačnej zmeny**

Pokiaľ ide o organizačnú zmenu, dôležitá je jej účinnosť. **Organizačná zmena nemôže byť účinná k neskoršiemu dňu, ako je deň uplynutia výpovednej doby.** Podľa NS ČR (21 Cdo 1797/97 – R54/1999) ***„výpoveď z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP*** *(pozn. opravené autorom vo vzťahu k SR)* ***je neplatná, ak by sa na jej základe mal pracovný pomer účastníkov skončiť skôr než v pracovnom dni predchádzajúcom dňu, v ktorom nastáva účinnosť organizačných zmien, o ktorých rozhodol zamestnávateľ alebo príslušný orgán.“.***

Problém môže nastať aj v prípade, ak by pôvodné rozhodnutie o organizačnej zmene bolo zrušené, zmenené alebo posunuté. Je potrebné skúmať dopad takéhoto rozhodnutia na doručené výpovede.

- **Zmena v počte zamestnancov**

Pri výpovedi pre nadbytočnosť sa nemusí len znížiť počet zamestnancov. Podľa súdov nemožno vylúčiť ani prípad, kde sa síce so zamestnancom končí pracovný pomer, ale organizačná zmena vedie k zvýšeniu počtu zamestnancov (napr. zmena v kvalifikačnej štruktúre zamestnancov, zamestnávateľ môže organizačnými zmenami upravovať štruktúru zamestnancov, kde napríklad prepustí zamestnanca bez vysokoškolského vzdelania a príjme dvoch zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním). Napr. podľa judikátu R 57/1968 ***„nie je rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť pracovníka podmiene-***

né absolútnym znížením počtu pracovníkov, naopak, môže k nemu dôjsť aj pri zvyšovaní počtu pracovníkov; organizácii nezáleží totiž len na počte pracovníkov, ale tiež na ich zložení z hľadiska profesií a ***kvalifikácie.“.***

- **Výber zamestnanca pri skončení pracovného pomeru s viacerými zamestnancami**

Zákonník práce neuvádza postup v prípade, ak má skončiť pracovný pomer napr. s piatimi zamestnancami, a je tu iba jedno voľné pracovné miesto, ktoré môže predstavovať inú vhodnú prácu aj pre viacerých zamestnancov, s ktorými sa má skončiť pracovný pomer. Zákonník práce nestanovuje, či toto voľné pracovné miesto má zamestnávateľ ponúknuť len jednému z nich alebo všetkým a v akom poradí. Možno sa domnievať, že ak ho ponúkne jednému z nich, podľa vlastnej voľby, a zamestnanec ho prijme, už tu nie je voľné pracovné miesto, a teda voči ostatným zamestnancom už zamestnávateľ nemá ponukovú povinnosť. Treba však upozorniť na jeden sporný judikát NS SR. Podľa judikátu NS SR R 45/2012 (Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 13. októbra 2011 sp. zn. 4 MCdo 5/2010) (Ponuková povinnosť v prípade skončenia pracovného pomeru s viacerými zamestnancami): „*Ak sa v rámci organizačnej zmeny súčasne stali nadbytočnými viacerí zamestnanci, má zamestnávateľ ponukovú povinnosť [§ 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce] voči každému z nich osobitne. Pokiaľ má voľné len jedno pracovné miesto,* ***nemá oprávnenie vybrať si zamestnanca, ktorému voľné miesto ponúkne, ale je ho povinný ponúknuť všetkým do úvahy prichádzajúcim zamestnancom****. K zmene pracovnej zmluvy v zmysle § 54 Zákonníka práce dôjde v prípade toho zamestnanca, ktorý prijal ponuku voľného pracovného miesta ako prvý.*“.

Toto rozhodnutie je však problematické a vzhľadom na novelu účinnú od 1. 9. 2011 a čl. 2 sa javí byť aj prekonaným. Podľa čl. 2 ZP „*Zamestnávateľ má právo* ***na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva****, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak.*“. Možno sa domnievať, že aj výber zamestnanca, ktorého si zamestnávateľ ponechá pri prepúšťaní zamestnancov, je na ňom (tento výber by mohol byť skúmaný vo väzbe na zákaz diskriminácie). Povinnosť ponúknuť voľné miesto všetkým a čakať na prvú akceptáciu je aj v rozpore s logikou reality, kde niektorí zamestnanci môžu čerpať dovolenku (t. j. zamestnanec nie je na pracovisku) alebo byť PN (čo vylučuje danie výpovede), a teda realizácia výpovede sa nemusí diať v rovnakom čase.

- **Poskytnutie náhradnej práce počas výpovednej doby**

V prípade, ak dôjde k zrušeniu pracovného miesta počas výpovednej doby/resp. pred začatím jej plynutia, zamestnávateľ nemá možnosť prideľovať zamestnancovi prácu na pôvodnom pracovnom mieste, keďže ho zrušil. Ak pre zamestnanca nemá žiadnu prácu (t. j. zamestnanec je skutočne nadbytočný), ide:o prekážku v práci na strane zamestnávateľa – nároky zamestnanca sa posudzujú v zmysle § 142 ZP (zamestnávateľ spravidla platí 100% náhradu mzdy).

Pokiaľ ide o náhradnú prácu, závisí, o akú prácu by išlo. V prípade práce iného druhu je potrebné dojednať zmenu druhu práce v pracovnej zmluve. Z takejto situácie by však

nemalo vyplynúť, že keďže zamestnanec môže vykonávať inú prácu (zamestnávateľ ju pre neho má – viď. aj ponuková povinnosť podľa § 63 ods. 2 ZP), tento zamestnanec nie je nadbytočný.

- **Obmedzenie vytvorenia pracovného miesta zrušeného organizačnou zmenou**

V prípade, ak dal zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (nadbytočnosť), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Ide o dva mesiace počítané od skončenia pracovného pomeru. Zákon s vytvorením takéhoto miesta priamo nespája sankciu, že by pôvodná výpoveď bola neplatná („inak je výpoveď neplatná") avšak môže to svedčiť o tom, že nebol naplnený výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP – organizačná zmena.[356] Podľa rozsudku NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1770/2001 *„prijatie iného zamestnanca na miesto uvoľnené odchodom zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti výpovedného dôvodu.".*

9.1.2.3.3.3 Zdravotné dôvody

Ide o ustanovenie § 63 ods. 1 písm. c) ZP, kde sú pokryté tieto situácie.

1. zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, *alebo*
2. zamestnanec prácu nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, *alebo,* ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

V prvom prípade nemusí ísť (resp. nejde) o väzbu na vykonávanie práce (napr. zamestnanec v továrni mal doma úraz nohy, ktorý mu už nedovoľuje ovládať vysokozdvižný vozík).

V druhom prípade ide o väzbu na prácu – choroba z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania (vo väzbe na vykonávanú prácu) alebo dosiahnutie najvyššej expozície (určitým faktorom práce/pracovného prostredia) na pracovisku, kde zamestnanec doteraz vykonával prácu, z čoho vyvstane potreba jeho preradenia.

9.1.2.3.3.4 Nespĺňanie predpokladov na výkon práce

Ide o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 ZP. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce.

356 Pre uplatnenie výpovedného dôvodu „nadbytočnosť" sa však vyžaduje splnenie troch predpokladov: 1. písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, 2. nadbytočnosť zamestnanca, 3. príčinná súvislosť medzi 1. a 2.

Pojem „predpoklady“ sa spája s pojmom „právne predpisy“ (predpoklady ustanovené právnymi predpismi – napr. kvalifikácia, zdravotný predpoklad, povolenie na činnosť).

Podľa § 41 ods. 2 ZP ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad. Z uvedeného vyplýva, že stratenie predpokladu, ktorý sa vyžaduje na vykonávanie práce (ak by o túto väzbu nešlo, nemožno aplikovať tento výpovedný dôvod) môže viesť k skončeniu pracovného pomeru (vo väzbe na § 41 ods. 2 ZP to zároveň znamená aj nemožnosť vykonávania doterajšej práce, avšak nevylučuje sa preradenie zamestnanca).

9.1.2.3.3.5 Nespĺňanie požiadavky voľby a vymenovania

Ide o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak zamestnanec prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2.

Podľa § 42 ods. 2 ZP, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu *alebo* vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

Uvedené znamená, že odvolanie zamestnanca z funkcie štatutárneho orgánu (prípadne vzdanie sa funkcie), resp. z funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu /obsadených za podmienok § 42 ods. 2 ZP/, môže viesť k výpovedi podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP.

Zákonník práce nerieši otázky odvolania (ani dôvody odvolania) zamestnanca z funkcie vedúceho zamestnanca.

9.1.2.3.3.6 Nespĺňanie požiadaviek na riadny výkon dohodnutej práce určených zamestnávateľom vo vnútornom predpise

Ide o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 ZP. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise.

Pojem „požiadavky“ sa spája s požiadavkami zamestnávateľa vymedzenými vo vnútornom predpise (t. j. ide o požiadavky, ktoré má zamestnávateľ na zamestnancov – napr. nosenie slušného odevu – „dress code“, znalosť cudzieho jazyka, vodičský preukaz). Výpoveď

sa môže dať, ak túto požiadavku (na riadny výkon práce) zamestnanec nespĺňa (spravidla prestal spĺňať) a nejde o zavinenie zamestnávateľa.

9.1.2.3.3.7 Neuspokojivé plnenie pracovných úloh

Ide o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 ZP. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

Prvou podmienkou pre uplatnenie výpovede je **neuspokojivé plnenie pracovných úloh.** Od zamestnanca zamestnávateľ očakáva uspokojivé plnenie pracovných úloh. Predovšetkým musí byť zrejmé, akým spôsobom sa musia plniť pracovné úlohy uspokojivo (v prípade kvantitatívnych parametrov je to napr. nenapĺňanie výkonnostnej normy, pričom však takáto norma musí byť nastavená v súlade s požiadavkou podľa § 133 ZP na normy spotreby práce, ktoré sú primerané možnostiam zamestnancov, v prípade kvalitatívnych parametrov je situácia komplikovanejšia, napr. ak ide o kancelársku prácu – je potrebné identifikovať konkrétne nedostatky práce, napr. so spismi, potreby opráv po práci, a pod.). Ako neuspokojivé možno hodnotiť plnenie len tých úloh, ktoré spadajú do druhu práce, ktoré má zamestnanec vykonávať podľa pracovnej zmluvy.

2) Druhou podmienkou je **opakovanie neuspokojivého plnenia pracovných úloh** – Zákonník práce vyžaduje napr. riešiť tento problém upozornením zamestnanca na to, že neuspokojivo plní pracovné úlohy a **vyzvaním na odstránenie nedostatkov** (napr. zvýšením kvantitatívneho výkonu, znížením chybovosti, a pod.). V nadväznosti na to má pre tento výpovedný dôvod význam skutočnosť, že prvá **výzva na odstránenie nedostatkov** bola daná najneskôr šesť mesiacov pred uplatňovaním výpovede pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh (v prvom prípade môže ísť len o výzvu, až v druhom prípade môže ísť o výpoveď) a tá skutočnosť, že zamestnanec vytýkané nedostatky v primeranom čase (v tejto súvislosti by mal zamestnávateľ určiť lehotu na ich odstránenie) neodstránil, t. j. naďalej neuspokojivo plní pracovné úlohy.

Ak by boli nedostatky síce odstránené (napr. plnením pracovnej normy), ale len dočasne (v uvedených šiestich mesiacoch), nejde o skutočné odstránenie nedostatkov – zamestnanec ich má odstrániť natrvalo (keďže zamestnávateľ nemá záujem na tom, aby zamestnával zamestnanca, ktorý si nevie plniť úlohy). Ak zamestnanec neodstráni uvedený stav (mal by dostať primeranú lehotu), zamestnávateľ mu dáva druhé napomenutie, ktoré môže viesť k výpovedi.

9.1.2.3.3.8 Porušenie pracovnej disciplíny

Ide o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP. Zamestnávateľ môže dať zamest-

nancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

- **Pojem „pracovná disciplína"**

Zákonník práce pojem „pracovná disciplína" vo svojich ustanoveniach **nevymedzuje** ale len stanovuje, že zamestnanec je povinný ju dodržiavať [napr. a § 47 ods. 1 písm. b) ZP zamestnanec je povinný ... **dodržiavať pracovnú disciplínu**].

- **Opakovanie porušenia pracovnej disciplíny**

Podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP... pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede. T. j. musí ísť o prvé a následne druhé upozornenie, medzi ktorými neubehne šesť mesiacov.

Závažné porušenie pracovnej disciplíny sa na rozdiel od menej závažného porušenia pracovnej disciplíny **nemusí opakovať**.

Z uvedeného vyplýva, že tu musí byť **písomné upozornenie** (t. j. forma musí byť písomná), nesmie uplynúť lehota 6 mesiacov od posledného upozornenia. Zákon nerieši, či ide o upozornenie na závažné alebo menej závažné porušenie pracovnej disciplíny (t. j. môže to byť jedno z nich). Podľa súdu (V 31/1983) pre opätovné porušenie pracovnej disciplíny sa nevyžaduje, aby išlo o opakovanie toho istého skutku, prípadne o porušenie disciplíny takým istým spôsobom a rovnakou intenzitou.

Otázkou písomného upozornenia sa zaoberal aj súd, ktorý v rozhodnutí (V 15/1983) uviedol, že pri posudzovaní platnosti výpovede pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny treba preskúmať aj **odôvodnenosť upozornenia** pri predchádzajúcom porušení pracovnej disciplíny (pozn. t. j., či tu bol aj relevantný dôvod pre prvé upozornenie).

Ak by zamestnanec bol na možnosť výpovede upozornený v súvislosti s neuspokojivým plnením pracovných úloh, takéto upozornenie možno použiť len v prípade opakovaného neuspokojivého plnenia pracovných úloh (druhýkrát), ale nie pre výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny (R 27/1995, kde sa súd vyjadril, že podmienku písomného upozornenia na možnosť výpovede možno považovať za splnenú len vtedy, ak k upozorneniu došlo v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny.)

- **Intenzita porušenia pracovnej disciplíny**

Intenzita porušenia je jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za po-

rušenie pracovnej disciplíny. Zákonník práce rozlišuje medzi dvoma intenzitami porušenia pracovnej disciplíny – **závažné a menej závažné.** Zákonník práce **nevymedzuje** rozdiel medzi závažným a menej závažným porušením pracovnej disciplíny a ani nestanovuje, aspoň príkladmo, dôvody závažného a menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.

- **Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny**

Ide o porušenie pracovnej disciplíny nižšej intenzity a teda postih voči zamestnancovi musí byť menej závažný. V prípade Cdo 3019/2000 sa súd vyjadril, že Zákonník práce neupravuje nižší stupeň porušenia pracovnej disciplíny než je menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Každé porušenie pracovnej disciplíny, ktoré nedosahuje intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, je preto vždy menej závažným porušením pracovnej disciplíny.

- **Závažné porušenie pracovnej disciplíny**

K okruhu možného závažného porušeniu pracovnej disciplíny sa vo všeobecnosti vyjadril súd už v judikáte R 18/1974. Za závažné porušenie pracovnej disciplíny považovali súdy neospravedlnenú absenciu zamestnancov, vykonávanie prác zamestnancov pre seba a pre iné osoby v pracovnom čase, nepovolené použitie dopravných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné cesty, opilstvo, majetkové a morálne delikty na pracovisku, ublíženie na zdraví, nerešpektovanie príkazov nadriadených, urážky [pokiaľ pritom išlo o porušenie dobrých mravov (zásad socialistického spolunažívania)] a pod.V judikáte R 32/1993 sa súd vyjadril, že porušením pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom je v podmienkach trhovej ekonomiky aj také úmyselné konanie pracovníka, ktorým v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa využil poznatky a informácie, získané pri práci pre zamestnávateľa, v jeho neprospech v hospodárskej súťaži s iným podnikateľom.

- **Vymedzenie skutkových podstát porušenia pracovnej disciplíny v pracovnom poriadku alebo v kolektívnej zmluve**

Zamestnávateľ môže zvážiť zakotviť určité pravidlá vo vnútropodnikovom predpise, napr. v pracovnom poriadku podľa § 84 ZP alebo v kolektívnej zmluve. Súd nimi nie je viazaný viď. ďalej. Určité vymedzenie konformného konania zamestnanca vymedzuje napr. § 81 ZP, kde sa upravujú základné povinnosti zamestnanca a § 82 ZP, kde sa upravujú základné povinnosti vedúceho zamestnanca, ako aj § 47 ods. 1 písm. b) ZP.

- **Kvalifikácia konania zamestnanca ako porušenie pracovnej disciplíny a hodnotenie jeho intenzity**

Vzhľadom na to, že Zákonník práce nestanovuje, ani príkladmo, dôvody, kedy ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny a kedy ide o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, **je na zamestnávateľovi**, aby:

a) kvalifikoval určité správanie ako porušenie pracovnej disciplíny,
b) kvalifikoval porušenie pracovnej disciplíny v stupni závažné alebo v stupni menej závažné.

Zamestnanec má právo brániť sa voči takejto kvalifikácii, t. j. že jeho správanie nebolo porušením pracovnej disciplíny, ako aj voči stupňu kvalifikovania (závažné alebo menej závažné). V prípade sporu súd (viď. ďalej) teda môže samostatne posúdiť, či určité konanie bolo porušením pracovnej disciplíny a konanie zamestnanca kvalifikované ako závažné porušenie pracovnej disciplíny bolo len menej závažným porušením pracovnej disciplíny.

- **Posúdenie kvalifikácie zamestnávateľa súdom**

Súd pri spore medzi zamestnancom a zamestnávateľom o posúdenie, či išlo alebo nešlo o porušenie pracovnej disciplíny a o jej závažnosti, nie je viazaný ani vymedzením v pracovnom poriadku alebo inom vnútornom predpise zamestnávateľa ani následnou kvalifikáciou zamestnávateľa. V prípade 3 Cdo 173/2006 sa NS SR vyjadril, že **súd pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ hodnotí určité konanie zamestnanca v pracovnom poriadku alebo inom vnútornom predpise.**

Porušenie pracovnej disciplíny sa má posudzovať v každom prípade **individuálne so zreteľom na okolnosti, za akých k nemu prišlo**. Môže sa vyskytnúť situácia, že u jedného zamestnanca jeho konanie napĺňa pojem porušenia pracovnej disciplíny a u iného nie, vzhľadom napr. na plnenie pracovných úloh. V rozhodnutí 5 Cdo 95/2009 sa Najvyšší súd zaoberal hodnotením intenzity porušenia pracovnej disciplíny. Podľa súdu hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí vždy od okolností prípadu a v zásade ju ovplyvňuje:

1. osoba zamestnanca,
2. funkcia, ktorú zamestnanec zastáva (pracovné zaradenie),
3. jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností,
4. spôsob a intenzita porušenia pracovných povinností,
5. situácia, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny,
6. dôsledky porušenia pracovnej disciplíny, t. j. či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi napr. škodu.

- **Absencia (neospravedlnená neprítomnosť na pracovisku) a možnosť skončenia pracovného pomeru**

Otázkou absencie (neospravedlnenej neprítomnosti na pracovisku) a možnosti skončenia pracovného pomeru sa zaoberali aj súdy. V judikáte R 51/1970 je vyjadrené, že zavinená absencia zamestnanca môže byť pre zamestnávateľa nepochybne dôvodom pre rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP. Skutočnosti, ktoré sú potom podstatou tohto výpovedného dôvodu (t. j. zavinená absencia), nenastávajú obvykle v dôsledku jednorazového, ale opakovaného konania zamestnanca, niekedy v kratšej, inokedy v dlhšej dobe. Vo všetkých týchto prípadoch nebeží dvojmesačná lehota, v ktorej priebehu môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď, skôr, než sa zamestnávateľ dozvie, že ide, prípadne, že išlo o zavinenú absenciu. Nech už ide o krátkodobú absenciu alebo dlhodobú absenciu, neskončí sa plynutie dvojmesačnej lehoty

(podľa § 63 ods. 4 ZP) skôr, než sa zamestnávateľ dozvie, že ide, prípadne, že išlo o zavinenú absenciu. Uplynutím jedného roka od posledného dňa absencie zanikne právo zamestnávateľa rozviazať pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou z tohto dôvodu.

V prípade 6 Cdo 210/1994 sa súd vyjadril, že rozhodnutie zamestnávateľa o tom, že neprítomnosť zamestnanca v práci je neospravedlnenou absenciou, nepredstavuje také opatrenie, ktorým by bol súd bez ďalšieho viazaný. Je v právomoci súdu posúdiť správnosť záverov zamestnávateľa o neospravedlnenom zameškaní práce konkrétnym zamestnancom, a to tak na základe žaloby o určenie tejto medzi účastníkmi spornej skutočnosti, ako aj predbežnú otázku v konaní o inom nároku. Neprítomnosť zamestnanca v práci treba považovať za neospravedlnenú neúčasť v práci aj vtedy, keď zamestnanec zavinene zameškal prácu, ak sa tak stalo z dôvodu, ktorý na danom pracovisku, s prihliadnutím na všetky okolnosti prípadu , možno považovať za ospravedlniteľný.

Súd sa vyjadril aj k tomu, či rozhodnutie o neospravedlnenom zameškaní pracovnej zmeny je právny úkon alebo faktický úkon. Podľa súdu rozhodnutie o tom, že neprítomnosť v práci sa bude považovať za neospravedlnenú účasť v práci, nie je právnym úkonom, lebo nejde o taký prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spájali vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Na rozdiel od právnych úkonov pre faktické úkony zákon nepredpisuje žiadnu formu ani spôsob, akým majú byť uskutočnené. Preto ani pre rozhodnutie o tom, že neprítomnosť zamestnanca v práci sa bude považovať za neospravedlnené zameškanie práce, zákon nestanoví žiadne požiadavky na formu, akým spôsobom sa má zhoda medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov uskutočniť (pozn. v súčasnosti sa uvedené so zástupcami zamestnancov len prerokuje).

- **Alkohol a závažné porušenie pracovnej disciplíny**

Súdy sa alkoholom na pracovisku zaoberali v niekoľkých svojich rozhodnutiach. V judikáte R 59/1991 sa súd vyjadril, že požívanie alkoholických nápojov zamestnancom v pracovnom čase na pracovisku i mimo pracoviska môže zamestnávateľ úspešne uplatňovať ako dôvod rozviazania pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) ZP pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. V judikáte R 65/1973 sa súd vyjadril, že porušením pracovnej disciplíny je tak neschopnosť zamestnanca k výkonu práce v dôsledku požitia alkoholických nápojov, pre ktoré nie je pri nastúpení pripustený k výkonu práce, tak aj nenastúpenie zamestnanca do práce v určenú dobu pre zistenú indispozíciu po požití alkoholických nápojov.

- **Porušenie pracovnej disciplíny na pracovnej ceste**

Touto otázkou sa zaoberal český súd (R 86/2006 – 21 Cdo 59/2005), podľa ktorého zamestnanec môže porušiť pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru a tým prípadne porušiť pracovnú disciplínu i na pracovnej ceste, avšak len vtedy, ak sa tak stane pri činnosti, ktorá má časový, miestny a najmä vecný (vnútorný, účelový) pomer k výkonu nesamostatnej (závislej) práce.

- **Porušenie pracovnej disciplíny a neuspokojivé plnenie pracovných úloh**

Potrebné je aj dôsledne rozlišovať medzi situáciami, keď ide o výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 ZP (neuspokojivé plnenie pracovných úloh) a § 63 ods. 1 písm. e) ZP (menej závažné alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny, kde sa dáva výpoveď). Z tohto hľadiska

1) porušením pracovnej disciplíny (napr. alkohol, absencia, nevhodné konanie zamestnanca, napadnutie iného zamestnanca) je situácia – kde nejde o vzťah ku kvalite/kvantite vykonávanej práci (v prípade napr. požitia alkoholu toto samozrejme môže viesť aj k nižšej kvalite práce) a
2) neuspokojivým plnením pracovných úloh je situácia – kde ide o vzťah ku kvalite/kvantite vykonávanej práce (napr. nekvalitné spisy, neplnenie normy).

- **Lehota na danie výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny**

V niektorých prípadoch je potrebné nezmeškať určitú lehotu medzi nejakou skutočnosťou (napr. porušenie pracovnej disciplíny) a doručením výpovede. V tomto prípade sa zamestnávateľ môže o porušení pracovnej disciplíny dozvedieť ihneď alebo dodatočne. Pre uplatnenie výpovedného dôvodu pre porušenie pracovnej disciplíny nie je potrebné, aby bola zamestnancom porušovaná pracovná disciplína v čase doručenia výpovede, ale aby medzi porušením pracovnej disciplíny zamestnancom a doručením výpovede zamestnancovi neuplynul dlhší čas, ako stanovuje zákon.

Zákonník práce (§ 63 ods. 4 a 5) v prípade dvoch dôvodov: 1. výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, 2. výpoveď z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer zákonodarca **určuje lehotu pre uplatnenie tohto dôvodu.** Táto lehota predstavuje:

1. dva mesiace odo dňa, keď sa zamestnávateľ o dôvode výpovede **dozvedel** (subjektívna lehota),
2. v prípade dôvodu výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny **v cudzine** sa výpovedný dôvod môže uplatniť do dvoch mesiacov po návrate zamestnanca z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol (obidve objektívne lehoty).
3. ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov, uvedenej v § 63 ods. 4 ZP, **konanie** zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, **stane predmetom konania iného orgánu,**[357] možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ **dozvedel o výsledku tohto konania** (subjektívna lehota).

357 „Iným orgánom" v zmysle § 63 ods. 4 Zákonníka práce treba rozumieť orgán, do právomoci ktorého patrí posudzovať konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, najmä z hľadiska, či týmto konaním nebol spáchaný priestupok (§ 2 zákona č. 372/1990 Zb. o priestupkoch) alebo trestný čin (§ 3 Trestného zákona). „Výsledkom konania" v zmysle § 63 ods. 4 Zákonníka práce môže byť každé, čo aj len čiastkové zistenie iného orgánu, vyplývajúce z akejkoľvek činnosti tohto orgánu; nemusí ísť len o výsledok vyplývajúci z právoplatného rozhodnutia tohto orgánu a z neho vyplývajúce poznatky o konaní zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny." (Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 Cdo 134/2005).„Iným orgánom, ktorého predmetom sa môže stať šetrenie konania zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, treba rozumieť orgán, ktorý nie je súčasťou organizačnej štruktúry zamestnávateľa, teda ide o orgán odlišný od zamestnávateľa; ide o orgán, ktorého šetrenie nie je zamestnávateľ schopný nijakým spôsobom ovplyvniť ani čo do priebehu, ani čo do rýchlosti."(Porovnaj - Zo súdnej praxe 3/2006, s. 99).

Lehota v § 63 ods. 4 a 5 ZP má prekluzívnu povahu (vymedzená v § 36 ZP), t. j. jej zmeškanie znamená, že tu nie je daný výpovedný dôvod platné skončenie pracovného pomeru výpoveďou.

- **Sankcie za porušenie pracovnej disciplíny**

Sankcie za porušenie pracovnej disciplíny nie sú v Zákonníku práce systematicky uvedené a hierarchicky usporiadané. Vzhľadom na povahu Zákonníka práce, ako normy súkromného práva, nemá zamestnávateľ povinnosť zamestnanca za porušenie pracovnej disciplíny sankcionovať (avšak nemal by pristupovať k rôznym zamestnanom rôzne bez objektívnych dôvodov). Je vecou zamestnávateľa, ako určité konanie zamestnanca zhodnotí a aké dôsledky voči zamestnancovi vyvodí. Sankcie zo strany zamestnávateľa musia byť v súlade s právnymi predpismi a jeho konanie je preskúmateľné zo strany súdu a orgánov inšpekcie práce. Z hľadiska ich povahy možno sankcie rozdeliť do nasledovných oblastí:

1. sankcie v oblasti odmeňovania (napr. nepriznanie odmeny, jej krátenie)
2. sankcie spočívajúce v krátení dovolenky (§ 109 ods. 3 ZP, ak ide o „absenciu“),
3. sankcie pri skončení pracovného pomeru (výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru),
4. prerušenie práce zo strany zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 141a ZP.

- **Oboznámenie zamestnanca s dôvodom výpovede a umožnenie sa vyjadriť**

Povinnosť zamestnávateľa oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede sa týka len prípadu skončenia pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny. Podľa § 63 ods. 5 ZP *„ak chce dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.”*. Postup zamestnávateľa musí mať dve zložky:

1. oboznámenie zamestnanca s dôvodom výpovede (zákon nestanovuje, či písomne alebo ústne),
2. umožnenie zamestnancovi, aby sa k nemu vyjadril (zákon nestanovuje, či písomne alebo ústne).

9.1.2.3.4 Ponuková povinnosť zamestnávateľa

Ponuková povinnosť (§ 62 ods. 2 ZP) zamestnávateľa znamená povinnosť, ktorú mu ukladá Zákonník práce, ak chce so zamestnancom skončiť pracovný pomer z určitých výpovedných dôvodov. Cieľom je zachovanie pracovného pomeru ponukou inej vhodnej práce u zamestnávateľa.

Zákonník práce stanovuje:

1. **tzv. neexistenciu možnosti ďalej zamestnanca zamestnávať**,
2. **tzv. ponukovú povinnosť** pri niektorých prípadoch skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ teda musí vykonať analýzu ďalších možností zamestnávania zamestnanca predtým, než doručí zamestnancovi výpoveď.

9.1.2.3.4.1 Nemožnosť ďalšieho zamestnávania

Podľa § 63 ods. 2 písm. a) ZP *„zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak*

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce....

Nemožnosť zamestnávania sa **týka nasledujúcich výpovedných dôvodov**: 1. § 63 písm. b) – nadbytočnosť, 2. § 63 písm. c) – zdravotné dôvody,3. § 63 písm. d) body 1,2,3 – predpoklady a požiadavky.

Neplatí to pre:

a) výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh,
b) výpoveď pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny,
c) výpoveď z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer,
d) zákon tento dôvod nevymedzuje, ale v prípade, ak sa zamestnávateľ zrušuje, tak objektívne zaniká aj možnosť zamestnanca zamestnávať [§ 63 ods. 1 písm. a) bod 1 ZP].

V prípade § 63 ods. 1 písm. a) bod 2 pôjde o nemožnosť zamestnávania v mieste výkonu práce, ak sa zamestnávateľ premiestňuje a zamestnanec premiestnenie (zmenu miesta výkonu práce) odmietne.

Zákonník práce ustanovuje, že zamestnávateľ ***„nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať“.*** Ide o nemožnosť urobiť ponuku inej práce (v tejto časti nie je relevantné, či by zamestnanec súhlasil so zmenou, keďže iné miesto pre neho nie je). Musí ísť o objektívnu nemožnosť. Podľa judikátu R 51/1997 *„nemožnosť ďalej zamestnávať zamestnanca znamená, že zamestnávateľ **nemá pre zamestnanca žiadnu prácu**; ide tu teda o **absolútnu nemožnosť** zamestnanca ďalej zamestnávať“.* Ak možno urobiť také úpravy, ktoré by viedli k zachovaniu pracovného miesta, nepôjde o objektívnu nemožnosť zamestnávania. Ide o možnosť urobenia takej úpravy, ktorá umožní zachovanie existujúceho pracovného miesta. Ak má zamestnávateľ možnosť napr. skrátiť pracovný čas, aby sa tak zabránilo skončeniu pracovného pomeru, má možnosť ho naďalej zamestnávať (má pre neho prácu), a teda by nemala byť daná výpoveď, napr. pre nadbytočnosť.

Väzba je na miesto, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

9.1.2.3.4.2 Možnosť ďalšieho zamestnávania a odmietnutie prechodu na inú vhodnú prácu

Podľa § 63 ods. 2 písm. b) ZP *„zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej*

disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer iba vtedy, ak … b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu."

Písm. b) § 63 ods. 2 sa týka situácie, ak je možnosť ponuky inej vhodnej práce (**ponuková povinnosť**), táto zamestnancovi musí byť ponúknutá a zamestnanec sa musí rozhodnúť, či na ňu prejde alebo nie. Ponuková povinnosť zamestnávateľa **sa týka** nasledujúcich výpovedných dôvodov: 1. § 63 písm. b) – nadbytočnosť, 2. § 63 písm. c) – zdravotné dôvody, 3. § 63 písm. d) body 1,2,3 – predpoklady a požiadavky.

Ponuková povinnosť **neplatí** pre:

a) výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh,
b) výpoveď pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny,
c) výpoveď z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer,
d) zákon tento dôvod nevymedzuje, ale v prípade, ak sa zamestnávateľ zrušuje, tak objektívne zaniká aj možnosť zamestnanca zamestnávať [§ 63 ods. 1 písm. a) bod 1 ZP].

V § 63 ods. 1 písm. a) bod 2 ZP sa rieši otázka premiestnenia zamestnávateľa, a teda zmenu miesta výkonu práce (v pôvodnom mieste zamestnávateľ už nebude pôsobiť).

Výpoveď môže byť daná, len **ak bola iná vhodná práca ponúknutá a zamestnanec nie je ochotný na ňu prejsť.** Zamestnávateľ by mal vedieť preukázať (písomne alebo svedectvá) to, že zamestnancovi ponúkol inú, pre zamestnanca vhodnú prácu, a zamestnanec túto prácu neprijal.

Ak by zamestnanec ponuku inej vhodnej práce prijal, musí zamestnávateľ zamestnanca zamestnať.

- **Pojem „Iná vhodná práca"**

Ponuková povinnosť sa viaže na existenciu **inej, pre zamestnanca vhodnej práce.** Ponuka inej vhodnej práce sa musí viazať na zdravotný stav, schopnosti a pokiaľ možno na kvalifikáciu (B 51/1975, R 15/1978). „Pokiaľ možno na kvalifikáciu" znamená, že na prvom mieste má ísť o prácu zodpovedajúcu kvalifikácii, a pokiaľ taká práca nie je, o prácu, ktorá pokiaľ možno najviac zodpovedá kvalifikácii zamestnanca a nakoniec o prácu, na ktorú sa nevyžaduje osobitná kvalifikácia. Naopak vhodná práca nie taká práca, ktorá nezodpovedá zdravotnému stavu, schopnostiam zamestnanca alebo na ktorú zamestnanec nemá kvalifikáciu.

Musí ísť o prácu u zamestnávateľa **v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce**. Zamestnávateľ nemusí ponúknuť pracovné miesto vtedy, ak žiadne voľné pracovné

miesto (v mieste výkonu práce zamestnanca) nemá. Ak má voľné pracovné miesto, musí ho zamestnancovi ponúknuť.

Zákonodarca nevymedzuje minimálny rozsah ponukovej povinnosti zamestnávateľa z hľadiska rozsahu pracovného času, t. j. neurčuje, či má ísť o pracovný pomer na určitú dobu alebo neurčitý čas, na plný úväzok alebo na kratší pracovný čas.

V praxi zamestnávatelia ponúkajú aj prácu iba pre čas plynutia výpovednej doby alebo dočasnú. Takéto miesta nebudú ani inou vhodnou prácou a ani voľným pracovným miestom. Podľa prípadu (V 79/1972) *„Inou vhodnou prácou nebude práca len pre čas plynutia výpovednej doby"*, *„ponuka inej vhodnej práce sa musí vzťahovať aj na obdobie po uplynutí výpovednej doby"*, R 28/1995 *„voľným pracovným miestom, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi predtým, než mu dá výpoveď, nie je miesto uvoľnené len dočasne, napríklad počas pracovného voľna poskytnutého inému zamestnancovi z dôvodu jeho dôležitej prekážky v práci"*a možno sa však domnievať, že ponuka práce na neurčitý čas bude mať prednosť pred ponukou práce na určitú dobu, t. j. ak zamestnávateľ nemá pracovné miesto na neurčitý čas, ponuka práce (s cieľom zachovania zamestnania) smeruje k pracovnému miestu na určitú dobu.

Z ustanovenia „iná pre neho vhodná práca" vyplýva, že môže ísť o iný druh práce, než ktorý zamestnanec vykonával.

- **Otázka kvalifikácie (vzdelania) a ponuková povinnosť**

V praxi sa objavujú otázky, či je potrebné vysokoškolsky vzdelanému zamestnancovi ponúknuť aj voľné miesto, kde postačuje aj stredoškolské vzdelanie. Či sa musí ponúknuť miesto, kde sa vykonáva iná práca (pod úrovňou kvalifikácie zamestnanca – napr. vedúci zamestnanec a práca vrátnika). Argumentácia zamestnancov, často aj v súdnych sporoch býva, že by túto pozíciu vzal, ak by mu bola ponúknutá.

Podľa zákona a judikatúry súdov zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom **na jeho schopnosti a kvalifikáciu** (uvedené stanovuje § 55 ods. 5 ZP pri preradení, ale tieto pravidlá sú vhodné aj pre posúdenie § 63 ods. 2 ZP).

V princípe pracovné miesto pod úrovňou kvalifikácie v niektorých prípadoch môže spôsobovať demotiváciu zamestnanca z hľadiska obsahu práce a odmeny, čo môže mať vplyv aj na jeho výkon, ako aj na kolektív. Avšak vzhľadom aj na prístup súdov a argumentáciu /niekedy účelovú/ zamestnancov možno odporučiť urobiť ponukovú povinnosť aj na miesto, kde sa vykonáva iná práca, ako zamestnanec vykonával, **za podmienky, ak je jeho kvalifikácia a schopnosti na túto prácu dostačujúce, t. j. spĺňa podmienky na výkon tejto práce.**

Uvedené potvrdil aj NS SR v rozhodnutí1 M Cdo 5/2009, podľa ktorého *„pokiaľ zamest-*

návateľ mal k dispozícii voľné pracovné miesta v čase dania výpovede, bez ohľadu na to, že pre tieto pracovné miesta bola určená ako kvalifikačná požiadavka základné vzdelanie *alebo len stredné odborné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie, bolo povinnosťou zamestnávateľa takúto prácu zamestnancovi ponúknuť, aj keď zamestnanec dosiahol vyšší stupeň kvalifikácie. Až v prípade, žeby zamestnanec nebol ochotný prejsť na takúto, pre neho vhodnú prácu, by mu zamestnávateľ mohol dať výpoveď.*". Vo veci 5 Cdo 72/2010 sa NS SR vyjadril, že *„nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca* žiadnu prácu*, ide teda o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať.*". V judikáte R 51/195 a R 18/1978 sa súd vyjadril, že *„...možno teda za vhodnú prácu v zmysle ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce považovať prípadne aj takú prácu, pri ktorej sa v plnej miere nevyužíva kvalifikácia zamestnanca. ...".*

Ak zamestnanec bude aj na takejto pozícii uspokojivo plniť pracovné úlohy (t. j. nebude dôvod skončiť s ním pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. d ZP), nie je dôvod, aby zamestnávateľ zamestnancovi takúto prácu neponúkol, pretože už v prvom prípade nechce skončiť pracovný pomer so zamestnancom pre nedostatočný výkon, ale len preto, že už nemá pre neho prácu na jeho pôvodnom mieste.

- **Úprava ponukovej povinnosti v kolektívnej zmluve**

V kolektívnej zmluve možno **dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa** § 63 ods. 2 ZP**,** t. j. dohodnúť podmienky, akým spôsobom sa uskutoční ponuková povinnosť zamestnávateľa.

9.1.2.3.4.3 Zákaz výpovede

Zákonník práce upravuje obmedzenia z možnosti dať zamestnancovi výpoveď. Ide o tzv. zákaz výpovede a plynutie ochrannej doby podľa § 64 ZP, ktoré majú vplyv na možnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a na uplynutie výpovednej doby.

Ochranná doba je doba, v ktorej sa zamestnanec chráni pred tým, aby mu zamestnávateľ v tomto čase dal výpoveď, z dôvodu, že nastali niektoré zákonom vymedzené skutočnosti (napr. PN, materská dovolenka), pri ktorých by výpoveď mala na zamestnanca negatívny vplyv, a to až do ich skončenia, a to aj ak sú plnené všetky podmienky na to, aby mohol byť skončený pracovný pomer výpoveďou. Zákaz výpovede (ochranná doba) zamestnanca nechráni vo všetkých situáciách, ale len v zákonom presne stanovených prípadoch (výnimky v § 64 ods. 3 ZP).

Ochranná doba pôsobí, aj keď zamestnávateľ **nemá ešte vedomosť o tom, že začala plynúť** (v tejto súvislosti existuje mierny rozpor medzi Zákonníkom práce – podľa § 40 ods. 6 ZP tehotná zamestnankyňa získava svoj status od písomného oznámenia svojho stavu a judikatúry súdu - R 74/1966 *„rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy pracovníčka je tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve vedel*").

9.1.2.3.4.3.1 Zákaz výpovede v čase plynutia ochrannej doby

V § 64 ods. 1 ZP sa upravuje zákaz výpovede zamestnancovi počas plynutia ochrannej doby. Zákonník práce ustanovuje, že *„zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to ...“*. Za „a to“ sa vymedzujú prípady, kedy sa zakazuje skončiť pracovný pomer výpoveďou zamestnancovi.

a) výklad vety „zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe“

Z prvej časti vety možno vyvodiť niekoľko záverov:

1. zákaz sa týka len zamestnávateľa

V prípade plynutia ochrannej doby nemôže skončiť pracovný pomer výpoveďou len zamestnávateľ. Zamestnanec môže skončiť pracovný pomer výpoveďou aj v čase plynutia ochrannej doby.

2. zákaz sa týka len skončenia výpoveďou zamestnávateľa

Z uvedeného vyplýva, že zákaz sa vzťahuje len na inštitút skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa (nie na skončenie v skúšobnej dobe, okamžité skončenie, skončenie dohodou alebo skončenie uplynutím určitej doby).

3. zákaz sa týka len skončenia pracovného pomeru

§ 64 ods. 1 ZP sa vzťahuje len na skončenie pracovného pomeru a nevzťahuje sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 ZP a nasl.).

4. ochranná doba musela už začať plynúť a ešte neuplynula

Z tohto hľadiska, ak sa napr. začne proces skončenia pracovného pomeru výpoveďou ešte pred začatím plynutia ochrannej doby, ale výpoveď je zamestnancovi daná (doručená) v čase plynutia výpovednej doby, takáto výpoveď porušuje zákaz výpovede podľa § 64 ods. 1 ZP.

5. výpoveď zamestnávateľa daná v ochrannej dobe nemá právne účinky po uplynutí ochrannej doby

Ak aj bola daná výpoveď počas plynutia ochrannej doby, neznamená to, že účinky výpovede začnú pôsobiť po skončení plynutia ochrannej doby. Napríklad ochranná doba zamestnanca začala plynúť 5. 8. a uplynula 9. 11. Zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď 5. 9. Skončenie plynutia ochrannej doby je 9. 11. (posledný deň) a jej uplynutie nemá za následok, že účinky výpovede začnú pôsobiť od 10. 11., alebo že by výpovedná doba začala plynúť od začiatku kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, v ktorom uplynula ochranná doba. § 64 ods. 1 ZP zakazuje dať výpoveď zamestnancovi počas plynutia ochrannej doby. § 64 ods. 1 ZP tak neodkladá účinky výpovede. V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou v ochrannej dobe, ide o **tzv. relatívnu neplatnosť právneho úkonu –** výpovede (zamestnanec by sa jej musel dovolať podľa § 77 ZP).

Situácie, ktoré sú chránené pred skončením pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa

1. okruh: je vymedzený v § 64 ods. 1 písm. a) ZP. Tento okruh zahŕňa:

- dobu, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok.

Za práceneschopného môže zamestnanca uznať len príslušný lekár. Z tohto hľadiska bude pre zamestnávateľa relevantné potvrdenie od lekára. Z tohto hľadiska je dôležitý deň, v ktorom bola zistená pracovná neschopnosť zamestnanca (nie v ktorom bol o nej doručený doklad). Napríklad: Výpoveď bola doručená dňa 20. 09. (pondelok), avšak zamestnanec bol už 17. 09. (piatok) označený od tohto dňa za práceneschopného. Zamestnanec potvrdenie doručil 21. 09. (utorok). Z tohto hľadiska bola výpoveď daná v čase plynutia ochrannej doby, a teda v rozpore s § 64 ods. 1 ZP.

K prípadu, ak bola dočasná **pracovná neschopnosť zistená dodatočne k skoršiemu dňu** viď. 21 Cdo 1954/2000 – R 42/2002 – ide o judikatúru NS ČR, vzhľadom na príbuznosť so SR budú závery slovenských súdov podobné),[358] rozhodujúcim je deň rozhodnutia lekára, nie deň, ku ktorému sa spätne určil začiatok dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Výnimku z ochrany predstavuje situácia, ak si túto práceneschopnosť zamestnanec

a) úmyselne vyvolal alebo
b) spôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok.

- dobu od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia

2. okruh: je vymedzený v § 64 ods. 1 písm. b) ZP. Tento okruh zahŕňa:

- dobu pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby,
- dobu pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou

358 Súd sa tu vyslovil, že „z hľadiska zákazu výpovede podľa – v SR § 64 ods. 1 písm. a) ZP – je rozhodujúcim časom deň, v ktorom bolo rozhodnuté o tom, že zamestnanec je dočasne neschopný vykonávať prácu pre chorobu alebo úraz. Z tohto hľadiska nie je významná skutočnosť, že lekár dodatočne so spätnou účinnosťou uznal zamestnanca práceneschopným skorším dňom, zhodujúcim sa s dňom doručenia výpovede, až v dobe po doručení výpovede, Uvedený postup lekára zabezpečuje, aby prípadná neprítomnosť zamestnanca v práci nebola považovaná za neospravedlnenú, ale za dôležitú osobnú prekážku v práci po dobu, v ktorej je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci.“.

alebo mobilizačným oznámením až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby,
- dobu, po ktorú bol zamestnancovi nariadený výkon mimoriadnej služby až do uplynutia dvoch týždňov po prepustení zamestnanca z tejto služby,
- dobu povolania alebo nariadenia („to platí rovnako v prípade") výkonu alternatívnej služby až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby.

Mimoriadnu službu upravuje zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Alternatívnu službu upravuje zákon č. 569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu.

Ochranná doba trvá ešte dva týždne po jeho prepustení z tejto služby.

3. okruh: je vymedzený v § 64 ods. 1 písm. c) ZP. Tento okruh zahŕňa:
- **dobu, kedy je zamestnankyňa tehotná**

Ide o situáciu, keď je zamestnankyňa tehotná, ale ešte nie je na materskej dovolenke. Tehotná zamestnankyňa je vymedzená v § 40 ods. 6 ZP. Podľa judikatúry súdu (R 74/1966) *„rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy pracovníčka je tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve vedel"*. Z uvedeného hľadiska teda na ochranu postačuje samotná skutočnosť, že zamestnankyňa je tehotná, a to bez ohľadu na to, či o tom zamestnávateľ alebo dokonca zamestnankyňa vie.

Tehotná zamestnankyňa okamihom nástupu na materskú dovolenku bude chránená ako žena na materskej dovolenke.

- **dobu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke a keď je zamestnanec na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1**

Nástup a trvanie materskej dovolenky ženy (pred narodením dieťaťa a po narodení dieťaťa) a doba rodičovskej dovolenky muža (po narodení dieťaťa) sa určuje na základe § 166 ods. 1 a § 167 až § 169 ZP. V tomto prípade nebude rozhodujúca skutočnosť, či by žena ešte mohla byť na materskej dovolenke (žena sa už vrátila do práce) alebo či by muž mohol ešte (alebo už) byť na rodičovskej dovolenke, ale či žena na tej materskej dovolenke alebo či muž na tej rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 **skutočne je („keď je").**

- **dobu, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2**

Pravidlá na poskytovanie rodičovskej dovolenky upravuje § 166 ods. 2 ZP. V tomto prípade nebude rozhodujúca skutočnosť, či by žena alebo muž ešte mohli byť na rodičovskej dovolenke, ale či žena alebo muž na tej rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2 ZP **skutočne sú („keď sú").** Ak by dal zamestnávateľ výpoveď pred nástupom, nie je splnená podmienka, že je žena na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2 ZP. Platí tu však čl. 1,

§ 13 ZP a antidiskriminačný zákon, ktorý zakazuje diskrimináciu takýchto osôb.V čase, keď je prerušená materská alebo rodičovská dovolenka v zmysle § 168 ZP, zamestnankyňa alebo zamestnanec ju nečerpá, a teda ani nie je chránený zákazom výpovede podľa § 64 ZP a ochranná doba neplynie.

- **dobu, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky**

Musia tu byť splnené dve podmienky: 1. musí ísť o osamelú zamestnankyňu alebo osamelého zamestnanca (§ 40 ods. 1 a 2 ZP), 2. osoba sa musí starať o dieťa mladšie ako tri roky.

4. okruh: sa vymedzuje v § 64 ods. 1 písm. d) ZP - jeden dôvod**.**

- **Ide o dobu, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie.**

Pojem verejná funkcia a výkon verejnej funkcie sa v Zákonníku práce vymedzuje § 137 ods. 1 a 2 ZP[359]vo väzbe na prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu (§ 136 ZP a nasl.). V tomto prípade ide o **dlhodobé** uvoľnenie (§ 136 ods. 2 ZP „zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie“) a nie „krátkodobé“ uvoľnenie, keď sa zamestnancovi len poskytne pracovné voľno (§ 136 ods. 1 a § 137 ods. 3 ZP).[360]

5. okruh: sa vymedzuje v § 64 ods. 1 písm. e) ZP - jeden dôvod.

- **Ide o dobu, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.**

Nočnú prácu vymedzuje § 98 ods. 1 ZP a zamestnanca pracujúceho v noci § 98 ods. 2 ZP. V zmysle § 55 ods. 2 písm. e) ZP je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca pracujúceho v noci, ak je zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu. Je tu potrebné rozlíšiť medzi dočasnou nespôsobilosťou, ktorá znamená, že zamestnanec sa bude môcť vrátiť na pôvodnú prácu v noci, dlhodobou a trvalou nespôsobilosťou. Zamestnanec je chránený pred výpoveďou v prípade dočasnej nespôsobilosti. Jeho zaradenie do práce sa spravuje § 55 ZP a pravidlami o preradení.

359 Na účely Zákonníka práce je to činnosť, o ktorej to ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis (napr. činnosť poslanca, člena vlády, sudcu, člena obecného zastupiteľstva, atď.). V § 137 ods. 2 ZP sa vymedzuje, že výkon verejnej funkcie na účely tohto zákona je plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov.

360 Podľa § 136 ods. 1 ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 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 poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak. Podľa § 137 ods. 3 ZP zamestnancovi, ktorý vykonáva verejnú funkciu popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, môže byť z dôvodu výkonu verejnej funkcie poskytnuté pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Zároveň ,podľa § 55 ods. 2 písm. f) ZP zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

9.1.2.3.4.3.2 Výpoveď zamestnancovi pred začatím plynutia ochrannej doby

Ochranná doba môže začať plynúť aj po tom, čo zamestnancovi bola daná výpoveď. V tomto prípade je potrebné posúdiť dve možné situácie:

1. ochranná doba by uplynula skôr ako výpovedná doba

V tomto prípade plynutie ochrannej doby nebude mať vplyv na uplynutie výpovednej doby. Ochranná doba nespôsobí, že by sa o čas jej trvania predĺžil pracovný pomer so zamestnancom. Napríklad zamestnancovi bola doručená výpoveď 29. 09. Výpovedná doba začne plynúť 1. 10. a uplynie 30. 11. Zamestnanec je práceneschopný od 6. 11. do 15. 11. Uvedené obdobie práceneschopnosti nemá vplyv na trvanie a skončenie pracovného pomeru.

Obdobne to platí aj pre prípad, ak by ochranná doba začala plynúť skôr ako by mala začať plynúť výpovedná doba. Začatie plynutia ochrannej doby nespôsobí odloženie plynutia výpovednej doby. Napríklad zamestnancovi bola doručená výpoveď 25. 09. Výpovedná doba (napr. dva mesiace) začne plynúť 1. 10. a uplynie 30. 11. Zamestnanec je práceneschopný od 28. 09. do 10. 10. Uvedené obdobie pracovnej neschopnosti nemá vplyv na začatie plynutia výpovednej doby. Výpovedná doba začne plynúť 1.10. (nie 11. 10. alebo 1. 11.).

2. ochranná doba by uplynula neskôr ako výpovedná doba

Odlišná situácia nastáva, ak by ochranná doba uplynula neskôr, ako výpovedná doba. Situáciu upravuje (§ 64 ods. 2 ZP). Ak je zamestnancovi daná **výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe**, pracovný pomer sa **skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby** okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

Z uvedeného vyplývajú dve možnosti:

a) **zamestnanec netrvá na predĺžení pracovného pomeru:** Ak zamestnanec netrvá na predĺžení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby a nepredĺži sa. Zákonník práce neupravuje ani formu (písomná, ústna), ani spôsob, akým zamestnanec vyjadrí to, že „netrvá“ na predĺžení pracovného pomeru. Nemusí ísť vždy o výslovné vyhlásenie, ale uvedená skutočnosť môže byť odvodená aj z konania zamestnanca. Zamestnanec môže aj výslovne vyhlásiť, že trvá na skončení pracovného pomeru uplynutím výpovednej doby.
b) **zamestnanec „trvá“ na predĺžení pracovného pomeru:** Všeobecne ide o prípad, ak sa zamestnanec nevyjadrí vôbec (o nepredĺžení výpovednej doby sa musí vyjadriť). Zamestnanec môže aj vyhlásiť, že trvá na tom, aby sa výpovedná doba predĺžila.

V danom prípade platí, že **pracovný pomer sa skončí až uplynutím posledného dňa ochrannej doby**. Napríklad zamestnancovi bola doručená výpoveď 29. 09. Výpovedná doba začne plynúť 1. 10. a uplynula by 30. 11. Zamestnanec je práceneschopný od 20. 11. do 12. 1. Z uvedeného vyplýva, že pracovný pomer zamestnanca sa skončí v posledný deň plynutia ochrannej doby, a to 12 .1. K tomuto dátumu sa viažu aj povinnosti vo vzťahu k odhláseniu zamestnanca zo Sociálnej poisťovne a zo zdravotnej poisťovne, ako napr. otázka vyplatenia odstupného (pri skončení pracovného pomeru), odchodného, vydania potvrdenia o zamestnaní a pracovného posudku.

9.1.2.3.4.3.3 Výnimky zo zákazu výpovede

Zákaz výpovede, ktorú by dal zamestnávateľ zamestnancovi, nie je absolútny. Výnimky upravuje 64 ods. 3 ZP.Ide o:

- **výnimky z dôvodov ustanovených 1.v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode, 2.v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu**

Výnimka sa vzťahuje na celý bod 1 v písmene a) § 63 (t. j. zamestnávateľ alebo časť sa zrušuje).

V prípade bodu 2 (zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa sa premiestňuje) sa nachádzajú dve skupiny osôb:

1. prvá skupina, ktorá v čase, keď zamestnávateľ zisťuje, či sa zamestnanec premiestni alebo nie, nepracuje z dôvodu prekážky v práci (napr. materská dovolenka, rodičovská dovolenka a podobne) – tejto skupiny zamestnávateľ v čase prekážky v práci sa ani nemôže spýtať, či súhlasia alebo nesúhlasia s premiestnením a túto otázku môže riešiť až po ich návrate do práce.

2. druhá skupina, ktorá v čase, keď zamestnávateľ zisťuje, či sa zamestnanec premiestni alebo nie, vykonáva prácu (napr. osamelý zamestnanec, ktorý sa stará o dieťa do troch rokov veku). V tomto prípade, keďže zamestnanci spravidla naďalej vykonávajú prácu, táto možnosť existuje. V prípade osamelej zamestnankyne alebo osamelého zamestnanca, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako tri roky a zamestnanca, ktorý pracuje v noci a je uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu, zamestnávateľ môže uplatniť výpovedný dôvod podľa druhého bodu § 63 ods. 1 písm. a) ZP, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou miesta výkonu práce.

- **výnimka z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer**

Ide o prípady, keď by sa aplikoval § 63 ods. 1 písm. e) ZP, podľa ktorého zamestnávateľ

môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer [nadväznosť na dôvody podľa § 68 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP – výpoveď namiesto okamžitého skončenia pracovného pomeru].

Z uvedeného ustanovenia **platí výnimka**. Zákaz výpovede bude chrániť zamestnankyňu na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 ZP. S týmito osobami zamestnávateľ nemôže skončiť pracovný pomer ani okamžite, a ani im nemôže dať výpoveď.

Zákonník práce stanovuje aj predĺženie výpovednej doby, a to vtedy, ak je zamestnankyni alebo zamestnancovi **daná výpoveď z tohto dôvodu** [§ 63 ods. 1 písm. e) ZP] **pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku** tak, že **by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky**, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou.

- **výnimka pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e) ZP]**

V tomto prípade ide o výnimku zo zákazu výpovede, ak ide o prípad menej závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP, (závažné porušenie pracovnej disciplíny sem nespadá - „iné porušenie pracovnej disciplíny“, iné ako závažné, ktoré je riešené v predchádzajúcej výnimke. V tomto prípade (pre menšiu závažnosť) platí už širší rozsah **výnimiek**. Ide o:

1. tehotnú zamestnankyňu,
2. zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnanca na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1,
3. zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2.

S týmito osobami nemožno skončiť pracovný pomer výpoveďou pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

- **výnimka v prípade, ak zamestnanec z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona**

V tomto prípade ide o situáciu, kedy by mohol zamestnávateľ skončiť pracovný pomer z dôvodu, že zamestnanec nemá predpoklady na výkon dohodnutej práce, ktoré musí mať podľa osobitného predpisu (napr. zdravotný predpoklad, psychický predpoklad alebo iný predpoklad) a tieto stratil z vlastnej viny (napr. nie následkom pracovného úrazu, kde by nešlo o jeho zavinenie). Z tohto ustanovenia neexistujú výnimky, a teda platí všeobecne. Pri uplatňovaní tohto dôvodu však musí ísť o tie predpoklady, ktoré zamestnanec skutočne na výkon práce potreboval podľa osobitného predpisu.

9.1.2.3.4.3.4 Ochranná lehota podľa zákona o sociálnom poistení

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení používa pojem „ochranná lehota". Ide napr. o ustanovenie § 32. Tento pojem sa tu používa na účely sociálneho poistenia.

9.1.2.3.5 Ingerencia zástupcov zamestnancov v prípade výpovede zamestnancovi – prerokovanie výpovede

V Zákonníku práce sa ustanovuje povinnosť zamestnávateľa **pri skončení pracovného pomeru výpoveďou** (všetky dôvody podľa § 63 ods. 1 ZP) alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (všetky dôvody podľa § 68 ods. 1 ZP) **vopred prerokovať výpoveď** alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov. Zamestnávateľ, ktorý nemá zástupcov zamestnancov postupuje autonómne – samostatne, t. j. bez toho, aby musel realizovať prerokovanie so zástupcami zamestnancov (keďže u neho nepôsobia – viď. § 12 ZP). Cieľom § 74 ZP je umožniť, aby zástupcovia zamestnancov mohli ovplyvniť rozhodovanie zamestnávateľa o tom, či a akým spôsobom sa pracovný pomer skončí, keďže ide o tak závažnú skutočnosť, ako je strata zamestnania.

9.1.2.3.5.1 Spôsob ingerencie zástupcov zamestnancov – prerokovanie výpovede

1. vyžaduje sa tu účasť zástupcov zamestnancov v podobe prerokovania

Zákonník práce vyžaduje len prerokovanie so zástupcami zamestnancov a nie ich súhlas, a teda **nebráni zamestnávateľovi** platne **skončiť** pracovný pomer jednostranným právnym úkonom, aj keď zástupcovia zamestnancov nesúhlasili so skončením pracovného pomeru.

2. vyžaduje sa tu prerokovanie vopred

Prerokovanie sa má uskutočniť predtým, než je zamestnancovi doručená výpoveď.

3. prerokovanie sa týka všetkých výpovedných dôvodov

Povinnosť zamestnávateľa prerokovať sa týka všetkých výpovedných dôvodov.

4. je potrebné určiť, kto je príslušným zástupcom zamestnanca na prerokovanie

Ak u zamestnávateľa pôsobí len jeden zástupca zamestnancov, je príslušný na prerokovanie. Ak u zamestnávateľa pôsobí niekoľko zástupcov zamestnancov (viď. § 11a ZP – odborová organizácie/odborové organizácie a zamestnanecká rada/zamestnanecký dôverník), musí sa určiť zástupca zamestnancov príslušný na prerokovanie. Prerokovanie s neprísluš-ným zástupcom zamestnancov ma za následok porušenie § 74 ZP, a teda v prípade sporu sú skonštatuje neplatnosť výpovede.

Pravidlá určuje: § 229 ods. 7 ZP (rozdelenie právomocí medzi odborovú organizáciu a zamestnaneckú radu/zamestnaneckého dôverníka) a § 232 ods. 2 a 3 ZP (určenie príslušnej odborovej organizácie z viacerých odborových organizácií). V prípade viacerých odborových organizácií je základom členstvo zamestnanca v jednej z nich, a teda na prerokovanie

(ak nepatrí zamestnaneckej rade/zamestnaneckému dôverníkovi – pri súbehu má právo na prerokovanie v zmysle § 229 ods. 7 ZP zamestnanecká rada/zamestnanecký dôverník) bude príslušná odborová organizácia (jej orgán), ktorej je zamestnanec členom (§ 232 ods. 2 ZP). V praxi však môže nastať problém, že zamestnávateľ nevie, či zamestnanec je členom niektorej odborovej organizácie (zamestnanec nemá povinnosť oznamovať svoje členstvo zamestnávateľovi), v danom prípade spravidla zamestnávatelia v praxi prerokujú výpoveď zamestnanca pre istotu so všetkými odborovými organizáciami. Ak zamestnanec nie je členom žiadnej odborovej organizácie (odborovo organizovaný), príslušný je orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak (§ 232 ods. 3 ZP). Prioritu má určenie zamestnanca. Ak si zamestnávateľ nie je istý, ktorá odborová organizácia je najväčšia, môže pre istotu výpoveď prerokovať so všetkými odborovými organizáciami.

V praxi bola riešená (v ČR) aj otázka, či zamestnanec môže vylúčiť pôsobnosť odborovej organizácie v individuálnom prípade. Podľa súdu tak môže spraviť, keďže nemôže byť zastupovaný proti svojej vôli (ústavné právo). Z tohto hľadiska aj spojenie „ak zamestnanec neurčí inak“ by mohlo byť vykladané aj ako možnosť vylúčenia ingerencie odborovej organizácie pri prerokovaní výpovede.

9.1.2.3.5.2 Lehota na prerokovanie (povinnosť prerokovania zo strany zástupcov zamestnancov)

§ 74 ZP vymedzuje lehoty (zákon výslovne uvádza, že ide o lehotu) počítané v pracovných dňoch (pondelok až piatok, okrem sviatkov) na prerokovanie výpovede (a aj okamžitého skončenia pracovného pomeru):

1. **v prípade výpovede** - do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom,
2. **v prípade okamžitého skončenia** – do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.

Ak v týchto lehotách nedôjde k prerokovaniu, **platí, že k prerokovaniu došlo** (pozn. toto však platí len z dôvodu, ak zástupcovia zamestnancov neposkytli súčinnosť – vyjadrenie, ak by vina na neprerokovaní výpovede bola na strane zamestnávateľa, tento záver by nebolo možné aplikovať).

9.1.2.3.5.3 Neprerokovanie skončenia pracovného pomeru (nesplnenie povinnosti zamestnávateľom)

§ 74 ZP určuje povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď (alebo okamžité skončenie pracovného pomeru), **ako hmotnoprávnu podmienku platnosti** uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorej, v nadväznosti na § 17 ods. 2 ZP (doložka neplatnosti), spôsobuje neplatnosť výpovede

(a okamžitého skončenia pracovného pomeru) - neprerokovanie je spojené s doložkou „inak je neplatná/é, t. j. súd by v prípade neprerokovania skončenia pracovného pomeru výpoveďou (alebo okamžitým skončením pracovného pomeru) posúdil takéto skončenie, ak sa zamestnanec domáhal neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77 ZP (relatívna neplatnosť), ako neplatné skončenie pracovného pomeru.

9.1.2.3.5.4 Ingerencia zástupcov zamestnancov v prípade výpovede zástupcovi zamestnancov

Zákonník práce priznáva zvýšenú ochranu zástupcom zamestnancov v podobe ochrany pred konaním, ktoré by od zamestnávateľa voči ním bolo nasmerované len z dôvodu, že sú zástupcami zamestnancov. Zákonník práce zároveň nepriznáva ochranu tam, kde by došlo k zneužívaniu postavenia, resp. tam, kde sú objektívne dôvody, pre ktoré napr. zamestnávateľ končí so zamestnancom - zástupcom zamestnancov, pracovný pomer z organizačných dôvodov. Pravidlá upravuje § 240 ods. 7 až 10 ZP, pričom ods. 9 a 10[361] sa priamo týkajú otázky skončenia pracovného pomeru.

Uvedené ustanovenie sa týka povinnosti zamestnávateľa uchádzať sa o súhlas so skončením pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením člena odborovej organizácie, člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka u odborovej organizácie (ktorej je členom), u zamestnaneckej rady (ktorej je členom) a u samotného zamestnaneckého dôverníka. Neznamená to však (v prípade nesúhlasu) absolútnu nemožnosť skončiť pracovný pomer (u zamestnaneckého dôverníka tento súhlas dáva on sám). Zamestnávateľ sa musí o súhlas uchádzať (ak by sa o neho ani neuchádzal, v prípadnom spore by pravdepodobne ani súd nemusel brať do úvahy naplnenie iných dôvodov na skončenie pracovného pomeru).

Zákonník práce je postavený na princípe **relatívnej neplatnosti** skončenia pracovného pomeru (§ **77 ZP vyžaduje**, **aby zamestnanec žaloval zamestnávateľa** vo vzťahu k neplatnému skončeniu pracovného pomeru a jedine **súd môže rozhodnúť, že je skončenie pracovného pomeru platné** – viď. terminológia v § 240 ods. 10 ZP). Z tohto hľadiska sa aj v

361 Podľa § 240 ods. 9 ZP „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.“. Podľa § 240 ods. 10 ZP „Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, 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 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.“.

§ 240 ods. 10 ZP sa uvádza, že „***súd v spore podľa § 77*** *zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával*". Z uvedeného jednoznačne vyplýva, že je tu **spor podľa § 77 ZP**. Je zároveň aj logické, že ak zamestnávateľ zamestnanca prepustí bez súhlasu zástupcov zamestnancov, nebude sám seba žalovať o neplatné skončenie pracovného pomeru. To znamená, že zamestnávateľ môže prepustiť člena odborového orgánu aj bez súhlasu odborového orgánu, pričom potom môžu nastať dve možnosti:

Prvá možnosť: v prípade, ak člen odborového orgánu nepodá žalobu v príslušnej lehote podľa § 77 ZP, z dôvodu uplynutia prekluzívnej lehoty (§ 36 ZP) jeho právo zanikne a (v prípade neskoro podanej žaloby) súd prihliadne na zánik práva zamestnanca, aj keď to účastník konania – zamestnávateľ nenamieta, tzn. že pracovný pomer sa skončil a uplatní sa vôľa zamestnávateľa.

Druhá možnosť: ak člen odborového orgánu podá žalobu v príslušnej lehote podľa § 77 ZP, súd bude rozhodovať v zmysle § 240 ods. 10 ZP a posúdi, či

- **sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené** *(t. j. či išlo o prepustenie na základe reálnych dôvodov vymedzených v § 63 ods. 1 alebo § 68 ods. 1 ZP – napr. požitie alkoholických nápojov alebo z dôvodu, že je zamestnanec člen odborového orgánu)*

+ **súd zisťuje, že či od zamestnávateľa môže/nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával,** (t. j. napr. hoci sú naplnené aj podmienky § 63 ods.1 ZP, súd dospeje k právnemu záveru, že napriek tomu možno spravodlivo požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca zamestnával – napr. v prípade nadbytočnosti zamestnávateľ mal prihliadať na zvýšenú ochranu zamestnanca – člena odborového orgánu a mal prispôsobiť tomu výber prepusteného zamestnanca).

Ak sú tieto podmienky splnené (ostatné podmienky výpovede/okamžitého skončenia pracovného pomeru sú splnené a nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával), súd rozhodne, že skončenie pracovného pomeru **je platné.** Inak platí to, že skončenie pracovného pomeru je vo väzbe na § 240 ods. 10 neplatné („*Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť* súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa ***z tohto dôvodu neplatné").***

K danej problematike možno veľmi odporučiť preštudovanie rozhodnutia NS ČR vo veci 21Cdo 4423/2011, kde je veľmi detailne analyzované skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov (nadbytočnosť) so zástupcom zamestnancov v situácii, keď zamestnávateľ nezískal súhlas príslušnej odborovej organizácie na skončenie pracovného pomeru. Súd tu detailne analyzuje, s čím sa súdy nižšieho stupňa, ale aj zamestnávateľ mal vysporiadať pri skončení pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov vzhľadom na to, že pri organizačných dôvodoch, ktoré sa dotkli aj tohto zástupcu zamestnancov, je potrebné

brať do úvahy nielen § 63 ods. 1 písm. b) ZP (označenie v SR) ale aj § 240 ods. 8 a 9 ZP (označenie v SR).

V § 240 ods. 11 ZP sa stanovuje, že podmienky činnosti a ochrany podľa ods. 1, 2, 5 až 10 (t. j. aj pred výpoveďou/okamžitým skončením pracovného pomeru) sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu (§ 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).

9.1.2.3.6 Ingerencia iných osôb v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou

9.1.2.3.6.1 Výpoveď zamestnancovi so zdravotným postihnutím

Zákonník práce(§ 66) ustanovuje ochranu pre zamestnanca so zdravotným postihnutím (§ 40 ods. 8 ZP). Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná (väzba na doložku neplatnosti - § 17 ods. 2 ZP).**Tento súhlas sa nevyžaduje**, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).

9.1.2.3.6.2 Informovanie zákonného zástupcu mladistvého zamestnanca

Na základe § 172 ZP výpoveď daná mladistvému zamestnancovi zo strany zamestnávateľa sa musí dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi. Nesplnenie povinnosti by nemalo vplyv na platnosť výpovede.

9.1.2.3.7 Doručenie výpovede

Podľa § 61 ods. 1 ZP musí byť výpoveď **doručená**, inak je neplatná. Ide o relatívnu neplatnosť, t. j. o neplatnom skončení pracovného pomeru výpoveďou by musel rozhodnúť súd (§ 77 ZP).

K doručeniu výpovede nemôže dôjsť akokoľvek, ale zamestnávateľ musí postupovať podľa § 38 ZP o doručovaní písomností. Podľa § 38 ods. 1 ZP „písomnosti zamestnávateľa týkajúce ... skončenia pracovného pomeru musia byť doručené zamestnancovi **do vlastných rúk".** To znamená, že primárnou povinnosťou zamestnávateľa je doručiť výpoveď zamestnancovi priamo do vlastných rúk **(priame doručenie).** Doručenie do vlastných rúk vylučuje doručenie do rúk inej osoby. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Výpoveď, ktorá nie je doručená, akoby nebola daná, nie je perfektným právnym úkonom, ktorý by mal právne účinky (pozri 21 Cdon 1580/97 – SJ 41/1999, 21 Cdo 2209/2000).

Až ako **subsidiárna možnosť** nastupuje podľa poslednej vety § 38 ods. 1 ZP doručenie písomnosti poštou/poštovým podnikom **(nepriame doručenie)**. Toto doručenie je subsidiárnou možnosťou zamestnávateľa, ak priame doručenie nie je možné, vtedy možno písomnosť **doručiť poštou/poštovým podnikom ako doporučenú zásielku**. Zákon vyžaduje spôsob doručenia – doporučená zásielka a poznámka „do vlastných rúk". Nesplnenie tejto podmienky znamená, že zamestnancovi nebola zásielka doručená, a teda výpoveď nebola daná. (viac viď. časť o doručovaní právnych úkonov).

9.1.2.4 Výpoveď daná zamestnancom

9.1.2.4.1 Výpovedné dôvody

Na rozdiel od zamestnávateľa, zamestnanec môže dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu (§ 67 ZP).

9.1.2.4.2 Doručenie výpovede

V prípade zamestnanca sa aplikuje § 38 ods. 3 ZP, že písomnosti zamestnanca týkajúce sa zániku pracovného pomeru (myslí sa tým aj skončenie pracovného pomeru výpoveďou) doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku. Môže teda použiť aj priame aj nepriame doručenie.

9.1.2.5 Výpovedná doba

Ak je daná výpoveď (zamestnávateľom alebo zamestnancom), pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

9.1.2.5.1 Všeobecná výpovedná doba

Všeobecná výpovedná doba je najmenej **jeden mesiac.** Platí aj pre zamestnávateľa, aj pre zamestnanca.V § 62 ods. 2 ZP sa používa slovo „najmenej", čo znamená, že ide o relatívne kogentné ustanovenie a možno uplatniť alebo dojednať v pracovných zmluvách alebo kolektívnych zmluvách dlhšie výpovedné doby (v praxi ide napr. aj o zamestnancov, ktorým chýba pri skončení pracovného pomeru niekoľko mesiacov do dôchodku, ktorí tak po skončení pracovného pomeru plynulo prejdú do starobného dôchodku).

9.1.2.5.2 Dlhšia výpovedná doba pri výpovedi zamestnávateľa – dôvody § 63 ods. 1 písm. a), b) a časť c) Zákonníka práce

Osobitne je upravená výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (časť výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP). Výpovedná

doba je v tomto prípade:

a) **najmenej dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
b) **najmenej tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

9.1.2.5.3 Dlhšia výpovedná doba pri výpovedi zamestnávateľa - iné dôvody

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov, ako podľa § 62 ods. 3 ZP, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

9.1.2.5.4 Započítanie predchádzajúceho pracovného pomeru pre určenie dĺžky výpovednej doby

Do doby trvania pracovného pomeru podľa § 62 ods. 3 a 4 ZP sa započítava aj doba trvania opakovane (zákon na rozdiel § 48 ods. 3 ZP nepoužíva slovo „opätovne") uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú. V tomto prípade (na rozdiel od § 48 ods. 3 ZP) sa vyžaduje bezprostredná nadväznosť pracovných pomerov.

9.1.2.5.5 Dlhšia výpovedná doba pri výpovedi zamestnanca

Ak je daná výpoveď zamestnancom, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. **Všeobecná výpovedná doba** je **najmenej jeden mesiac** (§ 62 ods. 2 ZP)**.** Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, **výpovedná doba je dva mesiace.**

9.1.2.5.6 Plynutie výpovednej doby

Plynutie a uplynutie výpovednej doby upravuje § 62 ods. 7 ZP a § 64 ods. 2 ZP (ochranná doba). Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede (doručenie viď. § 38 ZP) a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca (t. j. príslušný mesiac sa určuje vo väzbe na jej dĺžku). Napr. ak bola výpoveď doručená 5. 9., výpovedná doba začína plynúť 1. 10. a výpovedná doba je dva mesiace, uplynie posledným dňom mesiaca november (30. 11.).

9.1.2.5.7 Trvanie pracovného pomeru pre účely výpovede

Dĺžka výpovednej doby sa odvodzuje od počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa – trvania pracovného pomeru a sleduje sa **ku dňu doručenia výpovede** (doručenie viď. § 38 ZP). Nepočíta sa to teda ku dňu začatia plynutia výpovednej doby, alebo ku dňu skončenia pracovného pomeru, ale ide o deň doručenia výpovede. Dôvodom, prečo je to tak, je skutočnosť, že by mohol vzniknúť problém určenia, aká dlhá má byť výpovedná doba, ak

by sa jej dĺžka určovala napr. podľa dĺžky trvania pracovného pomeru ku dňu skončenia pracovného pomeru. To znamená, že ešte pred začatím plynutia výpovednej doby by malo byť obom zmluvným stranám zrejmé, kedy výpovedná doba uplynie, t. j. aby nedochádzalo k jej predlžovaniu už počas jej plynutia, vzhľadom na to, že zamestnanec by počas nej u zamestnávateľa mohol v niektorých prípadoch odpracovať vyšší počet rokov.

Príklad: *Ak pracovný pomer vznikol 1. 5. 2009* a výpoveď bola doručená 30. *4. 2014, je potrebné určiť, kedy nastalo päť odpracovaných rokov, ako dlho trval pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede.* Podľa § 37 ZP „***doba,*** *na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, a* ***doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva*** *alebo povinnosti,* ***sa začína prvým dňom*** *a* ***končí sa uplynutím posledného dňa určenej*** *alebo dohodnutej* ***doby****.*".V tomto prípade by malo ísť o dobu (napr. ide o pracovný pomer na určitú dobu, začína konkrétnym dňom, prípadne sa končí vo výpovednej dobe). Doba trvania začala plynúť 1 .5. 2009 (vznik pracovného pomeru) a skončila sa pre účely počítania dĺžky výpovede 30. 4. 2014 (deň doručenia výpovede). V tomto prípade pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval 5 rokov. Naplnenie piatich odpracovaných rokov (pri dobe) nastáva 30. 4. 2014, a nie 1. 5. 2014. 1. 5. 2014 by pracovný pomer trval v tomto zmysle 5 rokov a jeden deň (1. 5. 2009, 1. 5. 2010, 1. 5. 2011, 1. 5. 2012, 1. 5. 2013, 1. 5. 2014 = 1. 5. sa tu nachádza už 6x). Podmienka odpracovania 5 rokov ku dňu doručenia výpovede je splnená 30. 4. 2014, t. j. deň, ktorý predchádza k dňu 1. 5. 2014. *(pozn. v prípade doby napr. nie je rozhodujúce, či 30. 4. je sobota, nedeľa, sviatok, v prípade lehoty by to dôležité bolo, keďže lehota uplynie najbližší nasledujúci pracovný deň. Použitie lehôt v tomto prípade by bolo nespravodlivé, keďže skutočný čas od vzniku pracovného pomeru do dňa doručenia výpovede by, ak by došlo k posunu na najbližší nasledujúci pracovný deň – v princípe v pracovnom režime pracovným dňom môže byť aj sobota/nedeľa/sviatok, už bol dlhší).*

9.1.2.6 Nezotrvanie zamestnanca u zamestnávateľa počas výpovednej doby

Zamestnanec je povinný vykonávať prácu aj počas výpovednej doby (čo vyplýva z jeho zmluvného záväzku – viď. aj § 47 ods. 1 písm. b) a § 81 písm. b) ZP).

Ak zamestnanec **nezotrvá počas plynutia výpovednej doby** u zamestnávateľa, § 62 ods. 8 ustanovuje právo zamestnávateľa **na peňažnú náhradu** v sume priemerného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac [do 31. decembra 2012 platilo, že peňažná náhrada bola v sume priemerného mesačného zárobku (§ 134 ZP) tohto zamestnanca za jeden mesiac]. Podmienkou je, že táto peňažná náhrada bola dohodnutá v pracovnej zmluve. Ak nebola, nemožno ju požadovať. Dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná (väzba na doložku neplatnosti podľa § 17 ods. 2 ZP).

V princípe však zamestnanca **nemožno proti jeho vôli prinútiť (fyzicky) vykonávať prácu** (o vykonávaní práce rozhoduje len sám zamestnanec a dobrovoľne), ale vzhľadom na to, že sa zamestnanec k výkonu práce zmluvne zaviazal, nezotrvanie vo výpovednej dobe

môže mať za následok len postup podľa § 62 ods. 8 ZP, kvalifikovanie nenastúpenia do práce ako **závažné porušenie pracovnej disciplíny** – okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b) ZP), vznik škody a jej uplatnenie, vydanie **negatívneho pracovného posudku** (§ 75 ods. 2 ZP), ak by zamestnanec o neho požiadal.

9.1.3 Okamžité skončenie pracovného pomeru

Okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 68 až § 70 ZP) je jedným zo spôsobov skončenia pracovného pomeru (§ 59 ods. 1 ZP). Pracovný pomer sa končí okamžite, t. j. doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru druhej zmluvnej strane (bez určenia výpovednej doby).

9.1.3.1 Okamžité skončenie pracovného pomeru dané zamestnávateľom

9.1.3.1.1 Dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa upravuje § 68 ods. 1 ZP. Ide o **taxatívne dôvody, ktoré nemožno rozširovať.** Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec:

a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

9.1.3.1.1.1 K úmyselnému trestnému činu

Otázky, čo je trestný čin a kedy je trestný čin úmyselný, upravuje zákon č. 300/2005 Z. z. (Trestný zákon). Podľa § 8 TZ **trestný čin** je protiprávny čin, ktorého znaky sú uvedené v tomto zákone, ak tento zákon neustanovuje inak. O trestný čin nepôjde v prípadoch, ak pôjde o okolnosti vylučujúce, aby išlo o trestnú zodpovednosť (§ 22 a 23 TZ) alebo okolnosti vylučujúce protiprávnosť činu (§ 24 až § 30 TZ). Podľa § 15 TZ trestný čin je spáchaný **úmyselne**, ak páchateľ

a) chcel spôsobom uvedeným v tomto zákone porušiť alebo ohroziť záujem chránený týmto zákonom (priamy úmysel), alebo
b) vedel, že svojím konaním môže také porušenie alebo ohrozenie spôsobiť a pre prípad, že ho spôsobí, bol s tým uzrozumený (nepriamy úmysel).

Podľa § 16 TZ trestný čin je spáchaný **z nedbanlivosti**, ak páchateľ

a) vedel, že môže spôsobom uvedeným v tomto zákone porušiť alebo ohroziť záujem chránený týmto zákonom, ale bez primeraných dôvodov sa spoliehal, že také porušenie alebo ohrozenie nespôsobí (vedomá nedbanlivosť), alebo
b) nevedel, že svojím konaním môže také porušenie alebo ohrozenie spôsobiť, hoci o tom vzhľadom na okolnosti a na svoje osobné pomery vedieť mal a mohol (nevedomá nedbanlivosť).

V nadväznosti na to, že ide o trestný čin, ktorý spĺňa podmienky priameho alebo nepriameho úmyslu, sa vyžaduje aj právoplatne skončené trestné konanie (zákon č. 301/2005 Z. z. – Trestný poriadok). Zrušenie právoplatného odsúdenia súdom, na základe mimoriadneho opravného prostriedku, by súd neposúdil ako neplatné skončenie pracovného pomeru, pretože v čase okamžitého skončenia bolo okamžité skončenie platné, pretože bol splnený dôvod právoplatného odsúdenia pre úmyselný trestný čin.

9.1.3.1.1.2 K závažnému porušeniu pracovnej disciplíny

O závažnom porušení pracovnej disciplíny bolo už pojednávané pri výpovedi, možno teda len stručne uviesť, že Zákonník práce skutkové podstaty závažného a menej závažného porušenia pracovnej disciplíny priamo neupravuje, kvalifikáciu robí zamestnávateľ, zamestnanec ju môže napadnúť na súde (§ 77 ZP) a súd ňou nie je viazaný (viď judikát NS SR - 3 Cdo 173/2006, R 18/1974 citované vyššie).

9.1.3.1.2 Vymedzenie dôvodu v okamžitom skončení pracovného pomeru

Zamestnávateľ musí v okamžitom skončení pracovného pomeru:

1. uviesť samotný dôvod, t. j. uvedenie presného ustanovenia zákona, na ktoré sa zamestnávateľ odvoláva [odkaz napr. na § 68 ods. 1 písm. a) ZP a popr. prepísanie zákonného znenia tohto dôvodu do textu okamžitého skončenia pracovného pomeru) a na základe, ktorého uplatňuje okamžité skončenie pracovného pomeru (uvedenie hmotnoprávneho dôvodu],

2. skutkovo vymedziť dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru (pozn. musí ísť aj o vymedzenie, ktoré neumožní zámenu s iným dôvodom pri inom spôsobe skončenia pracovného pomeru napr. výpoveďou).V prípade skutkového vymedzenia má ísť o uvedenie všetkých relevantných skutočností, na základe ktorých zamestnávateľ uplatňuje príslušný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. Priamo v zákone (prvá veta § 70 ZP) je uvedená **doložka neplatnosti**(väzba na § 17 ods. 2 ZP), ktorá sankcionuje nesplnenie vyššie uvedenej podmienky.

9.1.3.1.3 Dodatočná zmena dôvodu

Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru **nemožno dodatočne meniť**. Súd bude posudzovať len ten dôvod, ktorý je (bol uvedený ako pôvodný) uvedený v okamžitom skončení pracovného pomeru.

9.1.3.1.4 Lehota na uplatnenie dôvodu

Lehotu na uplatnenie dôvodu upravuje § 68 ods. 2 ZP. Tento ustanovuje, že zamestnávateľ

môže okamžite skončiť pracovný pomer **iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel** (subjektívna lehota), najneskôr však **do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol** (objektívna lehota).

V uvedenom prípade ide o **prekluzívnu** (prepadnú lehotu – viď. aj § 36 ZP), t. j. jej zmeškanie znamená, že ak ju zamestnávateľ zmešká a napriek tomu okamžite skončí pracovný pomer a zamestnanec sa bude na súde domáhať určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, súd bude na zmeškanie tejto lehoty prihliadať z úradnej povinnosti a rozhodne, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné.

O začiatku a plynutí lehoty platia aj pravidlá uvedené v § 63 ods. 4 ZP (porušenie v cudzine) a § 63 ods. 5 ZP (porušenie je predmetom konania iného orgánu).

9.1.3.1.5 Odvolanie okamžitého skončenia pracovného pomeru

Keďže pracovný pomer sa končí okamžite, uvedené je problematické v porovnaní s výpoveďou, kde je priestor túto otázku riešiť po doručení výpovede.

9.1.3.1.6 Zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru

V niektorých prípadoch Zákonník práce zamestnávateľovi zakazuje skončiť so zamestnancom pracovný pomer okamžite (§ 68 ods. 3 ZP). Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer:

1. s tehotnou zamestnankyňou,
2. so zamestnankyňou na materskej dovolenke,
3. so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 a 2 ZP),
4. s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky,
5. so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím.

Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnancom na rodičovskej dovolenke (len § 166 ods. 1 ZP) skončiť pracovný pomer výpoveďou.

9.1.3.1.7 Okamžité skončenie pracovného pomeru po doručení výpovede

Aj keď zamestnancovi bola doručená výpoveď, uvedené nevylučuje aj následné uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru (judikát R 67/1968 - *„Není vyloučeno, aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru i po doručení výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (dnes § 63 ods. 1 písm. b – nadbytočnosť), popř. v průběhu výpovědní lhůty.“).*

9.1.3.1.8 Forma okamžitého skončenia pracovného pomeru

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnanec urobiť **písomne, inak je neplatné** (ide však o relatívnu neplatnosť, ktorej sa zamestnanec musí dovolať - § 77 ZP).

9.1.3.1.9 Prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov

Pri prerokovaní (vopred) okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov platí to, čo bolo uvedené pri výpovedi (§ 74 ZP), s tým, že pri okamžitom skončení pracovného pomeru sa skracuje lehota na prerokovanie na 7 pracovných dní.

9.1.3.1.10 Doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru

Podľa § 70 ods. 1 ZP okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť **doručené, inak je neplatné.** Ide o relatívnu neplatnosť, t. j. o neplatnom skončení pracovného pomeru by musel rozhodnúť súd. Pre doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom platí to, čo pri výpovedi, t. j. napr. **priame doručenie a ak to nie je možné, náhradné doručenie** (§ 38 ZP).[362]

9.1.3.1.11 Okamih skončenia pracovného pomeru

Pri okamžitom skončení pracovného pomeru sa má pracovný pomer skončiť okamžite. Takúto formuláciu však Zákonník práce priamo neobsahuje a tu vyvstáva otázka, kedy pôsobí doručené okamžité skončenie pracovného pomeru, či v okamihu doručenia alebo širšie v deň doručenia. Keďže ide o okamžité skončenie, kde už zamestnávateľ nechce trvať na výkone práce (obdobne zamestnanec už nechce vykonávať prácu pre zamestnávateľa), mal by pracovný pomer skončiť okamihom doručenia, bez ohľadu na to, či bolo okamžité skončenie doručené uprostred pracovnej zmeny. Zároveň Zákonník práce z tohto dôvodu ani nedáva možnosť v okamžitom skončení pracovného pomeru určiť zamestnávateľovi (zamestnancovi) deň skončenia pracovného pomeru.

9.1.3.2 Okamžité skončenie pracovného pomeru dané zamestnancom

Pracovný pomer okamžite môže skončiť aj zamestnanec (§ 69 ZP).

362 Iba správne doručené okamžité skončenie pracovného pomeru je perfektným právnym úkonom (pozri judikát k výpovedi - R 58/1968 a R 21/1975). V praxi je nedoručené okamžité skončenie pracovného pomeru nielen právne neúčinným ale aj neplatným úkonom (napr. rozhodnutia NS ČR 2 Cdon 1580/97 „zamestnanec môže podať žalobu o neplatnosť výpovede kedykoľvek potom, čo sa o existencii výpovede dozvedel, bez ohľadu na to, či mu bola výpoveď doručená do vlastných rúk.“. Nedoručenie výpovede má ten dôsledok, že podľa NS ČR „pred riadnym doručením výpovede beh dvojmesačnej lehoty nezačne“.

9.1.3.2.1 Dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca

Dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom upravuje (§ 69 ods. 1 ZP) Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak

a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,
b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,
c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

§ 69 ods. 2 ZP umožňuje mladistvému zamestnancovi (§ 40 ods. 3) skončiť pracovný pomer aj z ďalšieho dôvodu.Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

9.1.3.2.2 Lehota na uplatnenie dôvodu

§ 69 ods. 3 ZP upravuje prekluzívnu lehotu (viď. aj § 36 ZP), v ktorej môže zamestnanec skončiť pracovný pomer z dôvodov podľa § 69 ods. 1 ZP – jeden mesiac odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel (subjektívna lehota).

9.1.3.2.3 Vymedzenie dôvodu v okamžitom skončení pracovného pomeru

Zamestnanec **skutkovo vymedziť dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru** tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru (resp., hoci to nie je priamo uvedené aj s výpovedným dôvodom).V prípade skutkového vymedzenia má ísť o uvedenie všetkých relevantných skutočností, na základe ktorých zamestnávateľ a zamestnanec uplatňuje príslušný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. Priamo v zákone (prvá veta § 70 ZP) je uvedená **doložka neplatnosti**(väzba na § 17 ods. 2 ZP), ktorá sankcionuje nesplnenie vyššie uvedenej podmienky, neplatnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru.

9.1.3.2.4 Dodatočná zmena dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru

Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru **nemožno dodatočne meniť**. Súd bude posudzovať len ten dôvod, ktorý je (bol uvedený ako pôvodný) uvedený v okamžitom skončení pracovného pomeru.

9.1.3.2.5 Odvolanie okamžitého skončenia pracovného pomeru

Keďže pracovný pomer sa končí okamžite, uvedené je problematické v porovnaní s výpoveďou, kde je priestor túto otázku riešiť po doručení výpovede.

9.1.3.2.6 Forma okamžitého skončenia pracovného pomeru

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnanec urobiť **písomne, inak je neplatné** (ide však o relatívnu neplatnosť, ktorej sa zamestnávateľ musí dovolať - § 77 ZP).

9.1.3.2.7 Doručenie okamžité skončenia pracovného pomeru

Podľa § 70 ods. 1 ZP okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť **doručené, inak je neplatné.** Ide o relatívnu neplatnosť, t. j. o neplatnom skončení pracovného pomeru by musel rozhodnúť súd.Právne účinky spôsobuje len **doručené okamžité skončenie pracovného pomeru.**Pre spôsob doručovania následne platia ustanovenia § 38 ZP, zamestnanec doručuje v tomto prípade na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku.

9.1.3.2.8 Peňažné plnenie z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru

§ 69 ods. 4 ZP upravuje nárok zamestnanca **na peňažné plnenie v prípade, ak skončil pracovný pomer okamžite.** Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku (§ 134 ZP) za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

9.1.4 Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu

9.1.4.1 Skončenie pracovného pomeru uplynutím dohodnutej doby

Pri pracovnom pomere na určitú dobu (§ 48 ZP) má byť výslovne dohodnutá doba jeho trvania (napr. do určitého dňa, trvaním do, resp. udalosťou – napr. skončením zastupovania nastúpením matky z materskej dovolenky). Zmluvné strany teda predvídajú, že sa pracovný pomer skončí v dohodnutej dobe (posledným dňom dohodnutej doby trvania pracovného pomeru. Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý (§ 71 ods. 1 ZP). Napríklad ak bol pracovný pomer uzatvorený od 1.1. do 31.12., skončí sa 31.12. Pracovný pomer sa končí právnou udalosťou – uplynutie času.

9.1.4.2 Skončenie pracovného pomeru pred uplynutím dohodnutej doby

Zákonník práce (§ 71 ods. 3) nevylučuje, aby sa pred uplynutím dohodnutej doby uplatnil iný zo spôsobov skončenia pracovného pomeru podľa § 59 (výpoveď, dohoda, skončenie v skúšobnej dobe alebo okamžité skončenie).

9.1.4.3 Pokračovanie vo výkone práce po uplynutí dohodnutej doby

Zákonník práce (§ 71 ods. 2) rieši aj otázku predĺženia pracovného pomeru faktickým konaním zmluvných strán. Ak zamestnanec pokračuje vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa, pracovný pomer na určitú dobu sa mení na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas (toto platí aj ak by zákon v § 48 ods. 2 ZP ešte umožňoval využiť pracovný pomer

na určitú dobu, napr. predĺženie alebo opätovné uzatvorenie do dvoch rokov). Výnimkou je prípad, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne inak. Napríklad pracovný pomer je uzatvorený do 31.12. a zamestnanec 2.1. príde do práce a je mu naďalej prideľovaná práca, prípadne zamestnanec vykonáva naďalej prácu a zamestnávateľ výsledky tejto práce preberie.

9.1.4.4 Oznamovanie nepredĺženia pracovnej zmluvy na určitú dobu

- **Informovanie zo strany zamestnávateľa**

Zákonník práce nevyžaduje informovať zamestnanca vopred o tom, či má úmysel pracovný pomer predĺžiť alebo nie, t. j. či sa pracovný pomer skončí alebo bude pokračovať. Informovanie zamestnanca vopred o tom, či mu bude alebo nebude predĺžená pracovná zmluva, t. j. aby vopred vedel na čom je, vyplýva skôr zo základnej slušnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi (ak dopredu vie, že sa pracovný pomer predĺži alebo nie).

- **Informovanie zo strany zamestnanca**

Zákonník práce nevyžaduje od zamestnanca, aby informoval zamestnávateľa vopred o tom, či má úmysel pracovný pomer predĺžiť alebo nie, t. j. či sa pracovný pomer skončí alebo bude pokračovať.Informovať zamestnávateľa vopred o tom, či plánuje predĺžiť pracovnú zmluvu vopred, t. j. aby zamestnávateľ vopred vedel na čom je, vyplýva skôr zo základnej slušnosti zamestnanca voči zamestnávateľovi. V princípe takúto povinnosť by bolo možné odvodiť aj z § 81 písm. e) ZP, podľa ktorého zamestnanec je povinný nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, prípadne ešte z § 81 písm. g) ZP. V § 41 ods. 7 ZP (pri predzmluvných vzťahoch) sa upravuje povinnosť fyzickej osoby informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť újmu.

9.1.5 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Právnu úpravu skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe obsahuje § 72 ZP. Pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe sa neuplatňuje § 64 ZP (iba zákaz výpovede).

9.1.5.1 Forma oznámenia o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Pracovný pomer v skúšobnej dobe sa má skončiť **písomne** (má ísť o písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe). Vzhľadom na nepoužitie doložky neplatnosti (§ 17 ods. 2 „inak je neplatná") možno v skúšobnej dobe skončiť pracovný pomer aj ústne. Rizikom takého konania je otázka preukázania, že bol urobený jednostranný adresovaný právny úkon. Výnimkuobsahuje druhá veta § 72 ods. 1 ZP, kedy sa skončenie v skúšobnej dobe musí urobiť písomne, inak je skončenie neplatné.

9.1.5.2 Doručenie písomného oznámenia

Právnou povinnosťou zamestnávateľa a zamestnanca je podľa § 72 ods. 2 ZP **písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru** doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť. Použitie slovného spojenia „spravidla aspoň tri dni" a hlavne „spravidla" znamená, že môže ísť aj o menší počet dní. Ide len o poriadkovú lehotu, ktorá nemá vplyv na platnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Pre **doručovanie** sa použijú ustanovenia § 38 ods. 1 a 2 ZP a pre doručovanie písomnosti zamestnávateľa ustanovenie § 38 ods. 3 ZP.

Keďže ide o skončenie v skúšobnej dobe, doručenie skončenia sa musí vykonať **ešte počas plynutia skúšobnej doby** a nie až po jej skončení.Skúšobná doba uplynie bez ohľadu na to, či ide o sviatok, sobotu alebo nedeľu (ide o dobu).

9.1.5.3 Deň skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Zo zákona vyplýva povinnosť doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť. Z tohto hľadiska môže zamestnávateľ ale aj zamestnanec **určiť deň skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe,** a to od prvého dňa skúšobnej doby (t. j. odo dňa vzniku pracovného pomeru) do posledného tejto skúšobnej doby (najneskôr k tomu dňu).Označenie tohto dňa by malo byť primerané a v súlade s dobrými mravmi (t. j. napr. nie dva mesiace vopred).

Otázku vyvoláva skutočnosť, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ **označia neskorší deň** (keďže by už skúšobná doba neplynula). V danom prípade je dôležitá vôľa skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe. Skončenie v skúšobnej dobe bude platné, ale neplatné bude určenie dňa skončenia pracovného pomeru, t. j. pracovný pomer sa skončí ku dňu uplynutia skúšobnej doby.

Ďalšiu otázku vyvoláva písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe**, v ktorom nie je uvedený okamih skončenia pracovného pomeru**. V danom prípade sa pracovný pomer končí v okamihu doručenia, t. j. v danom zmysle, ak bol doručený 15.3., tak sa pracovný pomer končí uplynutím dňa 15.3. (môže tu vystať aj otázka, či to nemajú byť uvedené tri dni. Formulácia "spravidla aspoň tri dni" je natoľko vágna, že ju nemožno použiť na určenie v tomto prípade).

9.1.5.4 Dôvod skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe

V skúšobnej dobe môže tak zamestnávateľ ako aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. (§ 72 ods. 1 ZP) s jednou výnimkou.V prípade skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe sa vo všeobecnosti nestanovuje povinnosť uviesť dôvod skončenia pracovného pomeru (t. j. prečo jedna zo zmluvných strán tento pracovný pomer končí). Uvedené nevylučuje, aby sa tento dôvod

uviedol. /pozn. zamestnanec má v zmysle § 75 ZP právo na vydanie pracovného posudku aj pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe/.

Výnimka platí v prípade skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, dojčiacou ženou a matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, ktoré môže byť len písomné, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom a aby bolo náležite písomne odôvodnené, inak je takéto skončenie neplatné.

9.2 Hromadné prepúšťanie

Hromadné prepúšťanie (§ 73 ZP) je jedným z inštitútov pracovného práva spojených so skončením pracovného pomeru a jeho uplatňovanie cez dodatočné povinnosti pre zamestnávateľa, vyplýva zo skutočnosti, ide o skončenie pracovného pomeru s väčším počtom zamestnancov majúcim sociálne a iné dôsledky.

9.2.1 Definícia hromadného prepúšťania

Definícia hromadného prepúšťania vychádza zo smernice 98/59/ES o aproximácií právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania. Ide o prvú z dvoch alternatív podľa čl. 1 ods. 1 tejto smernice. Za **hromadné prepúšťanie** sa podľa § 73 ods. 1 ZP považuje situácia, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní:

a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.

V § 73 ods. 1 ZP sa vymedzuje **niekoľko podmienok** vo vzťahu k určeniu, kedy ide o hromadné prepúšťanie.

1) Právny vzťah

Prvou podmienkou je forma právneho vzťahu. V § 73 ZP je použitý pojem „pracovný pomer“ (zakladá sa pracovnou zmluvou - § 42 ods. 1 ZP), nie „pracovnoprávny vzťah“.

- **Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**

Hromadné prepúšťanie podľa § 73 ZP **sa nevzťahuje na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** (a ak sa končí pracovnoprávny vzťah s takýmito zamestnancami, nezapočítajú sa pre účely § 73 ZP).

- **Členovia posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky**

Ustanovenie § 73 ods. 1 až 8 ZP sa na základe § 73 ods. 9 písm. b) ZP **nevzťahuje** na členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky (väzba na zákon č. 435/2000 Z. z. o námornej plavbe).

- **Zamestnanci s pracovným pomerom na určitú dobu**

V prípade skončenia pracovného pomeru na určitú dobu sa musia odlíšiť dva režimy:

a) skončenie pracovného pomeru na určitú dobu **uplynutím dohodnutej doby trvania**
Zamestnanci, ktorých pracovný pomer na určitú dobu sa končí uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté (napr. do 31.3.), sa nezapočítavajú do počtu zamestnancov pre účely hromadného prepúšťania, pretože je tu vymedzená doba, po ktorú mal pracovný pomer trvať a táto doba trvania uplynie [viď. § 73 ods. 9 písm. a) ZP].

b) skončenie pracovného pomeru na určitú dobu **pred uplynutím doby trvania**
Ak by zamestnanec s pracovným pomerom na určitú dobu (napr. do 30.6.) dostal výpoveď na základe výpovedných dôvodov uvedených v definícií podľa § 73 ods. 1 ZP, v danom prípade sa má započítať pre účely § 73 ZP.

- **Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe**

Komplikovanejší prípad predstavuje skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Vyvstáva tu otázka, či tieto osoby započítať pre účely hromadného prepúšťania. V § 73 ods. 1 ZP uvádza medzi skončením pracovného pomeru aj *„iný spôsob z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca"*. Iný spôsob skončenia pracovného pomeru je napr. aj skončenie v skúšobnej dobe [§ 59 ods. 1 písm. d) ZP]. V prípade skončenia v skúšobnej dobe však zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer (§ 72 ods. 1 ZP) z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Druhá časť podmienky „dôvod, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca", je v tomto prípade problematické posúdiť podľa § 73 ZP, osobitne, ak zamestnávateľ neuvedie žiadny dôvod skončenia pracovného pomeru. Ak by zamestnávateľ výslovne uviedol, napr. neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ide o dôvod na strane zamestnanca, ktorý nespadá pod § 73 ZP. V tomto prípade sa možno domnievať, že v prípade skončenia v skúšobnej dobe ide o skôr o to, že zamestnanec nepresvedčil zamestnanca, aby ho naďalej zamestnával, a teda nemá byť započítané pre účely § 73 ZP (hoci v prípade prepúšťania sú práve zamestnanci v skúšobnej dobe „najlacnejší" na prepustenie a niekedy aj najmenej skúsenejší u zamestnávateľa, a teda bývajú uprednostňovaní na skončenie pracovného pomeru hoci aj zamestnávateľa presvedčili o svojich schopnostiach). Zamestnanec by tu mal problém preukázať, že v tomto prípade sa pracovný pomer skončil z dôvodu, že sa hromadne prepúšťalo (že bol nadbytočný) a nie z dôvodu vo väzbe na § 72 ZP (skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe).

- **Konkurz**

Aj v prípade, ak je na zamestnávateľa súdom **vyhlásený konkurz** môže ísť tiež o hromadné prepúšťanie. V tomto prípade sa použijú ods. 1 až 5 a 8, 10, 11 (t. j. platí aj definícia), avšak nie ods. 6 a 7 (t. j. lehoty, od kedy sa môže začať prepúšťať). Pravidlá pre konkurz upravuje zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa § 56 zákona č. 7/2005 Z. z. vyhlásením konkurzu prechádza na správcu oprávnenie konať za úpadcu v pracovnoprávnych vzťahoch vo vzťahu k zamestnancom úpadcu. Zákonník práce osobitne nezmieňuje reštrukturalizáciu, a teda počas nej sa uplatňujú pravidlá podľa § 73 ZP.

2) Subjekt, ktorý pracovný pomer končí

Druhým dôležitým momentom v § 73 ZP je identifikácia subjektu, ktorý/z ktorého vôle sa pracovný pomer má skončiť. V prípade § 73 ZP môže ísť:

a) o konanie zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa (o skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa).
- **zamestnávateľ**
  V § 7 ZP sa vymedzuje, kto je zamestnávateľ.[363]
- **časť zamestnávateľa**

Príklad: *Zamestnávateľ má sídlo v Bratislave a 5 prevádzok (Bratislava, Trnava, Senica, Trenčín, Prešov). Prevádzky nemajú právnu subjektivitu a rozhodovanie sa robí v Bratislave. Celkovo zamestnáva 250 zamestnancov. V Prešove, kde zamestnáva 50 zamestnancov plánuje prepustiť 20 zamestnancov. Považuje sa prevádzka v Prešove za časť zamestnávateľa? Čo je časť zamestnávateľa?*

Pokiaľ ide o časť zamestnávateľa, v tomto prípade právna úprava vychádza zo smernice 98/59/ES (táto je potom transponovaná do § 73 ZP), ktorá používa o niečo odlišnejšiu terminológiu. V smernici sa v definícií hromadného prepúšťania nepoužíva pojem „časť zamestnávateľa", ale pojem „zariadenie". V tejto súvislosti sa všeobecne táto časť smernice javí byť problematickejšia, keďže anglické znenie je „in establishments", české – „v podnicích", slovenské – "v zariadeniach". Smernica uvádza „v danom zariadení", čo je singulár.

Pre výklad uvedeného ustanovenia musí byť urobený **výklad pojmu „zariadenie".** Súdny dvor dospel k záveru, že pojem **„zariadenie"** má byť vykladaný **extenzívne**, aby právna úprava hromadného prepúšťania postihla čo najväčší počet zamestnancov (ide o pojem práva EÚ). V tejto súvislosti sa SD vyjadril ešte vo väzbe na smernicu 75/129/EHS, že „*Pojem*

363 Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. Zároveň sa vymedzuje, že zamestnávateľom môže byť aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu (§ 7 ZP).

„zariadenie", ktoré sa objavuje v čl. 1 ods. 1(a) uvedenej smernice sa musí rozumieť/vykladať ako znamenajúci, závisiac na okolnostiach, jednotku (unit), do ktorej sú pracovníci, ktorí sú prepúšťaní, pridelení, aby plnili povinnosti. Na to, aby išlo o „zariadenie", nie je podstatné, aby bola predmetná jednotka (pozn. o ktorej sa pojednávalo v rozhodnutí) vybavená manažmentom (riadením), ktoré môže nezávisle ovplyvniť hromadné prepúšťanie.".

SD v právnej veci **C270/05** (**Athinaïki Chartopoiïa AE proti L. Panagiotidis a i.)** sa opätovne zaoberal otázkou, **čo sa považuje za zariadenie**. SD dospel k záveru, že pod pojem zariadenie spadá na účely smernice aj *(pozn. bol posudzovaný konkrétny prípad)„**oddelená výrobná jednotka spoločnosti, ktorá má k dispozícii samostatné vybavenie a odborný personál, ktorej činnosť nie je ovplyvňovaná činnosťou iných jednotiek a ktorá má riaditeľstvo výroby, ktoré zabezpečuje riadny výkon práce a dohľad nad celkovou činnosťou zariadení jednotky, ako aj riešenie technických problémov.".*** Pre SD **nebola relevantná** skutočnosť, že *„rozhodnutia týkajúce sa výrobných nákladov každej z jednotiek, nákupu surovín a výpočtu nákladov na výrobky sa prijímajú v sídle spoločnosti, v ktorom sa nachádza spoločné účtovné oddelenie".* SD v odkaze na cieľ sledovaný smernicou (ktorý sa zameriava predovšetkým na sociálno-ekonomické účinky, ktoré by hromadné prepúšťanie **mohlo spôsobiť v <u>miestnom kontexte</u>** a vo **<u>vymedzenom sociálnom prostredí</u>**) dospel k záveru, že na to, aby bol predmetný subjekt kvalifikovaný ako zariadenie, *„**nemusí mať** nevyhnutne určité **samostatné právne postavenie, ani hospodársku, finančnú, administratívnu alebo technologickú samostatnosť**".* Podľa SD *„na vymedzenie pojmu „zariadenie" **nie je podstatná ani skutočnosť**, či predmetná jednotka má alebo nemá také riaditeľstvo, ktoré by mohlo vykonávať hromadné prepúšťanie nezávislým spôsobom alebo či existuje geografické oddelenie vo vzťahu k ostatným jednotkám a zariadeniam podniku.".* V danom prípade SD teda **riešil situáciu, t. j., či môže mať zariadenie povinnosti pri hromadnom prepúšťaní.** Záver SD bol <u>kladný</u>. Išlo o situáciu, keď by bolo rozhodnutie o prepustení najmenej 20 zamestnancov prijatých nie na úrovni zamestnávateľa ale na úrovni nižšej. Aby bol dosiahnutý účel smernice, musel SD konštatovať, že je potrebné vykladať otázku subjektu, ktorý prijal rozhodnutie extenzívne, aby nedošlo k vylúčeniu zamestnancov spod rozsahu smernice.

§ 73 ods. 13 ZP stanovuje, že na účely hromadného prepúšťania (t. j. len na tieto účely) sa za časť zamestnávateľa považuje aj organizačná zložka zamestnávateľa, ktorá má postavenie odštepného závodu zapísaného do obchodného registra podľa osobitného predpisu. ide o organizačnú zložku zamestnávateľa, ktorá je odštepným závodom, pričom táto organizačná zložka musí byť ako odštepný závod zapísaná do obchodného registra podľa zákona č. 530/2003 Z. z. o obchodnom registri [viď. § 2 ods. 1 písm. f) a § 4 zákona o obchodnom registri a § 7 a § 27 ods. 2 písm. b) ObZ]. Nie je rozhodujúce, či táto organizačná zložka má alebo nemá pracovnoprávnu alebo obchodnoprávnu subjektivitu.

Z tohto hľadiska aj v podmienkach SR **môže prepúšťanie realizovať aj časť zamestnávateľa** (zariadenie), pričom ale výpočet celkového počtu zamestnancov (podľa § 73 ods. 1

ZP) je naviazaný na zamestnávateľa (nie na túto časť zamestnávateľa). Vo vyššie uvedenom zmysle sa prevádzka v Prešove javí ako časť zamestnávateľa (nepotrebuje mať ani právnu subjektivitu ani manažment, ktorý rozhodol o prepúšťaní). Prepúšťanie v Prešove neovplyvňuje priamo trh práce napr. v Bratislave, ale hromadné prepúšťanie má sociálne dopady v určitom geografickom priestore, ktorým je oblasť Prešova (toto samozrejme vzhľadom na mobilitu zamestnancov neplatí úplne; spravidla v Bratislave je aj veľký počet zamestnancov z východu Slovenska, a teda prepúšťanie v Bratislave by mohlo mať vplyv aj inde).

- **riadiaci zamestnávateľ**

V prípade hromadného prepúšťania nejde o skončenie pracovného pomeru priamo z iniciatívy zamestnanca (v smernici 98/59/ES ide o textáciu *„**prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom** z jedného alebo viacerých dôvodov“)* a z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca.

V tejto súvislosti možno poukázať aj na to, že rozhodnutie o prepustení zamestnancov nemusí urobiť priamy zamestnávateľ ani časť zamestnávateľa ale môže sa urobiť napr. aj v inom štáte, kde je sídlo „koncernu“ (riadiaceho zamestnávateľa, ústredia, a pod.) vlastníka slovenského zamestnávateľa, t. j. môže ísť aj o prvotné rozhodnutie **riadiaceho zamestnávateľa uvedeného v § 241a ods. 3 ZP (resp. § 66a ObZ – ovládaná a ovládajúca osoba)**. Z uvedeného vyplýva, že rozhodnutie môže prijať aj zahraničná spoločnosť (napríklad, že v SR sa prepustí 100 zamestnancov) a rozhodnutie bude realizovať slovenská spoločnosť.

V tejto súvislosti sa v čl. 2 bod 4 smernice 98/59/ES uvádza, že *„pri posudzovaní údajných porušení požiadaviek na informovanie, porady a upovedomenie, ktoré sú stanovené touto smernicou, sa **nezohľadnia žiadne námietky zamestnávateľa**, ktoré **spočívajú v tom, že mu potrebné informácie neboli poskytnuté organizáciou, ktorá uskutočnila rozhodnutie** vedúce ku hromadnému prepúšťaniu“*. V nadväznosti na to podľa § 73 ods. 12 ZP *„povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 plní zamestnávateľ aj vtedy, ak rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní prijal riadiaci zamestnávateľ uvedený v § 241a ods. 3.“*. Zamestnávateľ sa teda **nemôže odvolávať pri nesplnení povinností** pri hromadnom prepúšťaní **na to, že mu neboli poskytnuté potrebné podklady od organizácie** (napr. riadiaci zamestnávateľ), **ktorá prijala rozhodnutie** o hromadnom prepúšťaní, ktoré má realizovať tento zamestnávateľ.

V prípade konania zamestnávateľa (riadiaceho zamestnávateľa) teda podľa § 73 ods. 1 ZP môže ísť o jednostranný právny úkon **výpoveď z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP.**

b) o konanie zamestnávateľa/časti zamestnávateľa a/aj zamestnanca.

Podľa § 73 ods. 1 ZP môže ísť aj **o skončenie pracovného pomeru iným spôsobom** z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca. Dôležité sú tu teda dva momenty:

- ide **o iný spôsob skončenia pracovného pomeru** ako je výpoveď zamestnancovi, v danom prípade predovšetkým ***o dohody o skončení pracovného pomeru***,
- ide o skončenie pracovného pomeru **z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca** [dôvody nespočívajúce v osobe zamestnanca sú v prípade § 63 ZP dôvody podľa ods. 1 písm. a) a b) ZP]

V danom prípade môže ísť napr. o dohodu o skončení pracovného pomeru z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP. V princípe transpozícia smernice 98/59/ES je urobená nad jej rozsah, keďže podľa smernice ide o *„prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov"* a **ide o prepúšťanie proti vôli zamestnanca**. Dohoda o skončení pracovného pomeru vyjadruje aj vôľu zamestnanca.[364] V smernica v tejto súvislosti v čl. 1 ods. 1 uvádza, že *„Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku písmena a), ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, sa považuje za prepustenie za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení."*

c) o konanie (rozhodnutia) tretieho subjektu, ktoré vedie k hromadnému prepúšťaniu

V tomto prípade môže ísť napr. o súdne rozhodnutie o likvidácii podniku (viď. ďalej)., kde následkom tohto rozhodnutia dôjde k prepusteniu zamestnancov.

Dôvod a spôsob skončenia pracovného pomeru (subjektívne kritérium)

V § 73 ods. 1 ZP sa hromadné prepúšťanie viaže na:

1. výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) ZP – zjednodušene zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa/časti zamestnávateľa.
2. výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP– zjednodušene nadbytočnosť zamestnanca
3. iný spôsob skončenia pracovného pomeru, ako je výpoveď, ak ide o dôvod, ktorý nespočíva v osobe z**amestnanca**

Ako bolo spomenuté už vyššie, ide o <u>iný spôsob</u> skončenia pracovného pomeru. Spôsoby skončenia pracovného pomeru vymedzuje § 59 ods. 1 ZP. V kontexte § 73 ZP sem naj-

364 K tzv. „termination by assimilation" (ku skončeniu prepustením) viď. BARNARD, C. EU Employment Law. 4th edition. Oxford: Oxford Universit Press, 2012, s. 631. Podľa § 62 ods. 1 zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce ČR „Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně
a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.".

viac pasuje skončenie pracovného pomeru dohodou. Zároveň kumulatívne ide o skončenie pracovného pomeru z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, čo pokrýva dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP. V uvedenom prípade ide teda o dohodu podľa § 60 vo väzbe na dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP.

Samotná otázka šírky spojenia „iný spôsob z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca" (v smernici 98/59/ES ide o textáciu „***prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom*** *z jedného alebo viacerých dôvodov*" bola riešená aj SD. Smernica Rady 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania v čl. 1 písm. a) vymedzuje na účely tejto smernice hromadné prepúšťanie. Hromadné prepúšťanie znamená „***prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom*** *z jedného alebo viacerých* ***dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov*** *.....*" Smernica požaduje **existenciu jedného alebo viacerých dôvodov**. Dôležité je aj ako uvedené ustanovenie vníma SD. Judikatúra SD uvedené dôvody vymedzuje širšie.

Otázkou prepúšťania a šírkou dôvodov sa zaoberal SD v právnej veci C-55/02 (Komisia Európskych spoločenstiev proti Portugalskej republike), kde SD dospel k záveru, že *„pojem „prepúšťanie" upravený v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania nemožno definovať odkazom na právnu úpravu členských štátov, ale má* ***komunitárny charakter****.".* SD rozhodol, že pojem **„prepúšťanie"** má byť vykladaný ako „***každé skončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca, a teda bez jeho súhlasu.***"*(pozn. v tomto prípade možno dohodou vnímať ako alternatívu výpovede, kde je iniciatíva na strane zamestnávateľa a zamestnanec prejavuje len vôľu nejsť cestou výpovede).* SD zároveň vo veci C-55/02 uviedol, že „žiadne skončenie pracovného pomeru nemôže byť vylúčené z pôsobnosti smernice len na základe skutočnosti, že vyplýva z okolností nezávislých od vôle zamestnávateľa." a SD uvádza, že *„pod „prepúšťaním" v zmysle smernice treba rozumieť každé skončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca, ktoré môžu zapríčiniť* ***aj okolnosti nezávislé od vôle zamestnávateľa****."*

V tejto súvislosti sa SD zaoberal prípadmi, ktoré spadajú do rozsahu spojenia „***prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom*** *z jedného alebo viacerých dôvodov*" a vyjadril sa, že ide napr. o: samostatný predaj majetku podniku, na ktorého majetok bol vyhlásený konkurz a ktorého likvidácia majetku prebieha v prípade, že podnik, ktorý ukončil činnosť nebol speňažený ako celok; likvidácia úverových inštitúcií, finančných spoločností, investičných spoločností a spoločností spravujúcich investičné fondy; zrušenie verejných hospodárskych podnikov na základe zákonného dekrétu; vyvlastnenie nehnuteľnosti, ktoré má za následok definitívne zastavenie vykonávania činnosti v tejto nehnuteľnosti; zničenie zariadenia podniku požiarom, ktoré má za následok, že podnikateľ nemôže prijímať prácu zamestnanca, práca sa prestane vykonávať v dôsledku smrti a právni nástupcovia odmietnu pokračovať v podnikaní.

SD sa vyjadril aj k otázke **ukončenia činnosti podniku alebo prevádzky na základe súdneho rozhodnutia** z hľadiska povinností týkajúcich sa hromadného prepúšťania. Podľa rozhodnutia SD vo veci C-270/05 *„odchylné ustanovenie článku 4 ods. 4 smernice 98/59 („členské štáty nemusia uplatniť tento článok na hromadné prepúšťanie, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia") sa uplatní* ***iba a výlučne vtedy****, ak* ***k ukončeniu činnosti podniku alebo prevádzky dôjde na základe súdneho rozhodnutia****."*. Čl. 4 sa týka lehoty 30 dní (v SR jeden mesiac podľa § 76 ods. 6 ZP). SD **odlíšil** túto situáciu od všetkých ostatných prípadov, pričom uviedol, že ide o situácie *„najmä ak k ukončeniu činnosti zariadenia dôjde* ***výlučne na základe rozhodnutia zamestnávateľa****, má tento zamestnávateľ povinnosť pristúpiť k rokovaniam so zamestnancami v dodatočnej lehote pred príslušným verejným orgánom."* Z uvedeného má byť dedukované, že zamestnávateľ si má naplánovať skončenie podniku tak, aby splnil podmienky ohľadom prerokovania a prepúšťania.

Ak sa v predchádzajúcich časti uvádzalo čo spadá do rozsahu § 73 ZP, možno teraz uviesť, čo do tohto rozsahu nespadá. Do rozsahu podľa § 73 nepatria:

1. **výpoveď pre dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. c), d), e) ZP** – ide o výpovedné dôvody, z dôvodu, ktorý spočíva v osobe zamestnanca (či už zdravotné dôvody, neuspokojivé plnenie pracovných úloh, porušenie pracovnej disciplíny, strata predpokladov, atď.),
2. **dohoda o skončení pracovného pomeru** z dôvodu v § 63 ods. 1 písm. c), d) a e) ZP, resp. z iného dôvodu spočívajúceho v osobe zamestnanca,
3. **okamžité skončenie pracovného pomeru** (ak ide o okamžité skončenie zo strany zamestnávateľa, ide o dôvod, ktorý spočíva v osobe zamestnanca; ak ide o dôvod na strane zamestnávateľa, iniciatívu v tomto prípade pri skončení vyvíja zamestnanec, t. j. je problematické túto situáciu kvalifikovať ako hromadné prepúšťanie),
4. **smrť zamestnanca**,
5. v prípade zamestnanca, kde sa vyžaduje pracovné povolenie a povolenie na pobyt aj **strata pracovného povolenia, povolenia na pobyt.**

4) Posudzovaná doba pre účely prepúšťania zamestnancov (objektívne kritérium)

V priebehu kalendárneho roka môže byť u zamestnávateľa prepustený celý rad zamestnancov (a to z rôznych príčin). Smernica o hromadnom prepúšťaní v rámci ES/EÚ bola prijatá s určitými cieľmi, ktoré zdôraznila aj judikatúra SD – ide o dopady (najmä sociálne), ktoré vyvolá hromadné prepúšťanie v určitom (geografickom) priestore v určitom čase. Zároveň aj dĺžka realizácie končenia pracovných pomerov má určitú praktickú limitáciu. Z tohto hľadiska by bolo problematické, aby sa sčítavali prepúšťania z dlhého obdobia (ako je napr. kalendárny rok).

V nadväznosti na to sa v § 73 ods. 1 ZP vymedzuje, že ide o prepúšťanie **„počas 30 dní",** t. j. počas týchto 30 dní zamestnávateľ **rozviaže** pracovný pomer s určitým počtom zamest-

nancov – pri výpovedi je v tejto súvislosti relevantné **prevzatie výpovede zamestnancom** (výpoveď je doručená v zmysle § 38 ZP – vtedy ide o čas, keď sa pracovný pomer rozväzuje výpoveďou) nie uplynutie výpovednej doby. Pri inom spôsobe skončenia (najmä dohoda) ide o väzbu na spojenie „ak sa pracovný pomer skončí". V tomto prípade ide o okamih skončenia (správnejšie, aj s ohľadom na to, čo je upravené pri výpovedi, by malo byť v zákone vyjadrené „ak sa má pracovný pomer skončiť", pretože môže byť rozdiel medzi dňom uzavretia dohody a dňom, keď začne spôsobovať účinky,t. j. keď sa pracovný pomer skončí).

5) Posudzovanie počtu prepustených zamestnancov (objektívne kritérium)

Ďalším z faktorom pri hromadnom prepúšťaní je kritérium určitého podielu/počtu prepúšťaných zamestnancov z celkového počtu zamestnancov.

a) **zamestnávateľ, ktorý zamestnáva 20 a menej zamestnancov:** na tohto zamestnávateľa sa § 73 ZP z praktického hľadiska nemôže aplikovať, pretože nezamestnáva aspoň 21 zamestnancov.
b) **zamestnávateľ, ktorý zamestnáva 21 až 99 zamestnancov:** aby išlo o hromadné prepúšťanie musí sa skončiť pracovný pomer **najmenej s desiatimi zamestnancami** [musí ísť o desať zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje § 73 ZP.
c) **zamestnávateľ, ktorý zamestnáva 100 až 299 zamestnancov:** aby išlo o hromadné prepúšťanie, musí skončiť pracovný pomer za podmienok podľa ods. 1 (viď. vyššie) najmenej s **10% zamestnancov** z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa.
d) **zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov**: aby išlo o hromadné prepúšťanie, musí skončiť pracovný pomer za podmienok podľa ods. 1 (viď. vyššie) **najmenej s 30 zamestnancami.**

Zákonník práce priamo nefixuje deň, ku ktorému sa má určiť počet celkovo zamestnaných zamestnancov. Možno aj tak z praktického hľadiska predpokladať, že zamestnávateľ musí odhadnúť vopred, či jeho prepúšťanie bude alebo nebude kvalifikované ako hromadné prepúšťanie; ku dňu začatia prepúšťania začne plynúť 30 dni, v ktorých sa posúdi aj počet prepustených a k začiatku tejto lehoty by sa mal posúdiť aj celkový počet zamestnávaných zamestnancov.Počet novoprijatých zamestnancov v uvedenom období nemá vplyv na počet zamestnancov, ktorí sa započítavajú na účely hromadného prepúšťania. Prijatí a prepustení zamestnanci nemôžu byť vzájomne započítaní.

Opätovné prijatie zamestnanca do pracovného pomeru nemá vplyv na ustanovenia o hromadnom prepúšťaní, pretože povinnosti vzniknú ešte pred tým, než môže byť výpoveď doručená alebo dohoda uzatvorená.

9.2.2 Ingerencia zástupcov zamestnancov/dotknutých zamestnancov (prerokovanie a informovanie)

9.2.2.1 Prerokovanie plánovaného hromadného prepúšťania

9.2.2.1.1 Vznik povinnosti zamestnávateľa prerokovať plánované hromadné prepúšťanie

Ak zamestnávateľ plánuje realizovať zmeny v spoločnosti a znížiť počet zamestnancov a Zákonník práce mu ukladá v § 73 ods. 2 ZP a nasl. celý rad povinností voči zástupcom zamestnancov (prípadne voči dotknutým zamestnancom) vyvstáva otázka, **kedy nastáva čas, keď zamestnávateľ musí vstúpiť do fázy prerokovania** plánovaného hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov (dotknutými zamestnancami).

V súdnom konaní vnútroštátny súd SRN položil SD (právna vec C-88/03) otázku vo vzťahu k tomu, čo je skutočnosťou, ktorá sa považuje za prepustenie? Súd SRN teda hľadal **odpoveď na otázku, kedy vzniká povinnosť prerokovať.** Súd SRN sa opýtal:

1. je ňou prejav vôle zamestnávateľa vypovedať pracovnú zmluvu?
2. alebo je touto skutočnosťou skutočné ukončenie pracovného pomeru uplynutím výpovednej doby?

V nadväznosti na to dal SD odpoveď, že *„**skutočnosťou, ktorá sa považuje za prepustenie, je prejav vôle zamestnávateľa vypovedať pracovnú zmluvu**.“* Z uvedeného vyplýva, že povinnosť prerokovať vznikne zamestnávateľovi prejavom vôle prepúšťať (napr. oznámením o znížení počtu miest o 30%). SD v nadväznosti na to uviedol, že *„**skutočné ukončenie pracovného pomeru** uplynutím výpovednej doby predstavuje **len následok** rozhodnutia o prepustení.“.*

Zároveň je potrebné rozlíšiť **rozhodnutie o prepustení a plán, ktorý sa vzťahuje k prepúšťaniu**. Podľa SD *„okolnosť, že zamestnávateľ „uvažuje“ o hromadnom prepúšťaní a v tomto zmysle pripravil „plán“, sa vzťahuje na prípad, keď ešte neboli prijaté žiadne rozhodnutia.“* V danom prípade zamestnávateľovi ešte **nevznikne povinnosť prerokovať hromadné prepúšťanie**, pretože tu ešte neexistuje prejav vôle, ktorého následkom by bolo realizovanie prepúšťania. Na druhej strane *„**oznámenie výpovede pracovnej zmluvy** je **výrazom rozhodnutia ukončiť pracovný pomer**“ a „jeho **skutočné ukončenie** uplynutím výpovednej doby predstavuje **len následok tohto rozhodnutia**.“*

Odpoveď na vyššie uvedené otázky dal SD aj vo veci C44/08 (Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry a i. proti Fujitsu Siemens Computers Oy), kde sa zaoberal výkladom čl. 2 ods. 1 smernice 98/59/ES (*„ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda“)* vo vzťahu, **kedy sa má začať prerokovanie o hromadnom prepúšťaní.** SD dospel k záveru, že **povinnosť prerokovania** hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov **vzniká** zamest-

návateľovi **prijatím** 1. strategických rozhodnutí alebo 2. rozhodnutí o zmenách v činnosti v rámci skupiny podnikov, ktoré vedú zamestnávateľa k tomu, aby uvažoval o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánoval.

V súdnom konaní vystala otázka vzťahu medzi vznikom povinnosti začať postupy prerokovania pri hromadnom prepúšťaní a schopnosťou zamestnávateľa poskytnúť všetky informácie týkajúce sa hromadného prepúšťania. SD vo svojom rozhodnutí odmietol súvislosť medzi vznikom povinnosti a schopnosťou poskytovať všetky informácie. Podľa SD **vznik povinnosti** zamestnávateľa začať prerokovanie plánovaného hromadného prepúšťania **nezávisí od toho**, či zamestnávateľ je už schopný poskytnúť zástupcom pracovníkov **všetky informácie** vyžadované v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) smernice 98/59 (t. j. v druhej vete § 73 ods. 2 ZP). Tieto môže poskytovať aj postupne (napr. aj na základe vývoja v rokovaniach).

9.2.2.1.2 Rozsah opatrení a ich prerokovanie so zástupcami zamestnancov alebo so zamestnancami

- **opatrenia zamestnávateľa**

  Zamestnávateľ je povinný rokovať o:

  a) opatreniach umožňujúcich **predísť** hromadnému prepúšťaniu zamestnancov,
  b) opatreniach umožňujúcich **obmedziť** hromadné prepúšťanie zamestnancov,

Zo slova „predísť“ možno odvodiť, že rokovať sa má ešte predtým, než sa uskutoční hromadné prepúšťanie, pretože po jeho začatí sa mu už nepredchádza (prvotným cieľom je vyhnutie sa hromadnému prepúšťaniu). Pokiaľ ide o opatrenia na „obmedzenie“ hromadného prepúšťania, cieľom je nájsť alternatívy, aby prepúšťanie postihlo čo najmenší počet zamestnancov. V týchto prípadoch ide predovšetkým o prerokovanie možnosti umiestnenia zamestnancov vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave.

c) opatreniach na **zmiernenie nepriaznivých dôsledkov** hromadného prepúšťania zamestnancov.

V tomto prípade je cieľom zmiernenie dôsledkov (napr. aj sociálnych), napr. možnosti hľadania uplatnenia týchto zamestnancov u iných zamestnávateľov (napr. v spolupráci s inými zamestnávateľmi), rekvalifikácia zamestnanca na potreby trhu práce, neprepustenie oboch manželov u rovnakého zamestnávateľa.

V tejto súvislosti sa v čl. 2 ods. 1 smernice 98/59/ES (prebratej do § 73 ods. 2 ZP) uvádza, že ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov **včas**, aby sa **mohla dosiahnuť dohoda** a v čl. 2 ods. 2 smernice sa uvádza, že tieto porady obsiahnu aspoň spôsoby a prostriedky, **ako zabrániť** hromadnému prepúš-

ťaniu alebo **zníženiu počtu postihnutých** pracujúcich a ako **zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných medzi iným na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených** pracujúcich.

- **prerokovanie opatrení**

  Uvedenú povinnosť si zamestnávateľ plní:

  a) prioritne voči zástupcom zamestnancov, ktorí pôsobia u zamestnávateľa (viď. prvá veta § 11a ods. 1 ZP, prípadne § 11a ods. 2 ZP),
  b) priamo voči dotknutým zamestnancom, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov (t. j. v prípade pôsobenia zástupcov zamestnancov tieto opatrenia s týmito zamestnancami prerokovať nemusí),

Zákon v druhom prípade uvádza, že rokovať sa **má s dotknutými zamestnancami.** Vyvstáva tu otázka, kto sú tzv. dotknutí zamestnanci. Povinnosť prerokovať by mala byť vykladaná primerane. Zúženie na „dotknutých zamestnancov" navádza na zámer, že má ísť len o tých zamestnancov, ktorých sa má hromadné prepúšťanie týkať (dotýkať). Kto je v danom prípade dotknutým zamestnancom sa musí posúdiť v každej situácii osobitne (napr. skupina zamestnancov, s ktorými plánuje ukončiť pracovný pomer, prípadne ak nie sú vytypovaní konkrétni zamestnanci, tak napríklad aj so zamestnancami prevádzky, kde sa má hromadne prepúšťať). Ak teda u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ musí oboznámiť dotknutých zamestnancov s tým, že chce s nimi (alebo s časťou z nich) skončiť pracovný pomer ešte pred tým, než s nimi (časťou z nich) skončí pracovný pomer a rokovať o možnostiach ako ich udržať v pracovnom procese.

- **Lehota na prerokovanie opatrení**

  K prerokovaniu musí podľa smernice dôjsť **včas (t. j. aby sa reálne zástupcovia zamestnancov mohli zapojiť) a** podľa Zákonníka práce k nemu musí dôjsť **najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania**.

- **Cieľ prerokovania**

  Cieľom prerokovania je dosiahnuť **dohodu (o týchto opatreniach).**

9.2.2.1.3 Kolektívna povaha práv pri hromadnom prepúšťaní (Môže fyzická osoba uplatniť zlyhanie povinnosti prerokovať?)

SD vo veci C12/08 (Mono Car Styling SA, v likvidácii proti Dervis Odemis a i.) rozhodol, že článok 6 smernice 98/59/ES v spojení s článkom 2 tejto smernice treba vykladať v tom zmysle, že:

1. **nebráni** vnútroštátnej úprave, ktorá zakotvuje postupy umožňujúce zástupcom zamestnancov, ako aj **každému zamestnancovi individuálne, dohliadať na dodržiavanie povinností stanovených touto smernicou**,
2. ale ktorá **individuálne právo zamestnancov** konať **obmedzuje**, pokiaľ ide o výhra-

dy, ktoré možno uplatniť, a ktorá toto **právo podmieňuje** požiadavkou, že zástupcovia zamestnancov predtým oznámili zamestnávateľovi námietky, ako aj požiadavkou, že dotknutý zamestnanec predtým informoval zamestnávateľa, že spochybňuje dodržanie postupu informovania a prerokovania.

V podstate ide o záver, že zamestnancove právo namietať voči postupu zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní neexistuje vtedy, ak tu existujú zástupcovia zamestnancov a zamestnanec má najprv namietať u zamestnávateľa. Právo rokovať má v tomto prípade **kolektívny charakter**, preto má byť uplatňované kolektívne, teda týmito zástupcami zamestnancov. SD dospel k záveru (bod 38), že *„právo na informovanie a prerokovanie, ktoré stanovuje, je určené pre zástupcov zamestnancov a nie pre jednotlivých zamestnancov"* a (bod 40) *„ ...kolektívna povaha práva na informácie a prerokovanie vyplýva tiež z teleologického výkladu smernice 98/59 ..... cieľ sledovaný touto smernicou môžu najlepšie dosiahnuť zástupcovia zamestnancov."*. Preto SD konštatoval (bod 42), že *„právo na informácie a prerokovanie stanovené v smernici 98/59, najmä v článku 2 tejto smernice,* ***je koncipované v prospech pracovníkov ako celku a má teda kolektívnu povahu."*** SD dospel k záveru, že *„skutočnosť, že článok 6 smernice 98/59 umožňuje členským štátom upraviť postupy v prospech jednotlivých pracovníkov,* ***nemôže zmeniť kolektívnu povahu tohto práva****."*.

9.2.2.2 Informovanie a informácie o plánovanom hromadnom prepúšťaní

Zákonník práce v prípade hromadného prepúšťania ustanovuje v § 73 ods. 2 informačnú povinnosť.

9.2.2.2.1 Rozsah informovania

Zamestnávateľ je povinný na účel prerokovania opatrení:

1. povinný **poskytnúť** zástupcom zamestnancov **všetky potrebné informácie.**

Z prvej časti druhej vety ods. 2 § 73 ZP teda vyplýva, že sa majú poskytovať všetky informácie, ktoré sú potrebné na účely prerokovania opatrení podľa prvej vety s cieľom dosiahnuť dohodu o opatreniach podľa prvej vety.

Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, túto povinnosť zamestnávateľ má podľa § 73 ods. 11 ZP (*„ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 priamo voči dotknutým zamestnancom."*) priamo voči dotknutým zamestnancom.

2. zamestnávateľ je povinný **písomne informovať** zástupcov zamestnancov (resp. dotknutých zamestnancov) najmä o:
   a) dôvodoch hromadného prepúšťania *(napr. zlá hospodárska situácia, strata odbytu, zrušenie časti výroby),*

b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať *(uvedie sa napr. plánovaný počet zamestnancov, ktorý sa navrhuje na prepustenie, ako napr. zaradenie zamestnancov, veková, kvalifikačná štruktúra)*,
c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva (*napr. zaradenie zamestnancov, veková, kvalifikačná štruktúra*),
d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať (*konkrétna doba ako napr. od 1.3 do 30.4. a pod.),*
e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať *(napr. kritériá kvalifikácie, veku – v tomto prípade skôr ide o napr. uprednostnenie zamestnancov poberateľov dôchodkov pred nezabezpečenými zamestnancami, a pod.).*

Zákon nešpecifikuje podrobnosti ohľadom týchto informácií a v tejto časti ani priamo nestanovuje práva zástupcov zamestnancov na to, aby mohli požadovať konkrétne informácie. Z účelu § 73 ZP však možno odvodiť, že zástupcovia zamestnancov majú právo na informácie, ktoré umožnia naplniť cieľ § 73 ods. 2 ZP. V praxi tieto veci ako aj kritéria na výber zamestnancov bývajú dohodnuté v kolektívnych zmluvách. Napr. sa dojedná, ktoré konkrétne informácie sa poskytnú, dojedná sa napr. že v prípade dvoch manželov sa neprepustia obaja, zamestnancovi sa umožní aspoň dosiahnuť čas, kedy má nárok na predčasný starobný dôchodok, a pod.

V tejto súvislosti sa SD v bode 3 právnej veci C 12/08 vyjadril, že *„Podľa zásady konformného výkladu musí vnútroštátny súd pri uplatňovaní vnútroštátneho práva zohľadniť vnútroštátne právo ako celok a v* ***najvyššej možnej miere ho vykladať v zmysle znenia a účelu smernice, aby dospel k záveru, ktorý je v súlade s cieľom sledovaným smernico****u.".*

9.2.2.2.2 Doručenie písomnej informácie o výsledku prerokovania

Po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov (prípadne s dotknutými zamestnancami), zamestnávateľ je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania aj zástupcom zamestnancov (§ 73 ods. 4 ZP).

9.2.2.3 Ingerencia úradu práce, sociálnych vecí a rodiny

Druhým subjektom, ktorý je zapojený do procesu hromadného prepúšťania je v zmysle čl. 3 smernice príslušný orgán – v podmienkach SR je to úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (podľa miestnej príslušnosti). Zoznam sídiel úradov práce, sociálnych vecí a rodiny je uvedený v prílohe č. 1 k zákonu č. 453/2003 Z. z. V nadväznosti na to príloha č. 2 k zákonu č. 453/2003 Z. z. obsahuje zoznam územných obvodov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Zamestnávateľ má voči nemu viaceré povinnosti.

9.2.2.3.1 Doručenie odpis písomnej informácie úradu práce

Odpis písomnej informácie, ktorú poskytol podľa § 73 ods. 2 ZP je zamestnávateľ povinný doručiť súčasne aj úradu práce sociálnych vecí a rodiny (ide o informácie o plánoch na hromadné prepúšťanie v rozsahu informácií podľa § 73 ods. 2 ZP). V Zákonníku práce sa stanovuje, že ide o odpis písomnej informácie a že ju doručí **spolu s** menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer, a to na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7. Nešťastné je v tomto prípade doplnenie, že odpis sa má doručiť *„spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním podľa odseku 7.“*. V tejto fáze prepúšťania spravidla ešte nemusia byť k dispozícii konkrétne mená zamestnancov, ktorí sa majú prepustiť (o ich počte a konkretizácii zamestnancov sa ešte len rokuje). Z tohto hľadiska je potrebné poskytnúť úradu práce hlavne odpis písomnej informácie podľa ods. 2 a zvyšne údaje až vtedy, keď budú známe.

9.2.2.3.2 Doručenie písomnej informácie o výsledku prerokovania úradu práce

Po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov (prípadne s dotknutými zamestnancami), zamestnávateľ je povinný **doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania aj** úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (§ 73 ods. 4 ZP). V tejto informácií by mal byť zachytený výsledok, t. j. k čomu sa dospelo (dohoda/dohoda sa nedosiahla, opatrenia, ktoré sa budú realizovať, prípadne aj priebeh rokovania).

9.2.2.3.3 Pripomienky zástupcov zamestnancov predkladané úradu práce

V princípe počas rokovania so zamestnávateľom môžu zástupcovia zamestnancov predkladať pripomienky zamestnávateľovi. Zákonník práce zároveň v § 73 ods. 5 ustanovuje, že zástupcovia zamestnancov môžu úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania (t. j. možno predpokladať, že ide o pripomienky k postupu zamestnávateľa podľa ods. 2, k predloženej písomnej informácií a k jej záverom).

V tomto kontexte (analogicky vo väzbe na ods. 2 až 4, aj keď to § 73 ods. 11 ZP priamo neupravuje) by mali mať toto právo aj dotknutí zamestnanci (nedáva logický zmysel, prečo by nemohli predložiť pripomienky v prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov).

9.2.2.3.4 Lehota na hľadanieriešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním

Cieľom spolupráce zamestnávateľa s úradom práce je hľadanie riešení spojených s hromadným prepúšťaním. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny lehotu (najmenej jeden mesiac, resp. skrátenú lehotu, kedy zamestnávateľ nemôže dať zamestnancovi výpoveď alebo

dať návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou) využije pri riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním (§ 73 ods. 7 ZP). V tomto prípade nastupuje praktická činnosť úradu práce (hľadanie možnosti rekvalifikácie zamestnancov, ich umiestnenie u iných zamestnávateľov, poskytnutie príspevku podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti - § 50k príspevok na podporu udržania pracovných miest).

9.2.2.3.5 Skrátenie lehoty na hľadanie riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže lehotu jeden mesiac (podľa § 73 ods. 6 ZP) **primerane skrátiť z objektívnych dôvodov** (§ 73 ods. 7 ZP) (napr. ak by o zamestnancov mal záujem iný zamestnávateľ a lehota jeden mesiac by bola v tomto prípade kontraproduktívna a zdržiavala by zamestnancov v podpísaní pracovnej zmluvy s iným zamestnávateľom). O skrátení lehoty úrad práce, sociálnych vecí a rodiny bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa.

9.2.2.4 Obmedzenie možnosti skončiť pracovný pomer pred uplynutím lehoty na hľadanie riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním

Pri hromadnom prepúšťaní platí **osobitné obmedzenie pre možnosť dať výpoveď** alebo **dať návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou** (§ 73 ods. 6 ZP), kedy zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov **najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku § 73 ods. 4 písm. a) ZP** - lehota sa teda počíta od doručenia písomnej informácie o výsledku prerokovania úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Povinnosť vymedzenú v § 73 ods. 6 a 7 ZP, t. j. čakať na uplynutie lehoty **nebude mať** zamestnávateľ (za neho koná konkurzný správca vo väzbe na § 56 o konkurze a reštrukturalizácii), na ktorého bol súdom vyhlásený konkurz.

9.2.2.5 Nesplnenie povinností dodržania lehoty a platnosť skončenia pracovného pomeru

V prípade, ak by zamestnávateľ postupoval tak, že by začal realizovať právne úkony skôr ako uplynie lehota podľa § 73 ods. 6 ZP, nejde o neplatné skončenie pracovného pomeru pretože:

1) chýba tu doložka „inak je neplatná“ - vo väzbe na § 17 ods. 2 ZP je právny úkon neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon; tento zákon - Zákonník práce to výslovne neustanovuje (možno to porovnať s inými prípadmi ako § 45 ods. 3, § 61 ods. 1, a pod.),- nie je to teda hmotnoprávnou podmienku platnosti výpovede,
2) v Zákonníku práce sa priamo vyjadruje sankcia za nedodržanie ods. 6, a to v § 73

ods. 8 ZP, podľa ktorého *„ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.“.*

Z tohto dôvodu sa nesplnenie povinnosti pri hromadnom prepúšťaní **nepovažuje za dôvod, ktorý by zamestnanec mohol uplatniť ako dôvod neplatnosti** skončenia pracovného pomeru v SR. Napr. NS ČR v právnej veci 21 Cdo 2985/2005 dospel k záveru, že *„výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem v rámci hromadného propouštění zaměstnanci* ***není neplatným právním úkonem jen proto, že zaměstnavatel nesplnilpovinnost informovat*** příslušný úřad práce o zamýšleném hromadném propouštění svých zaměstnanců nebo ***povinnost prokazatelně doručit*** příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců.“ NS ČR dospel ďalej k záveru, že *„třeba dovodit, že s uvedeným porušením pracovněprávních předpisů* ***zákon nespojuje neplatnost rozvázání pracovního poměru****; porušení povinnosti informovat příslušný úřad práce o zamýšleném hromadném propouštění* ***nemá ve vztahu k platnosti skončení pracovního poměru dotčených zaměstnanců žádné právní následky …“.***

Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 (prerokovanie, doručenie odpisu, predloženie písomnej informácie) a § 73 ods. 6 ZP (dodržanie najmenej jednomesačnej lehoty) zamestnanec má, ak s ním zamestnávateľ skončil pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134 ZP.

9.2.2.6 Hromadné prepúšťanie u zamestnávateľa, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov

V § 73 ods. 11 ZP sa stanovuje, voči komu plní zamestnávateľ povinnosti podľa § 73 ods. 2 až 4 ZP (prerokovanie, doručenie odpisu, predloženie písomnej informácie), ak u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov. Tieto povinnosti plní **priamo voči dotknutým zamestnancom.**

9.3 Pracovný posudok

Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Pracovný posudok sa zo zákona vydáva len osobe, ktorá má postavenie zamestnanca s pracovným pomerom.

§ 75 ods. 1 ZP ustanovuje povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pracovný posudok, ako aj podmienky pre jeho vydanie. Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi

pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru.

Ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku **nesúhlasí** a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok **neupraví alebo nedoplní**, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť (§ 75 ods. 3 ZP). Táto lehota je prekluzívna (§ 36 ZP).

9.4 Potvrdenie o zamestnaní

§ 75 ods. 2 ZP stanovuje, že zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **potvrdenie o zamestnaní**. Potvrdenie o zamestnaní sa zo zákona vydáva len osobe, ktorá má postavenie zamestnanca s pracovným pomerom. V potvrdení o zamestnaní musí uviesť najmä náležitosti uvedené v ods. 2 písm. a) až f), a to:

a) dobu trvania pracovného pomeru,
b) druh vykonávaných prác,
c) či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,
d) údaje o poskytnutej mzde za vykonanú prácu, o poskytnutej náhrade mzdy a náhrade za čas pracovnej pohotovosti, o zrazených preddavkoch na daň z príjmov a o ďalších skutočnostiach rozhodujúcich pre ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti a z funkčných požitkov a pre výpočet podpory v nezamestnanosti,
e) údaj o dohode o zotrvaní v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu, po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia, alebo prípravy na povolanie vrátane údaja o tom, kedy sa táto doba skončí (§ 53 ods. 2),
f) údaj o poskytnutí odchodného podľa § 76a.

Ak zamestnanec s obsahom potvrdenia o zamestnaní **nesúhlasí** a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca potvrdenie o zamestnaní **neupraví alebo nedoplní**, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť (§ 75 ods. 3 ZP).Táto lehota je prekluzívna (§ 36 ZP).

9.5 Nahliadanie do osobného spisu

§ 75 ods. 1 ZP upravuje nahliadanie do osobného spisu. Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.

9.6 Poskytovanie iných informácií o zamestnancovi

Zamestnávateľ nemôže podľa § 75 ods. 4 ZP podávať iné informácie o zamestnancovi ako sú uvedené v ods. 1 a 2 bez súhlasu zamestnanca. Výnimkou je situácia, ak to ustanoví osobitný predpis.

9.7 Odstupné

Odstupné je peňažné plnenie, ktoré zamestnávateľ poskytuje /za splnenia niektorých podmienok povinne, inak dobrovoľne/ pri skončení pracovného pomeru zamestnancovi. Filozoficky sa vychádza z tohto, že pracovný pomer bol dohodnutý na neurčitý čas (v prípade doby určitej možno o odstupnom uvažovať len pri predčasnom skončení a pri dohode) a tento sa skončil predčasne zo strany zamestnávateľa. Odstupné sa v zmysle druhej vety § 118 ods. 2 ZP nepovažuje za mzdu.

9.7.1 Odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou

9.7.1.1 Dôvody pre poskytnutie odstupného

Odstupné patrí (v prípade § 76 ods. 1) zamestnancovi, ktorého pracovný pomer sa skončil **výpoveďou:**

1. z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a),*(zjednodušene zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa/časti zamestnávateľa)*
2. z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b), *(zjednodušene nadbytočnosť zamestnanca)*
3. z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

9.7.1.2 Výška odstupného

V zmysle § 76 ods. 1 ZP zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné **najmenej v sume**

a) **jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

To znamená, že ak pracovný pomer ku dňu skončenia netrval najmenej dva roky, zo zákona zamestnancovi odstupné nepatrí. Priemerný mesačný zárobok sa vypočíta na základe § 134 ZP.

9.7.1.3 Poskytnutie odstupného

Odstupné patrí **pri** skončení pracovného pomeru.

9.7.2 Odstupné pri skončení pracovného pomeru dohodou

9.7.2.1 Dôvody pre poskytnutie odstupného

Odstupné patrí (v prípade § 76 ods. 2 ZP) zamestnancovi, ktorého pracovný pomer sa skončil **dohodou:**

1. z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a),
2. z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b),
3. z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

9.7.2.2 Výška odstupného

V zmysle § 76 ods. 2 ZP zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
e) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.“.

9.7.3 Poskytnutie odstupného a trvanie pracovného pomeru pre účely odstupného

Odstupnépatrí pri skončení pracovného pomeru, čím sa **stanovuje, kedy** zamestnancovi **vzniká právo na odstupné**. V princípe, na rozdiel od výpovednej doby, nie je ani potrebné počítať, ku ktorému dňu sa posudzuje trvanie pracovného pomeru, pretože tu nie je potrebné dopredu určiť deň skončenia pracovného pomeru (v prípade zmeny v dĺžke výpovednej doby počas jej plynutia by sa vyvolávala právna neistota), ale len na základe trvania pracovného pomeru identifikovať nárok zamestnanca.[365]

365 Pri výpovednej dobe je naopak potrebné stanoviť, že trvanie pracovného pomeru sa počíta ku dňu doručenia výpovede, pretože potom by mohol vzniknúť problém určenia, aká dlhá má byť výpovedná doba, ak by sa jej dĺžka určovala podľa dĺžky trvania pracovného pomeru ku dňu skončenia pracovného pomeru a mohlo by teoreticky dôjsť k jej predlžovaniu už počas jej plynutia.

Príklad: Ak napr. pracovný pomer vznikol 1.5.2009, kedy nastalo päť odpracovaných rokov 1.5.2014 (resp. vzhľadom na sviatok neskôr) alebo 30.4.2014?

Ak pracovný pomer vznikol napr. 1.5.2009, je potrebné posúdiť, kedy uplynie päť rokov **trvania** pracovného pomeru. Podľa § 37 ZP „***doba,*** *na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti, a* ***doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva*** *alebo povinnosti,* ***sa začína prvým dňom*** *a* ***končí sa uplynutím posledného dňa určenej*** *alebo dohodnutej* ***doby****.*".V tomto prípade by malo ísť o dobu, keďže Zákonník práce stanovuje čo je doba a stanovuje ako určiť začiatok a koniec doby, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva (pracovný pomer vzniká v určitý deň a končí sa výpovednou dobou alebo konkrétnym dňom, t. j. trvá od-do).

Napr. ak pracovný pomer vznikol dňa 1.5.2009 a výpoveď bola doručená 25.2.2014 a výpovedná doba bola teda dva mesiace (ku dňu doručenia výpovede zamestnanec ešte neodpracoval 5 rokov = dvojmesačná výpovedná doba) a výpovedná doba začala plynúť 1.3.2014 a skončila 30.4.2014, **ku dňu skončenia pracovného pomeru zamestnanec odpracoval najmenej 5 rokov**. Naplnenie piatich odpracovaných rokov (pri dobe) nastáva 30.4.2014 a nie 1.5.2014. 1.5.2014 by pracovný pomer trval v tomto zmysle 5 rokov a jeden deň (1.5.2009, 1.5.2010,1.5.2011,1.5.2012,1.5.2013, 1.5.2014 = 1.5. sa tu nachádza už 6x). Podmienka odpracovania 5 rokov ku dňu doručenia výpovede je splnená 30.4.2014, t. j. deň, ktorý predchádza k dňu 1.5.2014.

V § 76 ZP nie je obsiahnuté obdobné pravidlo ako v § 62 ZP, že do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú. Vzhľadom na to, že ide o pracovné pomery na určitú dobu, ktoré sa nekončia s odstupným (v prípade práce na neurčitý čas môže vzniknúť odstupné, ale ak ide o bezprostrednú nadväznosť pracovných pomerov, takéto odstupné môže zamestnávateľ žiadať späť), ako aj vo väzbe na § 62 ZP (tu by mohlo z tohto dôvodu dôjsť aj k značnej disproporcii), je tu potrebné pripustiť analogický výklad ustanovenia/situácie v § 76 ZP, t. j. že aj pre účely odstupného sa do doby trvania pracovného pomeru započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

9.7.4 Osobitné odstupné vo výške desaťnásobku priemerného mesačného zárobku

9.7.4.1 Dôvod na poskytnutie odstupného

V § 76 ods. 3 ZP sa upravuje odstupné vo väzbe na skončenie pracovného pomeru na základe § 63 ods. 1 písm. c) ZP ak zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol

najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva a jeho pracovný pomer sa končí dohodou alebo výpoveďou z tohto dôvodu.

Toto odstupné **sa neposkytuje**, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

9.7.4.2 Výška odstupného

Zamestnancovi v tomto prípade patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume **najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.**

9.7.5 Fakultatívne odstupné

§ 76 ods. 7 ZP umožňuje zamestnávateľovi poskytnúť (dobrovoľne) odstupné aj v iných prípadoch ako podľa § 76 ods. 1 (výpoveď) a 2 (dohodou) (ods. 4 – desaťnásobok).

9.7.6 Opätovné nastúpenie k tomu istému zamestnávateľovi (vrátenie odstupného)

Zákonník práce (§ 76 ods. 4) upravuje situáciu, ak zamestnanec nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnemu nástupcovi do pracovného pomeru **pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného.**V danom prípade je zamestnanec **potom povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.**

Čas určený podľa poskytnutého odstupnéhodeterminuje pomernú časť, ktorá sa musí zamestnávateľovi vrátiť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného. Napr. ak sa poskytlo dvojmesačné odstupné, má sa za to, že sa kompenzuje dvojmesačný výpadok príjmu u zamestnanca. Napríklad: Ak sa so zamestnancom skončil pracovný pomer k 30.4., takéto odstupné kompenzuje čas od 1.5. do 30.6. Ak sa zamestnanec k zamestnávateľovi vráti od 15.6. je potrebné spočítať celkový počet dní od 1.5. do 30.6. a vydeliť sumu odstupného týmto počtom dní = odstupné pripadajúce na jeden deň. Následne je potrebné vypočítať počet zostávajúcich dní od dňa vzniku pracovného pomeru do konca času určeného podľa odstupného (v tomto prípade od 15.6. do 30.6) a vynásobiť tento počet dní denným odstupným (odstupným, ktoré patrí za jeden deň).

9.7.7 Odstupné a prechod práv

§ 76 ods. 5 ZP upravuje **otázku odstupného pri prechode práv.** Zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa Zákonníka práce (§ 27 ZP a nasl.) odstupné nepatrí.

9.7.8 Vyplácanie odstupného

§ 76 ods. 6 ZP upravuje prípad vyplácania odstupného. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

9.7.9 Vzdanie sa odstupného v pracovnej zmluve

V pracovnej zmluve nie je možné dojednanie o vzdaní sa odstupného zamestnancom. V princípe, ak by vznikol spor, je pravdepodobné, že by sa na uvedené aplikoval § 17 ods. 1 ZP, podľa ktorého *„Právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv, je neplatný.“*.Právna úprava odstupného podľa § 76 ZP**je relatívne kogentnou právnou úpravou**, t. j. nie je dovolené, aby sa zmluvné strany dohodli menej výhodnejšie ako stanovuje zákon – viď. § 1 ods. 6 ZP (jedine výhodnejšie – viac ako „najmenej“).

9.8 Odchodné

Odchodné je peňažné plnenie, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi z dôvodu skončenia pracovného pomeru, pričom ide o určité plnenie za celoživotnú pracovnú kariéru zamestnanca (preto ide o väzbu na dôchodok zamestnanca). Zákon nesleduje, koľko zamestnanec odpracoval u posledného zamestnávateľa a ani či počas života pracoval len v pracovnom pomere a koľko rokov odpracoval celkovo. V § 76a ZP sa zjednodušene skúma len podmienka odchodu do dôchodku a žiadosť zamestnanca o priznanie dôchodku. Odchodné sa v zmysle druhej vety § 118 ods. 2 ZP nepovažuje za mzdu.

9.8.1 Odchodné pri nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok

9.8.1.1 Dôvod na poskytnutie odchodného

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ods. 1 ZP).

Uvedené má tri podmienky:

1. **musí ísť o prvé skončenie pracovného pomeru** (ide len o pracovný pomer a len o prvé skončenie),
2. **vznik nároku** na starobný **dôchodok** alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % - musí ísť o previazanie so vznikom nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % (prvé skončenie po tom, čo mu vznikol nárok na tento dôchodok),
3. **žiadosť zamestnanca o priznanie/poskytnutie dôchodku v určitej lehote** – t. j. ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

9.8.1.2 Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť

Podľa § 76a ods. 1 ZP zamestnancovi patrí odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na ...invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je **viac ako 70 %**,.... Ak v rozhodnutí Sociálnej poisťovne uvedené, že „*pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 70%*“ nie je splnená jednaz podmienok pre priznanie odstupného (pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť musí byť o viac ako 70% , t. j. 71% až 100%).

9.8.1.3 Výška odchodného

Zamestnanec má nárok na **odchodné najmenej v sume** jeho priemerného mesačného zárobku.

9.8.2 Odchodné pri nároku na predčasný starobný dôchodok

9.8.2.1 Dôvod na poskytnutie odchodného

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení (§ 76a ods. 2 ZP).

Uvedené má **tri podmienky**:

1. **pracovný pomer sa končí** (skončil),
2. bola **podaná žiadosť o priznanie predčasného starobného dôchodku** pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení,
3. predčasný starobný **dôchodok bol** na základe žiadosti zamestnanca **priznaný.**

Rozčlenenie (ods. 1 a ods. 2) vychádza zo skutočnosti, že právne predpisy o sociálnom poistení neumožňujú, aby fyzická osoba požiadala o priznanie predčasného starobného dôchodku so spätnou platnosťou, a teda zamestnanec, ktorý podá žiadosť v deň, ktorý nasleduje po dni skončenia pracovného pomeru (zamestnanec ju spravidla skôr nepodá, pretože hoci by mohlo dôjsť k priznaniu predčasného starobného dôchodku, nedôjde k jeho vyplateniu), nárok na priznanie predčasného starobného dôchodku mu vznikne najskôr v deň podania žiadosti, a teda nie je splnená podmienka - prvé skončenie pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok.

9.8.2.2 Výška odchodného

Zamestnanec má nárok na odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku (pri skončení pracovného pomeru).

9.8.3 Vyplatenie odchodného

V praxi vyvstáva otázka, **kedy je zamestnávateľ povinný odchodné vyplatiť**. Pri skončení pracovného pomeru alebo po preukázaní nároku? Keďže zamestnávateľ v čase skončenia pracovného pomeru ešte nemusí vedieť, či zamestnanec má alebo nemá nárok na tento dôchodok (či ho zamestnancovi Sociálna poisťovňa priznala), v praxi musí počkať s vyplatením odchodného, až kým zamestnanec nepreukáže, že splnil uvedené podmienky (nedoručí rozhodnutie Sociálnej poisťovne, ako aj doklad preukazujúci, kedy požiadal o priznanie dôchodku).Až Sociálna poisťovňa rozhodne, či zamestnancovi prizná alebo neprizná dôchodok. Zamestnávateľ teda nie je povinný okamžite zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru vyplatiť odchodné, ak ešte zamestnanec nepreukázal nárok na dôchodok od Sociálnej poisťovne.

Ak je už v čase skončenia pracovného pomeru preukázané, že zamestnanec má priznaný dôchodok, zamestnávateľ odchodné vypláca pri skončení pracovného pomeru (tu je potrebné použiť analógiu s iným inštitútom, a to odstupným – pri odchodnom priamo nie je uvedené, že sa vypláca v najbližšom výplatnom termíne . Podľa § 76 ods. 6 ZP *„odstupné vypláca zamestnávateľ **po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa** na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.“*.).

9.8.4 Opakované poskytnutie odchodného

V § 76a ods. 3 ZP sa výslovne stanovuje, že odchodné patrí **len od jedného zamestnávateľa.** To znamená, že ak už bolo odchodné v minulosti vyplatené, zamestnancovi znovu nepatrí.

9.8.5 Výnimka z poskytnutia odchodného

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa § 76a ZP, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP (t. j. okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa) (§ 76a ods. 4 ZP).

9.9 Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

9.9.1 Neplatnosť skončenia pracovného pomeru

Postup pri neplatnom skončení pracovného pomeru je vymedzený v § 77 až § 80 ZP (nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru). Zákonník práce pri skončení pracovného pomeru vychádza z tzv. relatívnej neplatnosti skončenia pracovného pomeru, t. j. hoci neboli inak splnené všetky podmienky, ktoré vyžaduje zákon pre skončenie pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí platne aj ak sa zamestnanec alebo zamestnávateľ v prekluzívnej lehote nedovolá jeho neplatnosti na súde (§ 77 ZP). Na základe § 77 ZP možno namietať neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe a skončením dohodou (nie je tu uvedené skončenie podľa § 19 ods. 2 a 3 ZP). Neplatnosť môže namietať zamestnávateľ ako aj zamestnanec a to na súde, v prekluzívne lehote (viď. § 36 ZP) dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Účelom ustanovení o relatívnej neplatnosti skončenia pracovného pomeru je **upraviť sporný vzťah pre obdobie odo dňa, ktorý nasleduje po dni, keď sa mal pracovný pomer podľa tvrdenia jednej strany skončiť** (popr. v prípade dohody podľa vyjadreného tvrdenia oboch strán). V prípade výpovede jedna zo strán skončila pracovný pomer výpoveďou druhej strane, ktorú považuje za platnú. Druhá strana považuje výpoveď za neplatnú. V takomto prípade vzniká **spor**, pričom autoritatívne rozhodnutie v tejto otázke môže dať len súd.

9.9.2 Lehota na uplatnenie neplatnosti výpovede (skončenia pracovného pomeru) na súde

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť (§ 77 ZP)

V uvedenom prípade je potrebné určiť začiatok a koniec plynutia lehoty, povahu tejto lehoty, následky zmeškania lehoty.

9.9.2.1 Povaha lehoty

Uvedená lehota je považovaná za hmotnoprávnu lehotu (judikát S III, s. 68-69), tzn. *„že účastník, ktorý uplatňuje neplatnosť rozviazania pracovného pomeru,* ***musí uplatniť svoj ná-***

***rok žalobou u súdu tak, aby žaloba došla na súd najneskôr v posledný deň tejto lehoty**. Ak neuplatní nárok včas, t. j. aspoň v posledný deň lehoty (podľa ust. § 77 ZP), nárok zaniká* (pozn. malo by zanikať právo) *a rozviazanie pracovného pomeru je účinné.*".

Uvedená lehota je považovaná za prekluzívnu, t. j. v prípade ak zamestnávateľ alebo zamestnanec podajú žalobu na súd po uplynutí lehoty, súd by nemohol žalobe vyhovieť a otázku zmeškania prekluzívnej lehoty by musel skúmať z úradnej povinnosti (viď. § 36 ZP). Podľa § 36 ods. 1 ZP *„k zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v ... , § 77 ... Ak sa **právo uplatnilo po uplynutí** ustanovenej lehoty, **súd prihliadne na zánik práva**, aj keď to účastník konania nenamietne.“).*

9.9.2.2 Plynutie lehoty

Ide o lehotu (t. j. pre počítanie sa aplikuje § 122 OZ). Lehota začne plynúť odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. V tomto prípade ide o dva mesiace, a teda počítanie lehôt podľa mesiacov (napr. pracovný pomer sa skončil 31.12, zamestnanec má lehotu dvoch mesiacov, ktorej koniec by pripadol na 31.2. (zhoda číselného označenia), keďže takýto deň v kalendári nie je, pripadne koniec lehoty na posledný deň mesiaca na 28.2./29.2., ak by išlo o sobotu, nedeľu alebo sviatok, posledný deň lehoty bude najbližší nasledujúci pracovný deň).

9.9.3 Neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca

§ 78 ZP upravuje neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca.V prípade, ak zamestnanec:

a) dal neplatnú výpoveď,
b) skončil neplatne pracovný pomer okamžite,
c) skončil pracovný pomer v skúšobnej dobe neplatne,

má zamestnávateľ dve možnosti:

1. zamestnávateľ môže trvať na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu,
2. zamestnávateľ nemusí trvať na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu.

Ide o prípady, ak sa zamestnávateľ na súde žiada o určenie neplatnosti vyššie uvedeného právneho úkonu. Zamestnávateľ zároveň môže akceptovať aj právny úkon zamestnanca, ktorý nie je v súlade so Zákonníkom práce. V tomto prípade sa takýto úkon považuje za platný.

9.9.3.1 Postup, ak zamestnávateľ trvá na ďalšom výkone práce zamestnancom

9.9.3.1.1 Trvanie zamestnávateľa na ďalšom výkone práce zamestnanca

Zákonník práce v § 78 ods. 1 ZP stanovuje, že v prípadoch uvedených v § 78 ods. 1 ZP sa pracovný pomer nekončí, ak zamestnávateľ zamestnancovi oznámil, že trvá na tom, aby

naďalej vykonával prácu. Zákonodarca uviedol v zákone, že „sa pracovný pomer nekončí", avšak tento záver, že sa pracovný pomer nekončí, pretože je skončenie pracovného pomeru neplatné, môže dať len súd. Ak takýto záver súd nedá, pracovný pomer sa skončí.

- **Oznámenie o trvaní na ďalšom výkone práce**

Dôležitou podmienkou na to, aby mohlo byť konštatované, že sa pracovný pomer nekončí, je teda to, aby zamestnávateľ urobil oznámenie o tom, že trvá na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu.

Z hľadiska náležitostí Zákonník práce neuvádza obsah takéhoto oznámenia. Z hľadiska formy toto oznámenie nemusí byť písomné (ale vzhľadom na jeho preukázanie je vhodné zvoliť písomnú formu). Toto oznámenie musí byť zamestnancovi adresované, t. j. zamestnanec sa s ním musí oboznámiť. Z hľadiska zamestnávateľa je dôležité, aby mal preukázané obe skutočnosti, samotné oznámenie a oboznámenie sa zamestnanca s oznámením. Z názvu a účelu oznámenia možno dedukovať, že by malo obsahovať:

1. formálne náležitosti: označenie zamestnávateľa, zamestnanca, podpis zamestnávateľa (resp. príslušnej osoby), dátum, miesto,
2. obsahové náležitosti:
   - vyjadrenie tej skutočnosti, že:
   a) zamestnávateľ považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné (zákon neuvádza uvedenie dôvodov, prečo považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné v takomto oznámení),
   b) zamestnávateľ trvá na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu podľa dojednanej pracovnej zmluvy.

- **Nahradenie oznámenia žalobou na súd**

Judikatúra (pozri rozsudok NS ČSR R36/1979, ako aj rozsudky NS ČR 21 Cdo 387/2003, 21 Cdo 2343/2003, 21 Cdo 2369/2000, 21 Cdo 945/2002, 21 Cdo 387/2003) uvádza, že takéto oznámenie môže byť nahradené aj žalobou na súd, t. j. v danej žalobe sa zamestnávateľ musí dožadovať nielen určenia neplatnosti právneho úkonu, ktorým zamestnanec skončil pracovný pomer – napr. výpoveď, ale aj toho, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu. Ak zamestnávateľ podá takúto žalobu na súd, ale neoznámi zamestnancovi, že trvá naďalej na tom, aby zamestnanec vykonával prácu, platí, že skutočnosť, že zamestnávateľ trvá na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu, bola zamestnancovi oznámená dňom, kedy bola zamestnancovi doručená žaloba, ktorou sa zamestnávateľ domáha určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a v ktorej vyjadruje to, že trvá na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu (pozri aj judikát R 36/1979, R 48/1997). Týmto dňom nie je deň doručenia žaloby na súd.

- **Lehota na urobenie oznámenia**

V Zákonníku práce sa neuvádza v akej lehote by mal zamestnávateľ uvedené oznáme-

nie urobiť. Pri porovnaní znenia Zákonníka práce SR a Zákonníka práce ČR (§ 69 ods. 1) možno vidieť, že zákonodarca ČR sa uvedenú absenciu lehoty pokúsil odstrániť slovným spojením „bez zbytočného odkladu". Podľa pracovnoprávnej teórie ČR ale ide len o poriadkovú lehotu, ktorá nie je záväzná. Doba, do ktorej môže zamestnávateľ (rovnako aj zamestnanec) urobiť takéto oznámenie, sa judikatúrou vymedzuje extenzívne.

Vo svojej judikatúre NS ČR vo veci 21 Cdo 2905/2000 (R77/2002) vykladal ustanovenie, ktoré je svojím rozsahom v podstate zhodné s § 78 ZP SR nasledovne: *„závěr, že právní úkon zaměstnance směřující k tomu, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, se může stát - má-li mít právní význam -* ***kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď*** *nebo co s ním neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době,* ***nejpozději však do rozhodnutí soudu****, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru* ***pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru****."*

To jest, súd tu určil ako začiatok lehoty – okamih dania výpovede a ako koniec lehoty právoplatný rozsudok, ktorým súd rozhodol o určovacej žalobe tak, že právny úkon, ktorým bola daná výpoveď, je neplatný. V danom rozhodnutí išlo o výpoveď zamestnancovi, ale obdobne to platí aj pre výpoveď zamestnanca.

9.9.3.1.2 Reakcia zamestnanca na oznámenie zamestnávateľa

Zamestnanec môže na oznámenie zamestnávateľa reagovať:

a) zamestnanec odvolá právny úkon, ktorý sa týkal skončenia pracovného pomeru so súhlasom zamestnávateľa

To jest ruší sa právny úkon skončenia pracovného pomeru a pracovný pomer naďalej trvá. V tomto prípade platí, že zamestnávateľ mohol požadovať náhradu škody za obdobie, počas ktorého zamestnanec nevykonával prácu na základe neplatného skončenia pracovného pomeru, avšak neplatnosť tohto skončenia pracovného pomeru by musel určiť súd. Podľa judikatúry (rozsudok NS ČR 21 Cdo 1082/98 – SJ 28/1999) *„pri rozhodovaní o žalobe na neplatnosť výpovede z pracovného pomeru súd skúma platnosť tohto rozviazania pracovného pomeru* ***bez ohľadu na to, že výpoveď bola so súhlasom druhého účastníka odvolaná****."*. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ sa môže dovolať určenia neplatnosti výpovede zamestnanca a náhrady škody aj napriek tomu, že súhlasil, aby zamestnanec svoju výpoveď odvolal.

b) zamestnanec nastúpi na výkon práce (dobrovoľný výkon práce)

V danom prípade môže dôjsť napr. k dobrovoľnému výkonu práce zamestnancom, ktorý nastúpením do práce neuznal, že by skončenie pracovného pomeru bolo neplatné, ale do rozhodnutia sporu sa rozhodol, že bude vykonávať prácu.V prípade dobrovoľného výkonu práce nie je potrebné uzatvárať osobitnú dohodu, ale vzťah sa riadi pôvodnou zmluvou.

c) nenastúpením na výkon práce

Zamestnanec nie je povinný potom, čo uplynie doba, po ktorú mal podľa právneho úkonu, ktorým skončil pracovný pomer a ktorý napáda zamestnávateľ vykonávať prácu. Nenastúpenie na výkon práce kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny.V prípade, ak by súd rozhodol, že výpoveď by bola neplatná, znášala by strana, ktorá dala neplatnú výpoveď, všetky následky spojené s neplatnosťou výpovede.

9.9.3.1.3 Rozhodnutie súdu

Súd môže právoplatne rozhodnúť, že pracovný pomer sa skončil platne. V tomto prípade sa teda skončil k dňu určenému podľa právneho úkonu zamestnanca (napr. uplynutím výpovednej doby, okamžite, v skúšobnej dobe).

Súd môže právoplatne rozhodnúť, že pracovný pomer sa skončil neplatne.V tomto prípade je zamestnanec povinný naďalej vykonávať prácu pre zamestnávateľa (ak zamestnávateľ trval na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu). Ak zamestnanec nenastúpi na výkon práce môže to byť kvalifikované ako porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ môže žiadať náhradu škody (ak vznikla)

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi začať prideľovať prácu /inak ide o prekážku na jeho strane/.

9.9.3.1.4 Náhrada škody, ak zamestnávateľ trvá na výkone práce

V súdnom konaní môže zamestnávateľ na základe § 78 ods. 2 ZP požadovať od zamestnanca náhradu škody v súvislosti s tým, že zamestnanec nevykonával prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru. Túto náhradu škody, ktorá zamestnávateľovi vznikla, môže požadovať odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce.

9.9.3.2 Postup, ak zamestnávateľ netrvá na ďalšom výkone práce zamestnancom

9.9.3.2.1 Netrvanie zamestnávateľa na ďalšom výkone práce zamestnancom

Zamestnávateľ nemusí trvať na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu. To, že netrvá na ďalšom zamestnávaní nemusí zamestnancovi oznamovať, stačí, že akceptuje právny úkon zamestnanca. Skutočnosť, že netrvá na ďalšom výkone práce, môže zamestnancovi zamestnávateľ oznámiť aj písomne. Ak zamestnávateľ netrval na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu ale podal by žalobu na súd o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, súd by:

a) **nemohol rozhodnúť** o tom, že pracovný pomer sa neskončil,
b) ale **mohol by len rozhodnúť**, že pracovný pomer nebol skončený platne.

9.9.3.2.2 Právny následok pri neplatnom skončenípracovného pomeru, ak zamestnávateľ netrval na ďalšom výkone práce zamestnancom (fikcia dohody)

V prípade, ak nastane situácia, že zamestnanec skončil pracovný pomer neplatne (musel o tom rozhodnúť súd) a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí (ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodnú inak), že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak

1. ak bola daná **neplatná výpoveď**, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby (v danom prípade teda mal zamestnanec zotrvať v pracovnom pomere počas výpovednej doby),
2. ak bol pracovný pomer **neplatne skončený okamžite**, skončí sa dňom, keď mal pracovný pomer skončiť,
3. ak bol pracovný pomer **neplatne skončený v skúšobnej dobe**, skončí sa pracovný pomer dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť, t. j. dňom, ktorý bol uvedený v právnom úkone o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe alebo jeho doručením, ak by v ňom nebolo uvedené, kedy sa má pracovný pomer skočiť.

Zákonník práce tu vytvára **tzv. fikciu skončenia pracovného pomeru dohodou**. Fikcia znamená tú skutočnosť, že hoci sa pracovný pomer skončil jednostranným právnym úkonom (napr. výpoveďou), ak nebude spĺňať predpísané náležitosti (napr. písomná forma) a súd rozhodne o neplatnosti tohto právneho úkonu a pretože zamestnávateľ netrval na tom, aby zamestnanec naďalej vykonával prácu, bude sa pracovný pomer považovať za skončený na základe dohody (t. j. zamestnávateľ tu akoby súhlasil s návrhom zamestnanca skončiť pracovný pomer dohodou).

Napriek fikcii dohody, zamestnancovi nevznikne nárok podľa § 76 ZP (ide o skončenie z iniciatívy zamestnanca, nie zamestnávateľa).

Fikcia skončenia dohodou sa viaže len k neplatnému skončeniu pracovného pomeru, ktorú konštatoval súd.

9.9.3.2.3 Náhrada škody, ak zamestnávateľ netrval na ďalšom výkone práce

V nadväznosti na netrvaní na ďalšom výkone práce, zamestnávateľ nebude môcť uplatňovať voči zamestnancovi náhradu škody, ak ide o prípady § 78 ods. 3 ZP, a to na základe § 78 ods. 4 ZP, ktoré vylučuje uplatňovanie náhrady škody zamestnávateľom v týchto prípadoch.

9.9.3.2.4 Zmena rozhodnutia zamestnávateľa

Zamestnávateľ môže svoje rozhodnutie o tom, že trvá alebo netrvá na tom, aby zamestnanec naďalej pracoval, aj **zmeniť** a to aj opakovane (možno poukázať na rozsudok NS ČR (21 Cdo 227/2000 – SJ 44/2001), ktorý sa síce týka zamestnanca, ale analogicky ho možno aplikovať aj na zamestnávateľa a týka sa času oznámenia zmeny rozhodnutia.[366]

9.9.4 Neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

§ 79 ZP upravuje neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Ak zamestnávateľ:

a) dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo
b) so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo
c) so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer v skúšobnej dobe,

zamestnanec má tieto možnosti:

1. oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával,
2. neoznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával.

Zamestnanec môže aj akceptovať právny úkon zamestnávateľa, ktorým sa končí pracovný pomer a nežiadať podľa § 77 ZP o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. V danom prípade sa pracovný pomer považuje za platne skončený (aplikácia tzv. relatívnej neplatnosti právneho úkonu).

9.9.4.1 Postup, ak zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával

9.9.4.1.1 Trvanie zamestnanca na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával

Zamestnanec môže uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom a trvať na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával.

- **Oznámenie o trvaní na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával**

Dôležitou podmienkou na to, aby mohlo byť konštatované, že sa pracovný pomer nekončí, je teda to, aby zamestnávateľ urobil oznámenie o tom, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával

Z hľadiska náležitostí Zákonník práce neuvádza obsah takéhoto oznámenia. Z hľadiska formy toto oznámenie nemusí byť písomné (ale vzhľadom na jeho preukázanie je vhodné

366 „Ak oznámi zamestnanec, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru alebo skončením v skúšobnej dobe naďalej zamestnával ... môže najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti rozviazania (skončenia) pracovného pomeru svoje stanovisko v tomto smere zmeniť; rozhodným je také oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, ktoré tu bolo v dobe rozhodnutia súdu o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, ktorým bolo konanie vo veci právoplatne skončené.“.

zvoliť písomnú formu). Toto oznámenie musí byť zamestnávateľovi adresované, t. j. zamestnávateľ sa s ním musí oboznámiť. Z hľadiska zamestnanca je dôležité, aby mal preukázané obe skutočnosti, samotné oznámenie a oboznámenie sa zamestnanca s oznámením. Z názvu a účelu oznámenia možno dedukovať, že by malo obsahovať:

1. formálne náležitosti: označenie zamestnávateľa, zamestnanca, podpis zamestnanca, dátum, miesto,
2. obsahové náležitosti:

- vyjadrenie tej skutočnosti, že:

a) zamestnanec považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné (zákon neuvádza uvedenie dôvodov, prečo považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné v takomto oznámení),
b) zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával podľa pracovnej zmluvy.

- **Nahradenie oznámenia žalobou na súd**

Platí tu to, čo bolo uvedené u zamestnávateľa. Judikatúra (pozri rozsudok NS ČSR R36/1979, ako aj rozsudky NS ČR 21 Cdo 387/2003, 21 Cdo 2343/2003, 21 Cdo 2369/2000, 21 Cdo 945/2002, 21 Cdo 387/2003) uvádza, že takéto oznámenie môže byť nahradené aj žalobou na súd a platí, že skutočnosť, že zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával bola zamestnávateľovi oznámená dňom, kedy bola zamestnávateľovi doručená žaloba, ktorou sa zamestnanec domáha určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a v ktorej vyjadruje to, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával prácu (pozri aj judikát R 36/1979, R 48/1997). Týmto dňom nie je deň doručenia žaloby na súd.

- **Lehota na urobenie oznámenia**

V Zákonníku práce sa neuvádza, v akej lehote by mal zamestnanec uvedené oznámenie urobiť. Vo svojej judikatúre NS ČR vo veci 21 Cdo 2905/2000 (R77/2002) vykladal ustanovenie, ktoré je svojím rozsahom v podstate zhodné s § 78 ZP SR nasledovne: „*závěr, že právní úkon zaměstnance směřující k tomu, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, se může stát - má-li mít právní význam -* ***kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď*** *nebo co s ním neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době,* ***nejpozději však do rozhodnutí soudu****, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru* ***pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru****.*“. To jest, súd tu určil ako začiatok lehoty – okamih dania výpovede a ako koniec lehoty právoplatný rozsudok, ktorým súd rozhodol o určovacej žalobe tak, že právny úkon, ktorým bola daná výpoveď, je neplatný. V danom rozhodnutí išlo o výpoveď zamestnancovi, ale obdobne to platí aj pre výpoveď zamestnanca.

9.9.4.1.2 Reakcia zamestnávateľa na oznámenie zamestnanca

Zamestnanec môže na oznámenie zamestnávateľa reagovať:

a) zamestnávateľ odvolá právny úkon, ktorý sa týkal skončenia pracovného pomeru so súhlasom zamestnanca

To jest ruší sa právny úkon skončenia pracovného pomeru a pracovný pomer naďalej trvá.

b) zamestnávateľ začne zamestnancovi prideľovať prácu (dobrovoľne prideľovanie práce)

Zamestnávateľ môže zamestnancovi do vyriešenia sporu **prideliť prácu dobrovoľne** (pozri aj judikát NS ČR Cpjn 4/2004 – R 85/2004/III). V takom prípade je zamestnanec povinný vykonávať prácu a nenastúpenie k výkonu práce je možné kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny. Takéto pridelenie práce neznamená automaticky uznanie neplatnosti právneho úkonu skončenia pracovného pomeru. V prípade dobrovoľného prideľovania práce nie je potrebné uzatvárať osobitnú dohodu, ale vzťah sa riadi pôvodnou pracovnou zmluvou.

c) zamestnávateľ nepridelí zamestnancovi prácu

Zamestnávateľ ktorý dal napr. výpoveď (a považuje ju za platnú), nie je povinný aj po skončení výpovednej doby zamestnancovi prideľovať prácu a neprideľovanie práce nie je možné označovať ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pretože tvrdenie zamestnanca, že výpoveď je neplatná, je len tvrdením jednej zmluvnej strany (v prípade súdneho sporu môže súd skonštatovať aj, že výpoveď bola platná).

Zamestnávateľ zároveň môže odstrániť nedostatky napr. neplatnej výpovede, t. j. dá zamestnancovi novú výpoveď, ktorá už bude spĺňať náležitosti dané zákonom. V prípade, ak bola daná nová výpoveď v súlade so zákonom, pracovný pomer sa skončí na základe novej výpovede, avšak uvedené nebráni, aby sa zamestnanec obrátil na súd, aby určil, že skončenie pracovného pomeru na základe pôvodnej výpovede bolo neplatné a uplatnil si tak nároky, ktoré by mu mohli vzniknúť na základe pôvodnej, neplatnej výpovede. Súd by síce mohol skonštatovať, že pôvodná výpoveď bola neplatná (a teda pracovný pomer by trval), ale uvedené určenie by nemalo vzťah k novej výpovedi, ktorá by bola platná a na základe ktorej by sa pracovný pomer skončil.

9.9.4.1.3 Rozhodnutie súdu

Súd môže právoplatne rozhodnúť, že pracovný pomer sa skončil platne. V tomto prípade sa teda skončil k dňu určenému podľa právneho úkonu zamestnávateľa (napr. uplynutím výpovednej doby, okamžite, v skúšobnej dobe).

Súd môže právoplatne rozhodnúť, že pracovný pomer sa skončil neplatne. V tomto prípade sú dve možnosti:

a) pracovný pomer nekončía zamestnávateľ je zamestnancovi povinný prideľovať prácu /neprideľovanie práce je prekážkou v práci na jeho strane/ a zamestnanec je povinný nastúpiť na výkon práce /nenastúpenie na výkon práce by mohol zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny/.
b) pracovný pomer sa končí (zákon len uvádza „s výnimkou"; možno tu odvodiť, že keďže právny úkon skončenia bol označený za neplatný, pracovný pomer sa končí až dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu) ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

Otázka spravodlivého požadovania ďalšieho zamestnávania môže nastať napríklad v prípade, ak neboli splnené formálne predpoklady na danie výpovede (napr. výpoveď nebola prerokovaná so zástupcami zamestnancov podľa § 74 ZP), ale zároveň bol naplnený dôvod na skončenie pracovného pomeru napr. podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP /napr. alkohol na pracovisku/. Určenie, či možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie robí výlučne súd.

9.9.4.1.4 Náhrada mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru (ak zamestnanec trval na ďalšom zamestnávaní)

Zákonník práce upravuje rozsah, v ktorom sa má priznať **náhrada mzdy v tomto prípade** (§ 79 ods. 2 ZP).

- **Výška náhrady mzdy**

Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

- **Z uvedeného vyplýva nasledovné:**
  1. **za čas do 12 mesiacov** sa náhrada mzdy vždy poskytne (v rozsahu, ktorý má väzbu na dĺžku neprideľovania práce, ak sa práca neprideľovala len šesťmesiacov, poskytne sa náhrada len za šesť mesiacov),
  2. **za čas presahujúci 12 mesiacov do 36 mesiacov** – uplatňuje sa tu moderačné právo súdu na žiadosť zamestnávateľa – súd môže povinnosť nahradiť mzdu primerane znížiť alebo vôbec nepriznať,
  3. **za čas presahujúci 36 mesiacov** (resp. za doby v súčte 36 mesiacov – môžu tam byť obdobia, kedy by zamestnanec nepracoval a nepoberal mzdu) súd nemôže priznať náhradu mzdy.

- **Dĺžka posudzovanej doby**

Uvedená doba poskytovania náhrady mzdy je limitovaná **odo dňa, keď zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní** až **do času**, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci (t. j. skôr ako by súd rozhodol o tom, že išlo o neplatné skončenie pracovného pomeru) alebo do dňa právoplatnosti rozsudku - nárok na náhradu mzdy môže súd priznať **len najneskôr do právoplatnosti rozhodnutia súdu**, ktorý rozhodol o tom, že skončenie pracovného pomeru so zamestnancom zo strany zamestnávateľa je neplatné (pozri R 33/1977). V prípade neplatnej výpovede sa pracovný pomer nekončí okamžite, t. j. pracovný pomer sa v prípade výpovede končí uplynutím výpovednej doby a za uvedenú dobu sa poskytuje mzda. Ak zamestnanec po doručení výpovede oznámi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, poskytovanie náhrady mzdy sa neviaže od času oznámenia, ale vo vzťahu **k dňu, ktorý nasleduje po dni, kedy mala uplynúť výpovedná doba**, t. j. kedy zamestnávateľ prestal zamestnanca zamestnávať na základe neplatnej výpovede (k uvedenému sa vyjadril aj NS ČR v rozsudku z 8.3.2001, sp. Zn. 21 Cdo 700/2001, v rozsudku 21 Cdo 2905/2000, podľa ktorého *„kdyby zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával,* ***po podání neplatné výpovědi a před uplynutím výpovědní doby****, lze mu samozřejmě přiznat náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst.1 zák. práce* ***jen v období po uplynutí výpovědí doby****, neboť před jejím uplynutím se mzdové nároky zaměstnance řídí pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy.“.*

- **Započítanie dôb**

Vo vzťahu k náhrade mzdy platí, že súd nemá priznať náhradu mzdy **za obdobia/doby, kedy by zamestnanec nepracoval,** a teda nepoberal mzdu. Ide o obdobia práceneschopnosti zamestnanca, materskej a rodičovskej dovolenky (pozri stanovisko NS ČR Cpjn 4/2004 – R 85/2004, podľa ktorého *„zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy ... za dobu jeho dočasnej práceneschopnosti“,* obdobne judikát NS ČSR R 90/1970).

- **Nevyplatená náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca**

Vzhľadom na to, že prvých desať dní vypláca náhradu mzdy pri dočasnej práceneschopnosti zamestnávateľ, súčasťou nároku zamestnanca voči zamestnávateľovi by mohla byť aj nevyplatená náhrada pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca (zákon č. 462/2003 Z. z.), ale nie v podobe náhrady mzdy podľa Zákonníka práce. Za dobu, za ktorú by zamestnancovi patrilo nemocenské, nemožno priznať náhradu mzdy. Uvedené nároky možno riešiť len na základe ustanovení o náhrade škody, ktorá vznikla zamestnancovi v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru.

- **Zdravotné a sociálne poistenie a dane**

Zákonník práce neupravuje otázku ďalších nárokov ako sú odvody na zdravotné, sociálne poistenie, daň. Ak sa vypláca náhrada mzdy, zamestnávateľ sa musí vysporiadať aj s týmito otázkami. Napr. ak sa náhrada mzdy poskytla len za 12 mesiacov, ale súdny spor trval dlhšie, náhrada mzdy sa rozpočíta (pre účely sociálneho poistenia) na túto dlhšiu dobu.

- **Zamestnávania zamestnanca v ďalšom pracovnom pomere u zamestnávateľa**

Ak by zamestnávateľ zamestnanca prijal znovu do pracovného pomeru, alebo ak by mu poskytoval mzdu za vykonanú prácu, ale prideľoval by mu inú prácu, kde by zamestnanec dosahoval nižší zárobok, súd by skúmal výšku poskytnutej mzdy a výšku náhrady mzdy. Podľa rozhodnutia súdu (NS ČR 21 Cdo 991/2001) *„skutočnosť, že zamestnávateľ zamestná zamestnanca v ďalšom pracovnom pomere, má vplyv nie na existenciu nároku podľa § 61 ods. 1 ZP ČR* (v SR je to § 77 a nasl.)*, ale iba na výšku, v akej bude prípadná náhrada mzdy zamestnancovi poskytnutá.“.*

- **Poskytovanie náhrady mzdy počas trvania sporu**

Keďže ide o spor, ktorý môže rozhodnúť len súd, t. j. zamestnávateľ nie je zo zákona povinný poskytovať náhradu mzdy odo dňa, ktorý nasleduje po dni, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Neprideľovanie práce nie je považované za prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže dobrovoľne prideľovať prácu a poskytovať mzdu až dokiaľ nebude spor právoplatne rozhodnutý súdom (takéto poskytovanie mzdy by sa malo započítať pri posudzovaní celkovej náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru). Ak by poskytoval by zamestnávateľ náhradu mzdy skôr a súd by rozhodol, že pracovný pomer bol skončený platne, zamestnanec by musel vrátiť vyplatenú náhradu mzdy z titulu bezdôvodného obohatenia.

- **Zmena rozhodnutia zamestnanca**

Ak **zamestnanec zmení svoje rozhodnutie** o tom, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, bude mať nárok na náhradu mzdy len za dobu, počas ktorej trval na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Uvedené rozhodnutie môže zamestnanec opakovane zmeniť.

9.9.4.2 Postup, ak zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával

9.9.4.2.1 Netrvanie zamestnancom na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával

Zamestnanec **nemusí trvať** na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Uvedené oznámenie nemusí spraviť ale môže akceptovať skončenie pracovného pomeru aj pasívne. V tejto situácií ale môže žalovať neplatnosť právneho úkonu, ktorým sa pracovný pomer skončil (napr. pracovný pomer sa skončil okamžite z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny ale zamestnanec sa domnieva, že malo ísť o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a výpoveď s výpovednou dobou).

9.9.4.2.2 Rozhodnutie súdu

Súd môže právoplatne rozhodnúť, že pracovný pomer sa skončil platne. V tomto prípade sa teda skončil k dňu určenému podľa právneho úkonu zamestnávateľa (napr. uplynutím výpovednej doby, okamžite, v skúšobnej dobe).

Súd môže právoplatne rozhodnúť, že pracovný pomer sa skončil neplatne. V tomto prípade sa už nerieši otázka ďalšieho trvania pracovného pomeru, ale podľa § 79 ods. 3 ZP sa uplatní fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou. V danom prípade platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodli inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou:

1. ak bola daná neplatná výpoveď, skončí sa pracovný pomer uplynutím výpovednej doby,
2. ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, skončí sa pracovný pomer dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť (v princípe okamžite),
3. ak bol pracovný pomer skončený v skúšobnej dobe neplatne, skončí sa pracovný pomer dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť, t. j. dňom uvedeným v skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe alebo doručením písomného oznámenia o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe ak neobsahuje deň skončenia).

9.9.4.2.3 Náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru (ak zamestnanec netrval na ďalšom zamestnávaní)

V prípade, ak ide o situáciu, že súd rozhodol, že pracovný pomer skončil neplatne a zamestnanec netrval na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, iba v jednom prípade sa poskytne náhrada mzdy, a to v prípade podľa § 79 ods. 3 písm. a) ZP - neplatné skončenie výpoveďou (§ 79 ods. 4 ZP). Zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 ZP za výpovednú dobu dvoch mesiacov. V danom prípade, teda zamestnanec nebude mať nárok na náhradu mzdy za dlhšie obdobie.

9.9.5 Neplatné skončenie pracovného pomeru na určitú dobu

Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu by sa bol skončil uplynutím dohodnutej doby ä§ 71 ods. 1 ZP). Otázka neplatného skončenia teda vyvstávala len pri jeho predčasnom skončení inými spôsobmi podľa § 59 ZP – v skúšobnej dobe, výpoveďou, okamžitým skončením.

Keďže pracovný pomer by sa bol skončil k určitému dňu (určitá doba) po uplynutí doby, na ktorú mal byť pracovný pomer uzatvorený, by súd už nemal posudzovať otázku ďalšieho trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ale mal by rozhodnúť iba o otázke náhrady mzdy odo dňa oznámenia zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával až najneskôr do dňa, kedy by sa bol pracovný pomer skončil a obdobne o náhrade škody odo dňa oznámenia až najneskôr do dňa, kedy by sa pracovný pomer skončil.

9.9.6 Neplatné skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

V prípade neplatného skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe sa uplatnia ustanovenia §§ 77 – 79 ZP. Podľa ustanovenia § 77 ods. 1 ZP neplatnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote **dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť**.

9.9.7 Neplatné skončenie pracovného pomeru dohodou

Zákonník práce (§ 80) upravuje prípady neplatného skončenia pracovného pomeru dohodou.

Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní **nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy** obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom.

V prípade neplatného skončenia pracovného pomeru dohodou zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.

Záver

V závere možno konštatovať to, čo v úvode, že pracovné právo vyvoláva oveľa viac otázok, ktoré je možné riešiť, ako sa dá postihnúť na tomto priestore. Tieto otázky nevyplývajú len z práva SR, ale vyvstávajú napr. aj z judikatúry Súdneho dvora EÚ, ako aj z práva MOP. Zároveň pracovné právo sa vyvíja, čoho dôkazom je aj novela Zákonníka práce, ktorá je na jeseň 2014 v legislatívnom procese a ak bude schválená, bude vplývať na riešenie viacerých otázok spojených s dočasným pridelením zamestnancov. V roku 2015 bude potrebné pripraviť rovnako transpozíciu smernice 2014/67/EÚ so širokým dopadom na oblasť vysielania zamestnancov. Z týchto skutočností vyplýva teda aj to, že súbežne s touto knihou, je potrebné sledovať aj posledný vývoj v oblasti pracovného práva.

Cieľom tejto knihy bolo dať základný návod, priestor pre orientáciu v matérii pracovného práva pre ďalšie samoštúdium. Snáď sa to aspoň trochu podarilo.

O autorovi

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

Jozef Toman je podpredsedom Labour Law Association/Asociácia pracovného práva. Vyštudoval právo na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave (2006), medzinárodné vzťahy na Metropolitnej univerzite Praha (2009) a doktorandské štúdium absolvoval vo vednom odbore pracovné právo na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity (2010). V rokoch 2006 - 2009 pôsobil na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity. Od roku 2010 pôsobí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR, kde je od januára 2011 riaditeľom odboru pracovných vzťahov zodpovedným za pracovnoprávnu legislatívu v Slovenskej republike (Zákonník práce, zákon o kolektívnom vyjednávaní, zákon o minimálnej mzde). Publikuje vedecké a odborné články v oblasti pracovného práva a prednáša problematiku pracovného práva.

Zoznam použitej literatúry

- **BARANCOVÁ, H.** *Komentár k Zákonníku práce.* 4. vyd., Bratislava: SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra. 2005. 944 s. ISBN 80-89085-48-2.
- **BARANCOVÁ, H.** *Zákonník práce.* Komentár. 2 vydanie. C.H.Beck. 2011. 1088 s. ISBN: 9788074004162
- **BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R.** *Pracovné právo.* 4. vydanie, Bratislava: SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra. 2007. 814 s. ISBN 978-80-89085-95-8.
- **BARANCOVÁ, H.** *Vzťah medzi občianskym a pracovným právom.* In: K návrhu slovenského občianskeho zákonníka. V. Lubyho právnické dni. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského. 1999. Str. 43-53. ISBN 80-7160-112-8.
- **BARANCOVÁ, H.** *K vymedzeniu pojmu pracovného pomeru.* Pracovný pomer alebo obchodnoprávny vzťah. In: Právny obzor. Roč. 87 č. 1 (2004). Str. 38-44. ISSN: 0032-6984.
- **BARANCOVÁ, H.** *K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku.* In: Právník. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Ústav státu a práva AV ČR. Roč. 137. č.4 (1998). Str. 290-300**.** ISSN: 0231-6625.
- **BARINKOVÁ, M.** *Flexikurita – nový rozmer sociálnej ochrany zamestnancov v pracovných vzťahoch.* In. Právny obzor. Teoretický časopis pre otázky štátu a práva Slovenskej akadémie vied.Roč. 91. č. 2 (2008). Str. 109-118. ISSN: 0032-6984.
- **BARNARD, C.** *United Kingdom. In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (*Bulletin of Comparative Labour Relations). Hague: Kluwer Law International. 2005.
- **BARNARD, C.** *EU Employment Law.* 4th edition. Oxford University Press. 2012. 800 s. ISBN: 978-0199692927.
- **BEJČEK, J.** *Existuje smluvní svoboda?* In: Právník. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Academia. Roč. 137. č. 12 (1998). Str. 1017-1028. ISSN: 0231-6625.
- **BĚLINA - DRÁPAL a kol.** *Zákonník práce.* Komentář. 1. vydání. C.H.Beck. 2012. 1636 s. ISBN: 978-80-7179-251-2.
- **BĚLINA, M. a kolektiv** *Zákonník práce.* Komentář. Praha: C.H.Beck. 1.vydání. 2008. 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- **BEZOUŠKA, P.** *Pracovní právo ve společnosti 21. století.* In: Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. č. 1 (2008). Str. 19-22. ISSN*: 1210-6410.*
- **BEZOUŠKA, P.** *Subsidiarita občanského zákoníku – historie, současnost a budoucnost.* Právník. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Academia. Roč. 145. č. 8 (2006). Str. 951-960. ISSN: 0231-6625.
- **BIBBY, A.** *Opening the doors wide to the self-employed.* UNI Global Union, 2006 [cit. 15.12.2007] Dostupné na internete: <http://www.andrewbibby.com/pdf/selfemployed%20report.pdf>.

- **BLAHO, P.** *Justiniánske inštitúcie.* 1. vydanie. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r.o. 2000. 439 s. ISBN: 8088715806.
- **CAVALIER,G. - UPEX,R.** *The Concept of Employment Contract.* In: European Union Private Law. In: International and Comparative Law Quaterly. Vol. 55. July 2006. Str. 587-608. ISSN: 0020-5893
- **COLLINS, H.** *Flexibility and stability of expectactions in the contract of employment.* In: Socio-Economic Review. No. 4. 2006. Str. 139-153. ISSN: 1475-1461.
- **DAU-SCHMIDT, K.G. - RAY, D.M.** *United States of America.* In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). Hague: Kluwer Law International. 2005.
- **DEAKIN, S.** *Does the `Personal Employmenr Contract` Provide a Basis for the Reunification of Employment Law?* In: Industrial Law Journal. Industrial law Society. Vol. 36. No. 1. March 2007. Str.68-83. ISSN: 0305-9332.
- **DEAKIN, S.** *The Changing Concept of the `Employer` in Labour Law.* In: Industrial Law Journal. Oxford: Oxford University Press. Vol. 30. No. 1. March 2001. Str. 72-84. ISSN: 0305-9332.
- **DEAKIN, S.** *Interpreting Employment Contracts. Judges, Employers, Workers.* In: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 20(2). Str. 205-206. ISSN: 0952-617X.
- **DEL CONTE, M. TIRABOSCHI, M.** *Italy.* In: Labour Law in Motion. Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). Hague: Kluwer Law International. 2005. 220 s. ISBN 90-411-2315-6.
- **DULAK, A.** *K princípu zmluvnej slobody v súkromnoprávnych vzťahoch.* In: Právny obzor. Roč. 86. č. 4 (2003). Str. 408-412. ISSN: 0032-6984.
- **ELIAŠ, K. - ZUKLÍNOVÁ, M.** *Princípy a východiska nového kodexu soukromého práva.* Praha: Linde Praha a.s. – Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka. 2001. 302 s. ISBN: 80-7201-313-0.
- **ENGELS, C.** *Subordinate Employees or Self-Employed Workers?* In: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies (ed. Roger Blanpain). 8th and Revised edition. Hague: Kluwer Law International. 2004.
- **FAJNOR, V. - ZÁTURECKÝ, A.:** *Nástin súkromného práva platného na Slovensku a Podkarpatskej Rusi so zreteľom aj na banské právo a na právne predpisy o pozemkovej reforme (s príslušnými časťami návrhu čsl. všeobecného zákoníka občianskeho, zhotoveného superrevíznou komisiou).* III. vydanie pôvodného diela. Šamorín: Heuréka. 1998. 600 s. ISBN 80-967653-4-5.
- **FOGAŠ, Ľ. - MAZÁK, J.:** *Rekodifikácia súkromného práva (Stav, perspektívy, východiská).* In: Právny obzor. Právny obzor. Teoretický časopis pre otázky štátu a práva Slovenskej akadémie vied. Bratislava: Slovak academic press, Ústav štátu a práva SAV. Roč. 82. č. 3 (1999). Str. 193-204. ISSN: 0032-6984.
- **FIALA, J.** *Několik úvah o systému občanského práva.* In: Právnik. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Roč. 162. č. 12 (2003).

- **FREEDLAND, M.** *From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus.* In: Industrial Law Journal. Oxford: Oxford University Press. Vol. 35. No. 1. March 2006. Str. 1-29. ISSN: 0305-9332.
- **FREEDLAND M.** *The role of the contract of employment in modern labour law.* In: L. Betten (ed.) The Employment Contract in Tranforming Labour Relations, Deventer: Kluwer, 1995.
- **GALVAS, M.** *Quo Vadis, pracovné právo?* In: Pocta Igoru Tomešovi. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, s.r.o., Karlovy Vary. 2006. Str. 231-237.
- **GALVAS, M.** *Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu.* In: Právnik. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Academia. Roč. 138. č 4 (1999). Str. 334-341. ISSN: 0231-6625.
- **GALVAS, M. - GREGOROVÁ, Z.:** *K problematice liberalizace skončení pracovného poměru v českém pracovním právu.* In: Liberalizácia pracovného práva - možnosti a obmedzenia : zborník z [medzinárodného] vedeckého sympózia : Trnava 11. december 2006 / [editor: Helena Barancová] ; 1. vyd. Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, spoločné pracovisko TU a Vedy. 2007. ISBN 978-80-224-0958-2.
- **GREGOROVÁ, Z.** *K Předmětu a principům pracovního práva.* In: Právník. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Academia. Roč. 137. č. 4 (1998). Str. 316-322. ISSN: 0324-7007.
- **HARDY, S.** *Labour Law in Great Britain.* 3rd Revised edition. The Hague, London, New York: Kluwer Law International. 2007. 340 s. ISBN-10: 9041125663, ISBN-13: 978-9041125668.
- **HOECKE. M.V.** *Unifikácia práva v Európe.* In: Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva. Bratislava: Ústav štátu a práva SAV. Roč. 81. č. 2 (1998). Str. 127-137. ISSN: 0032-6984.
- **HROMADKA, W.** *Práce a pracovní právo v procesu společenských a hospodářských změn.* In: Právník. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Ústav státu a práva AV ČR. Roč. 141. č. 5 (2002). Str. 544-557. ISSN: 0231-6625.
- **HURDIK, J. - FIALA, J. - HRUŠAKOVA, M.** Úvod do soukromého práva. 2. rozšířené a upravené vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně. 2002. Edice učebnic PrF MU č. 294. 159 s. ISBN 80-210-2976-5.
- **JACOBY, M.S. - FINKIN, M.W.** *Labour Mobility in a Federal System: The United States in Comparative Perspective.* In: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Volume 20/3. Autumn 2004. Str. 313-337. ISSN: 0952-617X.
- **JACOBS, A.T.J.M.** *Labour Law in The Netherlands.* The Hague, London, New York: Kluwer Law International. 2004. 192 s. ISBN-10: 9041122486, ISBN-13: 978-9041122483.
- **KALENSKÁ, M.** *Teoretické koncepce pracovní smlouvy a pracovního poměru v některých buržoasních státech.* In: Acta Universitatis Carolinae – Iuridica No. 4, 1967. Praha: Univerzita Karlova. Str. 357-376.

- **KALENSKÁ, M.** *Manažérska smlouva v českém právním řádu.* In: Bulletin advokacie. Praha: ČAK. č. 5 (1999). ISSN: 1210-6348. Str. 6-15.
- **KINCL, J. - URFUS, V. - SKŘEJPEK, M.:** Římske právo. Dotlač druhého doplneného a prepracovaného vydania. Praha: C.H.Beck.1997. 386 s. ISBN 80-7179-031-1.
- **KNAPP, V.** *Tvorba práva a její současné problémy.* 1. vyd. Praha: Linde. 1998. 462 s. ISBN 80-7201-140-5.
- **KNAPPOVÁ, M. - ŠVESTKA, J.** *Občanské právo hmotné: Svazek I.: Obecná část.* Třetí aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI Publishing, s.r.o. 2002. 471 s. ISBN 80-86395-28-6.
- **KRECHT, J.** *K zásadě „co není zakázáno, je dovoleno".* In: Právnik. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Roč. 164. č. 2 (2005).
- **LOKIEC, P.** *France.* In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). Hague: Kluwer Law International. 2005. 220 s. ISBN 90-411-2315-6.
- **LURGER, B.** *Budúcnosť európskeho zmluvného práva na rozhraní medzi zmluvnou slobodou, sociálnou spravodlivosťou a trhovou racionalitou* – I. In: Justičná revue: časopis pre právnu prax. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR. Roč. 59. č. 6-7 (2007). Str. 914-926. ISSN: 1335-6461.
- **LUBY, Š.** *Výber z diela a myšlienok.* Bratislava: IURA EDITION, s.r.o. 1998. 496 s. ISBN: 80-88715-31-8.
- **LUBY, Š.** *Dejiny súkromného práva na Slovensku.* 2. vydanie. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r.o. 2002. 626 s. ISBN 80-89047-48-3.
- **LUBY, Š.** *Základy súkromného práva.* Bratislava: Knižnica Vysokej obchodnej školy v Bratislave. 1944. 270 s.
- **O`HIGGINS, P.** *`Labour is not a Commodity` - an Irish Contribution to International Labour Law.* In: Industrial Law Journal. Oxford: oxford Univesity Press. Vol. 26. No. 3. September 1997. Str. 225-234. ISSN: 0305-9332
- **PÍCHOV**Á, I. *K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi.* Brno: Masarikova univerzita.1998. Spisy Právnické fakulty Masarykovy Univerzity v Brně. Řada teoretická, svazek 204. 216 s. ISBN 80-210-1843-7.
- **PERULLI, A.:** *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects.* [cit. 8.4.2008] Dostupné na internete: <http://www.unionnetwork.org/
- uniibitsn.nsf/45ad01d8ed7d732bc12571210070e077/$FILE/Perulli_study_en.pdf>.
- **REBRO, K. - BLAHO, P.** *Rímske právo.* 3. doplnené vydanie. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r.o. 2003. 497 s. ISBN 80-89047-53-X.
- **RÖNNMAR, M.** *Sweden.* In: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations). Hague: Kluwer Law International. 2005. 220 s. ISBN: 90-411-2315-6.
- **ROUČEK, F.** *Občanské právo na Slovensku a Podkarpatské Rusi. Všeobecní část I.* Kroměříž: Nakladatel J. Gusek. 1927. 144 s.

- **ROUČEK, F. - SEDLÁČEK, J.** *Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Díl 1-6.* Praha: ASPI, a.s., 2002. 5424 s. ISBN: 80-85963-60-4.
- **SCHRONK, R.** *Reforma pracovného práva na pokračovanie.* In: Justičná revue: časopis pre právnu prax. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR. Roč. 57. č. 4 (2005). Str. 471-485. ISSN: 1335-6461.
- **SCIARRA, S.** *From Strasbourg to Amsterdam: Prospects for the Convergence of European Social Rights Policy. Convergence.* In: Alston, P. (ed.): The European Union and Human Rights. Oxford: Oxford University Press. 1999. Str. 473-504. ISBN-10: 0198298064 ISBN-13: 978-0198298069
- **SLÁVIK, S.** *Zmluva o výkone funkcie alebo faktický pracovný pomer?* In: Justičná revue: časopis pre právnu prax. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR. Roč. 60. č. 2 (2008). Str. 216-227. ISSN: 1335-6461
- **SOMMER, O.** *Učebnice soukromého práva římskeho. Díl II. Právo majetkové.* II. nezměněné vydání. Praha: Spolok Všehrd. 1946. 358 s.
- **SUMMERS, C.W.** *Similarities and Differences between Employment Contracts and Civil or Commercial Contracts.* In: The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations. The Hague: Kluwer Law International. Volume 17/1. Spring 2001. Str. 5-23. ISSN: 0952-617X.
- **ŠKŘEJPKOVÁ, P.** *Zásahy státu v oblasti pracovného práva a jeho deformace v poválečném období.* In: In: Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989. Zost. Karel Malý a Ladislav Soukup. Praha : Karolinum. 2004. Str. 519-530.
- **ŠTEFKO, M.** *Výkon závislé práce.* In: Časopis pro právní vědu a praxi Roč. 57. č.4. 2008. Str. 337-345. ISSN: 1210-9126.
- **ŠVEC, M.** *Prezumpcia existencie pracovného pomeru.* In: COFOLA 2012: The Conference Proceedings. Brno: Masarykova Univerzita, 2012.
- **ŠVEC, M.** *Pracovný čas v kontexte ostatnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie.* In: Míľniky práva v stredoeurópskom priestore 2012. Bratislava: PrF Univerzita Komenského v Bratislave, 2012.
- **TELEC, I.** *Změna české občanskoprávní doktríny.* In: Právnik. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Akademia. Roč. 146. č. 10 (2007). Str. 1084-1094. ISSN: 0231-6625.
- **TICHÝ, L.** *Systém soukromého práva a modely jeho kodifikace (Úvodní skica).* In: Sborník statí z diskusních fór o rekodifikaci občanského práva konaných 20. října 2006, 24. listopadu 2006, 9. února 2007 a 30. března 2007 na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. (eds. ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., TICHÝ, J.), Praha: ASPI, a.s., 2007. Str. 42-61.
- **TOMÁŠEK, M.** *Lesk a bída „europeizace" občanského práva.* In: Právník. Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha: Ústav státu a práva AV ČR. Roč. 153. č.1 (2004). Str. 1-15. ISSN: 0231-6625.
- **TREU, T.** *Labour Law in Italy.* 2nd Revised edition. London/New York: Kluwer Law International. 2007. 224 s.ISBN-10: 9041125655, ISBN-13: 978-9041125651.

- **TRÖSTER, P.** Úvahy nad legislativním vývojem českého pracovního práva. In: Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 1-2, 2003. Str. 111-121.
- **TRÖSTER, P. - KALENSKÁ, M.:** *Ke vzniku, postavení a perspektívam dalšího vývoje českého pracovního práva.* In: Právnická fakulta UK 1348-1998, jubilejní sborník. Str. 30-46.
- **WANK, R.** *Germany.* In: Labour Day in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparatite Labour Relations). Hague: Kluwer Law International. 2005. 220 s. ISBN 90-411-2315-6.
- **ZAUŠKOVÁ, A., MADLEŇÁK, A.,** ŠVEC, M.: *Legal aspects of corporate social responsibility in conditions of the European Union and the Slovak Republic.* In: Marketing identity: design that sells. Trnava: University of Ss. Cyril and Methodius in Trnava, Faculty of Mass Media Communication, 2013.

Internetové zdroje

- "Economically dependent workers", employment law and industrial relations. [cit. 14.12.2007] Dostupné na internete: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/Economically%20dependent%
- 20workers%20_en.pdf
- Komisia ES: Oznámenie komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu Hospodárskemu a Sociálnemu výboru a Výboru Regiónov. Výsledok verejných konzultácií o zelenej knihe Komisie „Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia". KOM(2007) 627. EK: Brusel. 24.10.2007.
- Európska komisia: Green Paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. 22.11.2006, Brusel. [cit. 15.11.2007] Dostupné na internete: <http://eurlex.europa.eu/ smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&type_doc=CMfinal&an_doc=2006&nu_doc=708&lg=en>.
- Správa EIRO: "Economically dependent workers", employment law and industrial relations, str. 1, [cit. 10.10.2007]. Dostupné na internete: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/ 05/study/tn0205101s.html>.
- http://www.rokovanie.sk/appl/material.nsf/0/99A7F54E9BFC65A9C1257538003BFA9A/$FILE/Zdroj.html>
- http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/reports-to-the conference/WCMS_235054/lang--en/index.htm
- [cit. 15.09.2014]
- http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/gb-2.pdf [cit. 20.12.2007]

INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ PRÁVO
Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva

Autor: JUDr. et. Mgr. Jozef Toman, PhD.,
Recenzenti: doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.; JUDr. Marek Švec, PhD.; JUDr. Simona Schuszteková, PhD.; Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.
Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR; Bratislava 2014
Návrh obálky: Jakub Filo
Rok a miesto vydania: Bratislava, 2014
Rozsah publikácie: 16 AH

Vychádza v náklade 300 ks (brožovaná) a v online verzii.

Vedecká monografia vznikla ako výstup medzinárodného projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike pod názvom „Kultúra sveta práce/Kultur der Arbeitswelt".

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autora, nemožno ich stotožňovať s postojmi ostaných členov Labour Law Association/ Asociácia pracovného práva alebo jej samotnej.

ISBN 978–80–89149–42–1 (brožované)
ISBN 978–80–89149–41–4 (online)