

JOZEF TOMAN
MAREK ŠVEC
PAVOL RAK

Pracovné právo

v súvislostiach



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

Autorský kolektív

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.
doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.
JUDr. Pavol Rak, PhD.

Recenzenti

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.
doc. JUDr. Martin Kubinec, PhD.
JUDr. Jana Žuľová, PhD.

Publikácia 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 autorského kolektívu, nemožno ich stotožňovať s postojmi Friedrich Ebert Stiftung, e.V. alebo Labour Law Association/Asociácia pracovného práva.

Toto dielo a ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat' bez súhlasu Friedrich Ebert Stiftung, e.V..

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike; Bratislava 2020

Návrh obálky: designelement s.r.o.

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2020

Rozsah publikácie: 15,61 AH

ISBN 978-80-89149-90-2

ISBN 978-80-89149-91-9

OBSAH



Úvod

1. Základné zásady 5

2. Všeobecné ustanovenia 9

3. Pracovný pomer 35

4. Pracovný čas a doba odpočinku 62

5. Odmeňovanie za prácu 107

6. Prekážky v práci 135

7. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci 156

8. Podniková sociálna politika 164

9. Náhrada škody 169

10. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru 185

11. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy 200



Záver



O autoroch



Zoznam použitej literatúry



Úvod

O právnej úprave jednotlivých pracovnoprávných inštitútoch už bolo v rámci projektu Friedrich Ebert Stiftung pod názvom Kultúra sveta práce za posledných 8 rokov publikovaných množstvo autorských monografií, či konferenčných alebo nekonferenčných zborníkov. Diskutované boli mnohé témy od pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa vrátane problematiky kolektívneho vyjednávania, cez právnú úpravu pracovného času a realizácie pracovnej cesty, až po jednotlivé situácie, v ktorých sa ocitajú zamestnávateľ so zamestnancom. Predkladaná publikácia Pracovné právo v súvislostiach sa však svojím zameraním i formou spracovania navracia k pôvodnému zameraniu projektu smerujúcemu k zvýšeniu povedomia zamestnancov o pracovnom práve s cieľom lepšej ochrany svojich vlastných práv. Jednotlivé kapitoly sú tak spracované zrozumiteľným spôsobom s uvádzaním množstva príkladov, súvisiacich pripomienok a informácií, ktoré s danou problematikou súvisia tak, aby si čitateľ dokázal osvojiť poznatky z danej oblasti v krátkom čase a v dostatočnej zrozumiteľnosti. Grafické spracovanie publikácie sa snaží základné nevyhnutné poznatky zhromaždiť v súvislom výklade a v pravej lište odkazovať na potrebu uvedomenia si rôznych okolností, ktoré s konkrétnou situáciou alebo problémom súvisia.

Predkladaná publikácia má preto ambíciu byť základným orientačným východiskom pre všetkých, ktorí sa zaujímajú o problematiku právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov, súčasne ale predstavovať aj základnú pomôcku pre osvojenie si odbornej matérie pre študentov vysokých škôl prvého a druhého stupňa ako vysokoškolská učebnica s právnym alebo ekonomickým zameraním študijného programu.

Bratislava, 2020
Autorský kolektív





1. Základné zásady

Základné zásady pracovného práva predstavujú najvšeobecnejšie vyjadrenie hlavných myšlienok obsiahnutých v pracovnom práve a princípov determinujúcich celé pracovné právo. V praxi sa základné zásady neaplikujú priamo, pretože obvykle predstavujú iba zovšeobecnené myšlienky a nie konkrétne právne normy s príkazmi na správanie sa účastníkov právnych vzťahov. Základné zásady sú v pracovnom práve vyjadrené najmä výslovne priamo v čl. 1 až 11 Zákonníka práce (napr. zásada rovnakého zaobchádzania, zásada ochrany slabšieho účastníka) a detailnejšie rozpracované v jednotlivých zákonných ustanoveniach upravujúcich konkrétne práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca, prípadne ďalších účastníkov pracovnoprávnych vzťahov. Niektoré základné zásady sú naopak odvodiťelné až zo samotných zákonných ustanovení (napr. zamestnanec nenesie podnikateľské riziko zamestnávateľa). Princípy obsiahnuté v základných zásadách sa zároveň používajú ako pomôcka pri výklade jednotlivých zákonných ustanovení, najmä pri aplikácii práva súdnou mocou.

Základné zásady možno podľa oblastí, ktoré pokrývajú, rozdeliť do niekoľkých skupín:



1.1 Zásada ochrany slabšieho účastníka (čl. 1, 3, 6, 7, 8)

Zamestnanec je považovaný za slabšieho účastníka pracovnoprávneho vzťahu a je mu poskytovaná ochrana naprieč celým spektrom pracovnoprávnych predpisov. Ochrana zamestnanca ako slabšieho účastníka je najvýznamnejšou zásadou pracovného práva. Prejavuje sa to jednak v ochrane všetkých zamestnancov (povinnosť zamestnávateľa v oblasti ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci, povinnosť utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie, ochrana zamestnancov proti svojvoľnému prepusteniu zo strany zamestnávateľa, právo zamestnancov na odpočinok a zotavenie po práci).

Nad uvedený rámec sa poskytuje osobitná ochrana zamestnancom patriacim do zraniteľných skupín – mladistvým, tehotným a dojčiacim ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode, zamestnancom starajúcim sa o deti a zdravotne postihnutým zamestnancom. Zvýšenú ochranu (napr. pred skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa) majú aj zamestnanci v určitých životných situáciách, kedy nie sú schopní vykonávať prácu pre chorobu, úraz, tehotenstvo alebo materstvo a rodičovstvo. V týchto situáciách a v starobe majú zamestnanci taktiež právo na hmotné zabezpečenie na základe predpisov o sociálnom zabezpečení.



1.2 Sloboda a rovnosť

Druhou skupinou základných zásad sú zásady odvodené od základných ľudských práv – ľudskej slobody a rovnosti. Patria sem základné zásady zmluvnej slobody, rovnosti a rovnakého zaobchádzania (zákaz diskriminácie).

1.2.1 Zásada zmluvnej slobody (čl. 1, 2)

Táto zásada sa prejavuje vo viacerých oblastiach pracovnoprávneho vzťahu a rozsah zmluvnej slobody je limitovaný najmä zásadou ochrany slabšieho účastníka. Zásada zmluvnej slobody zahŕňa slobodu vo výbere zmluvného

1

pracovnoprávne vzťahy môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa

zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a právo určovať podmienky a spôsob ich výberu

2

zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov, je povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím a to aspoň 3,2% z celkového počtu jeho zamestnancov (kvóta systém)

vznik pracovného pomeru ex lege medzi dočasne prideleným zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom pri prekročení maximálnej dĺžky trvania dočasného pridelenia

3

napr. pri prekročení maximálnej dĺžky trvania dočasného pridelenia zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi

4

napr. dohoda o zmluvnej pokute, zmluva o budúcej pracovnej zmluve,

5

najmä §13 a §119a Zákonníka práce, § 62 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti

6

napr. § 8 antidiskriminačného zákona

partnera podľa **čl. 2 Zákonníka práce**¹. Zamestnanec aj zamestnávateľ vstupujú do pracovnoprávneho vzťahu na základe slobodného a dobrovoľného rozhodnutia. Výnimky z tejto zásady môže ustanoviť iba **zákon**². Zmluvná sloboda sa ďalej prejavuje v možnosti dohodnúť si ďalšie podmienky zamestnávania v pracovnej zmluve. Obmedzenie zmluvnej slobody je badateľné v nemožnosti založenia pracovného pomeru iným právny úkonom, ako pracovnou zmluvou, ak zákon výslovne neupravuje **výnimku**³. Kogentnosť mnohých ustanovení pracovného práva vedie k faktickému obmedzeniu zmluvnej slobody zamestnávateľa a zamestnanca. Zmluvná sloboda je ďalej obmedzená právnou teóriou vykonštruovanou zásadou numerus clausus zmluvných typov, podľa ktorej sú v pracovnom práve **neprípustné**⁴ iné zmluvné typy, než zmluvné typy výslovne upravené v zákone. Zmluvná sloboda sa v podstatne väčšej miere uplatňuje vo sfére kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Zo zásady zmluvnej slobody sa odvodzuje i zákaz nútenej alebo povinnej práce.

1.2.2 Zásada rovnosti (čl. 1, 2)

Zamestnávateľ i zamestnanec sú si navzájom rovní najmä pri vzniku a skončení pracovného pomeru. Počas trvania pracovného pomeru sa uplatňuje princíp nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, charakteristický pre výkon závislej práce. Zamestnanec preto musí plniť pokyny zamestnávateľa uložené v súlade s pracovnou zmluvou a Zákonníkom práce.

1.2.3 Zásada rovnakého zaobchádzania (čl. 1, 6)

Rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie, teda bez ohľadu na pohlavie, manželský stav a rodinný stav, sexuálnu orientáciu, rasu, farbu pleti, jazyk, vek, nepriaznivý zdravotný stav alebo zdravotné postihnutie, genetické vlastnosti, vieru, náboženstvo, politické alebo iné zmyšľanie, odborovú činnosť, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie, je základným pilierom pracovného práva. Katalóg diskriminačných atribútov je pritom deklaratórny a otvorený, keďže slovné spojenie „iné postavenie“ v sebe potenciálne zahŕňa akúkoľvek odlišujúcu vlastnosť. V slovenskom práve je základným právnym predpisom pre oblasť rovnakého zaobchádzania tzv. antidiskriminačný zákon, ktorý je v pracovnom práve ešte doplnený **Zákonníkom práce**⁵ a zákonom o službách zamestnanosti.

Osobitne sa zdôrazňuje rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami v oblasti odmeňovania, prístupu k zamestnaniu a pracovného postupu, vzdelávania a celkovo pracovných podmienok.

Rozdielne zaobchádzanie je prípustné iba vtedy, ak sú splnené podmienky

- (i) **legality** (zákon musí **pripúšťať**⁶ rozdielne zaobchádzanie)
- (ii) **legitimity** (cieľ je legitímny - rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, a súčasne tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie) a
- (iii) **proporcionality** (rozsah nerovnakého zaobchádzania je primeraný).

Zásada rovnakého zaobchádzania je podrobnejšie upravená vo viacerých ustanoveniach Zákonníka práce, najmä v § 13 a ďalej ako **zásada rovnakého odmeňovania**⁷ za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, bez rozdielu pohlavia alebo regionálnej príslušnosti.

7

§119a ZP



1.3 Pacta sunt servanda, dobré mravy a zákaz zneužitia práva

Do tretej skupiny základných zásad patria zásady založené na povinnosti dodržiavať právne povinnosti, ktoré na seba zmluvné strany prevzali (pacta sunt servanda), ako aj zásady, ktoré korigujú striktný výkon práva a vnášajú do právnych vzťahov aspekty morálky (dobré mravy) a etických hraníc aplikácie práva (zákaz zneužitia práva).

1.3.1 Zásada pacta sunt servanda (čl. 5)

Každý je povinný plniť to, čo sa zaviazal v zmluve splniť. Pracovné právo aplikuje rovnako ako ostatné súkromnoprávne odvetvia zásadu viazanosti zmluvných strán dohodou, ktorú tieto zmluvné strany uzavreli (zmluvným dojednaním). Osobitosťou pracovného práva je skutočnosť, že veľká časť práv a povinností zmluvných strán je obsiahnutá mimo pracovnej zmluvy. Inými slovami ustanovenia pracovnej zmluvy tvoria iba malú obsahovú časť komplexu práv a povinností zmluvných strán v pracovnom pomere založenom pracovnou zmluvou.

Zásada pacta sunt servanda⁸ viaže zamestnanca aj zamestnávateľa riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. Zásada nešpecifikuje, aké povinnosti sú objektom tejto základnej zásady, z podstaty základnej zásady ako najvšeobecnejšieho princípu právneho odvetvia možno odvodiť záver, že zásada pacta sunt servanda sa vzťahuje na všetky povinnosti účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Povinnosti v pracovnoprávnom vzťahu sú upravené predovšetkým v pracovnej zmluve a zákonníku práce, ale aj pracovnom poriadku, kolektívnej zmluve, v právnych a ostatných predpisoch na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Výkon závislej práce a teda i pracovnoprávne vzťahy sú zásadne odplátne, preto aj základné zásady výslovne zakotvujú právo zamestnanca na mzdu za vykonanú prácu a povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancom mzdu.

8

Latinsky: dohody sa majú plniť

1.3.2 Dobré mravy a zákaz zneužitia práva (čl. 2)

Zakotvením povinnosti výkonu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi Zákonník práce výslovne opakuje základnú zásadu súkromného práva a potvrdzuje jej platnosť aj pre oblasť pracovnoprávných vzťahov.

Pojem dobrých mravov nie je v slovenskom právnom poriadku definovaný. Dobré mravy sú právnou teóriou vykladané ako súbor objektívnych a všeobecne akceptovaných etických a morálnych noriem správania. Takáto široká definícia umožňuje aplikovať dobré mravy ako všeobecné pravidlo a korektív výkonu práv a povinností. V každom momente teda účastníci právneho vzťahu musia výkon svojich práv posudzovať z pohľadu súladu tohto výkonu práva s etikou a morálkou. Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov neslobodno zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Zneužitie práva je taký spôsob výkonu práva, keď síce konanie je po formálnej

stránke v súlade s právom, zároveň ale výkon tohto práva má za následok podstatne väčší negatívny dôsledok pre druhého účastníka právneho vzťahu alebo pre tretie osoby (spoluzamestnancov). Výkon práva zneužívajúcim spôsobom je neželaný, môže naplňať i znaky nerovnakého zaobchádzania.



1.4 Zásada súdnej ochrany

Spory vyplývajúce z porušenia pracovnoprávnych povinností zamestnancom alebo zamestnávateľom rozhodujú sudy. Pracovnoprávne spory rozhodujú okresné sudy, pričom je určený vždy jeden okresný súd pre celý územný obvod kraja. Kauzálna príslušná okresná sudy pre pracovnoprávne spory sú: Bratislava III, Piešťany, Nové Mesto nad Váhom, Topoľčany, Ružomberok, Zvolen, Poprad a Košice II. Cieľom takejto centralizácie pracovnoprávnej sporovej agendy na jediný súd v kraji je špecializácia sudcov na tento typ agendy.

9

napr. pri rozhodovaní o majoritnej odborovej organizácii pri koexistencii dvoch a viacerých odborových organizácií u zamestnávateľa alebo so súhlasom oboch sociálnych partnerov aj pri kolektívnom vyjednávaní o uzavretie kolektívnej zmluvy

10

výnimkou sú sprostredkovatelia v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní. Neúspešné konanie pred sprostredkovateľom je predpokladom pre vyhlásenie zákonného štrajku odborovou organizáciou

Rozhodcovské sudy sú v oblasti individuálneho pracovného práva vylúčené. V pracovnej zmluve alebo inej dohode zamestnávateľa a zamestnanca nie je možné založiť rozhodovaciu právomoc rozhodcovského súdu pre spory zamestnávateľa a zamestnanca. V oblasti kolektívnych sporov podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní rozhodujú za splnenia zákonných **podmienok**⁹ rozhodcovia vedení v zozname Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny. Mediácia predstavuje alternatívny spôsob riešenia sporov, avšak v podmienkach Slovenskej republiky sa v pracovnom práve takmer vôbec **neaplikuje**¹⁰. V oblasti kolektívnych sporov sa určitá forma mediácie aplikuje vo forme sprostredkovateľov vedených v zozname Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny. Konanie pred sprostredkovateľom je podmienkou pre vyhlásenie zákonného štrajku odborovou organizáciou alebo výluky zo strany zamestnávateľa.

Zásada súdnej ochrany má vyjadrenie i v zákaze znevýhodňovania a poškodzovania zamestnancov len preto, že si zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov na súde alebo iným spôsobom.



1.5 Participácia zamestnancov

Spoluúčasť zamestnancov na riadení zamestnávateľa je v podmienkach Slovenskej republiky relatívne slabá v porovnaní s niektorými inými európskymi štátmi. V obchodnom práve je participácia zamestnancov zabezpečená obsadením jednej tretiny členov dozornej rady akciovej spoločnosti zástupcami zamestnancov, ak má akciová spoločnosť viac ako 50 zamestnancov v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas v čase voľby.

Zákonník práce zakotvuje v základných zásadách vo všeobecnej rovine právo na informácie, právo na vyjadrenie a predkladanie návrhov (v paragrafovom znení najmä vo forme prerokovania), právo na kolektívne vyjednávanie vrátane štrajku. Právna úprava účasti zástupcov zamestnancov len výnimočne dokáže zastaviť alebo zmeniť zásadné ekonomické rozhodnutia zamestnávateľa. Kompetencie zástupcov zamestnancov dokážu podstatne ovplyvniť rozhodovaciu činnosť zamestnávateľa v niektorých čiastkových oblastiach - pri rozvrhovaní pracovného času, pri stanovovaní noriem spotreby práce, zavádzaní nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, konta pracovného času a pod.

Zamestnancom sa priznáva právo na to, aby ich zástupcovia pôsobili u zamestnávateľa. Garancia práva pôsobí u zamestnávateľa je predpokladom pre úspešný sociálny dialóg, či už vo forme vzájomnej informovanosti, udeľovania súhlasu zástupcov zamestnancov až po kolektívne vyjednávanie.



1.6 Ochrana súkromia zamestnanca

Rozvoj informačných technológií vedie k veľkému množstvu informácií, vrátane osobných údajov, ku ktorým zamestnávateľ môže získať prístup. Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť zhromažďovať o zamestnancovi len také osobné údaje, ktoré majú súvis s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával. Táto zásada sa odzrkadľuje už v predzmluvných vzťahoch, v ktorých zamestnávateľ nesmie zisťovať informácie nesúvisiace s budúcim výkonom práce. Všeobecnou normou chrániacou osobné údaje zamestnanca je Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov a zákon č.18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov. Ochrana súkromia zamestnanca sa nepriamo odzrkadľuje i v práve na odpočinok po výkone práce zamestnanca. Ochrana súkromia zamestnanca pri výkone domácej práce a telepráce sa materializuje aj v práve zamestnanca na odpojenie.



2. Všeobecné ustanovenia



2.1 Závislá práca

Závislá práca je základným pojmom v teórii i praxi pracovného práva a zároveň jedným z definičných prvkov pracovnoprávneho vzťahu. Závislá práca je ľudská práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

Definičnými znakmi závislej práce teda sú:

- Ľudská práca: Závislou prácou je vždy iba ľudská práca, nie práca zvierat alebo strojov.
- Nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca: Pri uzatváraní pracovnej zmluvy sú si zamestnávateľ i zamestnanec v zmysle čl. 1 a 2 základných zásad Zákonníka práce rovní. Zamestnanec sa však od vzniku pracovného pomeru odovzdáva do dispozičnej moci zamestnávateľa v rozsahu dohodnutého druhu práce a dohodnutého pracovného času. Niekedy sa k definičným znakom závislej práce pripája i **ekonomicky nerovné**¹¹ postavenie zmluvných strán. Počas trvania pracovnoprávneho vzťahu je zamestnanec (prípadne i celá jeho rodina) v mnohých prípadoch existenčne závislý od príjmu, ktorý dostane za vykonanú prácu od zamestnávateľa.
- Osobný výkon práce: Pracovný pomer je viazaný výlučne na osobu zamestnanca, ktorý musí prácu vykonávať osobne. Zamestnávateľ pri výbere zamestnanca

11

ekonomická nerovnosť nie je právnou nerovnosťou

12

napr. tzv. soft skills, schopnosť pracovať v tíme, komunikačné schopnosti

13

v zmysle § 81 písm. a) Zákonníka práce je zamestnanec povinný pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi

berie do úvahy nielen jeho odborné predpoklady a skúsenosti, ale aj zamestnancove **osobnostné črty**¹². Zamestnanec preto nie je len jednotka výkonu alebo služby vymieňaná za mzdu. Zamestnanec sa nemôže nechať zastúpiť pri výkone práce dohodnutej v pracovnej zmluve inou osobou. Nie je ani možné, aby tretia osoba pristúpila k pracovnému pomeru alebo aby na ňu boli prevedené práva a povinnosti zamestnanca. Do práv a povinností zamestnanca vstupujú jeho dedičia taktiež iba v obmedzenej, zákonom výslovne upravenej miere. Vznikom pracovného pomeru sa navyše zakladá i určitý vzťah vzájomnej dôvery zamestnávateľa a zamestnanca. Zamestnanec sa spolieha, že zamestnávateľ zabezpečí dlhodobu pre zamestnanca prácu a bude ho za jej výkon náležite odmeňovať. Zamestnávateľ zasa predpokladá určitú lojalitu zamestnanca voči jeho podniku.

- Pokyny zamestnávateľa: Zamestnanec je povinný v rámci dohodnutého druhu práce plniť pokyny zamestnávateľa, respektíve povereného (vedúceho) zamestnanca. Táto povinnosť je jednou zo **základných povinností**¹³, ktoré musí každý zamestnanec dodržiavať. Porušenie tejto povinnosti predstavuje porušenie pracovnej disciplíny, ktoré môže viesť ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom. Pokiaľ by však pokyn zamestnávateľa alebo vykonanie určitej práce boli v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, prípadne s dobrými mravmi, zamestnanec nie je povinný vykonať takúto prácu alebo splniť takýto pokyn. Zamestnanec môže odmietnuť vykonať prácu alebo splniť pokyn zamestnávateľa aj v prípade, ak by ich vykonaním bol bezprostredne a vážne ohrozený život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

- Mzda alebo odmena: Odplatnosť vo forme zaplatenia mzdy za vykonanú prácu je základným dôvodom, pre ktorý zamestnanec vstupuje do pracovného pomeru.
- Výkon práce pre zamestnávateľa a v mene zamestnávateľa: Zamestnanec vykonáva prácu vo vzťahu k tretím osobám v mene (a na účet) zamestnávateľa. Zamestnanec teda nenesie riziko ale ani prospech z výsledku svojej pracovnej činnosti. Nepriamo sa tu prejavuje i zásada, že zamestnanec nezodpovedá za podnikateľské riziko zamestnávateľa, pretože prácu vykonáva pre zamestnávateľa a v jeho mene.
- Výkon práce v pracovnom čase: Výkon práce zamestnanca je v pracovnej zmluve po kvalitatívnej stránke určený druhom práce a jej stručnou charakteristikou, určenie pracovného času determinuje požadovaný pracovný výkon po kvantitatívnej stránke. Pracovný čas je časové obdobie, v ktorom zamestnanec dáva zamestnávateľovi k dispozícii svoju pracovnú silu a podriaďuje sa jeho dispozičnej právomoci. Zákonník práce vymedzuje maximálny prípustný pracovný čas a tým nepriamo i čas odpočinku zamestnanca po práci.

Práve zákonná definícia závislej práce umožňuje odlišiť ju od podnikania, ktorým sa v zmysle Obchodného zákonníka rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku alebo na účel dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku.

Definícia závislej práce je dôležitá preto, že závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Takisto platí, že pokiaľ určitá činnosť vykazuje znaky závislej práce, nesmie byť takáto činnosť vykonávaná na základe zmlúv podľa **občianskeho**¹⁴ alebo **obchodného**¹⁵ práva.

14

napr. príkazná zmluva

15

napr. mandátna zmluva, zmluva o obchodnom zastúpení

V praxi je častým prípadom, že zamestnávateľ na výkon závislej práce, ktorú je povinný uskutočňovať v rámci pracovného pomeru, obdobného pracovného vzťahu alebo výnimočne v inom pracovnoprávnom vzťahu, aplikuje iný právny inštitút, predovšetkým niektorý zmluvný typ obchodného práva, prípadne aj občianskeho práva. Táto prax má niekoľko dôvodov:

a) administratívno-ekonomické

Pre zamestnávateľa je omnoho jednoduchšie vyplácať odmenu v zmysle obchodnoprávnych inštitútov a vyhnúť sa tak komplikovaným odvodovým a ohlasovacím povinnostiam zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu. Povinnosť nahradiť spôsobenú škodu je v prípade obchodného práva založená na objektívnej zodpovednosti škodcu a výška náhrady škody nie je limitovaná výškou odmeny druhej zmluvnej strany, ako pri pracovnom pomere. Možnosti, ako zabezpečiť splnenie povinností v pracovnom práve, sú nedostatočné. Pracovné právo navyše zakotvuje právo zamestnancov na spolurozhodovanie, informovanosť a kontrolnú činnosť voči zamestnávateľovi a ďalšie sociálne práva zamestnancov.

b) tretnoprávne

Pre podnikateľa je výhodnejšie byť v pozícii veriteľa z obchodnoprávneho vzťahu. Negatívne následky nevyplatenia odmeny z obchodnoprávneho záväzkového vzťahu sú neporovnateľne miernejšie, ako v prípade nevyplatenia mzdy. Nevyplatenie mzdy, náhrady mzdy alebo odstupného zamestnancovi, hoci zamestnávateľ má v deň ich splatnosti peňažné prostriedky na ich výplatu, alebo neodvedenie daní a odvodov za zamestnancov je trestným činom. Nevyplatenie obchodnoprávnej odmeny je sankcionované úrokmi z omeškania a v prípade vymáhania súdnou cestou aj náhradou trov súdneho konania.

c) rozsah zmluvnej voľnosti a kogentnosti úpravy

Právna úprava pracovného pomeru je v mnohých smeroch nevýhodná pre zamestnávateľa, ktorý ako podnikateľ potrebuje pružne reagovať na potreby trhu a zákazníkov. Kogentnosť právnej úpravy pracovného času a obmedzenia nadčasov, konkurenčnej činnosti, skončenia pracovného pomeru alebo zabezpečenia práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov prispievajú nemalou mierou nežiadúcemu k uprednostňovaniu obchodnoprávnych inštitútov, ktoré umožňujú širšiu aplikáciu princípu zmluvnej voľnosti strán.

Pokiaľ by sa na výkon závislej práce použil zmluvný typ iného právneho odvetvia, zamestnávateľ by tým porušil Zákoník práce a zamestnanec by sa mohol domáhať prekvalifikácie právneho vzťahu na pracovný pomer alebo iný pracovnoprávny vzťah podľa jeho skutočného obsahu.

V poslednej dobe sa vplyvom nových technológií a rozšírenia nových platforiem spolupráce vytvára skupina kvázi-zamestnancov, ktorí nespĺňajú všetky definíčné znaky závislej práce, avšak by si zaslúžili ochranu pracovného práva obdobne ako zamestnanci v pracovnom pomere.



2.2 Pôsobnosť Zákonníka práce

Zákonník práce je hlavným právnym predpisom slovenského pracovného práva a predstavuje ucelený kódex právnych noriem individuálneho a kolektívneho pracovného práva. Zákonník práce je právny predpis prevažne súkromného práva, i keď obsahuje veľký počet kogentných ustanovení, čo je znakom skôr pre právne predpisy verejného práva. Niektoré ďalšie aspekty pracovného práva upravujú osobitné právne predpisy ako napríklad Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Zákon o inšpekcii práce, Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, Zákon o sociálnom fonde, Zákon o cestových náhradách, Zákon o minimálnej mzde, Zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní.

Otázku, kedy sa má aplikovať Zákonník práce, riešia ustanovenia o pôsobnosti Zákonníka práce. Rozlišujeme vecnú, osobnú, teritoriálnu a časovú pôsobnosť Zákonníka práce.

2.2.1 Vecná pôsobnosť

Okruh spoločenských vzťahov, ktoré reguluje Zákonník práce a na ktoré sa majú aplikovať normy Zákonníka práce, je vecná pôsobnosť Zákonníka práce. Zákonník práce upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Vecná pôsobnosť Zákonníka práce sa podľa spôsobu, akým sa normy Zákonníka práce aplikujú na daný spoločenský vzťah, ďalej delí na priamu, delegovanú a subsidiárnu vecnú pôsobnosť.

a) Priama vecná pôsobnosť

Zákonník práce sa aplikuje na daný právny vzťah priamo, bez odkazu alebo splnomocnenia inej právnej normy. Priama vecná pôsobnosť môže byť (i) úplná (Zákonník práce sa na daný právny vzťah uplatní priamo v plnom rozsahu všetkých svojich noriem). Priama vecná pôsobnosť môže byť aj (ii) neúplná, teda na daný spoločenský vzťah sa síce ustanovenia Zákonníka práce uplatňujú priamo, avšak samotný Zákonník práce výslovne vylučuje niektoré svoje ustanovenia z aplikácie na daný spoločenský vzťah (napr. domácka práca a telepráca, náhrada škody pri výkone verejnej funkcie a niektorých osobitných prípadoch podľa § 251 Zákonníka práce, pracovnoprávne vzťahy na základe dohôd o výkone práce mimo pracovného pomeru).

b) Delegovaná vecná pôsobnosť

Delegovaná vecná pôsobnosť Zákonníka práce nastupuje vtedy, keď iný právny predpis výslovne odkazuje naň a prikazuje použitie Zákonníka práce na okruh spoločenských vzťahov upravených týmto iným právnym predpisom. Model delegovanej pôsobnosti sa uplatní pri výkone štátnej služby, na právne vzťahy pri výkone verejnej funkcie a na právne vzťahy profesionálnych športovcov a športových odborníkov. Osobitné zákony odkazujú na jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa majú aplikovať na právny vzťah podriadený právnemu režimu iného zákona.

c) Subsidiárna vecná pôsobnosť

Subsidiárna vecná pôsobnosť Zákonníka práce nastupuje vtedy, keď sa na základe výslovného ustanovenia v Zákonníku práce alebo v inom právnom predpise aplikuje Zákonník práce v plnom rozsahu obmedzenom iba ustanoveniami osobitného právneho predpisu.

Princíp subsidiárnej aplikácie Zákonníka práce sa uplatní napríklad pri výkone práce vo verejnom záujme, pri zamestnancoch, ktorí sú povinní zabezpečiť súlad podľa zákona o energetike, pri zamestnancoch pracujúcich v prevádzke, údržbe a rozvoji plynárenskej prepravnej siete v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu,

pri zamestnancoch v doprave, pri zdravotníckych zamestnancoch, pri pedagogických zamestnancoch, pri divadelných umelcoch alebo hudobných umelcoch, pri členoch posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, pri zamestnancoch súkromných bezpečnostných služieb, pri zamestnancoch cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, pri zamestnancoch pracujúcich pri výrobe a spracovaní výbušnín, pri pracovnoprávných vzťahoch medzi družstvom a jeho členmi.

2.2.2 Osobná pôsobnosť

Osobná pôsobnosť je definovaná okruhom osôb, na ktoré sa Zákonník práce aplikuje. Okruh osôb priamo vyplýva z vecnej pôsobnosti Zákonníka práce, dopĺňa a kompletizuje ju.

2.2.3 Teritoriálna pôsobnosť

Teritoriálna alebo územná pôsobnosť Zákonníka práce určuje geografické územie, na ktorom sa aplikujú normy Zákonníka práce. Primárne je teritoriálna pôsobnosť Zákonníka práce viazaná na územie Slovenskej republiky. Na základe dohody zamestnávateľa a zamestnanca je možná aplikácia Zákonníka práce aj na území mimo Slovenskej republiky, prípadne aj aplikácia práva iného štátu na území Slovenskej republiky. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vykonávajúcich prácu na území Slovenskej republiky sa spravujú Zákonníkom práce, a to aj v prípade zahraničných zamestnávateľov alebo zamestnancov – cudzincov či osôb bez štátnej príslušnosti, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

2.2.4 Časová pôsobnosť

Časová pôsobnosť Zákonníka práce je definovaná časovým úsekom, v ktorom sa na spoločenské vzťahy aplikujú právne normy obsiahnuté v Zákonníku práce. V demokratickom štátnej vyvolávajú právne predpisy právne účinky zásadne do budúcnosti, teda do obdobia po nadobudnutí ich účinnosti. Pôsobenie právneho predpisu smerom do minulosti (retroaktivita) je nežiaduce, pretože narušuje dôveryhodnosť a predvídateľnosť právneho poriadku. Výnimočne je prípustná nepravá retroaktivita, ktorá upravuje smerom do budúcnosti aj právne vzťahy vzniknuté v minulosti, nemení ich ale spätne do minulosti. Pravá retroaktivita je v pracovnom práve zásadne neprípustná.

2.2.5 Subsidiarita ustanovení Občianskeho zákonníka v pracovnom práve

Zákonník práce umožňuje a prikazuje aplikáciu všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy v prípade, že Zákonník práce vo svojej prvej časti (všeobecné ustanovenia, §§ 1 až 40) neustanovuje inak. Subsidiárna aplikácia predpisov občianskeho práva na pracovnoprávne vzťahy nepochybne má opodstatnenie. Zákonník práce však subsidiaritu umožňuje iba na ustanovenia svojej prvej časti, pričom v praxi sa vynárajú mnohé aplikačné otázky a problémy. Všeobecné ustanovenia Zákonníka práce sa obsahovo nekryjú so všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka. Niektoré ustanovenia spadajúce do všeobecných ustanovení Zákonníka práce (napr. ručenie, záložné právo) sú upravené v iných častiach Občianskeho zákonníka, než subsidiárne aplikovateľné všeobecné ustanovenia.



2.3 Právne skutočnosti

Právo reaguje na určité opakujúce sa situácie, abstraktne ich definuje a spája ich s právnymi následkami. Tieto situácie možno zahrnúť pod pojem právnych skutočností, pretože objektívne právo ich rozoznáva a spája s nimi určité právne následky. Právnu skutočnosťou je teda taká skutočnosť, s ktorou právo viaže určité právne následky, čiže najmä vznik, zmenu alebo zánik nejakého práva alebo povinnosti. Skutočnosť, na ktoré objektívne právo neviaže žiadne následky, nie sú právnymi skutočnosťami. Aby sa určitá skutočnosť stala právnou skutočnosťou (a teda vyvolávala právne následky), musí byť uvedená v hypotéze právnej normy.

16

napríklad pracovná zmluva, výpoveď

17

napríklad smrť zamestnanca, uplynutie výpovednej doby

18

napr. udelenie súhlasu zástupcov zamestnancov s nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času

19

napr. slnko vychádza na východe

Z pohľadu pracovného práva je možné deliť právne skutočnosti podľa ich prameňa, respektíve podľa ich vzťahu k správaniu ľudí na:

- **subjektívne**¹⁶, t. j. závislé od správania ľudí a
- **objektívne**¹⁷, t. j. právne relevantné udalosti.

Ďalšie významné delenie právnych skutočností je podľa potreby ich dokazovania, a to právne skutočnosti:

- **dokázané (dokazateľné) spôsobom**¹⁸ stanoveným právnu normou,
- **známe**¹⁹ (notorické),
- predpokladané (**prezumpcie**²⁰/domnienky vyvrátiteľné a nevyvrátiteľné) a fiktívne (**fikcie**²¹).

Pre účely praxe sú najdôležitejšie právne úkony (ako jedna z podkategórií subjektívnych právnych skutočností) a plynutie času (ako jedna z podkategórií objektívnych právnych skutočností).

2.4 Právne úkony

Podľa zákonnej definície je právny úkon prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.

Právny úkon vzniká okamihom, keď boli splnené jeho **podstatné znaky**²² predvídané právnu normou, aby vôbec mohol byť považovaný za právny úkon. Takýto právny úkon je zavŕšený alebo aj perfektný. Dokiaľ nie je právny úkon perfektný, nie je možné uvažovať ani o jeho platnosti či neplatnosti, respektíve o iných vadách právneho úkonu. V takomto prípade je právny úkon ničotný, respektíve zdanlivý (non negotium). Slovenské právo nepozná pojem ničotný úkon a neupravuje osobitne právne následky ničotného úkonu, zvyčajne sa aj v týchto prípadoch aplikujú ustanovenia o neplatných právnych úkonoch.

20

prezumpcie (domnienky) sú také skutočnosti, ktorých existencia sa iba predpokladá, nie je teda dokázaná. Pokiaľ sa domnienka dá vyvrátiť dôkazom opaku, je to vyvrátiteľná domnienka. Nevyvrátiteľná domnienka je taká, ktorá sa nedá vyvrátiť dôkazom opaku a platí prezumovaná skutočnosť, aj keď by bola nepravdivá

21

právna fikcia je zákonom stanovený pokyn prihliadať na to, že určitá skutočnosť existuje, aj keď je možné sa s prihliadnutím na okolnosti domnievať, že v realite daná skutočnosť nenastala. napr. zásielka sa považuje za doručení uplynutím úložnej lehoty na pošte, aj keď ju zamestnanec reálne nedostal

22

napr. dohodnutie podstatných náležitostí pracovnej zmluvy (druh práce a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzda) podmieňuje perfektnosť pracovnej zmluvy

Mechanizmus vzniku právnych úkonov závisí od ich druhu. Jednostranné právne úkony vznikajú buď už ich reálnym vykonaním, teda prejavom vôle konajúceho subjektu navonok (jednostranné neadresované právne úkony – napríklad zverejnenie ponuky zamestnania, vyhlásenie verejnej súťaže), alebo keď sa k prejavu vôle pripojí jeho dôjdenie do sféry mocenskej dispozície adresáta (jednostranné adresované právne úkony – výpoveď, žiadosť o prevedenie na inú prácu). Nie je pritom rozhodujúce, či sa adresát skutočne dozvedel o doručení alebo či sa s obsahom tohto právneho úkonu oboznámil. Pri dvojstranných právnych úkonoch je na vznik právneho úkonu potrebný stret dvoch vzájomne identických prejavov vôle byť viazaný dvojstranným právnym úkonom. Tento stret nastáva bezvýhradnou akceptáciou návrhu (oferty), ktorý navrhovateľ (oferent) doručil adresátovi návrhu (oblátovi). Akékoľvek prijatie návrhu s výhradami alebo zmenami sa pritom považuje za nový návrh, ktorý musí byť druhou stranou opäť bezvýhradne akceptovaný, aby došlo k vzniku (perfektného) právneho úkonu.

Perfektný právny úkon musí spĺňať nasledovné náležitosti, aby mohol byť z hľadiska pracovného práva považovaný za platný:

2.4.1 Náležitosti subjektu

Medzi náležitosti subjektu právneho úkonu patrí spôsobilosť mať práva a povinnosti (právna subjektivita) a spôsobilosť na právne úkony.

Pracovnoprávna subjektivita bude v prípade fyzických osôb – zamestnávateľov daná vždy (ibaže by zákon predpisoval určitý osobitný predpoklad pre vznik pracovnoprávnej subjektivity), dokonca to platí i pre ešte nenarodený ľudský plod, pokiaľ sa dieťa narodí živé (nasciturus). Fyzické osoby – zamestnanci nadobúdajú pracovnoprávnu subjektivitu dovŕšením 15 rokov veku. Na strane zamestnávateľa môžu vystupovať tak fyzické osoby ako aj právnické osoby. Osobitosťou pracovného práva je skutočnosť, že za určitých okolností priznáva pracovnoprávnu subjektivitu i **organizačnej jednotke zamestnávateľa**²³, hoci táto nemá právnu subjektivitu podľa občianskeho práva. Pracovnoprávna subjektivita u právnických osôb obvykle vzniká ich registráciou v **príslušnom registri**²⁴.

23

organizačná jednotka (napr. odštepny závod) teda môže byť zamestnávateľom odlišným od zriaďovateľa organizačnej jednotky

24

napr. obchodný register pre obchodné spoločnosti (napr. s.r.o.) alebo register Ministerstva vnútra pre občianske združenia

Spôsobilosť na právne úkony je možnosť subjektu vlastným pričinením privodiť vznik právneho úkonu. Pracovnoprávna spôsobilosť na právne úkony pri fyzických osobách vzniká odlišne podľa toho, či je táto fyzická osoba v pozícii zamestnávateľa (t. j. plnoletosťou) alebo v pozícii zamestnanca (t. j. dovŕšením 15 roku života). Fyzická osoba zamestnanec teda môže vykonávať pracovnoprávne úkony už od 15 roku života. Fyzická osoba zamestnávateľ nadobúda spôsobilosť na právne úkony zamestnávateľa pred 18 rokom života iba vtedy, ak daná fyzická osoba nadobudla plnoletosť uzavretím manželstva medzi 16 a 18 rokom života a získala tak plnú občianskoprávnu spôsobilosť na právne úkony. Pri právnických osobách sa vznik spôsobilosti na právne úkony viaže na vznik ich právnej subjektivity.

2.4.2 Náležitosti vôle

Vôľa je psychický vzťah konajúceho subjektu k zamýšľanému následku. Vôľa musí byť skutočne daná, slobodná, vážna a bez omylu.

Pokiaľ vôľa u konajúcej osoby nebola daná, teda vôbec neexistovala, čiže konajúca osoba nechcela ani nezamýšľala privodiť následok právneho úkonu, nedošlo by vôbec k vzniku právneho úkonu. Bez vôle totiž nemožno hovoriť o právnom úkone.

Slobodu vôle možno definovať ako neexistenciu pôsobenia takých vonkajších rušivých vplyvov, ktoré by boli spôsobilé konajúcu osobu zbaviť voľnosti rozhodnúť sa, či určitý prejav vôle urobí alebo neurobí, alebo ktoré by boli spôsobilé túto jej voľnosť neprimerane obmedziť. Pod túto definíciu však nie je možné zahrnúť prípady, keď niekto vykonal právny úkon, na ktorý sa zmluvne zaviazal alebo ktorý bol povinný vykonať na základe zákonného príkazu. V právnej teórii sa rozlišujú dve formy prípadov neslobodnej vôle – **fyzické donútenie**²⁵ a **bezprávná vyhrážka**²⁶.

25

vôľa konajúceho subjektu úplne nariadená vôľou donucujúcej osoby a to na základe priameho pôsobenia násilia

26

psychické donútenie, ktoré je protiprávne - niekto vynucuje niečo, čo takto nemožno vynucovať

Vôľa konajúcej osoby musí byť vážna, skutočne smerovať k uzavretiu právneho úkonu, teda konajúci musí mať v úmysle svojím konaním privodiť právne následky, ktoré s takýmto prejavom vôle platné právo spája. Vôľa nie je vážna

najmä pri hre, výučbe, simulácii a vnútornej výhrade (mentálnej rezervácii). Simulovaný právny úkon je taký, ktorý navonok pôsobí ako prejav vážnej vôle avšak v skutočnosti vôľa buď vôbec neexistuje alebo je iná ako prejavená. Simulovaný právny úkon je neplatný. Niekedy je simulovaným právnym úkonom zakrývaný iný právny úkon, ktorý naozaj zodpovedá vôli účastníkov. Platné právo uprednostňuje a chráni skutočnú vôľu účastníkov a namiesto neplatného (simulovaného) právneho úkonu považuje za platný ten právny úkon (disimulovaný), ktorý zodpovedá skutočnej vôli účastníkov.

Vadná je vôľa taktiež v prípade, ak bol právny úkon urobený v omyle, respektíve pod vplyvom podvodu. V pracovnom práve omyl zakladá možnosť odstúpenia od zmluvy, ktorá je pre pracovnú zmluvu obmedzená iba na obdobie do nástupu zamestnanca do práce v dohodnutý deň (pokiaľ mu v tom nebráni prekážka v práci, respektíve pokiaľ do týždňa o tejto prekážke zamestnanec zamestnávateľa neupovedomí).

2.4.3 Náležitosti prejavu vôle

Vzhľadom na skutočnosť, že vôľa musí byť nejakým spôsobom prejavená navonok, platné právo vyžaduje zrozumiteľnosť, určitosť a v niektorých prípadoch i formu prejavu vôle navonok.

Zrozumiteľný taký prejav vôle navonok, ktorý vylučuje pochybnosti, čo konajúci zamýšľa, čo chce právnym úkonom docieľiť, teda akým smerom je upriamená jeho vôľa. Zrozumiteľnosť sa teda týka výrazovej stránky prejavu vôle.

Určitosťou sa rozumie také vyjadrenie vôle navonok, ktoré vylučuje pochybnosti, aká je skutočná vôľa konajúcej osoby. Určitý je taký právny úkon, ktorého obsah je jasne vyjadrený, prípadne ktorého obsah je možné určiť na základe zákonných výkladových pravidiel. Pre sféru pracovnoprávných vzťahov je výklad prejavu vôle potrebné robiť s prihliadnutím na okolnosti, za ktorých bol právny úkon urobený, a na princíp dobrých mravov.

Ohľadom formy právneho úkonu platí zásada, že právne úkony je možné urobiť v akejkoľvek forme, pokiaľ pre daný úkon nie je predpísaná osobitná forma. Právne úkony možno urobiť **výslovným prejavom**²⁷ vôle alebo **konkludentne**²⁸ prípadne aj nekonaním. Samotné mlčanie alebo nečinnosť nemožno bez ďalšieho považovať za prejav vôle. Podmienka písomnej formy môže vyplývať zo zákona alebo i z dohody zmluvných strán. Nedodržanie písomnej formy spája pracovné právo s neplatnosťou právneho úkonu iba v prípade, že to zákon výslovne upravuje tzv. doložkou neplatnosti.

Vôľa účastníka sa navonok materializuje prostredníctvom prejavu vykonaného navonok. Vôľa a prejav musia byť v zhode. Nezhoda vôle a jej prejavu môže byť vedomá (jednostranná – vnútorná výhrada alebo dvojstranná – simulácia) alebo nevedomá (ako dôsledok omylu v prejave).

27

napríklad slovom, písmom, pohybom – prikývnutím, zakliknutím políčka v elektronickom dotazníku

28

zničenie závetu, zaplatenie poisťného ako vznik poisťnej zmluvy

2.4.4 Náležitosti právneho úkonu ako celku

Právny úkon ako celok, respektíve predmet právneho úkonu musí spĺňať podmienku možnosti a dovolenosti. Právny úkon, ktorého plnenie je (od počiatku) nemožné, je neplatný. Dovoľenosť právneho úkonu sa posudzuje z pohľadu, či daný právny úkon nie je svojim obsahom alebo účelom v **rozpore so zákonom**²⁹, či zákonné ustanovenia neobchádza, prípadne či nie je v rozpore s dobrými mravmi.

29

napr. pracovná zmluva na druh práce „predajca heroínu“

2.4.5 Neplatnosť právneho úkonu

Právny úkon sa vždy posudzuje podľa jeho obsahu, nie je podstatné, ako je právny úkon označený. Právny úkon, ktorý svojim obsahom nespĺňa náležitosti právneho úkonu, je zvyčajne neplatný. Neplatný je preto najmä právny úkon:

- ktorý nebol urobený slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne
- ktorého predmetom je nemožné plnenie
- pokiaľ ten, kto ho urobil, nemá spôsobilosť na právne úkony
- osoby konajúcej v duševnej poruche, ktorá ju robí na tento právny úkon neschopnou
- ktorý svojim obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom
- ktorý nebol urobený vo forme, ktorú vyžaduje zákon alebo dohoda účastníkov alebo
- ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv

Osobitosťou pracovného práva je právna úprava, že právny úkon

- na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán, zákonný zástupca alebo zástupcovia zamestnancov, alebo
- ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo
- ktorý sa neurobil zákonom predpísanou formou

je neplatný, len ak to **výslovne ustanovuje zákon**³⁰. Zákonník práce preto napr. pri výpovedi nielen predpisuje písomnú formu ale aj výslovne uvádza, že inak je výpoveď neplatná. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe má síce byť uskutočnené v písomnej forme, ale aj skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe ústnou formou je platné. Výnimkou je skončenie v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dočiacou ženou, pre ktoré zákon výslovne predpisuje, že musí byť v písomnej forme, inak je neplatné.

30

TIP: zákon musí výslovne určiť, že nedodržanie formy, prerokovania alebo súhlasu spôsobuje neplatnosť. Obvykle sa v zákone používa formulácia „inak je neplatný/neplatná“

Z titulu ochrannej funkcie pracovného práva Zákonník práce upravuje, že neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. V praxi sa toto ustanovenie využíva na ochranu zamestnanca najmä pri dvojstranných právnych úkonoch, kde zamestnanec argumentuje, že sám nemohol spôsobiť neplatnosť právneho úkonu, ktorý robil aj zamestnávateľ. Nielen, že neplatnosť nesmie byť zamestnancovi na ujmu, ale ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.



2.5 Zmluvy v pracovnom práve

2.5.1 Mechanizmus uzatvárania zmlúv, numerus clausus

Na uzatváranie individuálnych aj kolektívnych zmlúv v pracovnom práve sa subsidiárne aplikujú ustanovenia Občianskeho zákonníka o uzatváraní zmlúv ako dvojstranných právnych úkonoch. Vznik zmluvy nastáva okamihom stretu dvoch vzájomne zhodných prejavov vôle, teda bezvýhradnou akceptáciou návrhu (oferty), ktorý navrhovateľ (oferent) doručil adresátovi návrhu (oblátovi). Akékoľvek prijatie návrhu s výhradami alebo zmenami sa pritom považuje za nový návrh, ktorý musí byť druhou stranou opäť bezvýhradne akceptovaný, aby došlo k vzniku (perfektného) právneho úkonu. To potvrdzuje i Zákonník práce, keď výslovne uvádza, že zmluva podľa Zákonníka práce alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu. Proces uzatvárania kolektívnych zmlúv je po formálnej i obsahovej stránke komplexnejší a má svoje osobitosti upravené v zákone o kolektívnom vyjednávaní.

31

napr. manažérska zmluva. Zmluva pomenovaná ako „manažérska zmluva“ sa bude posudzovať podľa jej obsahu a zvyčajne to bude pracovná zmluva, výnimočne zmluva o výkone funkcie podľa Obchodného zákonníka

32

napr. zákon stanovuje maximálnu dĺžku skúšobnej doby, náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru sa môže poskytnúť najviac za 36 mesiacov, maximálny rozsah práce nadčas v kalendárnom roku aj so súhlasom zamestnanca

33

zvyčajne zákonné definície, ktorých zmenou by sa zmaril účel zákona, napr. definícia pojmu pracovný čas, doba odpočinku

34

napr. väčšia než zákonná výmera dovolenky na zotavenie

Pre zmluvy v pracovnom práve sa právnu teóriu a súdnymi rozhodnutiami vytvoril princíp numerus clausus zmluvných typov pracovného práva, teda uzavretého počtu typov zmlúv, ktoré je možné v pracovnom práve uzatvárať. Tento princíp síce nemá výslovnú oporu v texte zákona, je však všeobecne akceptovaným princípom najmä v rozhodovacej praxi súdov. Pokiaľ teda **určitý zmluvný typ**³¹ nie je upravený v zákone, nie je podľa právnej teórie možné takú zmluvu uzatvárať. Nie je preto napríklad možné dohodnúť si v pracovnej zmluve zmluvnú pokutu za porušenie pracovnej disciplíny.

Kogentnosť pracovnoprávnych predpisov má ďalej za následok, že v pracovnoprávnych vzťahoch možno upraviť pracovné podmienky zamestnanca iba výhodnejšie ako to upravuje zákon, ak to zákon výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. Pri dohadovaní pracovnej zmluvy je teda prípustné sa odchýliť od ustanovení Zákonníka práce, ale je potrebné skúmať, či takýto odklon (i) nie je **výslovne zakázaný**³², alebo (ii) z **povahy ustanovenia**³³ vyplýva nemožnosť sa od neho odchýliť a súčasne (iii) odklon musí byť **v prospech zamestnanca**³⁴.

2.5.2 Odstúpenie od zmluvy

Odstúpenie od zmluvy v pracovnom práve je jednostranný právny úkon, ktorým konajúca zmluvná strana privodí zrušenie už uzavretej zmluvy s účinkami od počiatku, teda ako keby sa daná zmluva nikdy neuzavrela. Na odstúpenie od zmluvy v pracovnom práve sa subsidiárne aplikujú ustanovenia Občianskeho zákonníka o odstúpení od zmluvy s výnimkami upravenými v Zákonníku práce. Odstúpenie od zmluvy je prípustné iba v prípade, že možnosť odstúpenia výslovne upravuje zákon alebo si to účastníci právneho úkonu dohodli.

Medzi zákonné dôvody odstúpenia od zmluvy v pracovnom práve patria:

- situácia, keď účastník uzavrel akúkoľvek zmluvu v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok,
- situácia, keď účastník akejkolvek zmluvy konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k uzavretiu zmluvy nedošlo,

- v prípade pracovnej zmluvy - situácia, keď v čase **do začatia výkonu práce**³⁵ zamestnancom (i) zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň nástupu do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci, alebo (ii) zamestnanec do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa o prekážke v práci, ktorá mu bráni nastúpiť do práce v dohodnutý deň nástupu do práce, alebo (iii) zamestnanec bol po uzatvorení pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin,
- odstúpenie zamestnávateľa od konkurenčnej doložky,
- odstúpenie zamestnanca od dohody o hmotnej zodpovednosti,
- odstúpenie zamestnávateľa od dohody o vykonaní práce.

35

ak zamestnanec začne vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, vzniká pracovný pomer a zamestnávateľ nemôže odstúpiť od pracovnej zmluvy ale musí použiť niektorú z foriem skončenia pracovného pomeru

Zmluvné dôvody na odstúpenie od zmluvy sú v pracovnom práve vzhľadom na jeho kogentnosť takmer úplne vylúčené. Skončenie zmlúv v pracovnom práve je zvyčajne priamo upravené v zákone bez možnosti odchýlenia sa dohodou účastníkov zmluvy.

2.5.3 Zabezpečovacie prostriedky

Zo všeobecnej zásady **pacta sunt servanda**³⁶ vyplýva základná povinnosť dlžníka, splniť svoju povinnosť riadne a včas. To platí aj pre oblasť pracovného práva. Pre prípad, že dlžník svoju povinnosť nesplní riadne a včas, platné právo umožňuje dohodnúť určité zabezpečovacie prostriedky, ktoré veriteľovi zaisťujú zvýšenú právnu istotu a lepšiu pozíciu voči dlžníkovi, prípadne i alternatívne splnenie dlžníkovej povinnosti. Zabezpečovacie inštitúty majú teda preventívnu funkciu, zabezpečovaciu funkciu a uhradzovaciu funkciu. Pre zabezpečovacie inštitúty sú v slovenskom právnom poriadku vo všeobecnosti charakteristické princípy akcesority a subsidiarity. Akcesorita zabezpečovacích inštitútov je prejavom ich úzkej previazanosti na zabezpečovanú pohľadávku. Akcesorita sa prejavuje predovšetkým tým, že pre platný vznik zabezpečovacieho inštitútu sa v zásade vždy vyžaduje existencia zabezpečovanej (hlavnej) pohľadávky. Výnimky, ako napríklad v prípade záložného práva, môže ustanoviť jedine zákon. Zabezpečovací inštitút je spätý so zabezpečovanou pohľadávkou a nasleduje jej právny osud. Zánik zabezpečovanej pohľadávky preto v zásade spôsobuje i zánik zabezpečovacieho inštitútu. Ďalším prejavom akcesority je skutočnosť, že so zabezpečovacím inštitútom nemožno **nakladať samostatne**³⁷, respektíve nezávisle od zabezpečovanej pohľadávky. Princíp subsidiarity je vyjadrený v skutočnosti, že uspokojenie veriteľa zo zabezpečovacieho inštitútu je v zásade prípustné až potom, ako dlžník nesplnil svoj záväzok riadne a včas sám.

36

lat. dohody sa musia plniť

37

napr. nemožno previesť záložné právo na inú osobu bez prevodu zabezpečovanej pohľadávky

Zákonník práce upravuje len veľmi obmedzený katalóg zabezpečovacích inštitútov. Podľa ustanovenia § 20 Zákonníka práce je možné práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov zabezpečiť iba dohodou o zrážkach zo mzdy, ručením tretej osoby alebo zriadením záložného práva k nehnuteľnosti. Tento výpočet je taxatívny, vzhľadom na pretrvávajúci princíp numerus clausus zmluvných typov v pracovnom práve má kogentný charakter a nie je ho možné ani dohodou zmluvných strán rozšíriť. Z uvedeného katalógu môže prítom zamestnanec využiť vo svoj prospech iba jeden inštitút, ručenie.

38

napr. „Zamestnanec súhlasí s vykonávaním zrážok zo mzdy vo výške eur mesačne od 01.10.2020 až do zaplatenia celej sumy škody spôsobenej zamestnancom zamestnávateľovi vo výške eur.“

39

najmä pri dohodách o hmotnej zodpovednosti alebo pohľadávky zamestnávateľa pri dohodách o povinnosti zamestnanca zaplatiť zamestnávateľovi peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku pri nezotrvaní zamestnanca počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa podľa § 62 ods. 3 Zákonníka práce

40

napr. pri splácaní spotrebných alebo iných úverov, dohoda o náhrade škody formou zrážok zo mzdy, dohoda s odborovou organizáciou o zrážaní členského zo mzdy zamestnanca

41

napr. „Podpísaný M.Š. bezpodmienečne, nevypovedateľne a neodvolateľne vyhlasuje, že pokiaľ P.R. nezaplatí náhradu škody vo výške EUR v lehote splatnosti, t.j. do 15.12.2020, uhradí ju do 15 dní od prvej výzvy veriteľa.“

a) Dohoda o zrážkach zo mzdy

Dohoda o zrážkach zo mzdy³⁸ ako najčastejšie používaný prostriedok zabezpečenia povinnosti v pracovnom práve, predstavuje dvojstranný právny úkon, ktorým zamestnanec súhlasí, aby zamestnávateľ vykonával zrážky z jeho mzdy, t. j. aby časť jeho odmeny za prácu vykonanú v pracovnoprávnom vzťahu nevyplatil zamestnancovi, ale použil ju na úhradu svojej splatnej pohľadávky voči zamestnancovi. Subjektmi dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 20 Zákonníka práce teda môžu byť výlučne zamestnanec ako dlžník a zamestnávateľ ako veriteľ. Predmetom zabezpečenia môže byť iba nárok z pracovnoprávneho vzťahu, a to iba nárok zamestnávateľa voči zamestnancovi. Dohoda zvyčajne okrem označenia zmluvných strán a zabezpečovanej pohľadávky obsahuje určenie výšky zrážok zo mzdy, ktoré nesmú prekročiť zrážky zo mzdy, ktoré by bolo možné vykonávať v prípade súdneho výkonu rozhodnutia. Po formálnej stránke dohoda o zrážkach zo mzdy vyžaduje písomnú formu a to pod sankciou neplatnosti. Dohoda o zrážkach zo mzdy na zabezpečenie pohľadávok budúcich alebo takých, ktorých vznik je podmienený, nie je právne prípustná. Z pohľadu pracovnoprávnej praxe je táto úprava nedostatočná a v praxi sú často uzatvárané **(neplatné) dohody o zrážkach zo mzdy**³⁹ ešte pred vznikom samotnej pohľadávky zamestnávateľa voči zamestnancovi. Zo strany inšpekcie práce sú tolerované dohody o zrážkach zo mzdy za účelom (budúcich) zrážok príspevku zamestnanca na stravu. Dohodu o zrážkach zo mzdy podľa Zákonníka práce je potrebné odlišiť od dohody o zrážkach zo mzdy **podľa Občianskeho zákonníka**⁴⁰, kde sa vychádza z existencie 3 subjektov, pre ktoré bude mať dohoda právne následky – veriteľa, dlžníka (zamestnanca) a platiteľa mzdy (zamestnávateľa). Občiansky zákonník navyše umožňuje vykonávať zrážky na základe dohody aj z iných príjmov, s ktorými sa pri výkone rozhodnutia nakladá ako so mzdou. V prípade súčasnej existencie viacerých dohôd o zrážkach zo mzdy je dôležité poradie, v akom boli zamestnávateľovi predložené – tzv. zásada priority. Najprv sa vykonávajú zrážky podľa dohody, ktorá bola predložená ako prvá. Vzhľadom na veľmi obmedzené možnosti zabezpečenia práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov je inštitút dohôd o zrážkach zo mzdy najčastejšie využívaným zabezpečovacím prostriedkom. Na rozdiel od ručenia totiž nevyžaduje aktívnu participáciu tretieho subjektu a na rozdiel od zriadenia záložného práva nie je obmedzený na úzky okruh nárokov zamestnávateľa.

b) Ručenie

Ručeníím⁴¹, ako jednostranným adresovaným právnym úkonom, vyhlasuje ručiteľ voči veriteľovi, že uhradí pohľadávku veriteľa voči dlžníkovi, pokiaľ tak neurobí samotný dlžník. Ručiteľom môže byť iba právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá stojí mimo záväzkového vzťahu veriteľ – dlžník. Veriteľova pozícia je tak vstupom tretej osoby posilnená, nakoľko veriteľ získava ďalší zdroj uhradenia jeho pohľadávky. Súhlas dlžníka na vznik ručenia nie je potrebný, ručenie môže platne vzniknúť i proti jeho vôli.

Ručenie je najuniverzálnejší zabezpečovací inštitút upravený Zákonníkom práce. Univerzálnosť ručenia sa prejavuje tak v jeho vecnom, ako i osobnom rozsahu. Umožňuje zabezpečiť nielen pohľadávku zamestnávateľa voči zamestnancovi, ale aj pohľadávku zamestnanca voči zamestnávateľovi. Široká aplikovateľnosť

ručenia vyplýva i zo široko formulovaného prípustného právneho titulu zabezpečovanej pohľadávky – povinnosť zaplatiť pohľadávku podľa Zákonníka práce alebo podľa iného pracovnoprávneho predpisu. Po formálnej stránke vyhlásenie o ručení síce vyžaduje písomnú formu, avšak vzhľadom na absenciu výslovného dodatku o neplatnosti právneho úkonu, nedodržanie predpísanej formy nie je sankcionované neplatnosťou. V praxi je však z dôvodu uľahčenia dôkaznej situácie veriteľa písomná forma vyžadovaná a dodržaná takmer v každom prípade.

Vzhľadom na princíp akcesority sa pre platný vznik ručenia vyžaduje existencia platnej zabezpečovanej pohľadávky. Zabezpečovaná pohľadávka pritom môže byť aj pohľadávka podmienená odkladacou alebo rozvázovacou podmienkou a ručenie je možné zriadiť už pred splatnosťou pohľadávky.

V prípade ručenia sa aplikuje zásada subsidiarity ručenia, t.j. zamestnávateľ ako veriteľ musí zamestnanca ako dlžníka najprv písomne (a neúspešne) vyzvať na plnenie. Zamestnanec a ručiteľ nie sú solidárnymi dlžníkmi, preto je možné domáhať sa plnenia od ručiteľa až po márnej výzve adresovanej zamestnancovi. Ručiteľ môže proti veriteľovi uplatniť všetky námietky, ktoré by mal proti veriteľovi zamestnanec ako dlžník. Ručiteľ môže taktiež plnenie odoprieť, pokiaľ veriteľ zaviniť, že pohľadávku nemôže uspokojiť zamestnanec. Ručiteľ má voči zamestnávateľovi ako veriteľovi počas celého trvania ručiteľského záväzku právo na informáciu ohľadom aktuálnej výšky zabezpečovanej pohľadávky. V prípade plnenia za zamestnanca ako dlžníka, ručiteľ vstupuje do právnej pozície veriteľa a má právo požadovať od dlžníka náhradu za poskytnuté plnenie.

c) Záložné právo k nehnuteľnosti

Záložné právo k nehnuteľnosti je v pracovnom práve relatívne málo, respektíve najmenej využívaný zabezpečovací prostriedok. Na vznik záložného práva sa vyžaduje dvojstranný písomný právny úkon – zmluva o zriadení záložného práva ale aj rozhodnutie **orgánu štátnej správy**⁴² vydané v rámci správneho konania – povolenie vkladu záložného práva do katastra nehnuteľností. Návrh na vklad podáva osoba uvedená v zmluve. Zmluva o zriadení záložného práva je v zásade platná a účinná jej uzatvorením (pokiaľ nebola uzatvorená s odkladacou podmienkou), na vznik vecnoprávných účinkov sa však vyžaduje individuálny právny akt – rozhodnutie o povolení vkladu.

42

Okresný úrad, katastrálny odbor

Zmluvou o zriadení záložného práva zamestnanec súhlasí, aby v prospech zamestnávateľa bolo zriadené záložné právo, t. j. aby zamestnávateľ v prípade nesplnenia zabezpečovanej pohľadávky mohol dosiahnuť uspokojenie svojej splatnej pohľadávky zo založenej nehnuteľnosti. Subjektmi zmluvy o zriadení záložného práva môžu byť iba zamestnanec ako dlžník a súčasne vlastník nehnuteľnosti a zamestnávateľ ako veriteľ. Predmetom zabezpečenia môže byť iba nárok z pracovnoprávneho vzťahu, a to iba nárok zamestnávateľa voči zamestnancovi na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, alebo nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne. Pracovnoprávna úprava záložného práva sa teda obmedzuje iba na jeho umožnenie respektíve povolenie pre oblasť pracovnoprávných vzťahov a súčasne na jeho obmedzenie na úzky okruh prípadov,

43

na liste vlastníctva je v časti A je uvedená nehnuteľnosť, ktorá má byť predmetom záložného práva – zálohom. V časti B musí byť ako vlastník uvedený zamestnanec. V časti C by podľa možnosti nemali byť uvedené žiadne ťarchy (iné záložné práva v poradí pred zriaďovaným záložným právom, vecné bremená a pod.), pretože tieto znižujú hodnotu zálohu a tým i možnosť uspokojenia zamestnávateľovej pohľadávky

44

napríklad prekluzívne lehoty pri výpovedi alebo pri okamžitom skončení pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny

45

lehota „5 dní od 15.10.2020“ sa skončí uplynutím dňa 20.10.2020. Úkon je teda potrebné vykonať najneskôr do polnoci 20.10.2020

46

lehota „do týždňa“ počítaná od štvrtku 15.10.2020 sa skončí uplynutím štvrtku 22.10.2020. Úkon je teda potrebné vykonať najneskôr do polnoci 22.10.2020

kedy je toto zabezpečenie možné využiť. Ohľadom zriadenia, existencie, výkonu, zániku či iných práv a povinností zmluvných strán zmluvy o záložnom práve neobsahuje Zákonník práce žiadne osobitné ustanovenia. Na záložné právo sa plne uplatní úprava obsiahnutá v druhej časti Občianskeho zákonníka, a to aj napriek výslovnej subsidiárnej aplikácii iba všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy.

Samotným zálohom môže byť v pracovnoprávnych vzťahoch iba nehnuteľnosť, teda v zmysle Občianskeho zákonníka iba pozemky alebo stavby spojené so zemou pevným základom. Vlastnícke právo zamestnanca sa pre účely zriadenia záložného práva preukazuje predložením (aktuálneho) výpisu z **listu vlastníctva**⁴³ použiteľného pre právne účely.

Po formálnej stránke Zákonník práce pre zmluvu o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti predpisuje písomnú formu, jej nedodržanie však nesankcionuje neplatnosťou. Vzhľadom na skutočnosť, že Občiansky zákonník pre záložné zmluvy k nehnuteľnostiam vyžaduje písomnú formu pod sankciou absolútnej neplatnosti, musí táto byť písomná.



2.6 Čas v pracovnom práve

Medzi najvýznamnejšie právne udalosti v pracovnom práve patrí kvalifikované plynutie času, teda také plynutie času, s ktorým platné právo spája následky (najmä vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností). Pre právne posudzovanie plynutia času je potrebné stanoviť začiatok a koniec jeho plynutia, pričom práve s týmito okamihmi viaže platné právo určité právne následky.

V pracovnoprávnych predpisoch sa rozlišuje medzi dobami a lehotami. Aj keď sú obidva pojmy vyjadrením právne relevantného plynutia času, sú medzi nimi drobné rozdiely, najmä v spôsobe ich počítania, ktoré je možné zhrnúť nasledovne:

2.6.1 Lehoty a doby

Lehota⁴⁴ je právom ustanovený časový limit na uplatnenie nároku na súde alebo na uplatnenie práva voči inej osobe. Lehoty určené podľa dní začínajú plynúť prvým dňom nasledujúcim po skutočnosti rozhodujúcej pre ich začiatok a končia sa uplynutím **posledného dňa lehoty**⁴⁵. Lehoty stanovené podľa **týždňov**⁴⁶, mesiacov alebo rokov sa končia dňom, ktorý je svojím pomenovaním alebo označením zhodný s dňom, od ktorého sa počíta predmetná lehota. Pokiaľ by však posledný deň lehoty pripadol na sobotu, nedeľu alebo sviatok, bude posledným dňom bezprostredne nasledujúci prvý pracovný deň. Tým je na rozdiel od dób vyzdvihnutý charakter lehoty ako časového úseku, v ktorom sa určitá aktivita oprávneného subjektu očakáva a poskytuje sa jej dodatočná ochrana vo forme predĺženia lehoty.

Dobou sa označuje časové obdobie, uplynutím ktorého nastávajú právnymi predpismi predpokladané následky, a to bez toho, aby tomu predchádzalo akékoľvek konanie alebo opomenutie účastníka. Zákonník práce výslovne pre oblasť pra-

covnoprávných vzťahov ustanovuje, že **doby**⁴⁷, na ktoré boli obmedzené práva alebo povinnosti, prípadne uplynutím ktorých je podmienený vznik práva alebo povinnosti, začínajú plynúť už prvým dňom a skončia sa uplynutím posledného dňa doby. Výslovne sa tak upravuje všeobecne akceptovaná skutočnosť, že doby sa na rozdiel od lehôt rátaajú už odo dňa rozhodného pre ich začiatok. Pokiaľ by posledný deň doby pripadol na sobotu, nedeľu alebo sviatok, uplynie doba týmto dňom **bez akéhokoľvek predĺženia tejto doby**⁴⁸. V praxi to znamená, že právne úkony, ktoré sa mali, respektíve mohli byť urobené v tejto dobe, musia zvyčajne byť urobené najneskôr v deň predchádzajúci sobote, respektíve sviatku. Osobitne je ustanovený začiatok plynutia výpovednej doby, ktorá začína až prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede druhej strane.

47

napríklad skúšobná doba, doba, na ktorú bol uzavretý pracovný pomer, výpovedná doba, doba, počas ktorej sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v dohode o zvyšovaní kvalifikácie

48

napríklad pracovný pomer na dobu určitú sa skončí v posledný deň trvania pracovného pomeru, i keby tento deň pripadol na sobotu, nedeľu alebo sviatok

2.6.2 Premlčanie a preklúzia

Premlčanie je právne relevantné uplynutie času, ktoré má v spojení s jednostranným právnym úkonom dlžníka (námietskou premlčania) za následok oslabenie nároku (súdnej vymáhateľnosti) ako jednej obsahovej zložky práva veriteľa na plnenie. Samotné právo nezaniká, oslabuje sa iba jedna jeho zložka – nárok. Veriteľ sa teda stále môže domáhať svojho práva a uplatniť si nárok na plnenie formou žaloby na súde. Dlžník však môže vzniesť námietku premlčania a privodiť tak rozhodnutie súdu vo svoj prospech z dôvodu premlčania práva (napr. pohľadávky na zaplatenie). Súd smie prihladiť na premlčanie až vtedy, keď premlčanie dlžník namietne. Súd nie je oprávnený skúmať ani prihliadať na premlčanie z vlastnej iniciatívy. Keďže samotné právo nezaniklo, pokiaľ by dlžník dobrovoľne splnil veriteľovi premlčanú pohľadávku, nevznikne na strane veriteľa bezdôvodné obohatenie.

Premlčacia doba môže byť subjektívna (od kedy veriteľ získal vedomosť) alebo objektívna (od kedy skutočnosť zakladajúca právo veriteľa nastala). Všeobecná objektívna premlčacia doba je 3 roky od kedy sa právo mohlo prvýkrát vykonať (t.j. kedy sa mohla prvýkrát podať žaloba na súde). Osobitné premlčacie doby sú najmä:

- náhrada škody (subjektívna - 2 roky od kedy sa poškodený dozvedel o škode a kto za ňu zodpovedá a objektívna - 3 roky odo dňa, keď došlo k udalosti, z ktorej škoda vznikla, prípadne až 10 rokov pri škode spôsobenej úmyselne)
- vydanie bezdôvodného obohatenia zamestnancom (objektívna - 3 roky od neoprávnenej výplaty sumy zamestnancovi)
- vydanie bezdôvodného obohatenia (subjektívna - 2 roky odo dňa, keď sa oprávnený dozvie o tom, že došlo k bezdôvodnému obohateniu a kto sa na jeho úkor obohatil, objektívna - 3 roky odo dňa, kedy k bezdôvodnému obohateniu došlo).

Preklúzia je právne relevantné uplynutie času, ktoré má za následok zánik práva ako celku. Pokiaľ by sa veriteľ domáhal svojho práva formou žaloby na súde, súd by musel prihladiť na preklúziu z úradnej povinnosti, aj bez námietky žalovateľa. Keďže samotné právo zaniklo, pokiaľ by dlžník dobrovoľne splnil veriteľovi prekludovanú pohľadávku, vzniklo by na strane veriteľa bezdôvodné obohatenie.

V pracovnom práve je preklúzia prípustná iba v niektorých prípadoch, ktoré Zákonník práce výslovne upravuje, napríklad:

- lehota 2 mesiacov na danie výpovede alebo na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa pre závažné porušenie pracovnej disciplíny
- lehota 1 mesiaca na okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca
- lehota 3 mesiacov na podanie žaloby na opravu alebo doplnenie pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní
- lehota 2 mesiacov na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru
- lehota 2 mesiacov na podanie žaloby na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času pri konte pracovného času
- lehota 15 dní na upovedomenie zamestnávateľa o škode na odložených veciach
- lehota 2 mesiacov od udelenia predchádzajúceho súhlasu na skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu, členom zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckým dôverníkom.

Preklúzia je zásadným zásahom do právneho postavenia veriteľa a preto je prípustná iba vo výnimočných a výslovne upravených situáciách. Cieľom preklúzie je na druhej strane zabezpečenie právnej istoty a prejav neprípustnosti odkladania vymáhania práv do budúcnosti.



2.7 Doručovanie

Otázka doručovania písomností v pracovnom práve je v praxi významná najmä pri jednostranných adresovaných právnych úkonoch ako sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Dôležitými aspektmi sú pritom forma doručovania (osobne alebo poštovým podnikom) a určenie okamihu, kedy sa písomnosť stáva doručenou.

Zákonník práce upravuje pre doručovanie významných písomností týkajúcich sa:

- vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo
- vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo
- vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru prísny režim tak pre zamestnávateľa ako aj zamestnanca.

Zamestnávateľ prednostne doručuje tieto písomnosti osobne na pracovisku, v byte zamestnanca alebo kdekoľvek bude zamestnanec zastihnutý. Osobné doručenie zvyčajne zamestnanec potvrdí podpisom na jednom vyhotovení alebo kópii doručovanej písomnosti, ktoré ostáva zamestnávateľovi. Iba ak osobné doručenie nie je možné, doručujú sa tieto písomnosti poštovým podnikom ako doporučená zásielka do vlastných rúk zamestnanca. Zamestnávateľ doručuje písomnosť na poslednú adresu zamestnanca, ktorá mu je známa. V praxi je to obvykle adresa trvalého bydliska uvedená v záhlaví pracovnej zmluvy, prípadne iná adresa, ktorú zamestnanec (napr. ak zamestnanec býva na ubytovni, v prenajatom byte) zamestnávateľovi oznámi. Povinnosť oznamovať aktuálnu adresu resp. akékoľvek zmeny v údajoch poskytnutých zamestnávateľovi je základnou zákonnou povinnosťou zamestnanca.

Zamestnanec doručuje uvedené písomnosti zamestnávateľovi osobne na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku. Zamestnanec si teda môže zvoliť spôsob doručovania a nevyžaduje sa doručenie do vlastných rúk zamestnávateľa.

V prípade úspešného doručenia sa za doručenie považuje okamih prevzatia zásielky (napr. zamestnancom alebo zamestnávateľom na pracovisku, zamestnancom doma alebo na inom mieste, zamestnancom alebo zamestnávateľom od poštového doručovateľa). Prevzatie zásielky sa zvyčajne pri osobnom doručovaní potvrdí podpisom adresáta na (kópii) písomnosti a pri poštovom doručovaní podpisom na doručenie.

V prípade neúspešného doručenia Zákonník práce vytvára rôzne právne fikcie doručenia písomností, t.j. písomnosť sa považuje za doručenú:

- okamihom vrátenia písomnosti poštovým podnikom, pretože písomnosť je podľa poštového podniku **nedoručiteľná**⁴⁹ alebo doručenie písomnosti bolo **zmarené**⁵⁰ konaním alebo opomenutím adresáta. Pokiaľ doručovateľ poštového podniku nezastihne adresáta, nechá mu oznámenie o opätovnom pokuse doručiť písomnosť, alebo písomnosť rovno uloží na pošte s oznámením odbernej lehoty, v ktorej si adresát danú písomnosť môže vyzdvihnúť. Po márnom uplynutí odbernej (úložnej) lehoty poštový podnik vráti písomnosť odosielateľovi. V praxi sa často krát využíva možnosť skrátenia odbernej (úložnej) lehoty, aby fikcia doručenia nastala skôr. Príliš krátká lehota (vzhľadom na okolnosti prípadu) môže byť v súdnom spore použitá ako argument, že zmarenie nebolo spôsobené adresátom, preto je potrebné použitie alebo rozsah skrátenia odbernej lehoty vždy zvážiť vzhľadom na okolnosti prípadu.
- okamihom odmietnutia prijatia písomnosti. Odmietnutie môže nastať tak pri osobnom doručovaní – vtedy sa zvyčajne zabezpečia podpisy 2 svedkov odmietnutia priamo na doručovanej listine, ako aj pri poštovom doručovaní – vtedy by doručovateľ mal odmietnutie výslovne uviesť na vracanej zásielke alebo na protokole k zásielke.

49

napr. na danej adrese zamestnanec nebýva alebo adresa neexistuje

50

napr. zamestnanec si neprevezme písomnosť v odbernej lehote

2.8 Osoby v pracovnom práve

2.8.1 Zamestnanec

Na základe zákonnej definície závislej práce sa pre účely Zákonníka práce za zamestnanca považuje fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Zamestnancom je teda fyzická osoba vykonávajúca závislú prácu (t.j. osobne, podľa pokynov zamestnávateľa a v jeho mene, vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom) na základe pracovnej zmluvy alebo dohody o výkone práce mimo pracovného pomeru. Definíciu pojmu zamestnanec však obsahujú aj niektoré **iné právne predpisy**⁵¹, ktoré sú aplikovateľné iba na právne vzťahy upravené týmito osobitnými právnymi predpismi. Právo EÚ používa širší pojem „pracovník“, v niektorých prípadoch odkazuje na zákonnú definíciu pojmu zamestnanec v jednotlivých členských štátoch.

51

napr. zákon o dani z príjmov, zákon o sociálnom poistení, zákon o zdravotnom poistení

Všeobecná pracovnoprávna subjektivita (t.j. spôsobilosť mať pracovnoprávne práva a povinnosti) zamestnanca vzniká dovŕšením veku 15 rokov, teda prvou minútou dňa, ktorý svojim označením zodpovedá dátumu narodenia. Zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň pred skončením povinnej školskej dochádzky zamestnanca. Výkon práce osobou vo veku do 15 rokov alebo do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Osobitne je pracovnoprávna subjektivita stanovená v prípade výkonu ľahkých prác pre osoby do 15 rokov veku alebo pred skončením povinnej školskej dochádzky na základe povolenia príslušného inšpektorátu práce. Povolíť možno iba také ľahké práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú zdravie, bezpečnosť, ďalší vývoj alebo školskú dochádzku osoby a to výlučne pri účinkovaní na kultúrnych a umeleckých predstaveniach, športových podujatiach alebo reklamných činnostiach. V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať.

Spôsobilosť na právne úkony je možnosť subjektu vlastným pričinením privodiť vznik právneho úkonu. Pracovnoprávna spôsobilosť na právne úkony pri fyzických osobách v pozícii zamestnanca vzniká dovŕšením 15 roku života. Fyzická osoba zamestnanec teda môže vykonávať pracovnoprávne úkony už od 15 roku života. Spôsobilosť na právne úkony je osobitne upravená pre možnosť uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti, kde sa vyžaduje dosiahnutie veku 18 rokov. Keďže Zákonník práce neviaže možnosť uzavretia dohody o hmotnej zodpovednosti na plnoletosť, zamestnanec, ktorý je plnoletý na základe uzavretia manželstva pred dovŕšením 18 roku veku, ale doposiaľ nedovŕšil vek 18 rokov, nie je spôsobilý uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti.

Zákonník práce upravuje osobitnú kategóriu vedúcich zamestnancov, 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. Vedúci zamestnanci majú oproti obyčajným zamestnancom vyššiu mieru zodpovednosti vyjadrenú v osobitnom doplnkovom katalógu základných povinností a pri náhrade škody za schodok. S vedúcimi zamestnancami je možné dohodnúť v pracovnej zmluve mzdu už s prihliadnutím na prácu v sobotu a nedeľu, prácu vo sviatok a nočnú prácu. S vedúcimi zamestnancami na úrovni pod štatutárnymi zamestnávateľmi a s bezprostredne im podliehajúcimi vedúcimi zamestnancami je možné dohodnúť dlhšiu skúšobnú dobu až na 6 mesiacov a mzdu už s prihliadnutím na prácu nadčas do 150 hodín ročne.

2.8.2 Zástupcovia zamestnancov

Zástupcovia zamestnancov a ich pôsobenie u zamestnávateľa predstavujú prejav koalície slobody a participácie zamestnancov na riadení podniku zamestnávateľa. Zákonník práce rozoznáva nasledovných zástupcov zamestnancov:

- odborový orgán odborovej organizácie,
- zamestnaneckú radu,
- zamestnaneckého dôverníka,
- zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Títo zástupcovia majú zákonom ustanovené práva, ktorým korešpondujú povinnosti zamestnávateľa. Týka sa to najmä situácií, keď Zákonník práce predpisuje dohodu alebo súhlas zástupcov zamestnancov (napr. zavedenie konta pracovného času, rozvrhovanie pracovných zmien) alebo povinnosť prerokovať právny úkon zamestnávateľa (napr. prerokovanie výpovede).

Zamestnávateľ je oprávnený konať autonómne, aj keď sa podľa Zákonníka práce vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov, dohoda alebo prerokovanie so zástupcami zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov. Výnimkou sú prípady, keď Zákonník práce výslovne ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov **nemožno nahradiť**⁵² rozhodnutím zamestnávateľa.

Niektorí zamestnávatelia vytvárajú interný systém dôverníkov, ombudsmanov alebo mediátorov. Títo ale nemajú postavenie, práva a povinnosti zástupcov

52

napr. zavedenie konta pracovného času

zamestnancov v zmysle Zákonníka práce a teda sa na nich neprihliada ani pri úkonoch, ktoré vyžadujú participáciu zástupcov zamestnancov v zmysle Zákonníka práce.

2.8.3 Zamestnávateľ

Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu alebo ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. Na strane zamestnávateľa teda môžu vystupovať tak fyzické osoby ako aj právnické osoby a status zamestnávateľa je viazaný na existenciu aspoň jedného zamestnanca.

Pracovnoprávna subjektivita je v prípade fyzických osôb – zamestnávateľov daná vždy (ibaže by zákon predpisoval určitý osobitný predpoklad pre vznik pracovnoprávnej subjektivity), dokonca to platí i pre ešte nenarodený ľudský plod, pokiaľ sa dieťa narodí živé (nasciturus). Pracovnoprávna subjektivita u právnických osôb obvykle vzniká ich registráciou v **príslušnom registri**⁵³. Osobitosťou pracovného práva je skutočnosť, že za určitých okolností priznáva pracovnoprávnou subjektivitu i **organizačnej jednotke zamestnávateľa**⁵⁴, hoci táto nemá právnu subjektivitu podľa občianskeho práva.

Pracovnoprávna spôsobilosť na právne úkony pri fyzických osobách v pozícii zamestnávateľa vzniká plnoletosťou. Do dosiahnutia plnoletosti (18 rokov veku alebo uzavretie manželstva po 16 roku veku) koná za zamestnávateľa jeho zákonný zástupca. Pri právnických osobách sa vznik spôsobilosti na právne úkony viaže na vznik ich právnej subjektivity.

Pracovnoprávne úkony v mene zamestnávateľa vykonávajú:

- Osobne - zamestnávateľ fyzická osoba robí právne úkony v mene zamestnávateľa osobne.
- Štatutári - za zamestnávateľa právnickú osobu koná **štatutárny orgán**⁵⁵ alebo **člen štatutárneho orgánu**⁵⁶ v zmysle predpisov, podľa ktorých bola právnická osoba zriadená.
- (Vedúci) Zamestnanci, ktorým oprávnenie robiť právne úkony za zamestnávateľa vyplýva z ich funkcií určených organizačnými predpismi, najmä vedúci organizačných útvarov zamestnávateľa.
- Písomne poverení zamestnanci - zamestnanci poverení zamestnávateľom - fyzickou osobou resp. štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu zamestnávateľa - právnickej osoby na výkon určitých pracovnoprávnych úkonov v rozsahu písomného poverenia. Poverenie môže byť na jeden alebo na viacero právnych úkonov.

Pracovnoprávny úkon, pri ktorom došlo k prekročeniu oprávnenia konať v mene zamestnávateľa niektorou z vyššie uvedených osôb, bude zaväzovať zamestnávateľa. Prejavuje sa tu ochranná funkcia pracovného práva a ochrana dobromyseľného zamestnanca. Závaznosť pracovnoprávnych úkonov v prípade prekročenia oprávnenia však nenastane, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že konajúca osoba svoje oprávnenie prekročila alebo na predmetný úkon nebola vôbec oprávnená zo svojej funkcie, ani tým nebola poverená.

53

napr. obchodný register pre obchodné spoločnosti (napr. s.r.o.) alebo register Ministerstva vnútra pre občianske združenia

54

organizačná jednotka (napr. odštepny závod) teda môže byť zamestnávateľom odlišným od zriaďovateľa organizačnej jednotky

55

napr. konateľ v s.r.o.

56

napr. člen predstavenstva



2.9 Prechod práv a povinností

Zmena v osobe účastníka pracovného pomeru je už podľa definície závislej práce (povinnosť zamestnanca vykonávať prácu osobne) možná iba na strane zamestnávateľa, zmena osoby na strane zamestnanca nie je prípustná. Pri tejto zmene Zákonník práce upravuje pravidlá tak, aby zamestnanec bol chránený pred neželanou zmenou dohodnutých pracovných a mzdových podmienok v dôsledku zmeny zamestnávateľa.

57

najmä pri zlúčení, splynutí, rozdelení zamestnávateľa

58

zánik právnickej osoby zvyčajne nastáva výmazom z príslušného registra (napr. z obchodného registra)

2.9.1 Smrť a zánik zamestnávateľa

Prvým prípadom zmeny v osobe zamestnávateľa je smrť zamestnávateľa – fyzickej osoby, resp. zánik zamestnávateľa – právnickej osoby, ktorý má právneho nástupcu⁵⁷. Práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prechádzajú na dedičov resp. na právneho nástupcu zamestnávateľa. Ak by zamestnávateľ – právnická osoba zanikol bez právneho nástupcu, musí likvidátor skončiť pracovné pomery so zamestnancami a vysporiadať nároky vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov ešte pred zánikom právnickej osoby⁵⁸.

2.9.2 Prevod hospodárskej jednotky, úlohy alebo činnosti

Zmena subjektu na strane zamestnávateľa je prípustná a dokonca povinná aj v prípade prevodu hospodárskej jednotky, prevodu úlohy alebo činnosti zamestnávateľa alebo ich časti k inému zamestnávateľovi. Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov tu nastáva na základe právneho úkonu, ktorý nevykonal zamestnanec. Kľúčovým pre prechod práv a povinností je najmä pojem hospodárskej jednotky, ktorou sa chápe 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. Pri prevode hospodárskej jednotky sa vyžaduje zachovanie jej totožnosti resp. identity zoskupenia zdrojov. Typickými prípadmi, keď dochádza k prechodu práv a povinností zamestnancov, je predaj zamestnávateľa napríklad formou predaja podniku alebo časti podniku, prenájom zamestnávateľa. Bohatá judikatúra Súdneho dvora EÚ⁵⁹ vymedzuje i ďalšie prípady, kedy dochádza k prechodu pracovnoprávnych vzťahov na nového zamestnávateľa a upresňuje, aké situácie je potrebné považovať za prevod podniku. Na to, aby došlo k prechodu práv a povinností nemusí prevádzaná hospodárska jednotka obsahovať všetky vymenované prvky. Podstatným identifikátorom je zachovanie identity, teda kontinuitu vykonávanej činnosti. V niektorých prípadoch nie je ani potrebný zmluvný vzťah medzi prevodcom a preberajúcim zamestnávateľom, stačí zachovanie identity hospodárskej jednotky.

59

napr. C-24/85 Spijkers, C-29/91 Redmont Stichting, C-340/01 Abler/Sodexho, C-172/99 Liikenne, C 13/95 Süzen

60

zamestnávateľ skončil prevádzku bitúnku a skončil pracovné pomery so zamestnancami. Iný podnikateľ kúpil bitúnok, zamestnal väčšinu zamestnancov a po určitej prestávke začal opäť prevádzkovať bitúnok. Pán Spijkers nebol zamestnaný novým podnikateľom a preto sa domáhal určenia, že v jeho prípade došlo k prechodu práv a povinností na nového zamestnávateľa

Prelomovým rozhodnutím v rozhodovacej praxi Súdneho dvora EÚ bol prípad C-24/85 Spijkers⁶⁰, v ktorom Súdny dvor EÚ riešil otázku, kedy si predmetná podnikateľská činnosť/závod zachováva svoju identitu. Súdny dvor EÚ určil, že je potrebné posúdiť všetky okolnosti prevodu vrátane:

1. typu podniku alebo podnikateľskej činnosti/závodu,
2. či hmotný majetok (imanie) podnikateľskej činnosti/závodu (budovy a hnuiteľný majetok) sú prevedené,
3. hodnotu nehnuteľného majetku v čase prevodu,
4. či väčšina zamestnancov je prevzatých novým zamestnávateľom,

5. či sú prevedení zákazníci,
6. stupeň podobnosti medzi činnosťami vykonávanými pred a po prevode,
7. obdobie, ak je nejaké, po ktoré sa tieto aktivity nevykonávali.

Tento katalóg otázok je potrebné si klásť vždy, keď vzniká pochybnosť, či dochádza k prevodu hospodárskej jednotky a teda i k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.

2.9.3 Ochrana zamestnancov

Prevodca (prevádzajúci zamestnávateľ) a taktiež preberajúci zamestnávateľ je povinný najneskôr mesiac pred prechodom práv a povinností písomne informovať zástupcov zamestnancov a ak nepôsobia, tak priamo zamestnancov o

- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

Okrem povinnosti informovať majú zamestnávatelia aj povinnosť prerokovať opatrenia súvisiace s prechodom zamestnancov so zástupcami zamestnancov.

Zamestnanci ani zástupcovia zamestnancov nemajú možnosť zabrániť prechodu práv a povinností. Ak sa zamestnancovi prevodom majú **zásadne zmeniť pracovné podmienky**⁶¹ a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, nastupuje zákonná fikcia, že pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z organizačných dôvodov (pre nadbytočnosť) ku dňu prevodu. Takýto zamestnanec oznámi svoj nesúhlas prevádzajúcemu zamestnávateľovi a zamestnávateľ mu vydá písomný doklad o skončení pracovného pomeru. Zamestnancovi patrí odstupné ako pri skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien.

61

napr. zmena miesta výkonu práce, zmena mzdových podmienok – najčastejšie výpočtu variabilnej zložky mzdy

2.9.4 Právne následky prechodu

V prípade prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom (prevodcom) až do skončenia jej účinnosti. Zamestnanci teda prinesú so sebou aj svoje práva z kolektívnej zmluvy a to vo forme tzv. statického odkazu – teda bez ohľadu na prípadné zmeny kolektívnej zmluvy v čase po prechode zamestnancov. Taktiež ostáva zachované právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov až do uplynutia funkčného obdobia. Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prechodu zanikli, zostávajú nedotknuté a teda neprechádzajú na preberajúceho zamestnávateľa. Prevádzajúci ani preberajúci zamestnávateľ nemajú možnosť skončiť pracovný pomer z dôvodu prechodu práv a povinností, nakoľko v tomto prípade nie je naplnený žiaden zo zákonných výpovedných dôvodov.



2.10 Rovnaké zaobchádzanie, monitorovanie zamestnancov

Zamestnávateľovi ukladá Zákoník práce povinnosť zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou v antidiskriminačnom zákone, ktorý predstavuje lex generalis pre uplatňovanie zásady

rovnakého zaobchádzania v slovenskom právnom poriadku. Zamestnanci majú právo na súkromie a na ochranu pred neoprávnenými zásahmi do súkromia zo strany zamestnávateľa. Súčasne platné právo upravuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.

2.10.1 Zásada rovnakého zaobchádzania

Obsahom zásady rovnakého zaobchádzania pre zamestnávateľa je

- zákaz diskriminácie z dôvodov uvedených v antidiskriminačnom zákone, ako aj iných zákonoch,
- požiadavka na výkon práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, teda nie na úkor iných osôb,
- prijímanie opatrení na ochranu a prevenciu pred diskrimináciou. Povinnosť prijímať tieto opatrenia je však limitovaná v konkrétnych situáciách najmä finančnými a technickými, ale aj inými možnosťami zamestnávateľa.

V pracovnoprávných vzťahoch sa výslovne 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 zmysľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

2.10.2 Formy diskriminácie

Priama diskriminácia⁶² je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Nepriama diskriminácia⁶³ je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Obťažovanie⁶⁴ je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Sexuálne obťažovanie⁶⁵ je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuctvujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

Neoprávnený postih⁶⁶ je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí

a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo

62

napr. zamestnávateľ dáva stále jednému zamestnancovi vykonávať neobľúbené pracovné činnosti, neschvaľuje mu dovolenku na rozdiel od schvaľovania dovolenky iným zamestnancom, udelí bonus všetkým okrem jedného zamestnanca, aj keď všetci pracovali rovnako dlho a kvalitne

63

napr. stanovenie takých požiadaviek na výkon práce, ktoré v skutočnosti nie sú potrebné, ale fakticky vylúčia časť uchádzajúcich sa (napr. ženy) – napr. stanovenie výšky 180 cm pre uchádzačov o miesto v SBS, ktoré nepriamo vylučuje ženy, ktoré sú štatisticky nižšieho vzrastu ako muži a táto podmienka nie je potrebná pre prácu v SBS

64

napr. na každej porade vedúci zamestnanec kritizuje jedného zamestnanca, vyjadruje sa o ňom verejne, že je neschopný, hlúpy, nevykonný

65

podstatou sexuálneho obťažovania je, že je pre danú osobu nevitane, tým sa odlišuje od priateľského správania (flirtovania), ktoré je vítané a vzájomné

66

tzv. viktimizácia

b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,

c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Pokyn na diskrimináciu⁶⁷ je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

Nabádanie na diskrimináciu⁶⁸ je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

67

napr. vedúci zamestnanec prikáže podriadenému zamestnancovi, aby diskriminačne postupoval voči tretiemu zamestnancovi. Zneužíva tak svoje postavenie vedúceho zamestnanca

68

napr. kolega nabáda iného kolegu na diskrimináciu tretieho kolegu

2.10.3 Prípustné rozdielne zaobchádzanie

Rozdielne zaobchádzanie v pracovnoprávnej oblasti je v zmysle antidiskriminačného zákona prípustné ak:

- je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú,
- tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie,
- cieľ je legitímny a
- požiadavka primeraná.

Takéto rozdielne zaobchádzanie nie je považované za diskrimináciu. Diskrimináciou nie je ani odlišné zaobchádzanie s osobitnými kategóriami znevýhodnených osôb (napr. zamestnanec so zdravotným postihnutím, ženy a muži starajúci sa o deti, mladiství zamestnanci), ktoré je upravené priamo v zákone.

2.10.4 Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromia

Zamestnávateľ je oprávnený narušať súkromie zamestnancov na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa iba ak sú uňho dané vážne dôvody spočívajúce v osobitnej povahe činností zamestnávateľa. Je preto potrebné skúmať u každého zamestnávateľa osobitne, či sú objektívne naplnené dôvody na zásah do súkromia zamestnancov zavedením monitorovania zamestnancov. Kontrolný systém zavedený zamestnávateľom môže mať rôzne formy:

- monitorovanie zamestnanca (napríklad kamerovým systémom, sledovanie aktivity na počítači a na webe, sledovanie polohy cez GPS zariadenia v mobile alebo v motorovom vozidle),
- záznam telefonických hovorov na služobnom telefóne, alebo
- kontrola elektronickej pošty odoslanej z pracovnej elektronickej adresy a doručenej na túto adresu.

Po procesnej stránke sa na zavedenie kontrolného mechanizmu vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov minimálne o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia a o dobe trvania kontroly. Súhlas zástupcov zamestnancov sa nevyžaduje, avšak oprávnený nesúhlas zástupcov zamestnancov by mal zamestnávateľ vziať do úvahy. Zamestnávateľ je taktiež povinný informovať priamo zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

Zásahy do súkromia zamestnancov sa môžu vykonať iba pri dodržaní zásady legality (zásah je prípustný iba na základe zákonom stanoveného dovolenia, právna norma takýto zásah musí upravovať dostatočne jasne, aby bol predvídateľný), legitimity (zásah musí sledovať legitímny cieľ, napr. ochranu zdravia alebo ochranu majetku zamestnávateľa) a proporcionality (zamestnávateľ má primárne využiť menej invazívne prostriedky, zásah má byť len v nevyhnutnom rozsahu).

Okrem právnej úpravy v pracovnom práve je v prípade monitorovania zamestnancov dôležité aj splnenie podmienok podľa Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov (GDPR) a zákona o ochrane osobných údajov. Zamestnávateľ totiž pri zavádzaní kontrolných mechanizmov získava a spracováva osobné údaje zamestnanca.

2.10.5 Procesná ochrana

Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Zamestnanec by mal podať sťažnosť osobne a teda nie v zastúpení, aj keď to výslovne vylúčené nie je. Sťažnosť podaná v zastúpení neslúži k riešeniu namietaného protiprávneho stavu napríklad formou nápravy zo strany zamestnávateľa alebo dialógu o vzniknutej situácii. V ďalšom konaní už zamestnanca môže zastupovať iná osoba, napr. odborová organizácia. Sťažnosť by nemala byť podaná anonymne, nakoľko nebude naplnená a preukázaná požiadavka, že sťažnosť má podať zamestnanec. Zamestnávateľ takúto sťažnosť nebude musieť riešiť v režime podľa antidiskriminačného zákona.

Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takeého konania a odstrániť jeho následky. V praxi majú zamestnávatelia interné smernice o tom, ako postupovať pri sťažnosti zamestnanca. Tieto obsahujú najmä určenie zodpovedného útvaru alebo oddelenia a stanovenie interných lehôt na vybavenie sťažností. Lehota na vybavenie nie je v Zákonníku práce výslovne určená, v praxi býva od 30 do 60 dní. Odpoveď zamestnancovi o výsledku preverenia sťažnosti obsahuje záver, či sťažnosť bola z pohľadu zamestnávateľa opodstatnená alebo nie. Podľa výsledku zamestnávateľ uvedie aj nápravné opatrenia, ktoré vykonal, vykoná alebo navrhuje vykonať.

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok monitorovania zamestnancov, sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany v zmysle antidiskriminačného zákona. Zamestnanec sa môže domáhať, aby:

- zamestnávateľ upustil od svojho konania (negatívna žaloba)
- zamestnávateľ napravil protiprávny stav (reštitučná žaloba)
- mu zamestnávateľ poskytol primerané zadosťučinenie resp. nahradil nemajetkovú ujmu v peniazoch, pričom výška peňažnej sumy nie je nijako limitovaná a je ponechaná plne na úvahu súdu a okolnosti prípadu (satisfakčná žaloba)
- mu zamestnávateľ nahradil vzniknutú škodu.

Zamestnanec v žalobe označí osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania. Zamestnanec ďalej v žalobe uvedie skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Žalovaný je následne povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. Pre účely ochrany zamestnanca postihnutého nerovnakým zaobchádzaním sa teda zaviedla zásada presunu dôkazného bremena na žalovaného. Zamestnanec iba označí skutočnosti, ktoré odôvodňujú, že malo dôjsť k diskriminácii, nemusí však dokazovať, že k diskriminácii naozaj došlo. Zamestnávateľ ako žalovaný musí v súdnom konaní predkladať dôkazy na preukázanie viny.

2.10.6 Whistleblowing⁶⁹

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov, je povinný určiť organizačnú zložku alebo osobu – tzv. zodpovednú osobu pre účely prijímania a preverovania oznámení kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Na základe zmluvy so zamestnávateľom môže byť zodpovednou osobou aj osoba, ktorá nie je zamestnancom. Zamestnávateľ je povinný vydať vnútorný predpis, v ktorom určí podrobnosti o

- a) podávaní oznámení,
- b) preverovaní oznámení a oprávneniach zodpovednej osoby pri preverovaní oznámení,
- c) zachovaní mlčanlivosti o totožnosti oznamovateľa,
- d) evidovaní oznámení,
- e) oboznamovaní oznamovateľa s výsledkom preverenia jeho oznámenia,
- f) spracúvaní osobných údajov uvedených v oznámení.

Zamestnávateľ je povinný sprístupniť informácie o vnútornom systéme preverovania oznámení v stručnej, zrozumiteľnej, jasne formulovanej a ľahko dostupnej forme. Označenie zodpovednej osoby a spôsoby podávania oznámení musia byť zverejnené a prístupné obvyklým a bežne dostupným spôsobom. Najmenej jeden spôsob podávania oznámení musí byť prístupný nepretržite – napr. telefonická hotline, e-mailová adresa.

Každé oznámenie musí byť prijaté a preverené do 90 dní od jeho prijatia; túto lehotu môže zamestnávateľ predĺžiť o ďalších 30 dní s tým, že predĺženie oznámi oznamovateľovi s uvedením dôvodov predĺženia. Zamestnávateľ je povinný oznámiť oznamovateľovi výsledok preverenia oznámenia a opatrenia, ak sa prijali na základe preverenia oznámenia, do desiatich dní od preverenia oznámenia. Zamestnávateľ je povinný pri preverovaní oznámenia zachovávať mlčanlivosť o totožnosti oznamovateľa. Zamestnávateľ je povinný najmenej počas troch rokov odo dňa doručenia oznámenia viesť evidenciu o každom oznámení.

Oznamovatelia majú ochranu proti pracovnoprávnym úkonom, ktoré boli urobené voči nim v súvislosti s učením oznámením protispoločenskej činnosti. Zamestnanec môže požiadať Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti do 15 dní odo dňa, keď sa dozvedel o pracovnoprávnom úkone proti nemu, o pozastavení účinnosti tohto pracovnoprávneho úkonu. Úrad bezodkladne pozastaví účinnosť pracovnoprávneho úkonu ak zamestnávateľ nepreukáže, že pracovnoprávny úkon nemá príčinnú súvislosť s oznámením. Opäť je zavedený prenos dôkazného bremena na zamestnávateľa.

Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu sa skončí uplynutím 30 dní od doručenia potvrdenia o pozastavení účinnosti pracovnoprávneho úkonu oznamovateľovi. Úrad poučí oznamovateľa o možnosti podať na súd návrh na nariadenie neodkladného opatrenia. Pri podaní návrhu na súd sa trvanie pozastavenia účinnosti pracovnoprávneho úkonu predlžuje až do nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu o tomto návrhu. Ustanovenia o ochrane oznamovateľa sa primerane vzťahujú aj na blízku osobu oznamovateľa (ak je tiež zamestnancom toho istého zamestnávateľa).

69

<https://www.bojprotikorupcii.gov.sk/ochrana-oznamovatelov/>



2.11 Riešenie sporov

Spory vyplývajúce z porušenia pracovnoprávných povinností zamestnancom alebo zamestnávateľom rozhodujú sudy. Pracovnoprávne spory rozhodujú v prvom stupni kauzálné príslušné **okresné sudy**⁷⁰, pričom je určený vždy jeden okresný súd pre celý územný obvod kraja. Cieľom takejto centralizácie pracovnoprávnej sporovej agendy na jediný súd v kraji je špecializácia sudcov na tento typ agendy. Z pohľadu procesných noriem je postavenie zamestnanca v súdnom konaní značne posilnené. Civilný sporový poriadok upravuje individuálne pracovnoprávne spory ako spory s ochranou slabšej strany a preto poskytuje zamestnancovi zvýšenú procesnú ochranu.

70

Okresné sudy so sídlom v okresoch Bratislava III, Piešťany, Nové Mesto nad Váhom, Topoľčany, Ružomberok, Zvolen, Poprad a Košice II

Súd má v pracovnoprávných sporoch pri prvom procesnom úkone poučovací povinnosť o možnosti zastúpenia (ak zamestnanec nie je zastúpený) ako aj o procesných právach a povinnostiach zamestnanca a to nad rámec všeobecnej poučovacej povinnosti. Súd tak poučí zamestnanca aj o dôkazoch, ktoré je potrebné predložiť, o možnosti podať návrh na neodkladné opatrenie alebo zabezpečovacie opatrenie a o iných možnostiach uplatnenia alebo bránenia jeho práv. V týchto sporoch sa súd odkláňa od zásady kontradiktórnosti a prejavuje sa v nich posilnený princíp vyhľadávacej resp. vyšetrovacej zásady. Ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie, súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, a takéto dôkazy aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí. Zamestnávateľ je navyše povinný poskytnúť súdu na tieto účely súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať. V prospech zamestnanca je prelomená aj zásada sudcovskej a zákonnej koncentrácie konania a zamestnanec môže predložiť alebo označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení aj po skončení dokazovania a to najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Právo označovať dôkazy platí i v prípade, že zamestnanec je zastúpený advokátom. Toto oprávnenie môže viesť k situácii, že zamestnávateľ už nebude môcť predkladať ďalšie návrhy na dokazovania na vyvrátenie tvrdení a dôkazov zamestnanca. Zamestnanca môže v súdnom konaní zastupovať i odborová organizácia a to bez ohľadu na skutočnosť, či je zamestnanec jej členom.

Rozhodcovské sudy nie sú v oblasti individuálneho pracovného práva prípustné. Zamestnávateľ a zamestnanec si preto pre prípadné spory nemôžu platne dohodnúť rozhodovaciu právomoc rozhodcovského súdu. V oblasti kolektívnych sporov podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní sa využíva inštitút sprostredkovateľov a rozhodcov, ktorí sú vedení v zozname Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny.

Spory je možné riešiť aj zmierlivou cestou a vzájomné sporné nároky upraviť dohodou o sporných nárokoch. Táto dohoda musí byť uzavretá pod sankciou neplatnosti v písomnej forme, musí obsahovať určenie sporného nároku a jeho vysporiadania medzi zmluvnými stranami. Dohoda o sporných nárokoch zvyčajne obsahuje aj ustanovenia o uznaní dlhu s právnym následkom plynutia novej premlčacej lehoty. Dohoda o sporných nárokoch v prípade vzniknutej škody nezbavuje poškodeného dôkazného bremena v súdnom konaní, i keď značne posilňuje pozíciu poškodeného v rámci dokazovania.



3. Pracovný pomer

Pracovný pomer sa v podmienkach slovenského práva zakladá výlučne pracovnou zmluvou. Len výnimočne môže vzniknúť pracovný pomer priamo ex lege – napr. pri prekročení maximálnej dĺžky trvania dočasného pridelenia.



3.1 Predzmluvné vzťahy

Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Výnimkou z tohto pravidla sú predzmluvné vzťahy, teda právne vzťahy medzi fyzickou osobou - uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom, ktoré smerujú k uzavretiu pracovnej zmluvy.

Zákonník práce a zákon o službách zamestnanosti už v tomto období, keď ešte nebola uzavretá pracovná zmluva, ukladajú povinnosti obom účastníkom a chránia ich práva.

Uchádzač má voči zamestnávateľovi informačnú povinnosť v rozsahu skutočností, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu. Uchádzač tak musí najmä informovať o pracovnom pomere u konkurencie zamestnávateľa.

Zamestnávateľ má voči uchádzačovi v rámci predzmluvných vzťahov (i) informačnú povinnosť a (ii) oprávnenie požadovať informácie. Informačná povinnosť zahŕňa povinnosť oboznámiť uchádzača s právami a povinnosťami, ktoré mu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami. Vzhľadom na rozsah práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru je zamestnávateľ schopný informovať zamestnanca iba o základných právach a povinnostiach. Naproti tomu informácie o mzdových podmienkach musia byť úplné a musia byť obsiahnuté aj v pracovnej zmluve a to aspoň odkazom na kolektívnu zmluvu. Odkaz na interný mzdový predpis zamestnávateľa nepostačuje. Pokiaľ zamestnávateľ odkazuje na úpravu mzdových podmienok v kolektívnej zmluve, musí zamestnanca informovať o mzdových podmienkach dohodnutých s odborovou organizáciou v platnej kolektívnej zmluve. Rozsah oprávnenia zamestnávateľa vyžadovať od uchádzača informácie je vymedzený jednak pozitívne (t.j. aké informácie zamestnávateľ smie vyžadovať) a jednak negatívne (t.j. zoznam informácií, ktoré zamestnávateľ nesmie požadovať). Zamestnávateľ môže vyžadovať iba informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má uchádzač vykonávať. Zamestnávateľ môže požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní, pokiaľ uchádzač už bol zamestnaný. Negatívne vymedzenie obsahuje katalóg tematických oblastí, na ktoré sa zamestnávateľ nesmie pýtať: tehotenstvo, **rodinné pomery**⁷¹, politická, odborová alebo náboženská príslušnosť, národnosť, etnický pôvod, sexuálna orientácia. Zamestnávateľ smie zisťovať **bezúhonnosť**⁷² iba ak sa pre danú pozíciu vyžaduje bezúhonnosť podľa povahy práce alebo podľa osobitného predpisu. V praxi sa využíva zbieranie dát o uchádzačovi zo zverejnených zdrojov na internete a taktiež profilovanie. Tieto

71

máte deti? ste ženatý, vydatá?

72

bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov

operácie vyžadujú jednak zákonný dôvod a jednak informovanie uchádzača o profilovaní a jeho následkoch pre uchádzača.

73

zamestnávateľ napr. nesmie niektorého z uchádzačov u zamestnanie zvýhodňovať napr. v procese výberového konania alebo samotných predzmluvných vzťahov

74

ak aj zákonný zástupca (zvyčajne rodič) nesúhlasí s uzavretím pracovnej zmluvy, pracovný pomer vznikne platne, pretože zákon požaduje iba vyjadrenie, hoci aj negatívne

75

peňažná náhrada nie je obmedzená žiadnou hornou hranicou a záleží teda len na úvahe súdu, akú vysokú náhradu prisúdi uchádzačovi

Zamestnávateľ má právo vybrať si zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre. Toto právo je obmedzené povinnosťou zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov, zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím a to aspoň 3,2% z celkového počtu jeho zamestnancov.

Zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré sú diskriminačné. Taktiež nesmie pri výbere zamestnanca porušiť **zásadu rovnakého zaobchádzania**⁷³.

Mladistvému uchádzačovi poskytuje zákon zvýšenú ochranu už v čase predzmluvných vzťahov. Zamestnávateľ je povinný pred uzavretím pracovnej zmluvy poslať mladistvého na lekárske vyšetrenie a vyžiadať si **vyjadrenie**⁷⁴ zákonného zástupcu. Na druhej strane je mladistvý uchádzač povinný nad rámec obvyklých informačných povinností poskytnúť informácie aj o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa. Zamestnávateľ tak môže preveriť už v tomto štádiu, či u uchádzača nehrozí porušenie § 85 ods. 7 Zákonníka práce o maximálnom pracovnom čase mladistvých zamestnancov.

Ak zamestnávateľ vyžaduje zakázané informácie alebo poruší zásadu rovnakého zaobchádzania, má uchádzač právo na **primeranú peňažnú náhradu**⁷⁵.



3.2 Vznik pracovného pomeru

3.2.1 Pracovná zmluva a jej obsah

Pre vznik pracovného pomeru sa vyžaduje uzavretie pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Pracovná zmluva je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu. Inými slovami, len čo si dohodli podstatné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy, právny úkon sa stal perfektným a platným. Nedodržanie písomnej formy nemá za následok neplatnosť pracovnej zmluvy, naopak, nástupom do práce vznikne medzi zamestnávateľom a zamestnancom pracovný pomer za podmienok dohodnutých medzi účastníkmi.

Podstatné obsahové náležitosti, bez dohodnutia ktorých nie je pracovná zmluva perfektným právnym úkonom a pracovný pomer nevznikne, sú nasledovné:

76

druh práce -> stručná charakteristika
-> pracovná náplň

77

pracovnú náplň neodporúčame pripájať k pracovnej zmluve ako jej prílohu alebo inak ju inkorporovať do pracovnej zmluvy. Takúto pracovnú náplň už nebude možné bez súhlasu zamestnanca jednostranne zo strany zamestnávateľa meniť

a) druh práce a jeho stručná charakteristika

Druh⁷⁶ práce určuje dispozičnú právomoc zamestnávateľa voči zamestnancovi v oblasti pracovných činností, ktoré smie zamestnávateľ vyžadovať od zamestnanca. Pokyny na výkon práce mimo dohodnutý druh práce oprávňujú zamestnanca odmietnuť splniť takýto pokyn zamestnávateľa. Druh práce musí byť určený druhovo, teda ako trvajúca alebo opakujúca sa činnosť, nie ako výsledok práce zamestnanca. Stručná charakteristika má za úlohu načrtnúť vo všeobecnej forme aká konkrétna obsahová náplň sa dohodla medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri uzatváraní pracovnej zmluvy. V praxi sa používa i pracovná náplň, ktorá detailne popisuje pracovné činnosti pre dané pracovné miesto. **Pracovnú náplň**⁷⁷ vypracuje zamestnávateľ jednostranne a to v medziach dohodnutého druhu práce a stručnej charakteristiky práce a oznámi ju zamestnancovi.

b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto)

Miesto výkonu práce určuje priestorové vymedzenie, kde má zamestnanec vykonávať závislú prácu pre zamestnávateľa. V zmysle zákonníka práce by miesto výkonu práce malo byť určené ako **obec**⁷⁸, časť obce alebo inak určené miesto. V pracovnej zmluve je možné dohodnúť aj viac miest výkonu práce, v takom prípade je potrebné pre účely posúdenia nárokov z pracovných ciest písomne dohodnúť, ktoré z týchto miest je pre zamestnanca tzv. pravidelné pracovisko.

78

niektoré druhy práce (napr. obchodní zástupcovia, medicínski reprezentanti a pod. môžu mať miesto výkonu práce dohodnuté i v podobe celého okresu alebo kraja

c) deň nástupu do práce

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Tento deň môže byť ktorýkoľvek deň, ktorý si strany zvolia, podľa možnosti by však mal byť dohodnutý ako prvý deň v mesiaci, bez ohľadu na to, či tento deň je pracovným dňom alebo dňom faktického začatia výkonu práce. Je možné dohodnúť konkrétny dátum nástupu do práce, ale určenie dňa nástupu do práce je možné aj iným dostatočne určitým spôsobom.

d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve

Podstatnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy sú aj mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Mzdové náležitosti totiž môžu byť spoločne upravené pre väčší okruh zamestnancov v platnej kolektívnej zmluve. Pod mzdovými náležitosťami sa rozumie nielen základná zložka mzdy, ale aj variabilná zložka mzdy, mzdové zvýhodnenia a obdobné plnenia poskytované za výkon práce. Mzdové podmienky musia obsahovať buď výšku plnenia (napr. základnú zložku mzdy) alebo prípadné podmienky pre určenie vzniku nároku a výšky plnenia (napr. maximálnu výšku variabilnej zložky mzdy a podmienky pre stanovenie jej konkrétnej výšky). Bežná prax, kedy zamestnávateľia upravujú mzdové podmienky v internom predpise, pracovnom poriadku alebo v dohode so zamestnaneckou radou sú v rozpore so Zákonníkom práce. Osobitosťou v prípade určenia mzdových podmienok odkazom na kolektívnu zmluvu je skutočnosť, že takto dohodnuté podmienky platia i jeden rok po skončení platnosti kolektívnej zmluvy, ak nebola uzavretá nová kolektívna zmluva platná pre daného zamestnávateľa.

Pravidelné obsahové náležitosti (ďalšie pracovné podmienky) zahŕňajú výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby. Zamestnávateľ by mal uviesť konkrétne dátumy resp. časové údaje v pracovnej zmluve alebo odkázať na kolektívnu zmluvu resp. na Zákonník práce. Porušenie tejto zákonnej informačnej povinnosti však nespôsobuje neplatnosť pracovnej zmluvy. V praxi sa často odkazuje v pracovných zmluvách na Zákonník práce, ktorý však upravuje iba zákonné maximálne limity; pracovná zmluva odkazujúca pri pravidelných obsahových náležitostiach na Zákonník práce by mala byť vykladaná ako pracovná zmluva s výplatným termínom do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, s maximálnym týždenným pracovným časom, s minimálnou zákonnou výmerou dovolenky a so základnou zákonnou výpovednou dobou.

Ak je miesto výkonu práce v cudzine a čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac, medzi pravidelné obsahové náležitosti patria aj doba výkonu práce v cudzine, mena, v ktorej sa bude vyplácať mzda, ďalšie plnenia spojené s vy-

konom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách, prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny. Pravidelné obsahové náležitosti je zamestnávateľ povinný uviesť v pracovnej zmluve. Neuvedením týchto obsahových náležitostí v pracovnej zmluve sa zamestnávateľ dopúšťa porušenia pracovnoprávnych predpisov, pracovná zmluva je však platná a pracovný pomer vznikne.

Náhodilé (ďalšie) obsahové náležitosti zahŕňajú ustanovenia o inštitútoch ako sú skúšobná doba, zákaz konkurenčnej činnosti po skončení pracovného pomeru, dohoda o trvaní pracovného pomeru na dobu určitú, povinnosť zotrvať počas výpovednej doby u zamestnávateľa pod sankciou peňažnej náhrady.

79

zákoník práce neumožňuje dohodu o peňažnej pokute, avšak ustanovenie o peňažnej náhrade má fakticky parametre zmluvnej pokuty. Na rozdiel od zmluvnej pokuty však zaplatenie peňažnej náhrady nepredstavuje prekážku pre uplatnenie náhrady škody ako je to v prípade zmluvnej pokuty

Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť na povinnosti zamestnanca zaplatiť **peňažnú náhradu**⁷⁹, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa. Peňažná náhrada je maximálne prípustná vo výške súčinu priemerného mesačného zárobku zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. Dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Ak písomná pracovná zmluva neobsahuje dohodnuté pravidelné a náhodilé obsahové podmienky, je zamestnávateľ povinný najneskôr do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru vyhotoviť zamestnancovi písomné oznámenie obsahujúce tieto podmienky.

Zmluvná sloboda je v pracovnom práve považovaná za obmedzenú, určitú voľnosť predstavuje výslovné ustanovenie o možnosti dohodnúť si v pracovnej zmluve ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

3.2.2 Typy pracovných pomerov

Pracovné pomery môžeme deliť podľa rozličných kritérií (dĺžka trvania pomeru, dĺžka ustanoveného pracovného času, spôsob organizácie práce). Tieto delenia vychádzajú z premisy, že základný model výkonu závislej práce v pracovnom pomere je v pracovnom pomere na dobu neurčitú, na maximálne prípustný ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý je navyše rovnomerne rozvrhnutý a práca sa vykonáva na pracovisku zamestnávateľa. Z pohľadu rozličných odchýlok od tohto ideálneho formátu výkonu práce sa núkajú nasledovné delenia, resp. osobitné modely pracovného pomeru:

Pracovný pomer na dobu určitú

Pracovný pomer na dobu určitú je možné dohodnúť v pracovnej zmluve priamo **dátumom**⁸⁰, **dobou trvania**⁸¹ alebo **inak určenou dobou**⁸² trvania. Pracovný pomer je automaticky dohodnutý na neurčitý čas, ak (i) zamestnávateľ a zamestnanec v pracovnej zmluve výslovne neuviedli časové obmedzenie trvania pracovného pomeru, alebo ak (ii) neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu, alebo ako (iii) určitá doba nebola dohodnutá písomne. Pracovný pomer na dobu určitú je možné dohodnúť najdlhšie na dva roky. Maximálna doba dvoch rokov platí aj v prípade, že by zamestnávateľ a zamestnanec uzavreli ďalšiu pracovnú zmluvu na dobu určitú. Trvania takýchto pracovných pomerov sa totiž spočítavajú, pokiaľ má nový pracovný pomer

80

napr. 31.12.2020

81

napr. 10 mesiacov a 15 dní

82

napr. do ukončenia projektu, počas trvania materskej dovolenky zamestnankyne XY

vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými **účastníkmi**⁸³ (tzv. opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu). Predlžovanie pracovného pomeru formou dodatkov k pracovnej zmluve je taktiež obmedzené. Pracovný pomer na určitú dobu možno **predĺžiť alebo opätovne dohodnúť**⁸⁴ v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Zákonné výnimky, kedy je prípustné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, predstavujú nasledovné situácie:

- zastupovanie zamestnanca (počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti, dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie),
- prechodná potreba (max 8 mesiacov v roku) zvýšenej počtu zamestnancov,
- sezónne práce (každoročne sa opakujúce práce závislé od striedania ročných období, na max osem mesiacov v roku),
- **práce**⁸⁵ dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť z dôvodu jeho pracovného pomeru a zamestnávateľ je povinný informovať týchto zamestnancov a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

Pracovný pomer na čiastočný pracovný úväzok, delené pracovné miesto

Zákonník práce neurčuje, kedy je pracovný pomer na čiastočný pracovný úväzok. Definičným znakom je skutočnosť, že zamestnanec nevykonáva prácu na maximálny ustanovený pracovný čas, resp. na ustanovený pracovný čas, ktorý je u zamestnávateľa štandardne dohodnutý v pracovných zmluvách. Mzda takéhoto zamestnanca je alikvotne skrátená v porovnaní so zamestnancami na ustanovený pracovný čas. Zamestnanca v pracovnom pomere na čiastočný pracovný úväzok nemožno zvýhodniť alebo obmedziť z dôvodu jeho pracovného pomeru a zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na čiastočný pracovný úväzok a na ustanovený pracovný čas. Osobitnou formou pracovného pomeru na čiastočný pracovný úväzok je tzv. **delené pracovné miesto**. Zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas si sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto delené pracovné miesto. Zaradenie na delené pracovné miesto nastáva na základe písomnej dohody zamestnávateľa a zamestnanca, ktorú môže tak zamestnanec ako aj zamestnávateľ vypovedať s jednomesačnou výpovednou dobou počítanou odo dňa doručenia výpovede druhej strane. Výhodou pre zamestnancov deliacich sa o delené miesto je možnosť samostatne sa dohodnúť, kto kedy bude vykonávať prácu. Výhodou pre zamestnávateľa je právo vyžadovať výkon práce od ktoréhokoľvek zamestnanca deliaceho sa o delené miesto, pokiaľ iný zamestnanec vypadne pre prekážku v práci.

Domácka práca a telepráca. Práca z domácnosti (home office)

Domácka práca je pracovný model, pri ktorom zamestnanec vykonáva prácu pre zamestnávateľa doma alebo na inom dohodnutom mieste. Telepráca okrem výkonu práce doma alebo na inom dohodnutom mieste vyžaduje aj použitie infor-

83

pre zvýšenie flexibility počas dvojročnej doby je možné uzavrieť PP na dobu určitú na 6 mesiacov s 3 mesačnou skúšobnou dobou. Následne je možné dvakrát uzavrieť PP na dobu určitú vždy po 9 mesiacov. Zamestnávateľ tak bude mať prvé tri mesiace úplnú voľnosť v skončení PP a následne bude mať priestor na rozhodnutie o skončení PP bez odstúpného a bez výpovedného dôvodu po 6, 15 a 24 mesiacoch trvania PP

84

tzv. zákaz reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú

85

pri vyjednávaní kolektívnej zmluvy je zo strany zamestnávateľa takáto dohoda jedna z mála možností, kde si môže dohodnúť úpravu vo svoj prospech

mačných technológií. Znakom domáckej práce a telepráce je ďalej skutočnosť, že zamestnanec si rozvrhuje pracovný čas sám. Zamestnanec má teda voľnosť pri organizovaní pracovného času, zamestnávateľ iba zadáva pracovné úlohy a termín ich splnenia. Zamestnanec si sám rozvrhuje pracovný čas, preto sa na zamestnanca nevzťahujú ustanovenia, ktoré chránia zamestnanca v súvislosti s rozvrhovaním pracovného času zamestnávateľom (ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch). Zamestnanec taktiež nemá nárok na náhradu mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci (s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka) a taktiež ani na mzdu za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, v sobotu, v nedeľu a za nočnú prácu ani na mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce. Domácky zamestnanec má nárok na dovolenku, zabezpečenie stravy zo strany zamestnávateľa a ostatné práva rovnako ako zamestnanci pracujúci na pracovisku zamestnávateľa. Aj domácky zamestnanec môže byť vyslaný na pracovnú cestu. Nad rámec obvyklej ochrany Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť prijať opatrenia proti izolácii zamestnanca od ostatných zamestnancov.

86

manažérske zmluvy sú častokrát v rozpore so Zákonníkom práce napríklad v rozvrhovaní a sledovaní pracovného času zamestnanca

87

pozor pri skončení spolupráce so zamestnancom, ktorý je súčasne štatutárom – je potrebné vysporiadať nielen pracovnoprávne nároky (výpovedná doba, odstúpné, preplatenie dovolenky), ale aj obchodnoprávne nároky (dohodnutá odmena alebo obvyklá odmena za výkon funkcie štatutára a to i spätne až po hranicu premlčania nárokov)

88

TIP: samostatná dohoda o skúšobnej dobe alebo ústne dohodnutá skúšobná doba sú neplatné

89

pre vedúcich na úrovniach Board -1 a Board -2 je možné dohodnúť až 6-mesačnú skúšobnú dobu

90

rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR - senát zo dňa 31. 3.1983, sp. zn. 6 Cz 12/83 [ASPI ID: JUD2740SK]

Právna úprava domáckej práce resp. telepráce v § 52 Zákonníka práce neupravuje výkon práce v režime, ktorý sa v praxi bežne označuje pojmom home office. Predovšetkým práca v režime home office sa vykonáva v pracovnom čase určenom zamestnávateľom a nie v pracovnom čase, ktorý si zamestnanec sám rozvrhuje. Pri home office ide teda o dohodnutie miesta výkonu práce v domácnosti zamestnanca, prípadne na inom dohodnutom mieste.

Manažérske zmluvy

Kategória tzv. manažérskych zmlúv nie je v slovenskom pracovnom práve osobitne upravená a predstavuje teda pracovné zmluvy s vedúcimi zamestnancami s určitými **odchýlkami**⁸⁶. Manažérske zmluvy štandardne obsahujú dohodu o mzde zahŕňajúcu všetky mzdové zvýhodnenia, signifikantnú variabilnú zložku mzdy, pružný pracovný čas, benefity nad rámec Zákonníka práce (služobné motorové vozidlo aj na súkromné účely, životné poistenie, možnosť plateného alebo neplateného dlhodobiejšieho voľna tzv. sabbatical a pod.). Pri manažéroch v pozícii štatutárov zamestnávateľa je potrebné odlíšiť právny vzťah štatutára (t.j. obchodnoprávny vzťah, ktorý by mal byť pokrytý mandátnou alebo osobitnou zmluvou podľa Obchodného zákonníka) a pracovný pomer manažéra ako zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu (napr. finančný riaditeľ, marketingový riaditeľ). Práva a povinnosti z oboch právnych vzťahov sa posudzujú **osobitne**⁸⁷, a to aj vo vzťahu k odmene, ktorú takýto manažér od spoločnosti dostáva.

3.2.3 Skúšobná doba

Skúšobná doba predstavuje obdobie dohodnuté v pracovnej zmluve, ktoré je ohraničené vznikom pracovného pomeru a uplynutím dohodnutej doby. Skúšobnú dobu možno **dohodnúť**⁸⁸ iba písomne a iba v pracovnej zmluve a na maximálne **3 mesiace**⁸⁹, u vedúcich zamestnancov podriadených priamo štatutárom a vedúcich zamestnancov priamo podriadeným uvedeným zamestnancom, môže byť skúšobná doba dohodnutá až na 6 mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno dohodnúť **spätne**⁹⁰, ani ju dodatočne predlžovať, a to ani dohodou

zamestnávateľa a zamestnanca. Skúšobná doba sa však automaticky predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca (napr. práceneschopnosť, návšteva lekára). Účelom skúšobnej doby je dať obom stranám príležitosť zistiť, či im pracovný pomer vyhovuje. Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa aj zamestnanca je preto zjednodušené.

Skúšobnú dobu nemožno dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu, keďže zmyslom skúšobnej doby je overiť si pracovný pomer a druhého zmluvného partnera. Skúšobnú dobu nemožno dohodnúť ani v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

3.3 Zmena PP

Pracovný pomer je založený pracovnou zmluvou a jeho zmeny sú možné iba na základe dohody zmluvných strán alebo na základe zákona. Pracovná zmluva tak určuje práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca, ktoré je možné meniť iba ich vzájomnou dohodou a vo výnimočných prípadoch jednostranným úkonom na základe zákonného ustanovenia. Zmeny pracovného pomeru sa v praxi vyskytujú v zásade v dvoch formách, a to zmena miesta výkonu práce alebo zmena dohodnutého druhu práce.

3.3.1 Pracovná cesta

Zamestnanec je povinný vykonávať prácu v mieste, ktoré je v pracovnej zmluve dohodnuté ako miesto výkonu práce. Zamestnávateľ je povinný pridelovať prácu zamestnancovi v tomto mieste. Pracovná cesta je zamestnávateľom jednostranne nariadená dočasná zmena miesta výkonu práce zamestnanca. Pracovnou cestou je teda výkon práce mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo **bydliska**⁹¹ zamestnanca, ktorý je časovo obmedzený na nevyhnutne potrebné obdobie. Pracovná cesta je prípustná len so **súhlasom zamestnanca**⁹² alebo možnosť pracovných ciest môže vyplývať priamo **z povahy dohodnutého druhu práce**⁹³.

Ak je v pracovnej zmluve obsiahnutých viac miest výkonu práce, jedno z nich je potrebné písomne dohodnúť ako **pravidelné pracovisko**⁹⁴. Pracovná cesta tak bude aj výkon práce v mieste, ktoré je síce dohodnuté ako jedno z miest výkonu práce, ale nie je pravidelným pracoviskom zamestnanca. Táto skutočnosť je dôležitá z pohľadu nárokov na cestovné náhrady.

Zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu má nárok na nasledovné cestovné náhrady, pokiaľ mu zamestnávateľ nezabezpečil dopravu, ubytovanie a stravu:

- a) náhrada preukázaných cestovných výdavkov (napr. cena lístka na vlak, náhrada za použitie vlastného motorového vozidla),
- b) náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie (penzión, hotel),
- c) stravné (výška stanovuje osobitný predpis podľa dĺžky trvania pracovnej cesty v pásmach 5-12, 12-18 a viac ako 18 hodín),
- d) náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov,
- e) náhrada preukázaných cestovných výdavkov za cesty na návštevu jeho rodiny (pri dlho dobejších pracovných cestách).

91

pozor, bydlisko nie je automaticky adresa trvalého pobytu zamestnanca

92

súhlas s pracovnými cestami je možné udeliť už v pracovnej zmluve

93

napr. obchodný zástupca, medicínsky reprezentant, oblasť manažér predaja

94

dohoda o pravidelnom pracovisku nemusí byť obsiahnutá priamo v pracovnej zmluve, je možné uzatvoriť osobitnú dohodu o pravidelnom pracovisku

PRÍKLAD: zamestnanec má určený pracovný čas od 8:00 do 16:30, prestávka na jedenie a odpočinok predstavuje 30 minút. Zamestnanec začal pracovnú cestu o 6:00, na miesto dorazí o 9:00, prácu vykonáva do 17:30 a domov sa vráti o 20:30.

6:00-8:00 čas osobného voľna stráveného cestovaním, ktoré sa nezaráta do pracovného času

8:00-9:00 čas strávený cestovaním sa zaráta do pracovného času

9:00-16:30 výkon práce a prestávka na odpočinok a jedenie

16:30-17:30 práca nadčas

17:30-20:30 čas osobného voľna stráveného cestovaním, ktoré sa nezaráta do pracovného času

Čas strávený na pracovnej ceste je možné rozdeliť do niekoľkých fáz. Pracovná cesta je vymedzená ako časový úsek od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty. Čas strávený na pracovnej ceste pritom nie je automaticky započítavaný do **pracovného času**⁹⁵, avšak je relevantný z pohľadu cestovných náhrad zamestnanca.

Zamestnanec, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24.00 hodine, má nárok na odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín. Ak tento odpočinok presiahne čas začiatku nasledujúcej pracovnej zmeny zamestnanca, zamestnanec dostane za tento časový úsek náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Pracovnú cestu je možné so súhlasom zamestnávateľa prerušiť a to v čase pred alebo po výkone práce (napr. na obhliadku mesta, kam smerovala pracovná cesta, alebo návštevu známych zamestnanca). Po dobu prerušenia zamestnancovi neprináleží stravné.

3.3.2 Preradenie

Preradenie na iný druh práce je možný iba so súhlasom zamestnanca alebo z dôvodov uvedených v Zákonníku práce. Zákonník práce rozlišuje medzi prípadmi, keď je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu a kedy sa môže rozhodnúť, že zamestnanca preradí.

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca ak zamestnanec nesmie vykonávať prácu, pretože mu to ukladá znalecký posudok alebo úradné rozhodnutie (zamestnanec dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, choroba z povolania, tehotná žena nesmie vykonávať danú prácu, karanténne opatrenie, rozsudok, nespôsobilosť na nočnú prácu zamestnanca pracujúceho v noci) alebo ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu. Jednostranné preradenie na inú prácu je teda založené na ochrane života a zdravia zamestnanca alebo iných osôb.

Zamestnávateľ je oprávnený preradiť zamestnanca na nevyhnutný čas na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. Pokiaľ by zamestnanec počas preradenia z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov dosahoval v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas celej doby preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

Potom, ako zaniknú dôvody na preradenie zamestnanca, je zamestnávateľ povinný zamestnanca vrátiť na výkon práce dohodnutý v pracovnej zmluve.

3.3.3 Dočasné pridelenie, agentúrne zamestnávanie

Dočasné pridelenie je právny inštitút, ktorý vedie k dočasnej faktickej zmene osoby zamestnávateľa na základe súboru dvoch zmlúv:

(i) dohode o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, ktorú uzatvára zamestnávateľ a zamestnanec,

Obsahom dohody je najmä identifikácia užívateľského zamestnávateľa, deň vzniku a dobu trvania dočasného pridelenia, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Dohoda musí byť písomná, ale nedodržanie písomnej formy nespôsobuje jej neplatnosť.

(ii) dohody o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, ktorú uzatvára zamestnávateľ a užívateľský zamestnávateľ.

Obsahom dohody je najmä identifikácia dočasne prideleného zamestnanca, druh práce, deň nástupu a dobu trvania dočasného pridelenia, miesto výkonu práce, pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, podmienky skončenia dočasného pridelenia pred uplynutím doby, číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia (iba v prípade agentúry dočasného zamestnávania). Dohoda musí byť písomná, a to pod sankciou neplatnosti.

Podmienkou pre dočasné pridelenie je existencia objektívnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa alebo získanie licencie na výkon činnosti agentúry dočasného zamestnávania zo strany zamestnávateľa.

Uzavretie osobitnej zmluvy medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom sa nevyžaduje, aj keď užívateľský zamestnávateľ počas dočasného pridelenia udeľuje zamestnancovi pokyny, organizuje a kontroluje prácu zamestnanca, zabezpečuje bezpečnosť a ochranu zdravia ako vlastným zamestnancom. Užívateľský zamestnávateľ nemôže voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť **právne úkony**⁹⁶ v mene zamestnávateľa. Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ resp. agentúra. Pracovné podmienky a mzdové podmienky dočasne prideleného zamestnanca musia byť **najmenej rovnako priaznivé**⁹⁷ ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

Ak zamestnávateľ (agentúra) neposkytlí dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú je užívateľský zamestnávateľ povinný do 15 dní od výplatného termínu dočasne prideleného zamestnanca poskytnúť mu túto mzdu alebo mzdový rozdiel.

Dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na **24 mesiacov**⁹⁸, spočítavajú sa aj opakujúce sa dočasné pridelenia a taktiež dočasné pridelenia toho istého

96

napr. zmena pracovnej zmluvy, upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny a možnosť výpovede, upozornenie na neuspokojivé plnenie pracovných úloh

97

zamestnávanie prostredníctvom agentúry by malo pri dodržaní podmienok o rovnakých mzdových podmienkach byť ekonomicky menej výhodné, ako zamestnávanie kmeňových zamestnanov užívateľského zamestnávateľa. Vyššie náklady sú kompenzované vyššou flexibilitou pri skončení dočasného pridelenia v porovnaní so skončením pracovného pomeru s kmeňovým zamestnancom

98

v praxi sa toto ustanovenie obchádza tým spôsobom, že po uplynutí maximálnej doby dočasného pridelenia sa zamestnanec presunie do inej spoločnosti prepojenej s agentúrou a naďalej vykonáva činnosť pre užívateľského zamestnávateľa vo forme „služby“ poskytovanej touto inou spoločnosťou užívateľskému zamestnávateľovi

zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť dočasné pridelenie v rámci 24 mesiacov je možné najviac štyrikrát. Prekročenie maximálnej doby dočasného pridelenia má za následok skončenie pracovného pomeru zamestnanca so zamestnávateľom a vznik pracovného pomeru na neurčitú dobu s užívateľským zamestnávateľom. Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.

Osobitnou ochranou zamestnancov predstavuje ustanovenie, podľa ktorého sa zákonom zaviedla vyvrátená domnienka existencie dočasného pridelenia v prípade výkonu práce zamestnancom, pri ktorom

- a) iná osoba než zamestnávateľ ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,
- b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch tejto osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo prevažne na zariadeniach tejto osoby a
- c) ide o činnosť, ktorú má osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.

Zamestnanci, ktorí fakticky pracujú v režime dočasného pridelenia, tak získavajú ochranu v podobe obmedzenia doby trvania takéhoto faktického dočasného pridelenia a nároku na doplatenie rozdielu v mzde.



3.4 Skončenie PP

Skončenie pracovného pomeru nastáva buď na základe právnej skutočnosti (uplynutie času, na ktorý bol pracovný pomer dohodnutý, smrť zamestnanca) alebo na základe právneho úkonu (dohoda, výpoveď, okamžité skončenie, skončenie v skúšobnej dobe).

3.4.1 Dohoda

Dohodu⁹⁹ ako dvostranným právnym úkonom sa pracovný pomer končí súhlasným prejavom vôle oboch strán, ktorým sa deklaruje obojstranný zámer skončiť pracovný pomer k určitému dátumu. Dohoda je najbezpečnejší spôsob skončenia pracovného pomeru pre zamestnávateľa, pretože zamestnanec má najmenšiu šancu na úspešné napadnutie skončenia pracovného pomeru na súde. Dohoda vyžaduje písomnú formu, ale nedodržanie písomnej formy nespôsobuje neplatnosť dohody; inými slovami aj ústnou dohodou je možné platne skončiť pracovný pomer. Po obsahovej stránke musí dohoda okrem všeobecných náležitostí dvojjstranného právneho úkonu a prejavu vôle skončiť pracovný pomer obsahovať aj určenie dátumu, ku ktorému sa má pracovný pomer skončiť. Deň skončenia pracovného pomeru môže byť určený konkrétnym dňom, ale aj určitou právnou udalosťou (skončenie práceneschopnosti, návrat zastupovaného zamestnanca a pod.). V dohode obvykle býva upravené vysporiadanie nároku na dovolenku (vyčerpanie pred skončením pracovného pomeru, preplatenie zvyšku nároku na dovolenku), dohoda o odstupnom nad rámec nároku podľa Zákonníka práce, dohoda o sporných nárokoch resp. vyhlásenie o neexistencii pohľadávok zamestnanca voči zamestnávateľovi, dohoda o dočasnom užívaní služobného motorového vozidla alebo jeho odkúpení zamestnancom, dohoda o vyplatení bonusu alebo osobitnej variabilnej zložky mzdy a ďalšie ustanovenia podľa vôle oboch zmluvných strán.

99

v praxi sa často používa pojem „výpoveď dohodou“. Je to hovorové pomenovanie pre skončenie pracovného pomeru dohodou

Dôvod¹⁰⁰ skončenia pracovného pomeru sa musí v dohode výslovne uviesť iba v prípadoch, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce (organizačné dôvody na strane zamestnávateľa, zdravotné dôvody na strane zamestnanca). Neuvedenie dôvodov nespôsobuje neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru.

Dohodu o skončení pracovného pomeru je možné uzavrieť aj potom, ako bola daná výpoveď zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa.

Dohoda o skončení pracovného pomeru sa často uzatvára v prípade pripravovaných organizačných zmien, keď sa zamestnancovi predloží návrh dohody a súčasne sa zamestnanec informuje, že zamestnávateľ pripravuje organizačné zmeny, ktorými dôjde k zrušeniu jeho pozície. Takáto situácia vyžaduje obozretný postup zo strany zamestnávateľa, aby sa zamestnanec nemohol dovoliť neplatnosti dohody z dôvodu donútenia uzavrieť dohodu a teda z dôvodu absencie slobodnej vôle.

V prípade mladistvých zamestnancov si zamestnávateľ musí vyžiadať vyjadrenie zákonných zástupcov. Súhlas, nesúhlas, ale ani nevyžiadanie si vyjadrenia zákonných zástupcov nespôsobuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru dohodou s mladistvým. Zamestnávateľ však nevyžiadanim vyjadrenia zákonných zástupcov porušuje Zákonník práce a vystavuje sa sankcii zo strany inšpektorátu práce.

3.4.2 Výpoveď

Výpoveď¹⁰¹ je jednostranný právny úkon, ktorým zamestnávateľ alebo zamestnanec prejavia vôľu skončiť pracovný pomer. Tento prejav vôle (výpoveď) musí byť písomný a druhému účastníkovi doručený do vlastných rúk, inak je výpoveď neplatná. Na posúdenie platnosti doručenia výpovede sa použijú ustanovenia Zákonníka práce o doručovaní. Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom.

3.4.2.1 Výpovedná doba

Pracovný pomer sa neskončí už doručením výpovede, ale až uplynutím výpovednej doby. Špecifikom plynutia výpovednej doby v pracovnom práve je skutočnosť, že výpovedná doba **začína plynúť**¹⁰² až od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede druhej strane. Výpovedná doba sa skončí uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Dĺžka trvania výpovednej doby závisí od viacerých skutočností – od trvania pracovného pomeru, od osoby, ktorá dáva výpoveď a od dôvodu výpovede:

- pracovný pomer trvajúci menej ako 1 rok – výpovedná doba je vždy 1 mesiac
- pracovný pomer trvajúci viac ako 5 rokov a výpoveď zo strany zamestnávateľa je z **organizačných dôvodov**¹⁰³ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu – výpovedná doba sú 3 mesiace
- v ostatných prípadoch je výpovedná doba 2 mesiace.

100 v praxi sa často používa formulácia: „Pracovný pomer sa nekončí z organizačných dôvodov ani zo zdravotných dôvodov a zamestnanec nepožaduje uvedenie dôvodov skončenia pracovného pomeru“

101 kontrolný zoznam pre zamestnávateľa (materiálne podmienky platnosti výpovede):

- písomná forma výpovede
- doručenie výpovede do vlastných rúk
- existencia a skutkové vymedzenie výpovedného dôvodu v texte výpovede
- splnenie ponukovej povinnosti
- neexistencia ochranné doby
- prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov (ak u zamestnávateľa pôsobia)
- písomná výzva na odstránenie nedostatkov (pri neuspokojivom plnení pracovných úloh)
- písomné upozornenie na možnosť výpovede (pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny)
- súhlas úradu práce (pri zamestnancoch so zdravotným postihnutím)

102 pri načasovaní výpovede je dôležité dbať, aby výpoveď bola doručená pred koncom mesiaca, resp. aby jej doručenie nebolo na začiatku kalendárneho mesiaca, nakoľko by to znamenalo faktické predĺženie výpovednej doby o takmer celý mesiac

103 § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce

3.4.2.2 Výpovedné dôvody

Zamestnanec môže dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu, resp. aj bez uvedenia dôvodu. Zamestnávateľ smie dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ktoré sú výslovne uvedené v Zákonníku práce. Iné dôvody zamestnávateľ nesmie použiť, ani ich dohodnúť v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve, taktiež ani upraviť v pracovnom poriadku nad rámec Zákonníka práce. Dôvod výpovede musí zamestnávateľ vo výpovedi **skutkovo vymedziť**¹⁰⁴ tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť ani dopĺňať. Dôvody, pre ktoré smie zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď sú nasledovné:

104

vo výpovedi je potrebné presne uviesť, kedy, kde a čo sa udialo – teda opis skutočnosti alebo deja, ktorý predstavuje porušenie pracovnej disciplíny

105

organizačné zmeny = písomné rozhodnutie zamestnávateľa + nadbytočnosť zamestnanca + ich vzájomná príčinná súvislosť

106

v súčasnosti sa v súdnych konaniach objavuje snaha zamestnancov brániť sa argumentom diskriminácie pri výbere nadbytočného zamestnanca

107

pokiaľ zamestnávateľ rozhodol o organizačnej zmene, ktorá je účinná ešte počas plynutia výpovednej doby, nesmie pridelovať prácu zamestnancovi. V opačnom prípade sám preukazuje, že mal inú prácu pre zamestnanca a že teda výpoveď je zrejme neplatná pre nedodržanie ponukovej povinnosti

a) zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti
Zamestnávateľ alebo jeho časť sa zrušuje, pokiaľ prestáva vykonávať určitú činnosť, a to aj pri ďalšej existencii zamestnávateľa ako právneho subjektu. Pri zániku zamestnávateľa ako právnickej osoby buď dochádza k prechodu zamestnancov na právneho nástupcu zamestnávateľa (napr. pri zlúčení alebo splynutí obchodných spoločností) alebo spoločnosť vstupuje do likvidácie a teda je potrebné pracovné pomery skončiť výpoveďou alebo dohodou. Premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti je podstatnou zmenou dohodnutých podmienok v pracovnej zmluve a s takou zmenou má zamestnanec právo vyjadriť svoj nesúhlas, s ktorým zákonník práce spája vznik výpovedného dôvodu pre zamestnávateľa.

b) Nadbytočnosť zamestnanca

Zamestnanec sa stane **nadbytočný**¹⁰⁵ dôsledkom písomného rozhodnutia zamestnávateľa o zmenách v organizácii práce u zamestnávateľa, obvykle s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Zamestnávateľ **sám určí**¹⁰⁶, ktorý zamestnanec je nadbytočný a bude s ním skončený pracovný pomer. Pri agentúrach dočasného zamestnávania sa zamestnanec stane nadbytočným aj pri skončení dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

Písomné rozhodnutie zamestnávateľa musí existovať v čase výpovede a musí v ňom byť rozhodnuté o konkrétnych organizačných zmenách. Dátum účinnosti organizačných zmien je dôležitý pre načasovanie doručenia výpovede, ideálnym prípadom je účinnosť organizačných zmien súčasne s uplynutím výpovednej doby. Ak je organizačná zmena účinná pred uplynutím výpovednej doby, zamestnávateľ nemá možnosť pridelovať prácu zamestnancovi a pre zamestnanca vznikajú **prekážky v práci**¹⁰⁷ na strane zamestnávateľa. Ak by bola účinnosť organizačnej zmeny až po uplynutí výpovednej doby, poprel by sa dôvod výpovede a výpoveď by bola neplatná. Zamestnanec musí byť o organizačných zmenách informovaný, pritom postačí informovanie v samotnej výpovedi.

Dôvody pre výpoveď podľa písmena a) a b) sa zvyknú označovať pojmom „organizačné dôvody“.

c) Zdravotný stav zamestnanca

Predpokladom pre skončenie pracovného pomeru je **lekársky posudok**¹⁰⁸, podľa ktorého zamestnanec dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu musí obsahovať jeden z 3 záverov: a) spôsobilý na výkon posudzovanej práce, b) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením alebo c) dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce. Lekári niekedy ignorujú zákonnú povinnosť a posudok vystavia so záverom „spôsobilý na výkon posudzovanej práce s trvalým obmedzením“, ktorý nemá oporu v zákone a v praxi takéto posudky spôsobujú komplikácie, pokiaľ trvalé obmedzenie fakticky znamená nemožnosť ďalšieho zamestnávania daného zamestnanca. Takéto prípady treba riešiť podľa faktickej miery obmedzenia spôsobilosti zamestnanca a podľa toho ich prípadne vykladať ako „dlhodobo nespôsobilý“.

108

posudkom sa rozumie posudok podľa § 30f zákona č. 355/2007 Z.Z.

Dôvodom výpovede môže byť i skutočnosť, že zamestnanec nesmie vykonávať dohodnutý druh práce pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu.

d) Nespĺňanie predpokladov, požiadaviek, neuspokojivý pracovný výkon zamestnanca

Pokiaľ zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, zamestnávateľ má možnosť skončiť pracovný pomer výpoveďou. Za predpoklady sa považujú najmä osvedčenia (napr. vodičský preukaz), dosiahnutá kvalifikácia alebo dĺžka praxe. Predpoklady sú stanovené právnymi predpismi a preto môže dôjsť k zmene predpísaných (a zamestnávateľom vyžadovaných) predpokladov aj počas trvania pracovného pomeru. Konkrétne nespĺňané predpoklady sa musia uviesť vo výpovedi.

Do tejto skupiny výpovedných dôvodov patrí i odvolanie z funkcie štatutárneho orgánu ak voľba alebo vymenovanie sú podľa osobitných predpisov predpokladom pre výkon tejto funkcie. Odvolanie je dôvodom pre skončenie pracovného pomeru i v prípade, že vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu.

Zamestnanec tak prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ stanovuje požiadavky pre výkon práce na jednotlivých pozíciách. Pokiaľ zamestnanec prestane spĺňať bez zavinenia zamestnávateľa takto stanovené požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce, zamestnávateľ je oprávnený skončiť pracovný pomer výpoveďou. Požiadavky musia byť určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise.

Pri neuspokojivom plnení pracovných úloh zamestnávateľ môže písomne vyzvať zamestnanca na odstránenie nedostatkov v primeranom čase. Primeraný čas na nápravu nie je stanovený zákonom, ale závisí od charakteru nedostatku a objektívne potrebnej doby na jeho odstránenie. Pokiaľ zamestnanec neuspokojivé plnenie pracovných úloh v primeranom čase neodstránil aj keď zamest-

109

v Zákonníku práce chýba definícia pracovnej disciplíny, je ju možno zjednodušene považovať za súhrn povinností, ktoré má zamestnanec v pracovnom pomere

110

za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa obvykle považujú: fyzické napadnutie, požívanie alkoholu na pracovisku, výkon konkurenčnej činnosti, odcudzenie predmetov zamestnávateľa alebo zamestnancom, neospravedlnená absencia

111

medzi typické menej závažné porušenia pracovnej disciplíny sa považujú: neskorý príchod do práce, odchod z práce pred skončením pracovnej doby, nesplnenie oznamovacích povinností zamestnanca, neuposlušnosť pokynu nadriadeného, kratšie opustenie pracoviska, nedodržanie termínu pracovnej úlohy a pod.

112

v praxi sa zamestnanci často krátko domáhajú účasti advokáta pri tomto obznamovaní, čo zamestnávateľia odmietajú s odôvodnením, že je to záležitosť týkajúca sa zamestnávateľa a zamestnanca a zastúpenie nie je dôvodné. Zamestnanec má možnosť brániť sa formou vyjadrenia nesúhlasu s výpoveďou resp. podaním žaloby na súde

113

v prípade súdneho sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamestnanci zvyčajne namietajú nesplnenie ponukovej povinnosti a žiadajú predloženie zoznamu všetkých nových zamestnancov, ktorí mali dohodnutý deň nástupu do práce v čase blízkom doručeniu výpovede, alebo ktorých pracovné zmluvy boli uzavreté v takomto čase

návateľ písomne vyzval zamestnanca v posledných šiestich mesiacoch písomne na odstránenie nedostatkov, zamestnávateľ je oprávnený skončiť pracovný pomer výpoveďou.

e) Porušenie pracovnej disciplíny

Pokiaľ zamestnanec poruší **pracovnú disciplínu**¹⁰⁹ následkom je právo zamestnávateľa skončiť pracovný pomer výpoveďou, pokiaľ toto porušenie dosiahlo Zákonníkom práce predpísanú intenzitu. Zákonník práce rozlišuje **závažné**¹¹⁰ a **menej závažné**¹¹¹ porušenie pracovnej disciplíny. Závažné porušenie je dôvodom na skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny sa pred samotnou výpoveďou vyžaduje ešte medzistupeň – predchádzajúce menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a následné písomné upozornenie zo strany zamestnávateľa na možnosť výpovede pri ďalšom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny. Nie je pritom dôležité, akých menej závažných porušení pracovnej disciplíny sa zamestnanec dopustil; porušenia môžu byť aj rozdielne. Písomné upozornenie však musí byť zamestnancovi dané v posledných 6 mesiacoch pred dorúčením výpovede. Porušenie pracovnej disciplíny je možné uplatniť ako výpovedný dôvod iba v subjektívnej lehote dvoch mesiacov od okamihu, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o dôvode pre výpoveď. Zároveň je potrebné výpoveď uplatniť v objektívnej lehote jedného roka, od kedy dôvod pre výpoveď vznikol. Zamestnávateľ sa o dôvode dozvie už okamihom, keď sa o dôvode dozvie priamo nadriadený zamestnanec.

Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu **vyjadriť sa**¹¹² k nemu.

3.4.2.3 Ponuková povinnosť, ochranné doby

Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je vážny zásah do sociálnych istôt zamestnanca, pre ktorého je mzda často krátko jediným alebo podstatným zdrojom príjmov. Zamestnávateľ je preto povinný pokúsiť sa zachrániť trvanie pracovného pomeru ponúknutím iného voľného miesta pre zamestnanca, s ktorým sa má skončiť pracovný pomer výpoveďou. Táto ponuková povinnosť sa vzťahuje na **akékoľvek voľné miesto**¹¹³, ktoré má zamestnávateľ k dispozícii v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve zamestnanca. Zamestnávateľ preto môže dať výpoveď zamestnancovi iba vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnávať zamestnanca ďalej, ani na kratší pracovný čas. Zamestnávateľ môže dať výpoveď i v takom prípade, ak zamestnanec odmietol prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobil predchádzajúcej príprave na túto inú vhodnú prácu. Ponuková povinnosť sa neuplatní v prípade, ak je výpoveď daná z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh, pre porušenie pracovnej disciplíny alebo pre právoplatné odsúdenie za úmyselný trestný čin. Podmienky realizácie ponukovej povinnosti môže zamestnávateľ dohodnúť s odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve.

Zákonník práce ďalej upravuje tzv. **ochranné doby**, počas ktorých je výpoveď zo strany zamestnávateľa vylúčená. Zamestnávateľ teda počas plynutia ochrannej

doby nemá možnosť skončiť pracovný pomer výpoveďou. Pokiaľ bola zamestnancom **daná výpoveď**¹¹⁴ pred začiatkom ochrannej doby a výpovedná doba by mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa predlžuje a skončí sa až uplynutím posledného dňa ochrannej doby. Medzi ochranné doby patria najmä: (i) dočasná práceneschopnosť zamestnanca (ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok), podanie návrhu na ústavné ošetrovanie alebo nástup na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia, (ii) tehotenstvo, materská dovolenka, rodičovská dovolenka alebo starostlivosť o dieťa mladšie ako tri roky osamelým zamestnancom, (iii) výkon mimoriadnej služby, výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie, (iv) dočasná nespôsobilosť na nočnú prácu na základe lekárskeho posudku u zamestnanca pracujúceho v noci.

114

zamestnanci často po doručení výpovede zo strany zamestnávateľa „ochorejú“ a lekár im potvrdí práceneschopnosť. Tým sa predlžuje výpovedná doba a zamestnanec má viac času na nájdenie nového miesta

Za určitých výnimočných situácií, kedy je objektívne nemožné ďalej zamestnanca zamestnávať, alebo keď je nemožné spravodlivo od zamestnávateľa požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával, je výpoveď prípustná aj napriek existencii ochrannej doby. Medzi výnimky z ochrannej doby patria napríklad: (i) zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti, (ii) premiestnenie zamestnávateľa pri osamelých zamestnancoch starajúcich sa o dieťa do 3 rokov a pri zamestnancoch pracujúcich v noci dočasne nespôsobilých na nočnú prácu, (iii) situácie, kedy by zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, okrem zamestnancov na materskej alebo rodičovskej dovolenke, (iv) pri inom porušení pracovnej disciplíny, okrem tehotných zamestnancov a zamestnancov na materskej alebo rodičovskej dovolenke, a taktiež v prípade, keď (v) zamestnanec z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce. Osobitná ochrana sa poskytuje zamestnancovi so zdravotným postihnutím, kde osobitnou podmienkou platnosti výpovede je predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Aj bez tohto súhlasu je možné skončiť pracovný pomer výpoveďou, ak zamestnanec dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa, právoplatného odsúdenia za úmyselný trestný čin a porušenia pracovnej disciplíny.

3.4.3 Okamžité skončenie

Okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon, ktorým zamestnávateľ alebo zamestnanec prejavia vôľu skončiť pracovný pomer v najkratšom možnom čase, teda už okamihom doručenia prejavu vôle. Tento prejav vôle musí byť druhej zmluvnej strane doručený do vlastných rúk, na posúdenie platnosti doručenia sa použijú ustanovenia Zákonníka práce o doručovaní. Pracovný pomer sa skončí už doručením oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru druhej zmluvnej strane. Po doručení oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru nemožno okamžité skončenie odvolať. Akýkoľvek dátum skončenia pracovného pomeru uvedený v písomnom oznámení o okamžitom skončení je právne neúčinný, skončenie pracovného pomeru nastáva vždy dňom doručenia oznámenia, a to aj bez ohľadu na skutočnosť, či je to pracovný deň alebo deň pracovného pokoja.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je tak závažný zásah do práv a povinností zmluvných strán, že tento právny úkon je prípustný iba zo zákonných

dôvodov a to nielen zo strany zamestnávateľa, ale aj zo strany zamestnanca. Zo strany zamestnávateľa sa navyše vyžaduje výnimočnosť situácie, ktorú bude musieť zamestnávateľ v prípadnom súdnom spore preukázať.

3.4.3.1 Dôvody na strane zamestnávateľa

Zamestnávateľ smie okamžite skončiť pracovný pomer iba z dôvodov, ktoré sú výslovne uvedené v Zákonníku práce. Rozširovanie dôvodov v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve ani v pracovnom poriadku nad rámec Zákonníka práce nie sú možné. Dôvod okamžitého skončenia musí zamestnávateľ v oznámení o okamžitom skončení **skutkovo vymedziť**¹¹⁵ tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je okamžité skončenie neplatné. Dôvod nemožno dodatočne meniť ani dopĺňať. Dôvody okamžitého skončenia sú nasledovné:

115

v oznámení o okamžitom skončení je potrebné presne uviesť, kedy, kde a čo sa udialo – teda opis skutočnosti alebo deja, ktorý predstavuje porušenie pracovnej disciplíny

116

za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa obvykle považujú: fyzické napadnutie, požívanie alkoholu na pracovisku, výkon konkurenčnej činnosti, odcudzenie predmetov zamestnávateľa alebo zamestnancov, neospravedlnená absencia

117

POZOR: katalógy situácií, ktoré sa majú považovať za závažné porušenia pracovnej disciplíny, ktoré zamestnávateľ zahrnie do textu pracovnej zmluvy, do pracovného poriadku alebo iného interného dokumentu nemajú vplyv na posúdenie, či daná situácia objektívne je vážnym porušením pracovnej disciplíny

a) zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin. Trestný čin nemusí mať súvis s vykonávanou prácou ani so zamestnávateľom. Odsúdenie musí byť právoplatné, teda rozsudok musí nadobudnúť právoplatnosť. Vznesenie obvinenia, vzatie do väzby, prebiehajúce trestné konanie nie sú postačujúce ako dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru.

b) zamestnanec porušil **závažne pracovnú**¹¹⁶ disciplínu.

Miera intenzity¹¹⁷ porušenia pracovnej disciplíny je závislá od okolností konkrétného prípadu a od osoby zamestnanca. Zamestnávateľ musí vyhodnotiť mieru závažnosti porušenia pracovnej disciplíny a skutkovo ju vyjadriť v oznámení o okamžitom skončení. Súd nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ právne posúdil daný skutok, súd autonómne posúdi danú situáciu. Porušenie pracovnej disciplíny je možné uplatniť ako dôvod na okamžité skončenie iba v subjektívnej lehote dvoch mesiacov od okamihu, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o dôvode. Zároveň je potrebné okamžité skončenie uplatniť v objektívnej lehote jedného roka, od kedy dôvod pre výpoveď vznikol.

Podobne ako pri výpovedi zo strany zamestnávateľa aj pri okamžitom skončení pracovného pomeru sa prejavuje ochranná funkcia pracovného práva a určité skupiny zamestnancov sú chránené pred okamžitým skončením počas tzv. ochrannej doby (tehotná zamestnankyňa, zamestnankyňa na materskej dovolenke, zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke, osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, zamestnanec, ktorý sa osobne stará o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím). Existencia tak závažného dôvodu však oprávňuje zamestnávateľa, aby s týmito zamestnancami skončil z tohto dôvodu pracovný pomer výpoveďou (výnimkou sú zamestnankyňa na materskej dovolenke a zamestnanec na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce, ktorým nemožno dať výpoveď ani v tomto prípade). Pri okamžitom skončení pracovného pomeru zamestnávateľ nemá ponukovú povinnosť voči zamestnancovi.

3.4.3.2 Dôvody na strane zamestnanca

Na rozdiel od výpovede je okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca prípustné iba zo zákonom definovaných dôvodov:

a) podľa lekárskeho posudku nemôže zamestnanec ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradiť do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu. Zákonník práce nestanovuje náležitosti znaleckého posudku, súdna prax vyžaduje taký záver lekárskeho posudku, ktorý výslovne uvádza, že zamestnanec nemôže vykonávať dohodnutý druh práce bez vážneho ohrozenia zdravia.

b) zamestnávateľ nevyplatil zamestnancovi 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. Je nepodstatné, aká veľká časť uvedených peňažných nárokov nebola zamestnancovi uhradená, ako ani dôvody, pre ktoré k nevyplateniu došlo. Dôvodom je samotný fakt, že peňažné prostriedky neboli v lehote 15 dní po ich splatnosti pripísané na účet zamestnanca, prípadne neboli vydané zamestnancovi v hotovosti.

c) zamestnancov život alebo zdravie sú bezprostredne ohrozené. Ohrozenie zdravia alebo života musí byť bezprostredne ohrozené a teda zamestnanec musí byť vystavený reálnej hrozbe poškodenia zdravia alebo života. Zamestnanec nemusí mať lekárskeho posudok, v prípadnom súdnom spore však bude musieť vedieť preukázať ohrozenie, ktoré uviedol v oznámení o okamžitom skončení, často krátko i formou znaleckého dokazovania.

d) mladistvý zamestnanec nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

Zamestnanec môže využiť dôvod a okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode dozvedel. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca zakladá nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za dva mesiace. Ide o vyjadrenie skutočnosti, že zamestnanec okamžite končí pracovný pomer z dôvodov, ktoré sú mimo jeho sféry kontroly a ktoré ho nútia vzdať sa zdroja jeho príjmov.

3.4.4 Zástupcovia zamestnancov a skončenie pracovného pomeru

Materiálnou podmienkou platnosti výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je ich prerokovanie so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Pokiaľ nepôsobia u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov (odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník), prerokovanie nie je potrebné. Ako pôsobi viacero druhov zástupcov zamestnancov, prednosť pri prerokovaní má zamestnanecká rada/zamestnanecký dôverník. Ak pôsobi u zamestnávateľa viacero odborových organizácií, prerokovanie vykonáva odborová organizácia, ktorej je zamestnanec členom. U odborovo neorganizovaných zamestnancov výpoveď prerokováva odborová organizácia s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď do siedmich pracovných dní a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, napríklad ak zástupcovia zamestnancov nereagujú na žiadosť o prerokovanie, platí nevyvrátená zákonná fikcia, že k prerokovaniu došlo. V kolektívnych zmluvách alebo osobitných dohodách so zástupcami zamestnancov sa obvykle dohodne **procesný postup**¹¹⁸ pri prerokovávaní a taktiež i kratšie lehoty na reakciu zo

118

procesný postup obvykle zahŕňa osobu, ktorá má byť kontaktovaná, údaje, ktoré má zamestnávateľ predložiť a skrátenie lehôt najmä pri skončeníach z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Taktiež býva riešený postup pri koexistencii 2 alebo viacerých odborových organizácií najmä s ohľadom určenia, odborový orgán ktorej odborovej organizácie má kompetenciu prerokovať skončenie pracovného pomeru

119

výzva na prerokovanie by mala byť doručená zástupcom zamestnancov v takom predstihu, aby lehota na prerokovanie uplynula pred skončením kalendárneho mesiaca a súčasne aby mal zamestnávateľ dostatočný čas ešte v danom kalendárnom mesiaci doručiť dotknutým zamestnancom výpoveď

strany zástupcov zamestnancov v prípadoch skončenia pracovného pomeru. Proces prerokovania zahŕňa výmenu informácií a možnosť zástupcu zamestnancov vyjadriť sa k skončeniu pracovného pomeru. Výzva zo strany zamestnávateľa musí byť dostatočne určitá, vrátane špecifikácie dôvodov a mien zamestnancov, ktorých sa skončenie týka; predloženie menného zoznamu nepostačuje na platné prerokovanie. Zástupcovia zamestnancov nemajú možnosť zabrániť skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Pri načasovaní procesu na koniec kalendárneho mesiaca môžu zástupcovia zamestnancov využiť maximálnu dobu na prerokovanie a v spojení so začiatkom plynutia výpovednej doby až od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede, fakticky **predĺžiť proces**¹¹⁹ skončenia o ďalší mesiac.

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. Prerokovanie nie je potrebné, nakoľko sa vyžaduje vyššia forma participácie – predchádzajúci písomný súhlas. Zástupcovia zamestnancov môžu v lehote 15 dní od doručenia žiadosti zamestnávateľa písomne prejať svoj nesúhlas so skončením pracovného pomeru. Akákoľvek iná reakcia (súhlas, nečinnosť) sa považujú za udelenie súhlasu. Takto udelený súhlas smie zamestnávateľ použiť len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Písomný nesúhlas so skončením pracovného pomeru zástupcu zamestnancov spôsobuje relatívnu neplatnosť takejto výpovede.

3.4.5 Ostatné spôsoby skončenia

Pokiaľ bola v pracovnej zmluve dohodnutá **skúšobná doba**, prichádza do úvahy skončenie pracovného pomeru tak zo strany zamestnávateľa ako aj zamestnanca jednostranným právnym úkonom. Skončenie v skúšobnej dobe je potrebné urobiť písomne a to z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Nedodržanie písomnej formy nespôsobuje neplatnosť skončenia v skúšobnej dobe, sťažuje však dôkaznú situáciu kedy a za akých okolností ku skončeniu došlo. Ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien sa odzrkadľuje v povinnosti uviesť **dôvod skončenia**¹²⁰ v skúšobnej dobe a tento dôvod nesmie súvisieť s tehotenstvom alebo materstvom, inak je skončenie neplatné. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť. Ochranné doby ani zákaz výpovede sa na skončenie v skúšobnej dobe neuplatnia.

Pracovný pomer sa skončí **uplynutím určitej doby**, na ktorú bol pracovný pomer v pracovnej zmluve dohodnutý. V takom prípade sa podľa § 71 Zákonníka práce pracovný pomer skončí **automaticky**¹²¹, bez potreby ďalšieho právneho úkonu. Zamestnanec nemá ochranu pred skončením pracovného pomeru ani v prípade existencie niektorej z ochranných dôb podľa § 64 Zákonníka práce. Pracovný pomer sa skončí uplynutím dohodnutej doby a to i v prípade, že tento deň pripadne na víkend, štátny sviatok, alebo na deň prekážky v práci na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa. Pokiaľ však zamestnanec pokračuje aj naďalej vo

120

zákon nepredpisuje, aké sú prípustné dôvody pre skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, dôvod však musí nepochybne vyplývať z inej skutočnosti ako materstvo alebo tehotenstvo

121

NIP odporúča: za účelom budúcej preukázateľnosti sa však zamestnávateľom odporúča, aby pri zmene pracovného pomeru svojho zamestnanca z doby určitej na dobu neurčitú, vyhotovili a doručili zamestnancovi oznámenie, ktoré by túto zmenu preukazovalo, čo bude zároveň slúžiť v prospech oboch zúčastnených strán <https://www.ip.gov.sk/pracovny-pomer-na-dobu-urcitu-vznik-a-zmeny/>

výkone práce podľa pracovnej zmluvy aj po uplynutí dohodnutej určitej doby a zamestnávateľ má o tom vedomosť, nastupuje zákonná fikcia, že pracovný pomer na dobu určitú sa zmenil na pracovný pomer na neurčitý čas. Vedomosť zamestnávateľa sa nevyžaduje u štatutára, postačí, keď o výkone práce vedel nadriadený zamestnanca. Tento nadriadený by mal zamestnancovi zabrániť vo výkone práce, resp. zamestnanec by ani nemal byť vpustený na pracovisko.

Smrť zamestnanca spôsobuje skončenie pracovného pomeru z dôvodu zániku subjektu, ktorý bol zaviazaný na osobné plnenie povinností.

V prípade cudzincov (okrem niektorých výnimiek, napríklad pre príslušníkov štátov EÚ s právom slobodného výkonu práce), sa pracovný pomer skončí zrušením povolenia na pobyt, právoplatnosťou trestu vyhostenia z územia Slovenskej republiky, skončením povolenia na pobyt alebo povolenia na zamestnanie na území Slovenskej republiky.

Výnimočne môže zaniknúť pracovný pomer priamo ex lege – napr. pri prekročení maximálnej dĺžky trvania dočasného pridelenia.

3.4.6 Hromadné prepúšťanie

Ak zamestnávateľ počas 30 dní rozviaže pracovný pomer výpoveďou z **organizačných dôvodov**¹²² alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom (najmä dohodou) z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, s kvalifikovaným počtom zamestnancov, zákonník práce predpisuje dodatočné informačné a konzultačné povinnosti pre zamestnávateľa. Podľa veľkosti zamestnávateľa nastáva hromadné prepúšťanie pri skončení pracovného pomeru:

- a) najmenej s 10 zamestnancami (zamestnávateľia od 21 do 99 zamestnancov)
- b) najmenej s 10% zamestnancov (zamestnávateľia od 100 do 299 zamestnancov)
- c) najmenej s 30 zamestnancami (zamestnávateľia od 300 zamestnancov)

Do kvalifikovaného počtu sa nezarátavajú zamestnanci na dobu určitú, ktorým sa skončí pracovný pomer uplynutím doby, na ktorú bol ich pracovný pomer uzavretý. Hromadné prepúšťanie nie je samostatným výpovedným dôvodom a netýka za zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o výkone práce mimo pracovného pomeru.

Zamestnávateľ musí pripraviť písomnú informáciu o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, a o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať. Túto informáciu poskytne zástupcom zamestnancov a príslušnému úradu práce sociálnych vecí a rodiny (úradu spolu s menným zoznamom prepúšťaných zamestnancov).

Najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania musí zamestnávateľ prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôso-

122

§ 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce

obvykle sa vyhotoví z prerokovania protokol

bia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami, opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania. **Písomnú informáciu**¹²³ o výsledku prerokovania doručí zamestnávateľ úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a zástupcom zamestnancov. Od doručenia písomnej informácie plyní 30 dňová lehota, po uplynutí ktorej môže zamestnávateľ začať s doručovaním výpovedí alebo návrhov na skončenie pracovného pomeru dohodou. Túto lehotu môže úrad práce z objektívnych dôvodov primerane skrátiť, zvyčajne tieto dôvody konkretizuje zamestnávateľ.

Zástupcovia zamestnancov môžu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny predložiť svoje pripomienky, nemôžu však proces hromadného prepúšťania zastaviť alebo znemožniť.

Pokiaľ zamestnávateľ poruší povinnosti vyplývajúce z ustanovení o hromadnom prepúšťaní, nespôsobuje to neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Porušenie môže byť v praxi spôsobené najmä nesprávnym načasovaním jednotlivých krokov, resp. časovou tiesňou a snahou rozviazať pracovné pomery čo najskôr. Dotknutý zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer, má však ako satisfakciu nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku.

V kolektívnych zmluvách je možné dohodnúť dlhšie lehoty na plnenie informačných povinností, prípadne i zákaz hromadného prepúšťania (teda záväzok zamestnávateľa neskončiť pracovný pomer s kvalifikovaným počtom zamestnancov).

3.4.7 Pracovný posudok, potvrdenie o zamestnaní, odstupné, odchodné

Zamestnanec, ktorého pracovný pomer sa skončil, alebo sa má v krátkej dobe skončiť má právo na vydanie potvrdenia o zamestnaní a pracovného posudku od zamestnávateľa.

Potvrdenie o zamestnaní vydá zamestnávateľ zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, uvedie v ňom dobu trvania pracovného pomeru, druh vykonávaných prác, informácie o prípadných vykonávaných zrážkach zo mzdy, údaj o stabilizačnej dohode podľa § 53 ods. 2 Zákonníka práce a údaj o poskytnutí odchodného. Potvrdenie sa vydáva vždy, zamestnanec o jeho vydanie nemusí žiadať.

Zamestnávateľ vydá zamestnancovi pracovný posudok iba na zamestnancovu žiadosť a to do 15 dní od požiadania, nie však skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Účelom pracovného posudku je umožniť zamestnancovi preukázať svoje pracovné výkony, zručnosti, schopnosti ďalšiemu zamestnávateľovi. Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopnosti a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Pracovný posudok vydá zamestnávateľ

zamestnancovi, referencie a informácie o práci zamestnanca pre ďalších zamestnávateľov zamestnávateľ nesmie bez súhlasu zamestnanca poskytnúť. Zamestnanec môže požiadať zamestnávateľa o zmenu pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní a tejto zmeny sa môže domáhať následne aj na súde v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel.

Odstupné je peňažné plnenie zamestnávateľa, ktorým sa kompenzuje skončenie pracovného pomeru z dôvodov, ktoré zamestnanec nezapríčinil. Odstupné sa poskytuje v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa (nie zamestnanca) i dohody o skončení pracovného pomeru. Výška odstupného závisí od dôvodu skončenia pracovného pomeru, formy skončenia pracovného pomeru a dĺžky trvania pracovného pomeru:

Skončenie z organizačných dôvodov alebo zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať prácu		
	Výpoveď	Dohoda
Trvanie pracovného pomeru	Výška odstupného	Výška odstupného
menej ako 2 roky	-	1 priemerný mesačný zárobok
2 roky a menej ako 5 rokov	1 priemerný mesačný zárobok	2 násobok
5 rokov a menej ako 10 rokov	2 násobok	3 násobok
10 rokov a menej ako 20 rokov	3 násobok	4 násobok
20 rokov a viac	4 násobok	5 násobok

Pri skončení pracovného pomeru z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, prípadne ak dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu, odstupné sa vypláti v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Zvýšenie odstupného neplatí v prípade, ak bol pracovný úraz spôsobený zavineným porušením predpisov alebo pokynov alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

Splatnosť odstupného stanovuje Zákonník práce na najbližší výplatný termín po skončení pracovného pomeru, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Zamestnávateľ je oprávnený poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných (ďalších) prípadoch.

Odchodné na rozdiel od odstupného môže byť zamestnancovi vyplatené iba jedenkrát za život a to pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok pre pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%, prípadne ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok. Odchodné sa vypláti v sume najmenej jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Odchodné vypláti iba jeden zamestnávateľ. Nárok na odchodné nemá zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer okamžite.

3.4.8 Neplatné skončenie pracovného pomeru

Skončenie pracovného pomeru môže mať vážne následky pre existenciu zamestnanca. V niektorých prípadoch môže byť skončenie pracovného pomeru neželaným aj z pohľadu zamestnávateľa. Zákonník práce preto umožňuje

124

pre pracovnoprávne spory sú príslušné nasledovné okresné sudy: Bratislava III, Piešťany, Nové Mesto nad Váhom, Topoľčany, Ružomberok, Zvolen, Poprad a Košice II

125

POZOR: lehota sa počíta odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť (napr. uplynutím výpovednej doby, dňom dohodnutým v dohode o skončení), nie už od okamihu doručenia výpovede alebo podpísania dohody

126

oznámenie sa obvykle formuluje spolu s výzvou na nástup zamestnanca do práce v najbližší pracovný deň/najbližšiu pracovnú zmenu zamestnanca

napadnúť platnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou a požiadať súd o určenie neplatnosti týchto úkonov.

Na rozhodovanie sú príslušné špeciálne určené **okresné sudy**¹²⁴ pre obvody jednotlivých krajov. Už z povahy veci nie je možné žalobou napadnúť platnosť iných foriem skončenia pracovného pomeru (napr. uplynutie času, smrť zamestnanca).

V záujme právnej istoty je na podanie žaloby stanovená prekluzívna **lehota**¹²⁵ dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, v ktorej môže zamestnanec alebo zamestnávateľ uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ nebol v prekluzívnej lehote podaný návrh na súd, prípadné neplatné skončenie pracovného pomeru nadobúda účinky platného skončenia. Neskôr podaný návrh musí súd zamietnuť ex offa, nie je potrebná námietka žalovaného. Návrh je oslobodený od súdnych poplatkov, čo zaručuje zamestnancom ľahší prístup k súdnej ochrane ich práv.

Iba súd má právomoc rozhodnúť o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, do právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti je skončenie pracovného pomeru považované za platné.

3.4.8.1 Neplatné skončenie zamestnancom

Po doručení výpovede, oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru alebo o skončení v skúšobnej dobe môže zamestnávateľ zamestnancovi **oznámiť**¹²⁶, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu. Pracovný pomer sa v takom prípade nekončí. Oznámenie nemusí mať písomnú formu, v praxi je však písomná forma obvyklá a významná aj pre nároky zamestnávateľa na náhradu škody. Písomné oznámenie by malo byť doručované do vlastných rúk zamestnanca. Deň doručenia oznámenia zamestnávateľa je zároveň dňom, od ktorého zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody vzniknutú v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnanca. Preukázanie vzniku škody, jej výšky a príčinnej súvislosti je pre zamestnávateľa náročné. Zamestnávateľ si môže uplatniť náhradu škody iba do uplynutia premlčacej doby.

Ak zamestnávateľ netrvá na ďalšom výkone práce zo strany zamestnanca, nastupuje zákonná fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou, neplatný právny úkon je teda ex lege konvertovaný na dohodu o skončení pracovného pomeru s účinnosťou skončenia pracovného pomeru k (i) uplynutiu výpovednej doby, (ii) dňu, kedy sa pracovný pomer mal skončiť okamžite, alebo (iii) dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť v skúšobnej dobe. Ak zamestnávateľ netrvá na ďalšom výkone práce zamestnancom, nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru.

3.4.8.2 Neplatné skončenie zamestnávateľom

Po doručení výpovede, oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru

alebo o skončení v skúšobnej dobe môže zamestnanec zamestnávateľovi oznámiť, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Pracovný pomer sa v takom prípade nekončí. Oznámenie síce nemusí mať písomnú formu, v praxi je však písomná forma obvyklá. Podanie žaloby na súd sa taktiež považuje za oznámenie zamestnanca o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní. **Umožnenie výkonu práce**¹²⁷ síce neznamená súhlas zamestnávateľa s názorom zamestnanca o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, v prípadoch skončenia pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien by však mohlo predstavovať napr. dôkaz o nesplnení ponukovej povinnosti.

127

v praxi zamestnávateľ obvykle zamestnancovi neumožní výkon práce, práve naopak, zamestnávateľ využije dovolenku a prekážky na strane zamestnávateľa, aby zamestnanec nechodil na pracovisko

Deň doručenia oznámenia zamestnávateľovi je zároveň dňom, od ktorého zamestnanec môže požadovať od zamestnávateľa náhradu mzdy. Náhrada mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru je vo výške priemerného zárobku zamestnanca a to až do umožnenia výkonu práce (od toho okamihu prináleží zamestnancovi mzda) alebo do **rozhodnutia súdu**¹²⁸ o skončení pracovného pomeru, pretože nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby ďalej zamestnanca zamestnával. Náhrada mzdy sa poskytne najviac za obdobie 36 mesiacov. Zamestnávateľ môže využiť moderačné právo súdu a požiadať súd o primerané zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov. Súd však nemôže znížiť alebo nepriznať náhradu mzdy za čas nepresahujúci 12 mesiacov, pokiaľ od oznámenia zamestnanca uplynulo aspoň 12 mesiacov. Tieto limity sa nevzťahujú na oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa osobitného predpisu.

128

súd môže rozhodnúť:

- skončenie pracovného pomeru je neplatné -> pracovný pomer trvá naďalej
- skončenie pracovného pomeru síce bolo neplatné ale nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával -> pracovný pomer sa skončí dňom právoplatnosti súdneho rozhodnutia
- skončenie pracovného pomeru bolo platné -> pracovný pomer sa skončil dňom vyplývajúcim z napadnutého právneho úkonu skončenia

Ak zamestnanec netrvá na ďalšom zamestnávaní, nastupuje zákonná fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou, s dňom skončenia pracovného pomeru k (i) uplynutiu výpovednej doby, (ii) dňu, kedy sa pracovný pomer mal skončiť okamžite, alebo (iii) dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť v skúšobnej dobe. Zamestnancovi vzniká nárok na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku.

3.4.8.3 Neplatná dohoda

Dohoda o skončení pracovného pomeru ako dvojstranný právny úkon je pre obe strany najbezpečnejším spôsobom skončenia, nakoľko jej úspešné napadnutie na súde je extrémne zriedkavé. Pri neplatnej dohode sa nároky zamestnanca posudzujú ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.



3.5 Povinnosti z pracovného pomeru

Pracovný pomer ako obsahovo rozsiahly právny vzťah zahŕňa množstvo práv a povinností oboch zmluvných strán, ktoré nie sú upravené v pracovnej zmluve ale v pracovnoprávných predpisoch.

3.5.1 Povinnosti zamestnávateľa

Medzi základné povinnosti zamestnávateľa patria odo dňa vzniku pracovného pomeru:

129

antidiskriminačné predpisy

130

zvyčajne smernica o whistleblowingu a postupe pri vybavovaní oznámení zo strany zamestnancov a tretích osôb

- prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy (rozsah dispozičnej právomoci je determinovaný znením pracovnej zmluvy),
- platiť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu (tu sa prejavuje odplatnosť výkonu závislej práce),
- utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a
- dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

Na prehlbenie informovanosti zamestnanca nad rámec informácií poskytnutých v rámci predzmluvných vzťahov je zamestnávateľ povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ustanoveniami o **zásade rovnakého zaobchádzania**¹²⁹ a s vnútorným predpisom upravujúcim **oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti**¹³⁰.

3.5.2 Povinnosti zamestnanca

Zamestnanec je povinný dodržiavať široký katalóg povinností, najmä je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne, v určenom pracovnom čase, dodržiavať pracovnú disciplínu, chrániť majetok zamestnávateľa a nekonať v rozpore so záujmami zamestnávateľa.

Pracovnoprávne predpisy obsahujú iba príkladný výpočet povinností zamestnanca v pracovnom pomere. Medzi základné zásady patria najmä

- a) povinnosť pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených,
Povinnosť plniť pokyny zamestnávateľa nie je neobmedzená, zamestnanec môže odmietnuť vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi, prípadné pokyny, ktoré bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
Zamestnanec dáva zamestnávateľovi k dispozícii svoj pracovný výkon v rámci časového intervalu (pracovného času), ktorý sa má plne využiť na výkon závislej práce pre zamestnávateľa.
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) dodržiavať liečebný režim určený ošetroujúcim lekárom pri dočasnej pracovnej neschopnosti,
Zamestnávateľ má možnosť kontrolovať dodržiavanie liečebného režimu počas prvých 10 dní práceneschopnosti, keďže v týchto dňoch poskytuje zamestnancovi náhradu mzdy.
- 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,
Zásada ochrany majetku zamestnávateľa a lojality je ďalej rozpracovaná i v osobitných ustanoveniach o zákaze konkurenčnej činnosti.
- f) povinnosť mlčanlivosti,
Povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej

protispoločenskej činnosti a na mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnanca.

g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou.

Medzi takto oznamované údaje patria údaje potrebné pre komunikáciu so zamestnancom (zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností) alebo na plnenie povinností zamestnávateľa (zmena zdravotnej poisťovne, zmenu bankového spojenia pre výplatu mzdy).

Nad rámec týchto povinností majú vedúci zamestnanci aj povinnosť

- a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
- b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- c) zabezpečovať **riadne**¹³¹ odmeňovanie zamestnancov a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu,
- 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.

131

podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv

3.5.3 Ne-konkurencia zamestnanca

Zákonník práce vyžaduje lojalitu zamestnanca voči zamestnávateľovi. Základným vyjadrením tejto povinnosti je § 81 písm. e) Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnanec povinný chrániť majetok (aj nemateriálny) zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím ako aj nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Zákaz inej, konkurenčnej činnosti, je upravený odlišne v závislosti od toho, či pracovný pomer ešte trvá, alebo sa už skončil. Zamestnanec samozrejme bez ohľadu na pracovnoprávnú úpravu má povinnosti z obchodnoprávnej úpravy zákazu nekalej súťaže podľa Obchodného zákonníka. Zákaz výkonu inej zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter (konkurenčnej činnosti), počas trvania pracovného pomeru je povinnosť každého zamestnanca vyplývajúca priamo zo zákona. Zákaz nemožno rozšíriť dohodu v neprospech zamestnanca. Pokiaľ zamestnanec chce vykonávať konkurenčnú činnosť musí získať predchádzajúci písomný **súhlas**¹³² zamestnávateľa. Svoj nesúhlas nemusí zamestnávateľ nijako odôvodniť. Zárobkovou činnosťou je akákoľvek činnosť, ktorá má za cieľ dosiahnutie zárobku, zisku alebo iného majetkového prospechu, a to aj v prípade, že sa zárobok nedosiahol. Zárobkovou činnosťou nie je vlastníctvo akcií alebo podielu v spoločnosti konkurujúcej zamestnávateľovi. Konkurenčný charakter sa posudzuje primárne na základe predmetu podnikania zamestnávateľa, ale aj faktického obsahu a rozsahu činnosti zamestnávateľa.

132

žiadost zamestnanca -> súhlas/nereagovanie zamestnávateľa do 15 dní
-> výkon činnosti

žiadost zamestnanca -> nesúhlas zamestnávateľa -> zamestnanec nesmie vykonávať činnosť

133

POZOR: neudelenie súhlasu nie je potrebné odôvodniť. Odvolanie súhlasu ale vyžaduje odôvodnenie

Pokiaľ zamestnávateľ udelil zamestnancovi súhlas s konkurenčnou činnosťou, môže svoj súhlas odvolať iba z vážnych dôvodov a tieto **dôvody**¹³³ musí uviesť v písomnom oznámení zamestnancovi. Po odvolaní súhlasu je zamestnanec

134

zamestnanec musí skončiť inú zárobkovú činnosť podľa predpisov upravujúcich danú činnosť – napr. skončenie pracovného pomeru, ukončenie živnostenského podnikania

povinný skončiť konkurenčnú činnosť bez zbytočného odkladu; **lehota**¹³⁴ na skončenie činnosti teda bude závisieť od typu a formy konkrétnej činnosti zamestnanca.

Zákaz výkonu konkurenčnej činnosti trvá počas celého trvania pracovného pomeru, teda i v skúšobnej a výpovednej dobe, počas dovolenky alebo trvania prekážky v práci. Nevzťahuje sa na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

Porušenie zákazu výkonu konkurenčnej činnosti je porušením pracovnej disciplíny a môže mať za následok upozornenie na možnosť skončenia pracovného pomeru, výpoveď alebo aj okamžité skončenie pracovného pomeru.

135

niektoré zamestnania neumožňujú zamestnancom nadobúdať tzv. citlivé informácie a dohoda o konkurenčnej doložke je preto neplatná

Po skončení pracovného pomeru je zamestnanec oprávnený vykonávať akúkoľvek zárobkovú činnosť. Zamestnávateľ môže obmedziť zamestnanca vo výkone jeho zárobkovej činnosti, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, v období po skončení pracovného pomeru iba písomnou dohodou v pracovnej zmluve (označovaná aj ako konkurenčná doložka). Konkurenčná doložka je prípustná iba v prípade, ak má zamestnanec možnosť **nadobudnúť informácie alebo znalosti**¹³⁵, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu.

136

zamestnanec sa teda „vyplati“ zo záväzku nekukurovať. Niekedy preto môže byť pre zamestnávateľa výhodnejšie nedohodnúť žiadnu peňažnú náhradu (pokutu) a zabrániť tak zániku konkurenčnej doložky vyplatením pokuty

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu (odmenu) najmenej v sume 50% priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku konkurenčnej doložky. Peňažná náhrada je splatná mesačne pozadu vo výplatnom termíne u zamestnávateľa. Zamestnanec je teda odmeňovaný za to, že sa zaviazal nevykonávať určitú činnosť.

137

pri rokovaní o uzavretí pracovnej zmluvy môže nový zamestnávateľ ponúknuť uchádzačovi zaplatenie peňažnej náhrady (pokuty), ktorú zamestnanec musí uhradiť predošlému zamestnávateľovi v zmysle konkurenčnej doložky

Pre prípad porušenia záväzku zamestnanca podľa konkurenčnej doložky si zamestnávateľ a zamestnanec môžu dohodnúť peňažnú náhradu (pokutu), ktorú zamestnanec musí zaplatiť. Maximálna výška tejto peňažnej náhrady (pokuty) je ohraničená celkovou výškou peňažnej náhrady (odmeny), ktorú zamestnanec má dostať od zamestnávateľa. Suma peňažnej náhrady (pokuty) sa primerane zníži, ak zamestnanec plnil konkurenčnú doložku iba sčasti. **Zaplatením**¹³⁶ peňažnej náhrady (pokuty) záväzok zamestnanca z konkurenčnej doložky **zanikne**¹³⁷.

138

POZOR: napriek názvu „výpoveď“ neplyní v tomto prípade žiadna výpovedná doba medzi dorúčením výpovede a zánikom záväzku

Konkurenčná doložka musí byť dohodnutá na dobu určitú a to najviac na jeden rok. Pred uplynutím dohodnutej doby zanikne konkurenčná doložka písomnou výpoveďou zamestnanca, písomným odstúpením zamestnávateľa alebo zaplatením peňažnej náhrady (pokuty) zo strany zamestnanca. Písomná forma odstúpenia a výpovede je podmienkou platnosti oboch právnych úkonov. Výpoveď zo strany zamestnanca je možná iba po skončení pracovného pomeru a iba z dôvodu, že zamestnávateľ nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti. Konkurenčná doložka zaniká **dňom doručenia**¹³⁸ výpovede zamestnávateľovi. Odstúpenie zo strany zamestnávateľa je možné iba počas trvania pracovného pomeru a je účinné od prvého dňa nasledujúceho kalendár-

neho mesiaca po doručení odstúpenia. Súd môže konkurenčnú doložku, ktorá je neprimeraná, obmedziť alebo zrušiť.

Sociálni partneri môžu v kolektívnej zmluve vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť konkurenčnú doložku, dobu jej trvania, minimálnu mieru peňažnej náhrady (odmeny) a najvyššiu peňažnej náhrady (pokuty).

Pracovný poriadok

Význam vydania pracovného poriadku spočíva v možnosti, nie povinnosti zamestnávateľa konkretizovať povinnosti zamestnancov vyplývajúcich z príslušných pracovnoprávných predpisov alebo pracovnej zmluvy, či osobitných dojednaní o realizácii určitých pracovnoprávných inštitútov medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom (napr. uplatňovanie konta pracovného času, resp. oblasť zodpovednosti zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu).

Ustanovenie § 84 ZP ustanovuje možnosť zamestnávateľa vydať pracovný poriadok, nie jeho povinnosť, v porovnaní s výkonom práce vo verejnej správe. Za predpokladu, že sa zamestnávateľ rozhodne vydať pracovný poriadok, musí pred jeho vydaním dosiahnuť súhlas zástupcov zamestnancov s jeho obsahom a procesnoprávnym uplatňovaním u zamestnávateľa. Porušenie dosiahnutia predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov s vydaním pracovného poriadku sankcionuje ZP jeho absolútnou neplatnosťou vzhľadom na uvádzanú doložku neplatnosti v § 84 ods. 1 ZP. Rozhodnutie o vydaní pracovného poriadku v zmysle § 84¹³⁹ ZP prináleží výlučne zamestnávateľovi a zamestnanci a ani zástupcovia zamestnancov nemajú žiadny právny nárok požadovať od zamestnávateľa vydanie pracovného poriadku.

Pracovný poriadok má v zmysle § 84 ods. 3 ZP normatívny charakter obdobne ako **práve**¹⁴⁰ predpisy, to však len za predpokladu, že bol dodržaný procesnoprávny postup pri jeho vydaní. Vzhľadom na obligatórnu súčinnosť zástupcov zamestnancov s vydaním pracovného poriadku musí zamestnávateľ pred jeho skutočným vydaním zvážiť, či u neho pôsobí zodpovedajúca forma zastúpenia zamestnancov na pracovisku, ktorej súhlas by mal dosiahnuť.

Možnosť vydania pracovného poriadku zamestnávateľom umožňuje upraviť rôzne okruhy povinností zamestnancov vzťahujúcich sa k výkonu práce, resp. v súvislosti s ňou. Keďže ZP a ani žiadny iný pracovnoprávny predpis nestanovujú obligatórny obsah pracovného poriadku, zamestnávateľ v zásade nie je ničím viazaný pri stanovovaní jeho vlastného textu s výnimkou, že rozsah povinností zamestnanca musí zodpovedať dohodnutému druhu práce v pracovnej zmluve a nesmie odporovať príslušným pracovnoprávnym predpisom.

Na základe záujmu zamestnávateľa môže pracovný poriadok upravovať rôzne oblasti **výkonu**¹⁴¹ práce zamestnancov formou stanovenia povinností alebo obmedzení, resp. upresnenia realizácie niektorých práv zamestnancov. Pracovný poriadok môže predstavovať dokument v rozsahu niekoľkých strán až niekoľ-

139

odlišne od ZP je upravené vydanie pracovného poriadku napr. v zákone o štátnej službe (§ 109) alebo v zákone o výkone prác vo verejnom záujme (§ 12), kde sa stanovuje povinnosť, nie možnosť zamestnávateľa vydať pracovný poriadok (alternatívne služobný poriadok – rovnaká právna povaha) po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov

140

v zmysle § 11a ZP sa za jedinú neoprávnenú formu zastúpenia zamestnancov na pracovisku na udelenie súhlasu s vydaním pracovného poriadku v zmysle § 84 ZP považuje zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, keďže rozsah jeho kompetencií je orientovaný výlučne do oblasti bezpečnosti a ochrany života a zdravia na pracovisku. V uvedenom zmysle tak nepredstavuje všeobecnú formu zastúpenia zamestnancov na pracovisku a nemôže tak udeliť predchádzajúci súhlas s vydaním pracovného poriadku. V takomto prípade tak môže zamestnávateľ konať samostatne v zmysle § 12 ZP

141

v zmysle § 109 ods. 2 zákona o štátnej službe sa explicitne vyžaduje, aby v služobnom poriadku služobný úrad najmä bližšie upravil služobné podmienky ustanovené zákonom o štátnej službe a súčasne upravil, ktoré porušenie povinností štátneho zamestnanca sa považuje za závažné porušenie služobnej disciplíny

142

v niektorých prípadoch môžu príslušné pracovnoprávne predpisy uvádzať vecné požiadavky do obsahu pracovného poriadku, napr. v prípade § 5 ods. 1 zákona o výkone prác vo verejnom záujme sa vyžaduje, aby pracovný poriadok určil miesta ďalších vedúcich zamestnancov, ktoré budú obsadzované na základe výsledkov výberového konania popri mieste vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeného v zmysle § 1 ods. 2 zákona o výkone prác vo verejnom záujme

143

oboznamovanie sa teda realizuje napr. formou vyvesenia na informačných tabuliach zamestnávateľa, formou intranetovej komunikácie, na spoločných stretnutiach zamestnancov s vedením a pod., kde zostáva poriadok aj naďalej prístupný

144

v zmysle § 109 ods. 4 nadobúda služobný poriadok účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom jeho zverejnenia v služobnom úrade spôsobom určeným služobným úradom

kých desiatok strán. Komplexnosť pracovného poriadku sa líši aj v závislosti od charakteru činnosti zamestnávateľa, pričom, napr. pri veľkých **priemyselných**¹⁴² podnikoch tvorí pracovný poriadok rozsiahly dokument s množstvom samostatných príloh, keďže jeho podstatnú časť spravidla predstavuje oblasť povinností zamestnancov vznikajúcich s evidenciou pracovného času, dokladovaním absencie na pracovisku, zodpovednosti zamestnanca, výpočtu konaní zamestnanca, ktoré sa budú považovať za porušenie pracovnej disciplíny alebo neuspokojivé plnenie pracovných úloh a pod.

Po vydaní pracovného poriadku je následne zamestnávateľ zaviazaný v zmysle § 84 ods. 4 ZP **oboznámiť**¹⁴³ zamestnancov s pracovným poriadkom, pričom pracovný poriadok musí byť súčasne dostupný každému zamestnancovi. Formu tohto oboznámenia a ani prístupnosti ZP bližšie nekonkretizuje, pričom sa v aplikačnej praxi vychádza z obdobnosti oboznamovania ako v prípade § 90 ods. 9 ZP (rozvrhovanie pracovného času).

Pracovný poriadok je záväzný pre všetkých zamestnancov i zamestnávateľa, a to odo dňa jeho účinnosti ako dňa, ktorý v ňom bol určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa **zverejnený**¹⁴⁴.



4. Pracovný čas a doba odpočinku



4.1 Pojmy pracovný čas a doba odpočinku

Pracovné právo SR aj pracovné právo EÚ pozná z hľadiska vymedzenia času len dve kategórie – pracovný čas a dobu odpočinku. Ich definícia je v § 85 ZP¹⁴⁵.

Zároveň je potrebné odlišovať čas:

- 1) ako čas kedy sa práca skutočne vykonávala (skutočne odpracovaný/skutočne vykonávaný) a
- 2) čas, ktorý sa práca skutočne nevykonávala, ale považuje sa za odpracovaný (náhradný čas).

Niektoré ustanovenia Zákonníka práce z tohto hľadiska kvalifikujú niektoré skutočnosti ako pracovný čas, prípadne ako výkon práce – pozri § 96 ods. 2 ZP – pracovná pohotovosť na pracovisku = pracovný čas, § 154 ZP – prehlbovanie

145

pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou

doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom

kvalifikácie = výkon práce so **mzdou**¹⁴⁶, prekážka v práci na strane zamestnanca = § 144a ods. 1 ZP = výkon práce alebo ako dobu odpočinku (§ 96 ods. 4 ZP pracovná pohotovosť mimo pracoviska = doba odpočinku, cesta na/z pracovnej cesty mimo rozvrhnutý pracovný čas).

Do úvahy z hľadiska posudzovania prichádza aj čas pred začatím výkonu práce a po jeho skončení. Zákonník práce výslovne reguluje len očistu po skončení pracovného času¹⁴⁷. Zákonník práce žiada od zamestnanca aby bol na pracovisku na začiatku pracovného času tak, aby zamestnanec mohol vykonávať prácu od jej začiatku (t.j. prezlečený, pripravené veci) a odchádzať z pracoviska až po jeho skončení je základná povinnosť zamestnanca (§ 81 písm. b) ZP). V praxi sa však diskutuje, napr. o tom, ktorý úkon je ešte súčasťou pracovného času a ktorý úkon je potrebný pred začatím a po skončení pracovného času. Ide napr. o otázku prezlečenia sa pred vykonaním práce do uniformy, špeciálneho odevu, a pod. Možno sa domnievať, že uvedené je skôr úkon potrebný pred začatím práce, ako úkon, ktorý by mal byť kvalifikovaný ako súčasť pracovného času (s výnimkou ak sa vyžaduje rozsiahla príprava – nasadzovanie špeciálneho odevu by trvalo desiatky minút). Obdobne zapnutie počítača, prinesenie si pracovných vecí. Po skončení práce sú to zase otázky napr. spojené s predajňou, kde zatvárací čas je o 21:00 – ako upratanie predajne, zatvorenie, a pod. Keďže upratovanie predajne, spracovanie pokladne, je súčasťou druhu práce predavačky, ide o výkon práce. Samotné zatvorenie predajne je skôr už úkon pri odchode.

V prípade pracovnej cesty je pre určenie rámcov pracovného času dôležité určenie pracovnej zmeny v daný deň. Ak je pracovná zmena určená napr. od 8:00 do 16:30 a zamestnanec sa v čase od 8:00 do 9:00 vezie v služobnom vozidle, nejde o dobu odpočinku, pretože mu tento čas zasiahol do naplánovanej pracovnej zmeny. Ak sa vezie v služobnom vozidle v čase od 7:00 do 8:00, ide o dobu odpočinku (ide o čas mimo rámca pracovnej zmeny a zamestnanec nevykonáva prácu). Tieto prípady umožňuje riešiť § 96b ZP náhradou za stratu času. V prípade, že zamestnanec sám vedie služobné vozidlo v čase od 7:00 do 8:00, pre určenie, či ide o prácu nadčas je rozhodujúce to, či má vedenie vozidla dojednané ako druh práce v pracovnej zmluve (ak áno ide o výkon práce a v tomto prípade aj o prácu nadčas).

V širšom zmysle je pracovným časom aj práca nadčas (pozri § 85 ods. 9 ZP¹⁴⁸), ale ak sa v Zákonníku práce spomína v časti o pracovnom čase pojem „pracovný čas“ tento pojem nezahŕňa prácu nadčas (táto býva osobitne zdôraznená).

Do toho, čo spadá pod pracovný čas, „zasiahol“ svojou rozhodovacou činnosťou Súdny dvor EÚ:

- pracovná pohotovosť na pracovisku = pracovný čas, súd vyložil pojem „dispozícia zamestnávateľovi“, ktorý sa uvádza v čl. 2 ods. 1 smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času¹⁴⁹). Ani neaktivita sama o sebe neznamena, že ide o dobu odpočinku alebo pracovnú pohotovosť. Pozri: prípady napr. SIMAP (C-303/98), Pfeiffer (C-397/01 a C-403/01), Jaeger (C-151/02).
- pracovný čas zamestnanca bez stáleho alebo obvyklého pracoviska – pozri Tyco (C-266/14).

146

§ 154 ods. 3 ZP, posledná veta: „Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda“

147

podľa § 90 ods. 10 ZP „Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.“

148

§ 85 ods. 9 ZP ustanovuje, že „Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín“

149

definícia pracovného času podľa práva EÚ

Podľa čl. 2 ods. 1 smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času „pracovný čas je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou“

Pracovný čas zamestnanca bez stáleho alebo obvyklého pracoviska prípád Tyco C-266/14

Po zrušení regionálnej prevádzky zamestnávateľa nastala situácia, že zamestnanci mali k dispozícii služobné vozidlo, ktorým sa každý deň presúvali zo svojho bydliska na miesto, kde mali vykonať montáž alebo údržbu bezpečnostných zariadení. Týmito vozidlami sa po skončení svojej pracovnej doby vracali do svojho bydliska. Vzdialenosť medzi bydliskom uvedených pracovníkov a miestami, kde sa má vykonať montáž alebo údržba, mohla byť podľa vnútroštátneho súdu značne odlišná a niekedy presahovať 100 kilometrov. Súd riešil otázku, kedy začína a kedy končí pracovný čas? Je to

už v čase vyrazenia na cestu alebo až príchodom na výkon práce? Záver Súdneho dvora: že „Článok 2 bod 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že za okolností, o aké ide vo veci samej, keď pracovníci nemajú stále alebo obvyklé pracovisko, čas presunu, ktorý títo zamestnanci venujú denným presunom medzi svojím bydliskom a zariadeniami ich prvého a posledného klienta určeného ich zamestnávateľom, predstavuje „pracovný čas“ v zmysle tohto ustanovenia.“

V rámci EÚ sa v niektorých štátoch stalo, že zamestnávateľ chcel vyhodnocovať ako úseky práce, keď zamestnanec skutočne vykonáva prácu a nie ak na ňu čaká. Napr. v predajni oblečenia. Takéto posudzovanie však bolo odmietnuté, pretože za organizáciu pracovného času a jej pridelovanie zodpovedá zamestnávateľ. Zamestnanec nezodpovedá za to, že v istých úsekoch nie je práca, ktorú by mohol vykonávať, zamestnávateľ nemá toľko zákazníkov, v práci vznikajú prestoje, prípadne z povahy práce vyplýva, že niektoré úseky

zamestnanec musí čakať (napr. kamionista pri vykladaní tovaru, vlak na stanici). Otázkou posudzovania času sa zaoberal aj NS ČR z hľadiska toho, čo je obsahom záväzku vodiča. V tejto súvislosti sa NS ČR (21. Cdo 2845/2004) zaoberal otázkou, ako posúdiť čakanie vodiča autobusu v pravidelnej hromadnej doprave medzi ukončením jedného spoja a začatím nasledujúceho spoja. Je to pracovná pohotovosť alebo výkon práce? NS ČR sa vyslovil, že nejde o pracovnú pohotovosť, ale o výkon práce.

4.1.1 Dohodnutie, resp. uvedenie pracovného času v pracovnej zmluve

Vymedzenie pracovného času v pracovnej zmluve nie je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, a teda jeho neuvedenie v nej ju nerobí neplatnou. Otázka pracovného času je síce dôležitou pracovnou podmienkou, ale dá sa odvodiť aj zo zákona (ak sa strany výslovne nedohodli na kratšom pracovnom čase podľa § 49 ZP). Vzhľadom na to, že pracovný čas je spravidla jednotný pre všetkých zamestnancov, alebo skupinu zamestnancov, ide skôr o to, aby zamestnanec mal informáciu o pracovnom čase. V podmienkach pracovného práva má byť táto informácia uvedená v pracovnej zmluve. Zákoník práce v § 43 ods. 2 ustanovuje povinnosť zamestnávateľa, aby ho v pracovnej zmluve (jej vyhotovení) uviedol. Z tohto dôvodu preto stačí aj odkaz na ustanovenie zákona (§ 85 ZP) alebo príslušné ustanovenie kolektívnej zmluvy (odkaz na vnútorný predpis Zákoník práce neuvádza).

Povinnosť sa týka „pracovného času“. Tu je pochopiteľná otázka, čo zákonodarca všeobecným pojmom „pracovný čas“ myslel? Cieľom je vymedzenie dĺžky pracovného času v týždni (môže byť presne alebo v priemere, ak sa očakáva napr. nerovnomerné rozvrhovanie pracovného času – *príklad: Pracovný čas je najviac 40 hodín týždenne/ pracovný čas je najviac 40 hodín týždenne v priemere*). Slovo „najviac“ vyjadruje v pracovnej zmluve skutočnosť, že ak by bol zamestnanec pravidelne zaraďovaný do napr. rannej a popoludňajšej pracovnej zmeny, zo zákona má právo na skrátenie pracovného času – pozri § 85 ods. 5 ZP. Slovo „najviac“ neznamena možnosť pridelovať prácu podľa potreby od 0 do 40 hodín týždenne, kde v priemere sa týždenne nedosiahne 40 hodín, resp. rozsah skráteného času podľa § 85 ods. 7 ZP).

Ak majú zmluvné strany záujem na kratšom pracovnom čase, tento sa v pracovnej zmluve výslovne musí uviesť.

Ostatné skutočnosti ako napr. spôsob rozvrhovania pracovného času, začiatok a koniec pracovnej zmeny, rozsah zaraďovania do zmien, práca nadčas sa v pracovnej zmluve uvádzať nemusia (pozri aj § 90 ods. 4 a 9 ZP) – ich uvedenie má význam len vtedy, ak sa na tom strany výslovne chcú dohodnúť (napr. na práci len v rannej zmene). Obsahom dohody sú strany viazané a nie je možné ju jednostranne meniť alebo prikazovať výkon práce z hľadiska organizácie práce iným spôsobom ako bol **dohodnutý**¹⁵⁰ (pozri aj NS ČR 21 Cdo 1395/2010).

150

NS ČR (21 Cdo 1395/2010) sa zaoberal otázkou dohodnutia práce v konkrétnej zmene v pracovnej zmluve a právnych dôsledkov, ktoré z toho vyplývajú. Napríklad ak zamestnanec má dohodnutý výkon v trojzmennej prevádzke a zamestnávateľ mu nariadi prácu v dvojzmennej prevádzke a zamestnanec naďalej nastupuje do trojzmennej prevádzky a zamestnávateľ mu dá z tohto dôvodu výpoveď (pre porušenie pracovnej disciplíny), takáto výpoveď je neplatná, pretože obsah pracovnej zmluvy zamestnávateľa zaväzuje

Zákonom vymedzené skupiny osôb (pozri § 90 ods. 11, § 164 a § 165 ZP) sa môžu dovoľávať určitých úprav v pracovnom čase s ohľadom na ich potreby. Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby: tehotných žien (§ 40 ods. 6 ZP) a žien a mužov starajúcich sa o deti (pozri aj zákon o rodine).

4.1.2 Zákonný, skrátený, ustanovený, určený a kratší pracovný čas

Zákoník práce a právna literatúra používa nasledujúce pojmy:

Zákonný pracovný čas	je maximálny ¹⁵¹ týždenný pracovný čas podľa Zákonníka práce (pozri prvá veta § 85 ods. 5 ZP)
Skrátený pracovný čas	je to pracovný čas, ktorý zamestnávateľ musí skrátiť pre niektorých zamestnancov (druhá veta § 85 ods. 5, ods. 6 a 7 ZP)
Ustanovený pracovný čas	je to pracovný čas, ktorý zamestnávateľ (všeobecne) ustanoví pre všetkých svojich zamestnancov alebo pre jednotlivé organizačné útvary v medziach zákonného týždenného pracovného času (prvá veta § 85 ods. 8 ZP)
Určený pracovný čas	je to pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času (druhá veta § 85 ods. 8 ZP)
Kratší pracovný čas	Je to pracovný čas, ktorého rozsah je dojednaný v menšom rozsahu (kratší) než ustanovený pracovný čas u zamestnávateľa (je kratší ako zákonný, resp. skrátený pracovný čas) (§ 49 ZP)

151

Príklad: Zákoník práce upravuje zákonný pracovný čas v § 85 ZP. Zamestnanec, ktorý pracuje v jednozmennej prevádzke má limit 40 hodín týždenne v priemere. Ak by došlo k zmene v zmennosti a bol by pravidelne a striedavo zaradený do trojzmennej prevádzky (ranná – odpoľudňajšia – nočná) má právo na skrátený pracovný čas 37,5 hodín. Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť alebo sa dohodne v kolektívnej zmluve, aký ustanovený pracovný čas bude uplatňovať, taký ako je v zákone alebo v menšom rozsahu (ustanovený pracovný čas). Napr. zníženie bude zo 40 hodín na 37,5 hodín. Zníženie musí byť bez dopadu na mzdu. Individuálne sa so zamestnancom môže dohodnúť aj na kratšom pracovnom čase napr. 20 hodín/týždenne, 18,75 hodín týždenne (polovičný úväzok). Na konkrétny týždeň sa v rámci rozvrhu pracovných zmien/pracovného času určí určený týždenný pracovný čas, t.j. pracovný čas, ktorý zamestnanec musí odpracovať. V prípade pružného pracovného času (§ 88 ZP), tento rozvrh nemusí obsahovať presný rozsah pracovného času, ak sa vymedzuje prevádzkový čas pružného obdobia dlhšieho ako týždeň (napr. štyri týždne, mesiac).

4.1.3 Maximálna dĺžka pracovného času

Denný a týždenný pracovný čas

Maximálna dĺžka pracovného času v pracovnom pomere má dve obmedzenia: denný limit, týždenný limit.

Denný limit = dĺžka pracovného času, po ktorú zamestnanec môže najviac pra-

covať v rámci „dňa“. Deň = 24 hodín po sebe idúcich (nejde o kalendárny deň, pretože rotácia pracovných zmien môže zahŕňať napr. striedavé zaraďovania zamestnanca do rannej a odpoľudňajšej zmeny.

Základné pravidlo (§ 85 ods. 4 ZP) = pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín.

Výnimka (musí ustanoviť priamo Zákonník práce): napr. pri nerovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase (pozri § 87 ods. 4 ZP) – v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín, pružný pracovný čas, musí sa zabezpečiť aby dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času bola najviac 12 hodín (§ 88 ods. 5 ZP).

Týždenný limit = dĺžka pracovného času, po ktorú zamestnanec môže najviac pracovať v rámci týždňa. Týždeň (na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času) je sedem po sebe nasledujúcich dní (nejde o kalendárny týždeň, rotácia pracovných zmien môže byť napr. od utorok do pondelka, pretože prevádzka je napr. v pondelok zatvorená).

Základné pravidlo (§ 85 ods. 5 ZP, prvá veta) = 40-hodinový týždenný pracovný čas (v priemere). V prípade ustanovenom v zákone nastáva zo zákona povinnosť skrátenia pracovného času.

152

práca s dokázaným chemickým karcinogénom – upravuje ju nariadenie (ES) č. 1272/2008 o klasifikácii, označovaní a balení látok a zmesí (Príloha bod 3.6 (rozdelenie látok). Pracovné procesy s rizikom chemickej karcinogenity – upravuje nariadenie vlády SR č. 356/2006 Z. z. – príloha č. 1.

Maximálny priemerný týždenný pracovný čas pre rôzne kategórie zamestnancov

Rozsah („najviac“)	Rozvrhnutie pracovného času
40 h	nepracuje na zmeny (nepracuje nepravidelne a striedavo bez ohľadu na to, či ostatní zamestnanci pracujú na zmeny)
38 a 3/4 h	pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke
	pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke
37 a 1/2 h	pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke
	pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v nepretržitej prevádzke
	mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov (t. j. má menej ako 18 rokov)
33 a 1/2 h	pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity ¹⁵²
	vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia (okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni)
30 h	mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov

Výnimka: Výkon práce nad rozsah 40 hodín týždenne (s výnimkou práce nadčas) nie je prípustný. V prípade zdravotníckeho zamestnanca (§ 27 zákona č. 578/2004 Z. z.) sa v § 85a ZP ustanovuje osobitná výnimka (56 hodín) avšak tá súvisí s tým, že pracovná pohotovosť na pracovisku sa považuje za pracovný čas. Zamestnancovi nemá hroziť žiadny postih, ak odmietol dohodu o takomto rozsahu pracovného času (napr. preradenie na inú prácu). Ak by k tomu došlo, zamestnanec má právo žiadať náhradu škody.

Posudzovanie pracovného času sa týka jedného pracovného pomeru. Zákoník práce výslovne upravuje sčítavanie pracovného času len u mladistvých zamestnancov (pozri § 41 ZP a 7 § 85 ods. 7 ZP) a zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave (pozri § 9 ods. 4). V ostatných prípadoch Zákoník práce priamo neupravuje sčítavanie pracovného času u rôznych zamestnávateľov a ani u toho istého zamestnávateľa.

Priemerný týždenný pracovný čas

„Priemerný“ = v určitej dobe (v praxi sa pre neho používajú pojmy rozvrhové obdobie, referenčné obdobie, vyrovnávacie obdobie) sa môže vyrovnávať a výsledok (v rámci týždňa ako 7 po sebe idúcich dní) v priemere nepresiahne príslušné zákonné maximum.

Okrem prímeru podľa § 85 ods. 5 až 7 ZP – na týždeň v § 85 ods. 9 ZP sa upravuje aj príemer pracovného času vrátane práce nadčas – nesmie prekročiť 48 hodín. K príemeru týždenej práce nadčas pozri § 97 ods. 6 ZP.

4.1.4 Organizácia a rozvrhovanie pracovného času

Za organizáciu pracovného času je zodpovedný zamestnávateľ (čistočná výnimka a participácia zamestnanca na organizácii pracovného času: § 52 ZP – domácka práca a telepráca, § 88 ZP – pružný pracovný čas), t.j. on musí identifikovať svoje potreby a urobiť rozhodnutie v oblasti: počtu osôb potrebných na výkon práce (s ohľadom na zákonné limity a zastupiteľnosť v prípade výpadku), začiatkov a koncov pracovných zmien, dĺžky pracovných zmien, režimov – ranná, odpoľudňajšia, nočná, počtov pracovných dní v týždni, apod.

Pojmy spojené s organizáciou pracovného času

Zákoník práce a pracovné právo v oblasti organizácie pracovného času vymedzuje rôzne pojmy:

- pracovná zmena = časť ustanoveného týždenného pracovného času („časť“, pretože týždeň má spravidla viac pracovných zmien), ktorý je zamestnanec povinný odpracovať na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien (pozri § 90 ods. 4 ZP) v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich (posudzovaný úsek – pozri § 85 ZP) a prestávka v práci (ktorá sa nezapočítava do pracovného času)
- práca na zmeny = spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase (§ 90 ods. 2 ZP¹⁵³).
- zamestnanec pracujúci v pracovných zmenách = každý zamestnanec, ktorého pracovný režim je organizovaný formou práce na pracovné zmeny.

Základom je rozvrh pracovných zmien (pracovného času), ktorý určí, kedy zamestnanec bude vykonávať prácu a v zmennom režime dochádza k striedaniu zamestnancov na rovnakom pracovisku (napr. na stroji, na oddelení v nemocnici – pracovisko v tomto kontexte je vlastne zabezpečenie kontinuity práce).

153

pravidelnosť a striedavosť

- pravidelnosť (cyklus, že zamestnanci v určitom období/cykle pracujú v rôznom čase – pozn.: ani nie v inej zmene, ale v rôznom čase) – nemá ísť teda o náhodný, nepravidelný, výnimočný výkon práce zamestnancami v rôznom čase,
 - striedanie sa – zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku: vzájomné striedanie: jedna zmena končí, ďalšia začína (možnosť súbežného výkonu práce zákon nezakazuje/neobmedzuje). Interval striedania určuje zamestnávateľ.
- z hľadiska zamestnanca (§ 85 ods. 5 ZP)
- má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo napr. v oboch zmenách dvojzmennej prevádzky. Nepôjde o prípady, ak zamestnanec vykonával prácu jednorazovo alebo výnimočne v inom režime. Malo by ísť o určité ucelené cykly (napr. deň, týždeň, mesiac a pod.)

jednozmenný pracovný režim: práca sa neorganizuje systémom (striedania) pracovných zmien

Príklad: Zamestnanci majú buď pevný pracovný čas, napr. 8:00 – 16:30, alebo pružný pracovný čas (napr. základný 8:00 – 14:00 a voliteľný 6:00 – 8:00 a 14:00 – 16:30).

Dvojmenný pracovný režim: práca sa organizuje systémom striedania dvoch pracovných zmien

Príklad: Práca v rôznych pracovných zmenách:

Zamestnanec pravidelne a striedavo, napr. každý týždeň, dva týždne, mesiac (cyklus), pracuje napr.

– v rannej zmene: 6:00 – 14:00 a odpoľudňajšej zmene 14:00 – 22:00 alebo napr. v 12 hodinových zmenách – 6:00 – 18:00 a 18:00 – 6:00,
– v troch zmenách: 6:00 – 14:00, 14:00 – 22:00, 22:00 – 6:00

trojzmený pracovný režim: práca sa organizuje systémom striedania troch pracovných zmien (práca počas týždňa je prerušená, napr. sa nepracuje v sobotu a v nedeľu)

Príklad: Zamestnanci pracujú napr.:

– 1. zmena: 6:00 – 14:00, 2. zmena: 14:00 – 22:00, 3. zmena: 22:00 – 6:00
– 1. zmena : 6:00 – 12:00, 2. zmena: 12:00 – 18:00, 3. zmena: 18:00 – 24:00

– 1. zmena: 6:00 – 14:00, 2. zmena: 13:30 – 21:30, 3. zmena: 21:00 – 5:00
Tridsať minút slúži na preberanie práce

nepreržitý pracovný režim: práca sa organizuje systémom striedania pracovných zmien tak, že sa vykonáva nepretržite [pondelok až nedeľa 24 h denne, t. j. práca sa neprerušuje; prerušenie sa vykoná napr. raz do roka z technických dôvodov, ako je napr. čistenie (v uvedenom čase sa napríklad hromadne čerpá dovolenka), nemá vplyv na posúdenie, či je prevádzka nepretržitá]

Z individuálneho hľadiska (pozri zamestnanec pracujúci v pracovnej zmene), ak ide o zmennosť očakáva sa, že zamestnanci v priebehu určitého obdobia dní alebo týždňov (mesiace sa tu priamo neuvádzajú, ale týždne môžu byť aj štyri) pracujú v rôznom čase (kontext § 85 ods. 5 ZP – pravidelne a striedavo), t. j. zamestnanec A nepracuje stále na rannú zmenu 6.00 – 14.00 a zamestnanec B na odpoľudňajšiu zmenu 14.00 – 22.00, ale dochádza k striedaniu. Dôležité teda je aj to, že zamestnanci jeden druhého striedajú. Ak by ten istý zamestnanec pracoval v rôzne dni, v rôzny čas, ale nikoho by nestriedal, vyvstáva otázka, či ide o prácu na zmeny. V niektorých prípadoch ide len o rovnaký druh zmeny (ranná, ale o jej neskorší nástup – napr. 6:00 a 8:00).

- pracovný režim - týka sa zamestnancov, t. j. či pracujú v jednozmennom režime (v jednej zmene), v dvojmennom, trojmennom alebo nepretržitom režime – či vykonávajú prácu na **zmeny**¹⁵⁴.
- prevádzka (režim prevádzky/prevádzkový režim) - pojem prevádzka/prevádzkový režim/režim prevádzky sa týka zamestnávateľa, t. j. či jeho prevádzka pracuje napr. 6:00 – 16:30, 6:00 – 22:00 alebo nepretržite, a to bez ohľadu na jednotlivé skupiny zamestnancov (napr. vo výrobe, administratíva, strážna služba, vodiči).
- nepretržitá prevádzka - prevádzka (zamestnávateľa), v ktorej sa činnosť vykonáva 7 dní v týždni, 24 hodín denne. Ide o počítanie na zamestnávateľa, t. j., že činnosť u neho (hoci aj nie na všetkých pracoviskách) sa vykonáva 7 dní v týždni a 24 hodín denne.

Zákonník práce rozlišuje z hľadiska času výkonu práce (kedy sa práca vykonáva) tri druhy pracovných zmien:

Ranná zmena	jej prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14. hodinou → nesmie v zásade začínať pred 6. hodinou (použitie spojenie „v zásade“ = spravidla, a teda môže začať aj pred 6. hodinou, nie je tu použité slovo „zásadne“)
Odpoľudňajšia zmena	jej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou → nesmie v zásade končiť po 22. hodine (použitie spojenie „v zásade“ = spravidla, a teda môže končiť aj po 22. hodine, nie je tu použité slovo „zásadne“)
Nočná zmena	jej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou

Rozvrhovanie pracovného času

Rozvrhnutie pracovného času = spôsob organizácie pracovného času (pozri rovnomerné alebo nerovnomerné rozvrhnutie). Rozvrh pracovného času (pracovných zmien) je jeho ustanovenie na konkrétny čas (rozvrh, plán práce, harmonogram zmien, turnus /doprava/). Rozvrh je plán práce a teda ak sa robí rozvrh na určitú dobu napr. 10 týždňov, má obsahovať plán práce zamestnancov zaradených do rozvrhu na 10 týždňov. Rozvrhuje sa pracovný čas (nie nadčas), a to v rozsahu maximálneho týždenného pracovného času.

Rozvrh sa robí na **týždeň**¹⁵⁵ (ako 7 po sebe idúcich dní), nemusí kopírovať dni pondelok až nedeľa, ale týždeň môže začínať napr. aj utorkom. T. j. v konkrétny týždeň musí zamestnanec odpracovať určitý rozsah pracovného času. V tomto ohľade sa nerobí rozvrh napr. na mesiac, ale na jednotlivé týždne, pričom vyrovňavacím obdobím (pozri § 87 ZP) môže byť napr. mesiac.

155

konkrétny rozvrh pracovných zmien (pracovného času) robí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov (ak u neho nepôsobia, zamestnávateľ postupuje samostatne podľa § 12 ods. 1 ZP)

Zamestnávateľ musí rozvrhnutie pracovných zmien oznamovať vopred - zamestnávateľ musí oznámiť rozvrh pracovných zmien (začiatky a konce pracovných zmien, dni pracovných zmien a zaradenie jednotlivých zamestnancov – t. j. musia vedieť, kedy majú presne pracovať) písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné (napr. nástenka), a najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň. Táto skutočnosť sa nemusi oznamovať individuálne, ale môže sa to urobiť aj hromadne (napr. na intranete, na verejnej tabuli, kde oznamuje rozvrhy zmien).

Rozvrh pracovných zmien robí zamestnávateľ bez ohľadu na sviatky až následne podľa potreby práce (napr. znížená potreba práce v prevádzke zamestnávateľa v čase sviatku) rozhoduje, či zamestnanec, ktorý by inak mal podľa rozvrhu pracovať vo sviatok, počas neho pracovať nebude. Pre tých zamestnancov bude takýto deň považovaný za odpracovaný.

Pri rozvrhu sa musí vychádzať z obmedzení pri nočnej zmene (§ 90 ods. 8 ZP). Ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúcich okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.

Pracovnú zmenu možno rozdeliť na dve časti (pozn. zákon neustanovuje dôvody – vyplýva to teda z povahy práce). Vyžaduje sa dohoda so zástupcami zamestnancov (ak u zamestnávateľa nepôsobia, zamestnávateľ postupuje samostatne podľa § 12 ods. 1 ZP).

4.1.5 Spôsoby rozvrhovania pracovného času

Zákoník práce upravuje **dva spôsoby rozvrhovania pracovného času**¹⁵⁶:

1. **rovnomé** (§ 86 ZP) – jednotlivé týždne sa z hľadiska odpracovaného času líšia od seba len minimálne. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času môže byť použitý spôsob určenia: pevného (fixného) pracovného času alebo pružného pracovného času (§ 88 ZP),
2. **nerovnomerné** (§ 87 ZP) – jednotlivé týždne sa z hľadiska odpracovaného času spravidla líšia výraznejšie, resp. zamestnanec pracuje dlhšie pracovné zmeny – v SR je nerovnomerné rozvrhnutie napr. aj ak je výkon práce 4 dni v týždni po 10 hodín. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času môže byť použitý spôsob určenia pevného (fixného) pracovného času alebo pružného pracovného času (§ 88 ZP), resp. osobitná forma konto pracovného času (§ 87a ZP).

156

osobitné pravidlo je vyjadrené v:

- § 49a ZP – delená pracovná zmena
- zamestnanci sa v rámcach určených zamestnávateľom rozhodnú na rozdelení výkonu práce v konkrétnom čase,
- § 52 ZP – domácka práca a telepráca
- zamestnanec si sám rozvrhuje pracovný čas – tu sa nesleduje, či ide o rovnomerné alebo nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

kritériá (sú kumulatívne) pre posúdenie, či je pracovný čas rozvrhnutý rovnomerne (§ 86 ods. 2 ZP):

1. rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny,
2. pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín,
3. priemerný týždenný pracovný čas nesmie v určitom období, najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas,
4. (doplnkové) pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni

pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času, vzhľadom na možnosť výkyvov v dĺžke práce, treba pri plánovaní práce na jednotlivé dni a týždne sledovať aj ďalšie obmedzenia:

1. maximálnu dĺžku pracovného času v priebehu 24 hodín - maximálny pracovný čas (nepočíta sa sem nadčas) v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín (bez prestávky v práci) (§ 87 ods. 4 ZP),
 2. minimálny rozsah odpočinku medzi dvoma zmenami (v priebehu 24 hodín) (§ 92 ZP),
 3. minimálny rozsah odpočinku v týždni (§ 93 a § 94 ZP).
- + rozvrhovaniu nočnej práce: pozri § 98 ods. 6 a 8 ZP

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ZP¹⁵⁷)

O jeho zavedení rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (ak u neho nepôsobia, zamestnávateľ postupuje samostatne podľa § 12 ods. 2 ZP). Rovnomerné rozvrhnutie je typické pre napr. administratívne práce, ako je napríklad práca v úradoch, v kanceláriách.

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ZP¹⁵⁸)

Ide o také rozvrhnutie pracovného času, ktoré nespĺňa podmienku(y) podľa § 86 ZP. Význam jeho zavedenia najmä v odvetviach s nárazovou a premenlivou potrebou práce (poľnohospodárstvo, potravinársky priemysel, stavebníctvo). Zákonník práce vymedzuje rozdielne pravidlá vo väzbe na dĺžku vyrovnávacieho obdobia – štyri a menej mesiacov a viac ako štyri do dvanásť mesiacov (súvisí to aj so smernicou 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, kde sa na dlhšie vyrovnávacie obdobie vyžaduje dohoda so zástupcami zamestnancov).

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času do štyroch mesiacov

Podmienky:

- zavedenie po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom. V prípade zamestnancov vymedzených v § 87 ods. 3 ZP sa vždy vyžaduje dohoda aj s týmito zamestnancami.
- povaha práce nedovoľuje, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Táto skutočnosť musí byť daná objektívne (nie subjektívne) – napr. nemožnosť vykonávať práce v určitom čase alebo potreba organizovať prácu cez dlhšie zmeny.

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času nad štyri mesiace do dvanásť mesiacov

Podmienky:

- zavedenie cez dohodu v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov (pozri § 11a ZP). Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, a ani ju nemožno nahradiť individuálnou dohodou so zamestnancom (pozri aj § 12 ods. 1 ZP). Zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, sa teda nemôže so zamestnancom napr. v pracovnej zmluve dohodnúť, že jeho pracovný čas bude rozvrhnutý nerovnomerne na 12 mesiacov. V prípade zamestnancov vymedzených v § 87 ods. 3 ZP sa vždy vyžaduje dohoda s týmito zamestnancami.
- ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Uvedená skutočnosť musí byť daná objektívne (nie subjektívne). *Príklad: sezónnosť práce v stavebníctve, poľnohospodárstve.*

Nastavenie dĺžky rozvrhového (vyrovnávacieho) obdobia by malo zodpovedať objektívnym skutočnostiam. V praxi má význam vymedzovať rozvrhové obdobie v týždňoch (mesiace majú iný počet dní), prípadne rotácie robiť v určitých úsekoch dní, ktoré sa opakujú. Ak zamestnávateľ nastavuje vyrovnávacie obdobie na 52 týždňov (celý rok), mal by naplánovať rozvrh zamestnancom na 52 týždňov (tento rozvrh sa v prípade potreby v priebehu roka upravuje).

Konto pracovného času¹⁵⁹

Konto pracovného času upravuje § 87a ZP. Ide o spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, a teda sa uplatnia sa aj tie pravidlá § 87 ZP, ktoré nie sú v rozpore s pravidlami podľa § 87a ZP, a tie pravidlá, ktoré § 87a ZP výslovne neupravuje.

§ 87 ods. 5 ZP upravuje osobitnú evidenčnú povinnosť zamestnávateľa, ktorý je povinný viesť účet konta pracovného času, kde sa eviduje: rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy (podľa § 87a ods. 3 ZP) a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

Zavedenie konta pracovného času a forma dohody

Konto pracovného času možno zaviesť výlučne u zamestnávateľov, kde pôsobia zástupcovia zamestnancov a za podmienky ich súhlasu. V ostatných prípadoch (a to aj v prípade súhlasu zamestnanca) sa jeho zavedenie vylučuje (pozri § 87a ods. 1 ZP vo väzbe na § 12 ods. 1 ZP).

Vyrovňavacie obdobie (doba) konta pracovného času

Zákoník práce ustanovuje osobitné pravidlá pre vyrovnanie konta pracovného času. Význam majú dva limity:

- v období (najviac 12 mesiacov nesmie pracovný čas vrátane práce nadčas, ako aj kladného účtu konta pracovného času presiahnuť v priemere 48 hodín – toto ustanovenie je ustanovením *lex specialis* oproti § 87 ZP (kde je maximum len 40 hodín, prípadne menej). Do 48 hodín sa započítavajú tieto zložky: pracovný čas (základný) vrátane pracovnej pohotovosti na pracovisku, práca nadčas (mimo rozvrhu) a kladné konto pracovného času (hodiny navyše de facto namiesto nadčasu v rámci rozvrhu).
- v období (dobe) najviac 30 mesiacov (resp. v dohodnutom kratšom) sa musí skutočný pracovný čas vyrovnať tak, aby zodpovedal pracovnej zmluve/kolektívnej zmluve v rámci zákonného maxima (aby ju nepresahoval). Napríklad 40 h, 38 $\frac{3}{4}$ h a pod.

Vyplácanie mzdy pri konte pracovného času

V prípade konta ide aj o odpojenie pracovného času a mzdy, pretože aj za nevykonávanie práce ide zamestnancovi mzda (základná zložka mzdy) a za vykonávanie práce zamestnancovi nejde už vyplatená časť mzdy. Zamestnávateľ je povinný vyplatiť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca, a teda nerea-guje na výkyvy v práci (t. j. na to, či bol odpracovaný väčší alebo menší rozsah práce). Uvedeným nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy (napríklad mzdové zvýhodnenia za nočnú prácu, zmennosť, sviatkov), ak táto povinnosť vyplýva zo Zákonníka práce, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.

Zákoník práce osobitne rieši zúčtovanie konta na konci vyrovňavacieho obdobia, resp. pri skončení pracovného pomeru (ak nastane skôr) sa musí urobiť zúčtovanie konta (účtov) pracovného času z hľadiska zúčtovania času (dôležité je či sú dodržané limity pracovného času) a zúčtovanie mzdy:

159

konto pracovného času je vlastne vynulovanie vplyvov práce nadčas a prekážky v práci na strane zamestnávateľa. V prípade väčšej potreby práce zamestnanec akumuluje hodiny na kladnom účte konta pracovného času a v prípade menšej alebo žiadnej potreby práce zamestnanec akumuluje hodiny na zápornom účte konta pracovného času. Niektorí zamestnávateľia vedú jeden účet (sumárny) a niektorí dva účty

ak nastane situácia, ktorá by bola prekážkou v práci na strane zamestnávateľa (menšia alebo žiadna potreba práce) namiesto ustanovenia § 142 ZP sa použijú kladné hodiny z konta pracovného času a prekážka ako taká nenastáva

ak nastane väčšia potreba práce nevznikne práca nadčas, ale použijú sa hodiny zo záporného účtu konta

zamestnávateľ sa rozhoduje, či určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny alebo umožní (všetkým alebo časti zamestnancov – napr. sa nebude vzťahovať na SBS, upratovačky, sekretariát alebo sa bude vzťahovať iba na administratívu a nie na výrobu) flexibilitu z hľadiska príchodu a odchodu na pracovisko. Zároveň do úvahy musí brať aj výnimku v § 89 ZP (pružný pracovný čas a pracovná cesta, kde v prípade pracovnej cesty sa ruší pružný pracovný čas – význam rušenia však možno vnímať iba vtedy, ak sa zasahuje do práva zamestnanca zvoliť si príchod a/alebo odchod z práce) a uvažovať o prípadoch, kedy sa pružný pracovný čas neuplatní

a) vyplatená bola nižšia základná zložka mzdy (ku dňu skončenia vyrovnávacieho obdobia alebo ku dňu skončenia pracovného pomeru), pretože zamestnanec odpracoval viac hodín tak zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť, pričom sa v tejto situácii použije primerane § 129 ods. 3 ZP;

b) vyplatená bola vyššia základná zložka mzdy (ku dňu skončenia vyrovnávacieho obdobia alebo ku dňu skončenia pracovného pomeru), skúma sa aj dôvod neodpracovania stanoveného pracovného času. Zákon zužujúco upravuje, že zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

4.1.6 Pružný pracovný čas¹⁶⁰

Pružný pracovný čas upravuje § 88 a § 89 ZP. Niektoré osobitné aspekty upravujú aj ustanovenie § 97 ods. 3 ZP (práca nadčas pri pružnom pracovnom čase), § 104a ZP (dovolenka pri pružnom pracovnom čase), § 143 ZP (prekážky v práci a pružný pracovný čas).

Zavedenie pružného pracovného času

Zamestnávateľ môže zaviesť pružný pracovný čas kolektívnou zmluvou alebo dohodou so zástupcami zamestnancov (ak u neho nepôsobia, zamestnávateľ postupuje samostatne podľa § 12 ods. 1 ZP), pričom § 12 ZP však nevylučuje aj individuálnu dohodu o pružnom pracovnom čase so zamestnancom (ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov).

Prvky pružného pracovného času

Zákoník práce upravuje prvky pružného pracovného času: základný pracovný čas a voľiteľný pracovný čas (resp. jeho rámec), prevádzkový pracovný čas a pružné pracovné obdobie (dobu).

základný pracovný čas	úsek pracovného času (doba), v ktorom zamestnávateľ vyžaduje prítomnosť zamestnanca na pracovisku (v mieste výkonu práce). → Zákoník práce neustanovuje, že by ho zamestnávateľ musel povinne ustanoviť (a teda pracovný čas môže pozostávať len z voľiteľného pracovného času). Príklad: 8:00-15:00 (PO – PI), 8:00-15:00 (PO – ŠT), 8:00-13:00 (PI).
rámec pre voľiteľný pracovný čas	doba (od-do), v ktorej zamestnávateľ umožňuje (ale výslovne nevyžaduje) prítomnosť zamestnanca na pracovisku (v mieste výkonu práce) a výkon jeho práce. → musí sa určiť povinne + platí podmienka, že dĺžka pracovnej zmeny pri uplatňovaní pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín Príklad: 6:00-8:00 (PO – PI) – rámec pre príchod, 15:00-18:00 (PO – PI) – rámec pre odchod, 6:00-8:00 (PO – PI) – rámec pre príchod, 15:00-18:00 (PO – ŠT) – rámec pre odchod, 13:00-18:00 (PI) – rámec pre odchod.
prevádzkový pracovný čas	fond (rozsah) pracovného času, ktorý sa má odpracovať v pružnom pracovnom období. Príklad: Pružný pracovný čas je nastavený na kalendárny mesiac. Zamestnanci pracujú PO-PI. Prevádzkový čas sa odvíja od počtu pracovných dní v mesiaci * priemerná dĺžka denného pracovného času. Např. 20 pracovných dní * 8 hodín = 160 hodín/za mesiac.
pružné pracovné obdobie (doba)	obdobie (doba), vo vzťahu ku ktorému sa určí prevádzkový pracovný čas (v ktorom sa má odpracovať prevádzkový pracovný čas). Príklad: denný, kalendárny týždeň, štyri kalendárne týždne, kalendárny mesiac.

V praxi sa pri takejto flexibilitě príchodov a odchodov vyžaduje, aby si zamestnanec **splnil**¹⁶¹ (odpracoval) prevádzkový čas. V prípade ak zamestnanec neodpracuje prevádzkový pracovný čas, musí sa skúmať príčina tohto stavu, či ide o ospravedlnený dôvod alebo nie. V prípade neospravedlnenej prekážky v práci nevzniká povinnosť tento čas nadpracovať (ale zamestnávateľ môže rozhodnúť o absencii a vyvodení zodpovednosti).

4.1.7 Prestávka v práci

Prestávka v práci (na odpočinok a jedenie) predstavuje čas (dobu) odpočinku medzi dvoma úsekmi pracovného času v rámci pracovnej zmeny. Počas prestávky v práci dochádza k suspenzii pracovného záväzku, t.j. povinnosti vykonávať prácu (prestávkou nemôže byť situácia, ak má byť zamestnanec v pohotovosti počas prestávky v práci, ak by prišla práca, pretože pracovná pohotovosť na pracovisku je pracovný čas). Zamestnanec je povinný dodržiavať pokyny BOZP. Pokiaľ ide o príkaz zamestnávateľa viažuci sa k miestu, kde sa zamestnanec musí zdržiavať počas prestávky v práci, tento môže byť naviazaný len na otázku BOZP, prípadne aj prevencia krádeží, resp. môže vyplývať z jej dĺžky (aby sa zamestnanec dostavil späť na pracovisko).

Podmienky poskytnutia prestávky v práci

Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom prestávku v práci je daná, ak pracovná zmena /pozn. nie pracovný čas/ zamestnanca (pojem vymedzený v § 90 ods. 1 ZP) je:

- a) dlhšia ako šesť hodín,
- b) dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny – u mladistvého zamestnanca (pozri § 40 ods. 3 ZP).

Zákoník práce neustanovuje povinnosť zamestnávateľa poskytnúť ďalšiu prestávku v práci, ak je pracovná zmena napr. 12 hodín (napr. 6:00 – 18:00), ale ani nevylučuje jej poskytnutie (pozri § 91 ods. 2 ZP). Ak sa poskytuje ďalšia prestávka v práci, jej rozsah už nemusí byť 30 minút. Zákoník práce neupravuje, ani neobmedzuje počet prestávok v práci.

Výnimka z povinnosti poskytnúť prestávku v práci: ak zamestnanec vykonáva prácu, ktoré sa nemôžu prerušiť. Takouto situáciou je aj prípad, kedy zamestnávateľ nevie zabezpečiť prestávku v práci v ucelenom úseku 30 minút ale len po častiach. Zamestnávateľ vtedy musí zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Druhy týchto prác u seba identifikuje zamestnávateľ. Takáto situácia môže nastať aj jednorázovo. Príklad: meranie, ktoré prebieha niekoľko hodín a zamestnanec nemôže odísť od **prístroja**¹⁶². (Pozri aj prípad pred NS ČR 21 Cdo 42/2006)

Rozsah prestávky v práci

Zákoník práce ustanovuje rozsah prestávky v práci ako časový úsek 30 minút – presnejšie „v trvaní 30 minút“. V praxi sa objavuje otázka, či možno takúto prestávku rozdeliť, keďže na rozdiel od § 92 ZP (nepretržitý denný odpočinok)

osobitnou otázkou pri pružnom pracovnom čase je prípad, ak na pracovný deň zamestnanca s pružným pracovným časom prípadne sviatok alebo ak si zamestnanec s pružným pracovným časom čerpá dovolenku. V prípade dovolenky je pravidlo upravené v § 104a ZP - započíta sa priemerná dĺžka pracovnej zmeny (napr. pri 40-hodinovom týždennom pracovnom čase = 40 hodín/5 dní = 8 hodín). V prípade sviatku Zákoník práce osobitné pravidlo neupravuje, ale možno sa domnievať, že ide o rovnakú situáciu, t.j. započíta sa priemerná dĺžka pracovného času (analogické uplatnenie § 104a ZP)

Zaujímavosť

Zamestnávateľ: započítal zamestnancovi len 11 hodín za pracovnú zmenu s odôvodnením, že plných 12 hodín sústavne nepracuje, pretože má možnosť si na pracovisku chvíľu odpočinúť a najesť sa, aj keď nie je možné, aby v presne stanovený čas nastúpil prestávku v práci a odovzdal pracovisko inej osobe.

Zamestnanec: Nesúhlasí s názorom zamestnávateľa, preto žiadal o určenie, že sa mu má započítvať 12 hodín a žiadal o doplatenie mzdy. Rozsudok NS ČR (21 Cdo 42/2006) : Ak poskytnie zamestnávateľ zamestnancovi pracovnú prestávku na jedlo a odpočinok, dochádza v danom časovom úseku k suspenzii pracovného záväzku a k prerušeniu výkonu práce, pretože zamestnanec je povinný vykonávať prácu len v pracovnom čase. Ak sa táto prestávka nezapočíta do pracovného času, môže ísť len o dobu odpočinku. Poskytnutie prestávky v práci je vo svojej podstate poskytnutím osobného voľna zamestnancovi.

Naproti tomu povinnosť zamestnávateľa zaistiť primeraný čas na odpočinok a jedlo sa vzťahuje na prípady, kedy výkon práce z prevádzkových dôvodov prerušený byť nemôže a zamestnanec je povinný konať prácu podľa pracovnej zmluvy nepretržite po celú zmenu. Okolnosť, že celých 12 hodín zmeny sústavne nepracuje v tom zmysle, že má pri nepretršnom priebehu práce podľa individuálnych podmienok a prevádzkových možností právo na primeraný čas na jedlo a odpočinok, neznamená, že sa táto doba stáva dobou odpočinku a že by mu malo byť z tohto dôvodu započítaných len 11 odpracovaných hodín za zmenu

Zaujímavosť

Rozhodnutie ÚS ČR (a závery súdov) – III. ÚS ČR 2387/2010: zamestnancovi nič nebránilo v tom, aby si pri nočnej zmene urobil prestávku, pretože nemal od zamestnávateľa pri výkone práce zadane žiadne konkrétne úlohy v zmysle aktívnej činnosti, ktoré by mu v čerpaní prestávky bránili. Zamestnávateľ zamestnancovi čerpanie prestávok v práci aj v dobe nočnej zmeny sám nariadil. Nebolo preto na zvážení zamestnanca, či bude prestávku čerpať alebo nie. V prípade, ak sa rozhodol, že ju čerpať nebude, nemohol za túto dobu v rozsahu 1 hodiny požadovať mzdu. ÚS ČR sa stotožnil s názormi všeobecných súdov.

Vyjadril sa aj k správne mu výkladu pojmu „nepretržitá prevádzka“ a s ňou súvisiacimi otázkami organizácie práce a čerpaniu prestávok v práci na jedlo a odpočinok, resp. poskytovania primeraného času na odpočinok a jedlo:

„V prípade, že zamestnanec vykonáva prácu, ktoré nemôžu byť prerušené (za také však nie je možné automaticky považovať všetky práce vykonávané v nepretržitej prevádzke), má právo iba na primeraný čas na odpočinok a jedlo. V tomto prípade sa táto doba započítava do pracovného času. Pokiaľ však zamestnávateľ dospeje k záveru, že prerušenie práce zamestnancom je možné a čerpanie prestávky na jedlo a odpočinok zamestnancovi preto nariadi, pričom zamestnanec túto prestávku zo svojej vlastnej vôle nevyužije, nemôže sa domáhať u zamestnávateľa, aby mu za túto dobu vyplatil náhradu mzdy. Pri poskytovaní prestávky na jedlo a odpočinok nie je rozhodujúce, v akej prevádzke zamestnanec pracuje, ale aké konkrétne práce vykonáva“

a § 93 ZP (nepretržitý odpočinok v týždni) sa v § 91 ZP nepoužíva spojenie o „nepretržitom trvaní prestávky v práci“? Možno sa domnievať, že nedeliteľnosť vyplýva z jej účelu – na odpočinok a jedenie (v spojení aj s povinnosťou zamestnávateľa umožniť a zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ZP), ako aj zo slov „v trvaní“ (§ 91 ZP neustanovuje, že prestávka v práci je 30 minút ale „v trvaní 30 minút“), ako aj zo singulára – jedna prestávka v práci (v ods.2 v nadväznosti na to „predĺženie tejto prestávky“).

Zákonník práce predĺženie prestávky v práci nezakazuje. Podľa § 91 ods. 2 ZP podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky vrátane jej predĺženia, zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov (pozri aj § 12 ods. 1 ZP). V tejto súvislosti sa však občas zamestnanci sťažujú na z ich pohľadu neúmerné naťahovanie prestávky v práci (zákon neuvádza maximálnu dĺžku). Je však potrebné striktné rozlíšiť rozdelenie pracovnej zmeny (§ 90 ods. 6 ZP) a prestávku v práci (§ 91 ZP). Ustanovenie § 91 ods. 2 ZP možnosť predĺženia prestávky v práci primárne sleduje záujem zamestnanca (navyše § 1 ods. 6 ZP – pravidlo výhodnosti pre zamestnanca).

Oznamovacia povinnosť prestávky v práci

Zamestnávateľ je povinný oznámiť prestávku v práci zamestnancom (§ 91 ods. 3 ZP **odkazuje**¹⁶³ na § 90 ods. 9 ZP, ale pri jej určovaní na § 90 ods. 4 ZP):

prestávka v práci sa nemusí oznamovať individuálne, ale môže sa oznámiť aj hromadne

písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné (napr. nástenka, intranet – vnútorná internetová sieť zamestnávateľa), a najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň. Zamestnávateľ môže zmeniť čas prestávky v práci po dohode so zástupcami zamestnancov za podmienok splnenia oznamovacej povinnosti.

4.1.8 Nepretržitý odpočinok

Nepretržitý denný odpočinok

Nepretržitý denný odpočinok – je to odpočinok (doba) medzi koncom jednej pracovnej zmeny a začiatkom druhej pracovnej zmeny, ktoré na seba **nadväzujú**¹⁶⁴. Odpočinok má byť nepretržitý, a teda vylučuje jeho pretrhnutie výkonom práce (t.j. dva úseky pretrhnuté výkonom práce sa nesčítavajú).

Rozsah minimálneho nepretržitého denného odpočinku¹⁶⁵

Zákoník práce upravuje minimálny rozsah nepretržitého denného odpočinku:

- 1) mladistvý zamestnanec (pojem v § 40 ods. 3 ZP) – aspoň 14 hodín po sebe nasledujúcich v priebehu 24 hodín,
- 2) (iný ako mladistvý) zamestnanec – najmenej 12 hodín po sebe nasledujúcich v priebehu 24 hodín.

Musí ísť o ucelené cykly 24 hodín.

Minimálny rozsah skráteného odpočinku je najmenej 8 hodín po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín. Tento odpočinok sa musí kompenzovať náhradným odpočinkom (náhradný rovnocenný nepretržitý odpočinok) do 30 dní. Poskytnúť sa musí aj ak o to zamestnanec nežiada.

164 k otázke účelu doby odpočinku sa vyjadril aj SD EÚ v prípade C-151/02 Jaeger (bod 92) (doba odpočinku musí byť účinná, t.j. umožniť zotaviť sa a pôsobiť preventívne – aby sa znížilo riziko zhoršenia BOZP, ktoré môže spôsobiť nahromadenie obdobia práce bez potrebného odpočinku), C-484/04 Komisia proti Spojenému kráľovstvu Veľkej Británie a Severného Írska (bod 39)

165 výnimky: sú ustanovené v § 91 ods. 2 ZP a umožňujú jeho skrátenie na určitý rozsah (nemožno ho však neposkytnúť). Skrátenie sa týka len zamestnanca, ktorý je starší ako 18 rokov. Zákoník vymedzuje taxatívny okruh prípadov: ak ide o nepretržitú prevádzku, pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby, pri turnusovej práci, pri naliehavých poľnohospodárskych prácach, pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, pri mimoriadnych udalostiach. V týchto prípadoch ide spravidla o plánované skrátenie, ktoré vyplýva z povahy práce (napr. zber úrody vyžaduje kumuláciu práce v určitom čase)

Je možné aby zamestnanec súhlasil, že sa mu skráti odpočinok napr. na 6 hodín alebo sa mu vôbec neposkytne? Súhlas zamestnanca nie je možný, lebo v tomto prípade nie je možná dohoda, ktorá je pre zamestnanca nevýhodná. Pozri aj: Rozsudok NSS ČR – 3 Ads 53/2011 – zamestnávateľ dostal pokutu od inšpekcie práce ČR, lebo urobil také

rozvrhnutie pracovného času, že nebol dodržaný odpočinok, čo zamestnávateľ nepopiera, ale tvrdil, že vyhovel požiadavkám zamestnancov, ktorí svoje prianie a návrh na úpravu prejavili sami bez akéhokoľvek podnetu a nátlaku zo strany zamestnávateľa.

Skrátenie odpočinku môže nastať aj z dôvodu práce nadčas. Ak práca nadčas zasahuje do doby odpočinku (napr. pracovná zmena by trvala do 22:00, ale výkon práce sa natiahne až do 2:00), platí § 97 ods. 5 ZP, kde sa ustanovuje, že „Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, ... Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.“ Uvedené teda znamená, že ak by zamestnanec mal nastúpiť na pracovnú zmenu o 6:00, resp. o 8:00, zákon blokuje zamestnávateľa, aby mu prikázal, aby prišiel skôr ako o 10:00 (8 hodín nepretržitého odpočinku). Od 6:00, resp. 8:00 do 10:00 by išlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa.

Zákonník práce (§ 92 ods. 3). upravuje aj pravidlo o minimálnom odpočinku pri návrate z pracovnej cesty po 24:00 (návrat je do miesta určeného skončenia pracovnej cesty, napr. bydlisko.). Zamestnanec má právo na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín (napr. od 1:00 do 9:00 – o 9:00 musí byť na pracovisku) a právo na náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku, ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca (napr. 8:00 do 9:00 – pracovná zmena mala začať o 8:00).

Nepretržitý odpočinok v týždni

Nepretržitý odpočinok v týždni je odpočinok v rámci týždňa (ktorý predstavuje 7 po sebe idúcich dní), pričom tento odpočinok má pripadnúť na dni/deň alebo byť v určitom rozsahu hodín. Pozn.: Nemusi ísť o kalendárne dni, keďže napr. pracovná zmena môže končiť aj o 6.00 h alebo začať o 22.00 h (viď. napr. § 95 ZP).

Odpočinok v týždni má byť nepretržitý, t. j. bez prerušenia výkonom práce (resp. inou skutočnosťou – pracovnou pohotovosťou na pracovisku).

Rozsah minimálneho nepretržitého odpočinku v týždni

Zákonník práce upravuje základné pravidlo v § 93 ods. 1 a výnimky (platia iba pre zamestnanca, ktorý je starší ako 18 rokov) v ods. 2 až 5.

Základné pravidlo: raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.

Výnimka č. 1: dva iné dni v týždni (§ 93 ods. 2 ZP)

- dôvod: ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 ZP,
- súčinnosť zástupcov zamestnancov: nevyžaduje sa,
- čas poskytnutia: dva po sebe nasledujúce dni (nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa,
- náhradný odpočinok: nie (stále dva dni v týždni).

Výnimka č. 2: raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu (§ 93 ods. 3 ZP)

- dôvod: ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 (sobota + nedeľa alebo nedeľa + pondelok) a ods. 2 (iné dva po sebe idúce dni v týždni),
- súčinnosť zástupcov zamestnancov: po dohode s nimi, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia, po dohode so zamestnancom,
- čas poskytnutia: raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu. „By mal pripadnúť“ znamená, že nemusí pripadnúť len na nedeľu (ak je to možné, má sa uprednostniť nedeľa).
- náhradný odpočinok: náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý pôvodný odpočinok v týždni. Náhradný odpočinok je deň (24 hodín) a má byť nepretržitý, t. j. 24 hodín po sebe idúcich.

Výnimka č. 3a: raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý prípadne na nedeľu (§ 93 ods. 4 ZP)

- dôvod: ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 (sobota + nedeľa alebo nedeľa + pondelok) a ods. 2 (iné dva po sebe idúce dni v týždni), ods. 3 (nepretržitý odpočinok 24 h s kompenzáciou). Ide o práce, ktoré sa počas týždňa musia vykonávať vo väčšom počte dní, a teda odpočinok je 35 hodín a v budúcnosti ho nie je možné kompenzovať,
- súčinnosť zástupcov zamestnancov: po dohode s nimi, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia, po dohode so zamestnancom,

- čas poskytnutia: raz za týždeň najmenej 35 hodín (24 h + 11 h) nepretržitého odpočinku (t. j. bez prerušenia), ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeľi alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeľi,
- náhradný odpočinok: nie.

Výnimka č. 3b: raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu (§ 93 ods. 5 ZP)

- dôvod: ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 až 3 (naväzuje sa teda na ods. 3 a ide o alternatívu k ods. 4). Ide tu o vysokú intenzitu prác v určitom období s možnosťou kompenzácie odpočinku neskôr,
- súčinnosť zástupcov zamestnancov: po dohode s nimi, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia, po dohode so zamestnancom,
- čas poskytnutia: raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku (t. j. bez prerušenia) v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu („by mal pripadnúť“ znamená, že nemusí pripadnúť na nedeľu, ale ak je to možné, mal by na ňu pripadnúť),
- náhradný odpočinok: poskytuje sa dodatočne, pričom ide o náhradný nepretržitý odpočinok v týždni poskytovaný do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý pôvodný odpočinok v týždni.

Práca v dňoch pracovného pokoja a vo sviatky

Dni pracovného pokoja sú:

- 1.) dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni (podľa § 93 ZP)
- 2.) sviatky

Osobitný druh odpočinku je upravený zákonom č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch **pracovného**¹⁶⁶ pokoja a pamätných dňoch, ktorý rozlišuje: 1. štátne sviatky (§ 1) a 2. ďalšie dni pracovného pokoja (§ 2 ods. 2). Na účely Zákonníka práce sa za sviatky považujú dni vymedzené v § 1 a § 2 zákona cit. zákona, nielen tie podľa § 1.

166

podmienky práce v dňoch pracovného pokoja a vo sviatok

a) nariadenie práce

Práca v dňoch pracovného pokoja a práca vo sviatok je povolená len za splnenia určitých podmienok, ktorými sú:

- 1) výnimčnosť,
- 2) po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (ak nepôsobia, zamestnávateľ postupuje samostatne – pozri § 12 ods. 2 ZP),
- 3) vymedzený okruh prác: nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch (pracovné dni v kontexte zamestnancovho rozvrhu), ktoré sú vymedzené v § 94 ods. 3 ZP a vo sviatok aj práce podľa § 94 ods. 4 ZP.

b) dohodnutie práce

Dohodnúť možno všetky práce. Obmedzenie sa týka len nariadených prác. Dohodnutie má byť pred začatím výkonu týchto prác

Sviatky

Štátnymi sviatkami sú:

- a) 1. január – Deň vzniku Slovenskej republiky,
- b) 5. júl – Sviatok svätého Cyrila a svätého Metoda,
- c) 29. august – Výročie Slovenského národného povstania,
- d) 1. september – Deň Ústavy Slovenskej republiky,
- e) 17. november – Deň boja za slobodu a demokraciu.

Štátne sviatky sú dni pracovného pokoja.

Ďalšie dni pracovného pokoja okrem nedeľ sú tieto sviatky:

- a) 6. január – Zjavenie Pána (Traja králi a vianočný sviatok pravoslávnych kresťanov),
- b) Veľký piatok,
- c) Veľkonočný pondelok,
- d) 1. máj – Sviatok práce,
- e) 15. september – Sedembolestná Panna Mária,
- f) 1. november – Sviatok všetkých svätých,
- g) 24. december – Štedrý deň,
- h) 25. december – Prvý sviatok vianočný,
- i) 26. december – Druhý sviatok vianočný,
- j) 8. máj – Deň víťazstva nad fašizmom.

167

pracovná pohotovosť je potenciálny „predstupeň“ práce nadčas, a teda pracovná pohotovosť by nebola možná tam, kde už nemožno vykonávať prácu nadčas (napr. z hľadiska rozsahu)

168

SD EÚ sa vo viacerých prípadoch zaoberal otázkou posúdenia pracovnej pohotovosti. Pracovná pohotovosť na pracovisku sa považuje za pracovný čas – pozri prípady C-303/98 SIMAP, C-241/99 CIG vs. Sergas, C-151/02 Jaeger, C-14/04 Dellas, spojené veci C-397/01 až C-403/01 Pfeiffer, C-437/05 Vorel. V prípade Vorel (prípád českej nemocnice v Českom Krumlove) SD EÚ zopakoval, že smernica upravuje len otázky pracovného času, nie mzdové nároky s tým spojené, t. j. pracovná pohotovosť môže byť odmeňovaná inak ako pracovný čas. NS ČR sa v rozsudku (21 Cdo 2845/2004) zaoberal otázkou, ako posúdiť čakanie v prípade vodiča autobusu v pravidelnej hromadnej doprave medzi ukončením jedného spoja a začatím nasledujúceho spoja, t. j. či ide o pracovný čas alebo len o pracovnú pohotovosť, keďže zamestnanec prácu nevykonáva. NS ČR sa vyslovil, že nejde o pracovnú pohotovosť, ale o výkon práce

Príklad: (v prípade potreby bude aktivovaný na vykonanie zákroku), zásahová služba (v prípade pohotovosti vykoná zásah, napr. vyslobodenie osoby uväznenej vo výťahu, riešenie havarijnej situácie s vodou)

Začiatok dňa pracovného pokoja na pracoviskách s nočnými zmenami

Účelom § 95 ZP je vymedzenie, kedy sa začína deň pracovného pokoja (deň pracovného pokoja zamestnanca, a teda aj sviatok – pozri § 93 ZP) na pracoviskách s nočnými zmenami (nočná zmena je zmena, ktorej prevažná časť spadá medzi 22:00 h a 6:00 h), t. j. či napr. v uvedenom prípade začína o 22:00 alebo až o 6:00.

Rozhodujúce je, ktorá ranná pracovná zmena je považovaná za prvú rannú zmenu v danom pracovnom týždni. Príklad: prvá ranná zmena v pondelok (ak cyklus začína v utorok, tak v utorok) od 6:00 h do 14:00 h a na ňu nadväzuje zmena od 14:00 h do 22:00 h a na ňu zmena od 22:00 h do 6:00 h. Ak je vo štvrtok sviatok, tak patrí mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok zamestnancovi, ktorý pracuje v zmene vo štvrtok od 6.00 h do 14.00 h, od 14.00 h do 22.00 h, od 22.00 h do 6.00 h a nepatrí mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok zamestnancovi, ktorý pracuje od 22:00 h (streda) do 6:00 h (štvrtok), keďže táto zmena sa ešte nepovažuje za zmenu vo sviatok, ale prvá zmena vo sviatok začne až o 6:00 h (štvrtok).

4.1.9 Pracovná pohotovosť

Pracovná pohotovosť je čas určený zamestnávateľom alebo so zamestnávateľom **dohodnutý**¹⁶⁷, po ktorý sa zamestnanec zdržiava na pracovisku alebo na inom dohodnutom mieste a je pripravený na výkon práce v čase mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ZP) a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času (§ 85 ods. 8 **ZP**¹⁶⁸).

Zákonník práce používa pri pojme pracovná pohotovosť doplnok – aktívna a neaktívna, čo súvisí s tým, či počas pracovnej pohotovosti dôjde k výkonu práce (aktívna = práca nadčas) alebo je zamestnanec len pripravený na výkon práce (neaktívna = na pracovisku je to pracovný čas, mimo pracoviska doba odpočinku).

Pracovnú pohotovosť je možné nariadiť alebo dohodnúť len na druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve. Vzhľadom na to, že pracovná pohotovosť osobitne mimo pracoviska (je dobou odpočinku) je zásahom do možnosti zamestnanca organizovať si svoj čas a zároveň, že aj pracovná pohotovosť na pracovisku má osobitné pravidlá o odmeňovaní (náhrada za pracovnú pohotovosť) jej nariadenie a dohodnutie je obmedzené zákonom - len v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných **úloh***.

Pracovná pohotovosť na pracovisku

Zákonník práce pojem „pracovisko“ nevymedzuje ani všeobecne, ani pre účely pracovnej pohotovosti. Pracoviskom na účely pracovnej pohotovosti teda musí byť miesto vnímané v širšom kontexte, t. j. či je zamestnanec doma alebo v mieste prikázanom zamestnávateľom – napr. objekt zamestnávateľa, stavba.

Z pracovnej pohotovosti vyplýva povinnosť zamestnanca:

- zdržiavať sa na určitom (Zákonník práce ustanovuje, že „dohodnutom“) mieste,
- na tomto mieste sa zdržiavať po určený (nariadený alebo dohodnutý) čas (napr. piatok 14:00 h – 16:00 h) a
- byť pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy (t.j. pracovná pohotovosť sa môže týkať len druhu práce dohodnutej v pracovnej **zmluve**¹⁶⁹).

169

v prípade pracovnej pohotovosti sa súd v judikáte R 80/1968 vyslovil, že o porušení pracovnej disciplíny nesplnením pokynu nadriadeného možno hovoriť len vtedy, ak išlo o nesplnenie pokynu, k udeleniu ktorého bol nadriadený oprávnený; k nariadeniu pohotovostnej služby je nadriadený oprávnený len za podmienok § 95 ZP (v súčasnosti § 96 ZP)...

Pracovná pohotovosť mimo pracoviska

Ide o pracovnú pohotovosť na inom mieste ako pracovisko (iné ako miesto, ktorým disponuje zamestnávateľ v rámci miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve). V princípe v praxi sa môže vyskytnúť otázka, či je vôbec potrebné zadefinovať konkrétne miesto pracovnej pohotovosti (napr. spočíva v tom, že zamestnanec reaguje na úlohy elektronicky bez ohľadu na miesto)? Právna úprava v SR zatiaľ vyžaduje minimálne identifikáciu, či ide o pracovnú pohotovosť na pracovisku alebo mimo pracoviska, pretože to má vplyv na posúdenie času, ako aj náhrady.

Zamestnanec je obdobne povinný:

- zdržiavať sa na určitom (dohodnutom) mieste (opätovne Zákonník práce uvádza „dohodnuté“ miesto a nie prikázané miesto) mimo pracoviska (jeho pracoviska, pozri výklad k § 57 ZP),
- na tomto mieste sa zdržiavať po určený (nariadený alebo dohodnutý) čas,
- byť pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy.

V prípade pracovnej pohotovosti je dôležité mať dohodnuté akým spôsobom bude kontaktovateľný, aký má byť reakčný čas, apod.

Právna kvalifikácia pracovnej pohotovosti a posúdenie nárokov

Druh pracovnej pohotovosti	Posúdenie času z hľadiska ZP	Typ	Peňažné plnenie
na pracovisku	pracovný čas	neaktívna	1. mzda: pomerná časť základnej zložky mzdy (najmenej však vo výške minimálnej mzdy) (za každú hodinu) alebo 2. mzda: pomerná časť základnej zložky mzdy (najmenej však vo výške minimálnej mzdy) + za hodinu pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna (za pracovnú pohotovosť nepatrí mzda)
mimo pracoviska	doba odpočinku	neaktívna	náhrada najmenej 0,72 eura/hodina (do 31.12.2020: 20 % minimálnej mzdy (za každú hodinu))
výkon práce počas pracovnej pohotovosti (na pracovisku/mimo neho)	práca nadčas	aktívna	mzda za prácu nadčas + mzdové zvýhodnenie/náhradné voľno (resp. aj zohľadnenie v mzde – pozri § 121 ZP)

Pozn. § 96 ods. 6 ZP nie je úplne presný, pretože buď je zamestnanec pripravený na výkon práce (pracovná pohotovosť), alebo pracuje (pracovný čas, práca nadčas).

Rozsah pracovnej pohotovosti

Nariadená	tyždenne	najviac 8 hodín v týždni (týždeň je definovaný ako 7 po sebe nasledujúcich dní). Pozn.: Neuvádza sa v priemere.
	ročne	najviac 100 hodín v kalendárnom roku (kalendárny rok predstavuje obdobie od 1.1. do 31.12.)
Dohodnutá	nie je zákonom obmedzená, ale fakticky je obmedzená – pracovná pohotovosť na pracovisku sa považuje za pracovný čas (je v rámci týždňa limitovaný podľa § 85 a § 85a ZP) a výkon práce je považovaný za prácu nadčas (pričom práca nadčas je limitovaná podľa § 97 ZP) podľa § 98 ods. 8 ZP: kolektívnou zmluvou sa dá obmedziť možnosť dohodnutia so zamestnancom	

170

osobitné vymedzenie má práca nadčas: pri kratšom pracovnom čase (§ 97 ods. 2 ZP) (pozn. možno sa domnievať, že je to práca mimo rozvrhu), pri pružnom pracovnom čase (§ 96 ods. 3 ZP), pri konte pracovného času (§ 87a ods. 8 ZP)

171

práca nadčas (§ 97 ods. 4 ZP) nie je ak:
1. zamestnanec nadpracúva prácu vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť (pozri § 141 ods. 3 ZP),
2. zamestnanec nadpracúva prácu vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy [pozn. sčasti väzba na § 142 ods. 2 ZP nejde o odpadnutie pracovného času, keďže ide o prekážku v práci s náhradou mzdy, hoci len 50 % priemerného zárobku, ktorá sama osebe je výkonom práce – pozri § 144a ods. 1 písm. a) ZP – prekážky sa považujú za výkon práce, ak zákon neustanovuje inak; pozri ale § 144a ods. 2 písm. c) ZP odpracovanie „odpadnutého“ nebude výkonom práce; uvedené nemá vplyv na mzdu – § 144a ods. 5 ZP]

172

podľa judikatúry R 37/1964 „nariadenou prácou nadčas“ je i práca vykonávaná síce bez výslovného príkazu, avšak s vedomím podniku, ktorého vedúci pracovníci presviedčali svojich podriadených o nutnosti pracovať nadčas

4.1.10 Práca nadčas

Práca nadčas je v širšom zmysle pracovným časom. Keďže vo vzťahu k dohodnutému pracovnému času ide o „nad čas“ (prácu navyše) je potrebné identifikovať kedy ide o pracovný čas a kedy o prácu nadčas a aké sú podmienky, aby zamestnávateľ nad rámec dohodnutého pracovného času mohol prikázať alebo dohodnúť ďalší výkon práce (prácu nadčas).

Práca nadčas (§ 97 ods.¹⁷⁰ 2 ZP) je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času (pracovných zmien) a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných **zmien**¹⁷¹.

Z definície práce nadčas možno odvodiť jej **znaky**:

1. na prácu nadčas sa vyžaduje aspoň príkaz, pokyn, určitá miera akceptácie zamestnávateľom. Zákoník práce nestanovuje formu súhlasu zamestnávateľa – môže byť písomný, ústny, ale aj daný **mĺčky**¹⁷². Prácou nadčas teda nie je výkon práce nad ustanovený týždenný pracovný čas (a mimo rámca rozvrhu pracovných zmien), ktorý zamestnanec vykonáva na základe svojho rozhodnutia, napr. že zotráva na pracovisku po skončení pracovnej zmeny. Obdobne prácou nadčas nie je ani prekročenie prevádzkového času pružného pracovného obdobia, ak to nevyplýva z príkazu, pokynu zamestnávateľa alebo dohody s ním, prípadne, ak sa to nedá odvodiť z rozsahu práce (napr. zamestnanec mohol posledný deň v mesiaci odísť o 14:00, ale zamestnávateľ mu pridelil prácu tak, že tam musel zotrvať do 17:00).
2. práca nad určený týždenný pracovný čas (práca nad určený týždenný pracovný čas je nadčas) vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času (pozri § 85 + § 90 ods. 4 a 9 ZP),
3. práca vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 a 9 ZP¹⁷³).

Na príslušný týždeň je urobený rozvrh pracovného času napr. pondelok až piatok od 8:00 do 16:30. Rozsah hodín určených na odpracovanie je 40 hodín. Práca

nadčas je práca nad rozsah 40 hodín a mimo času 8:00 až 16:30. Na vykonanie dá zamestnávateľ príkaz vo štvrtok od 16:30 od 18:00.

Na tieto § 97 ZP umožňuje zamestnávateľovi disponovať dobou odpočinku (pozri § 97 ods. 5 ZP), prípadne aj zamestnanca odvolať z dovolenky alebo mu zmeniť jej čerpanie (avšak ak tak bolo dohodnuté). Zamestnávateľ však nemôže zavolať do práce zamestnanca, ktorý už má oznámenú prekážku v práci (napr. na vyšetrenie alebo je dočasne pracovne neschopný).

Podmienky nariadenia práce nadčas

Práca nadčas je hlavne práca, ktorá nie je neplánovaná (resp. nepredvídaná), inak by mala byť súčasťou rozvrhu a nemala by byť prácou nadčas. Do rozvrhu možno napláňovať len pracovný čas v limitoch Zákonníka práce. V niektorých prípadoch však možno predvídať, že práca nadčas bude v určitom rozsahu potrebná, a teda môže sa „napláňovať“, ale nie ako súčasť rozvrhu pracovných zmien. Napr. z dôvodu prestojov (chyba softvéru na aute) sa nakopili nedorobené autá v automobilke. Je zjavné, že v bežnom pracovnom čase sa dokončenie nestíha. Prijatie ďalšej pracovnej sily môže byť nemožné (z dôvodu potreby určitej kvalifikácie) alebo sa nedá zohnať.

Prácu nadčas nemožno nariadiť svojvoľne, pretože to by znamenalo, že pracovný čas sa napr. zo 40 hodín zvýši na bežných 48 hodín. Zákonník práce teda ustanovuje podmienky, ktoré sa posudzujú vždy v každom prípade osobitne.

Výnimočný charakter práce nadčas

Zákonník práce ustanovuje, že prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť a dohodnúť len (§ 97 ods. 5 ZP):

- a) v prípadoch prechodnej ¹⁷⁴naliehavej zvýšenej potreby práce (t. j. kumulatívne sa musia naplniť obidve **podmienky**¹⁷⁵)
- b) alebo ak ide o verejný záujem.

Náhradné voľno za prácu nadčas

V prípade práce nadčas môžu byť zvolené dva prístupy:

- a) za prácu nadčas sa poskytne dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas (pozn. ak nejde o skupinu zamestnancov, s ktorými možno zohľadniť prípadnú prácu nadčas už v mzde) → v tomto prípade zamestnanec pracuje hodiny navyše,
- b) za prácu nadčas sa poskytne náhradné voľno v rozsahu času vykonávanej práce nadčas → v tomto prípade zamestnanec neprekračuje celkový rozsah pracovného času.

Poskytovanie náhradného voľna v zmysle zákona je ex post (následne), t. j. najprv práca nadčas a potom náhradné voľno. Zákonník práce nevylučuje ani rozdelenie – napr. že za určitú časť práce nadčas sa poskytne mzdové zvýhodnenie a za určitú časť sa poskytne náhradné voľno. Zákonník práce neumožňuje (resp. neupravuje) poskytnutie náhradného voľna vopred za budúcu prácu nadčas.

173

NS ČR (21 Cdo 2878/2009) sa zaoberal otázkou, ako sa posúdi práca nadčas v prípade neexistencie evidencie pracovného času

174

prechodnosť potreby vylučuje trvalosť potreby, t. j. posudzuje sa, či sa potreba práce objavuje z času na čas, alebo je to dlhodobý a častý stav. Naliehavosť potreby vyjadruje skutočnosť, že prácu je potrebné vykonať teraz a nie v budúcnosti. Napr. by došlo k znehodnoteniu tovaru, ktorého dodanie mešká, ak by sa neuložil do skladu. Naliehavosť potreby nesúvisí so zlým plánovaním zamestnávateľa, napr. si berie zákazky, ktoré s počtom zamestnancov v danom čase objektívne nevie stihnúť, preto sa musí vykonávať práca nadčas. Zvýšená potreba práce sa neposudzuje len v kvantitatívnom zmysle ako viac práce, ale aj v kontexte nemožnosti jej vykonania v rámci rozvrhu práce

175

zjednodušene povedané, pre nariadenie práce nadčas majú existovať aj objektívne dôvody na jej nariadenie. Objektívnym a nepredvídaným stavom môže byť aj prechodný nedostatok pracovnej sily – napr. dočasná pracovná neschopnosť zamestnancov znamená, že ak prácu nemožno odložiť musí sa vykonať s existujúcim stavom zamestnancov

176

Zákonník práce ustanovuje minimálny nepretržitý odpočinok medzi dvomi zmenami – nie menej ako osem hodín

177

podľa § 97 ods. 5 ZP musia byť splnené podmienky ustanovené v § 94 ods. 2 až 4 ZP, t. j. podmienky, za ktorých možno nariadiť prácu v dňoch pracovného pokoja

Zákonník práce neupravuje minimálny rozsah nepretržitého odpočinku v týždni pri skrátení prácou nadčas, t. j. aký odpočinok sa má poskytnúť ak zamestnanec, ktorý pracuje v pondelok až piatok musí pracovať aj v sobotu a v nedeľu. V princípe však zamestnanec musí mať poskytnutý aspoň nepretržitý denný odpočinok (skrátený na 8 hodín)

178

výnimky: Pozri § 97 ods. 2, 11 a 12 ZP (rizikové práce podľa § 31 zákona č. 355/2007 Z. z., zamestnanec, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa § 27 zákona č. 578/2004 Z. z.), § 164 ods. 3 ZP, § 174 ods. 1 ZP

Určenie práce nadčas na čas nepretržitého odpočinku a na dni pracovného pokoja

Zákonník práce určuje minimálny odpočinok medzi dvoma pracovnými zmenami a v rámci týždňa. Doba odpočinku je v zmysle § 85 ods. 2 ZP čas, ktorý nie je pracovným časom, t. j. každý úsek mimo pracovného času je v širšom zmysle dobou odpočinku (pretože v praxi sa dejú rôzne zásahy – zamestnanec cestu na/z pracovnej cesty, je v pracovnej pohotovosti mimo pracoviska). Keďže práca nadčas je z hľadiska definície prácou mimo rozvrhu pracovných zmien, je jasné, že spravidla zasahuje do doby plánovaného odpočinku zamestnanca /pozn. osobitnou situáciou je pracovná pohotovosť na pracovisku, kde dochádza k zmene pracovného času na prácu nadčas, ak dôjde k výkonu práce/. Z tohto hľadiska § 97 ZP vymedzuje prípustnosť a pravidlá takéhoto zásahu, ktorým sa narušuje odpočinok zamestnanca.

1) narušenie denného odpočinku

→ prácu nadčas možno nariadiť na čas nepretržitého odpočinku zamestnanca medzi dvoma pracovnými zmenami (§ 92 ZP¹⁷⁶).

2) narušenie nepretržitého odpočinku v týždni

→ prácu nadčas možno nariadiť na dni pracovného pokoja zamestnanca (§ 93 ZP), t. j. na deň (a čas), keď zamestnanec vôbec nemal **pracovať**¹⁷⁷.

Priemerný týždenný rozsah práce nadčas

Zákonník práce ustanovuje aj otázku priemerného týždenného rozsahu práce nadčas. Maximálny rozsah práce nadčas v týždni je osem hodín práce nadčas (avšak v priemere). Pre priemer Zákonník práce upravuje referenčné obdobie:

- 1) štyri mesiace (nejde o kalendárne mesiace) po sebe nasledujúce;
- 2) výnimka: zamestnávateľ sa so zástupcami zamestnancov dohodne na dlhšom období – najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. Referenčné obdobie nie je viazané na kalendárny rok.

Celkový rozsah práce nadčas

Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov. Zákonník práce odlišuje nariadenú prácu nadčas (bez súhlasu zamestnanca) a dohodnutú prácu nadčas.

Rozsah práce nadčas¹⁷⁸
(maximálny rozsah hodín v kalendárnom roku¹⁷⁹)

	Nariadená	Dohodnutá	N + D
Zamestnanci okrem zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie	150 hodín	+ 250 hodín	400 hodín
Zamestnanec, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie	150 hodín + 100 hodín (po dohode so zástupcami zamestnancov) = 250 hodín	+ 150 hodín	400 hodín

Celkový rozsah práce nadčas sa sleduje za obdobie kalendárneho roka, a teda ide o dobu od 1. januára do 31. decembra príslušného kalendárneho roka (nemiení sa to ani v prípade, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka, ale zároveň sa musia dodržať aj iné ustanovenia – napr. priemerný týždenný rozsah práce nadčas).

4.1.11 Náhrada za stratu času

Otázka náhrady za tzv. stratu času (doby odpočinku/straty osobného času) je upravená v § 96b ZP¹⁸⁰.

Použitie § 96b ZP sa viaže na dohodu so zástupcami zamestnancov alebo dohodu v kolektívnej zmluve (ak u zamestnávateľa nepôsobia, možno túto otázku dohodnúť aj v pracovnej zmluve – pozri § 12 ods. 1 ZP).

Kompenzácia straty času

Zákonník práce upravuje dve možnosti, ktoré uvádza ako alternatívne (nemožno však využiť aj ich kombináciu) ako kompenzovať stratu času:

- 1) dohodnutá peňažná náhrada – výška peňažnej náhrady je založená na dohode. Zákonník práce nestanovuje v tejto súvislosti žiadne pravidlá. Táto peňažná náhrada nie je mzdou v zmysle § 118 ZP, keďže nejde o plnenie za vykonanú prácu.
- 2) náhradné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca (§ 134 ZP) – pozri aj § 144a ods. 1 písm. c) ZP – ako výkon práce sa posudzuje aj doba náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b ZP.

Nočná práca

Zákonník práce vymedzuje časový úsek, v ktorom sa vykonávanie práce považuje za nočnú prácu. Ide o čas medzi 22. hodinou a 6. hodinou. Vymedzenie času je kogentné a nemožno ho meniť dohodou strán¹⁸¹.

Pojem zamestnanec pracujúci v noci¹⁸²

Ide o zamestnanca, ktorý vykonáva nočnú prácu (pozn. Zákonník práce nevymedzuje pojem „noc“ – ide však o čas medzi 22:00 a 6:00). Zákonník práce obsahuje dve situácie:

1. zamestnanec, ktorý vykonáva prácu, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich

Postavenie zamestnanca sa teda odvodzuje od prác, ktoré má vykonávať. Ide o prácu, u ktorých sa predpokladá pravidelnosť ich vykonávania v noci (napr. otváracie hodiny baru sú do 2:00). Rozsah a početnosť sa nevymedzuje, dôležitá je pravidelnosť. Nie je rozhodujúce, či zamestnanec odpracuje 500 hodín v noci (ako je to určené v druhom prípade), ale rozhodujúce je, že zamestnanec má vykonávať prácu, ktorá sa pravidelne (t. j. opakovane) vykonáva v noci najmenej tri hodiny.

179

Zákonník práce upravuje aj prácu nadčas, ktorá sa nezapočítava do rozsahu hodín povolenej práce nadčas. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas (t. j. z formálneho hľadiska ide o prácu, ktorá spĺňa znaky práce nadčas na rozdiel od práce, ktorá vôbec nie je prácou nadčas – pozri § 97 ods. 4 ZP) v (kalendárnom) roku sa nezahŕňa (t. j. tieto hodiny sa nepočítajú do jej rozsahu):

1. práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno
- náhradné voľno kompenzuje hodiny práce nadčas, takže celkový počet hodín práce sa nemení. Z tohto dôvodu má ísť o rovnocennosť v podobe jedna hodina práce nadčas = jedna hodina náhradného voľna.
2. práca, ktorú zamestnanec vykonával pri a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu (pracovný úraz: pozri § 195 ZP, škoda pozri § 125 ods. 1 TZ), b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu (pozri § 3 ods. 2 zákona č. 42/1994 Z. z.), kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu (pozri § 125 TZ)

180

pojem strata času vyjadruje skutočnosť, že od zamestnanca sa neočakáva výkon práce (porovnať pracovnú pohotovosť mimo pracoviska môže byť v prípade zavolania na výkon práce prácou nadčas a za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska sa poskytuje náhrada - § 96 ZP), ale v určitom čase je obmedzený na plnohodnotnom využití odpočinku

181

k otázke nočnej práce sa vyjadril aj SD EÚ: nočná práca žien - C-345/89 Stoeckel, C-421/92 Haberman-Beltermann

182

Zákonník práce okrem toho reguluje aj tzv. nočné zmeny (§ 90 ods. 7), ktorý súvisí s organizáciou pracovného času - ide o pracovnú zmenu, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou

183

pojmem „pravdepodobnosť“ sa čiastočne vylučuje s prácou nadčas (neplánovaný výkon práce), t. j. do úvahy pri posudzovaní, či ide o zamestnanca pracujúceho v noci, sa má brať práca organizovaná v rámci rozvrhovania pracovných zmien, nie prípadná práca nadčas

184

osobitne, na ochranu zamestnanca, sú ustanovené aj pravidlá z hľadiska rozvrhovania pracovného času:

1. zamestnanec pracujúci v noci, ktorý nevykonáva ťažkú telesnú ani ťažkú duševnú prácu alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia
2. zamestnanec vykonávajúci prácu v noci, ktorý vykonáva ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia

Pracovný čas zamestnanca nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín

185

základným pravidlom pri zostavení evidencie pracovného času je skutočnosť, že evidencia musí byť preukázateľná, zamestnávateľ musí na základe nej vedieť preukázať skutočnosť, ktoré vymedzuje § 99 ZP (pozri aj NS ČR 21 Cdo 1916/2004, ktorý sa vyslovil, že evidencia pracovného času musí byť „průkazná“)

186

(pozri aj NS ČR: 21 Cdo 1916/2004 – vedenie evidencie pracovného času je povinnosťou zamestnávateľa a nie zamestnanca. K splneniu tejto povinnosti je často nevyhnutná súčinnosť zo strany zamestnanca, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ získava podklady na evidenciu pracovného času.)

2. alebo zamestnanec, ktorý pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok¹⁸³

Postavenie zamestnanca sa teda odvodzuje od predpokladaného spôsobu organizácie práce (zaraďovania do zmien). Napr. ak sa práca u zamestnávateľa vykonáva aj v noci, ide o nepretržitú prevádzku, pri 365 dňoch v kalendárnom roku a 7,5 hodinovom časovom úseku (pozn. zamestnanec musí mať prestávku v práci 30 minút) ide o 2737,5 hodín. 500 hodín je cca 18% času.

Povinnosti zamestnávateľa pri nočnej práci¹⁸⁴

Zákonník práce ustanovuje celý rad povinností zamestnávateľa pokiaľ ide o nočnú prácu:

- § 98 ods. 3 až 5 ZP: posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci, vybavenie pracoviska, pravidelné prerokovanie organizácie práce v noci so zástupcami zamestnancov, otázky BOZP a zásada nediskriminácie v porovnaní so zamestnancami, ktorí vykonávajú „dennú“ prácu,
- § 55 ZP preradenie zamestnanca z nočnej práce na dennú prácu – ods. 2 písm. e) a písm. f).

4.1.12 Evidencia pracovného času

Jedným zo základných momentov pre kontrolu dodržiavania ustanovení § 85 až § 98 ZP je evidencia pracovného času. Evidencia pracovného času sa týka všetkých zamestnancov (výnimky zákon neustanovuje).

Formu evidencie pracovného času Zákonník práce nevymedzuje. V minulosti bola najmä **písomná**¹⁸⁵, v súčasnosti dominuje elektronická forma jej vedenia (napr. elektronická čipová vstupná karta – sa zaeviduje príchod/odchod z práce, prípadne si zamestnanec zadáva skutočnosť prostredníctvom počítača, resp. sám počítač zaznamená začiatok výkonu práce). V niektorých prípadoch môže ísť aj o kombináciu rozvrhu pracovného času a prítomnosti zamestnanca v práci, kde sa vyznačí, či zamestnanec v práci bol alebo nie.

Zákonník práce neustanovuje pravidlo, či sa evidencia pracovného času má/môže robiť aj za určitý časový úsek, t. j. či sa musí robiť priebežne alebo až následne. Z § 99 ZP skôr možno odvodiť, že evidencia má byť priebežná (v prípade kontroly musí byť zrejmé, prečo je zamestnanec na pracovisku, či vykonáva prácu).

Hoci zamestnávateľ má zodpovednosť za vedenie evidencie pracovného času, zamestnanec je¹⁸⁶ povinný poskytnúť súčinnosť resp. plniť si povinnosti, ktoré sa vyžadujú, napr. zaevidovať svoju prítomnosť v práci (začiatok a koniec vykonávania práce). Nedodržanie tejto povinnosti môže byť posúdené ako porušenie pracovnej disciplíny – v prípade pokuty od inšpekcie práce zamestnávateľovi za nevedenie alebo nesprávne vedenie evidencie pracovného času, zamestnávateľ môže žiadať zamestnanca o náhradu škody (pozn. za podmienky, že sám netoleroval tento stav). Niektoré skutočnosti môžu byť vyznačené aj dodatočne,

a to bez zbytočného odkladu (napr. zamestnanec neodíde z pracoviska, ale vykoná prácu nadčas a až po nej eviduje odchod z pracoviska – v evidencii je to potrebné **rozlíšiť**¹⁸⁷).

Obsah evidencie pracovného času

Zákonník práce ustanovuje evidenciu nasledujúcich skutočností, ako aj spôsob ich evidencie:

- pracovný čas (§ 85 ZP a nasl.) – eviduje sa začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu v rámci rozvrhovaného pracovného času (napr. od 8:00 do 12:00, od 12:30 do 16:00),
- práca nadčas (§ 97 ZP) – samostatne sa zaeviduje začiatok a koniec časového úseku vykonávania práce nadčas, aby sa odlíšila od pracovného času, ktorý je rozvrhovaný,
- nočná práca (§ 98 ZP) – samostatne sa eviduje, že časový úsek, okrem toho, že sa zaeviduje ako pracovný čas, je aj nočnou prácou – eviduje sa začiatok a koniec nočnej práce; nočná práca sa vykonáva v čase medzi 22:00 a 6:00.
- aktívna časť pracovnej pohotovosti (§ 96 ods. 6 ZP) – samostatne sa zaeviduje aktívna časť pracovnej pohotovosti (začiatok a koniec), aby sa odlíšila od pracovného času, ktorý je rozvrhovaný/práca nadčas (je aj prácou nadčas),
- neaktívna časť pracovnej pohotovosti zamestnanca (§ 96 ods. 2 a 4 ZP) – samostatne sa zaeviduje neaktívna časť pracovnej pohotovosti (jej začiatok a koniec) (§ 96 ods. 2 ZP – je aj pracovným časom a ods. 4 je aj dobou odpočinku).

V zmysle § 99 ZP sa eviduje čistý pracovný čas zamestnanca. V § 99 ZP nie je explicitná **zmienka**¹⁸⁸ o evidencii ďalších skutočností ako sviatkov (vyplýva z právneho predpisu a § 95 ZP), sobota a nedeľa (vyplýva z kalendára a § 95 ZP), druh zmeny (otázka pre zamestnávateľov, ktorí poskytujú mzdové zvýhodnenia), prestávka v práci, odpočinok, dovolenka, prekážka v práci, prehlbovanie kvalifikácie, zvyšovanie kvalifikácie, a pod.

4.2 Dovoľenka

Dovoľenku primárne upravujú ustanovenia § 100 až § 117 Zákonníka práce. Právo na dovolenku je ústavným právom zamestnanca (čl. 36 Ústavy SR¹⁸⁹) a mimoriadne významnou zásadou sociálneho práva EÚ¹⁹⁰.

Dovoľenka (na zotavenie) je platená doba (čas) odpočinku, ktorý zamestnávateľ musí zamestnancovi poskytnúť s cieľom zabezpečenia zotavenia zamestnanca po práci (cieľom je zotavenia v dlhšom rozsahu ako zotavenie medzi pracovnými zmenami a v rámci týždňa). Ako doba odpočinku slúži na dlhodobejšie zotavenie po práci, preto jej účel je naplnený, ak sa čerpá vcelku alebo dlhších úsekoch.

Z hľadiska posúdenia ide teda o dobu odpočinku, ale pre účely splnenia fondu pracovného času sa dovolenka považuje za výkon práce (§ 144a ods. 1 písm. e) ZP, t.j. zamestnanec si ju už nemá **odpracovať**¹⁹¹.

187 Zákonník práce priamo neustanovuje miesto, kde sa má viesť evidencia pracovného času, či to má byť napr. vrátnica, výrobná hala a pod. Výnimka: dočasné pridelenie (§ 99 ods. 2 ZP) – v mieste výkonu práce (počas dočasného pridelenia) (pozri § 58 ZP). Pozri aj NSS ČR (2 Ads 173/2004) – „V prípade agentúry zamestnávania nie je na užívateľa prenesená povinnosť zamestnávateľa evidovať pracovný čas zamestnanca.“

188 v praxi zamestnávateľ musí hlavne brať do úvahy to, že evidencia môže vyjadrovať aj ďalšie skutočnosti, ktoré sa preklápujú do mzdového systému. Napr. dňa 22.9. sa vykoná práca nadčas od 16:30 do 18:00, t.j. 1,5 hodiny práce navyše a za ňu sa 25,9. vyberie náhradné voľno od 15:00 do 16:30, t.j. – 1,5 hodiny práce – v súčte je stav hodín vynulovaný. Z hľadiska prítomnosti na pracovisku v čase nadržasu zamestnanec na ňom bol a v čase čerpania náhradného voľna na ňom nebol, t.j. evidenčne sa vyjadruje táto skutočnosť, ale je potrebné aj zachytiť skutočnosť, ako sa vyriešila práca nadržas – vo výplatnej páske nebude premietnuté mzdové zvýhodnenie za prácu nadržas a teda musí byť jasné, kedy sa náhradné voľno poskyto (a dokedy – vid. časové obmedzenia podľa § 121 ZP)

189 Čl. 36 Ústavy SR: „zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ... f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie“, čl. 51 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“

190 Súdny dvor EÚ: „nárok každého pracovníka na platenú dovolenku za rok treba považovať za mimoriadne významnú zásadu sociálneho práva Spoločenstva, od ktorej sa nemožno odchýliť, a príslušné vnútroštátne orgány ju môžu uplatňovať len v rozsahu, ktorý smernica výslovne vymedzuje (bod 43 BECTU, bod 29 C 342/01 Merino Gómez)“ „...právo priznané všetkým pracovníkom je výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ktorej článok 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnakú právnu silu ako Zmluvám (rozsudok King, C 214/16, bod 33)“

191

dovolenka má dva aspekty: zložku času - doba odpočinku (zamestnanec nemusí vykonávať prácu a zotavuje sa) a zložka kompenzácie za čas - náhrada mzdy (ide o platenú dovolenku). Cieľom druhej zložky je zabezpečiť porovnateľný príjem, aby zamestnanec z dôvodu straty zárobku, jeho časti neodmietal jej čerpanie. O tzv. „neplatenú dovolenku“ („neplatené voľno“) ide v kontexte prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ods. 3 ZP

192

NS ČSR: „nárok pracovníka na dovolenku nemožno previesť na iného; smrťou pracovníka zaniká zároveň so zánikom pracovného pomeru. Naproti tomu nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku (jej pomernú časť) je právnym nárokom pracovníka, ktorý treba posudzovať ako ostatné mzdové nároky z pracovného pomeru. V dôsledku smrti pracovníka tu potom nadobúdajú osoby uvedené v § 260 ods. 2 Zákonníka práce (pozn. v súčasnosti § 35 ZP) nárok v rozsahu stanovenom v tom istom ustanovení, ktorý môžu sami uplatniť“

193

„základná“ dovolenka slúži na regeneráciu zamestnanca z dôvodu odpracovania určitého času. Dodatková dovolenka je dodatok k „základnej“ dovolenke (hoci sa čerpá prednostne) a ide o dodatočný odpočinok pre zamestnanca, ktorý pracuje v určitých sťažených podmienkach

Právo na dovolenku je individuálnym právom zamestnanca, nie je prenosné (prevoditeľné) na inú osobu a nie je prenosné ani medzi zamestnávateľmi (§ 115 ZP, ktorý to v minulosti upravoval bol zrušený). V prípade smrti zamestnanca dedičia, resp., iné osoby (pozri § 35 ZP) majú právo na preplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku (pozri aj judikát NS ČSR R 44/1982¹⁹³).

4.2.1. Druhy dovolenky

Zákonník práce vymedzuje dva druhy platenej **dovolenky**¹⁹³:

- „základnú“ dovolenku na zotavenie (§ 101 - § 105 ZP) a
- dodatkovú dovolenku (§ 106 - § 107 ZP).

V rámci „základnej“ dovolenky sa rozlišuje (v kontexte spôsobu jej výpočtu a krátenia):

- dovolenka za odpracované dni (§ 105 ZP),
- dovolenka za kalendárny rok alebo jej pomerná časť (§ 101 až § 104 ZP).

Dovolenka za kalendárny rok (§ 101 ZP)

Právna úprava SR ustanovuje ako základnú referenčnú jednotku pre dovolenku kalendárny rok. V rámci neho sa skúma, či pracovný pomer trval celý kalendárny rok, a teda zamestnancovi patrí dovolenka za celý kalendárny rok alebo pracovný pomer trval len časť kalendárneho roka a zamestnancovi patrí dovolenka v pomernom rozsahu (ktorý nie je úplne proporcionálny, ale postavený na systéme 1/12 dovolenky za kalendárny rok za každý mesiac trvania pracovného pomeru pričom podmienkou nároku je odpracovanie aspoň 60 dní). V prípade ak je odpracovaných aspoň 21 dní ale menej ako 60 dní, poskytuje sa dovolenka za odpracované dni (ktorá nie je úplne proporcionálna, ale je postavená na práve na 1/12 dovolenky za kalendárny rok za 21 odpracovaných dní).

Zákonník práce (§ 101) vymedzuje nasledujúce podmienky pre vznik nároku na dovolenku za kalendárny rok:

- zamestnanec vykonával prácu (v pracovnom pomere) v kalendárnom roku u zamestnávateľa aspoň 60 dní,
- nepretržité trvanie pracovného pomeru k zamestnávateľovi počas celého roka.

Posudzovanie splnenia podmienky 60 dní nie je komplikované v prípade, ak zamestnanec má pevný rozvrh pracovného času v rovnakom počte dní v týždni a pracuje na plný úväzok. V prípade, ak nastávajú variácie: iný počet dní v týždni (napr. 4 dni, 6 dní), iná dĺžka pracovného času pracovnej zmeny (napr. 4 h, 11,5 h) objavuje sa otázka, či možno len jednoducho napočítať počet pracovných dní, pretože je zjavné, že osoby v porovnateľnej situácii získajú právo na dovolenku po odpracovaní iného počtu dní (a napr. zamestnanec s pracovným úväzkom jeden deň v týždni 60 dní v kalendárnom roku neodpracuje vôbec)? Z tohto dôvodu sa teda skôr urobí prepočet 60 dní na hodiny podľa priemernej dĺžky pracovného času vychádzajúcej z 5 dňového pracovného týždňa (napr. $40/5 = 8$ hodín * 60 dní = 480 hodín alebo $20/5 = 4$ hodiny * 60 = 240 **hodín**¹⁹⁴). Rozdiel v úväzku sa potom prejaví aj na rozsahu preplatenie dovolenky.

případ C-282/10 Maribel Dominguez, v ktorom SD EÚ riešil nasledovné: návrh bol podaný v rámci sporu, ktorého účastníkmi boli M. Dominguez a jej zamestnávateľ Centre informatique du Centre Ouest Atlantique (ďalej len „CICOA“), vo veci žiadosti M. Dominguezovej o priznanie nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie od novembra 2005 do januára 2007, ktorú nevyčerpala z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti v dôsledku úrazu, a subsidiárne o vyplatenie kompenzačnej náhrady. Vnútroštátny súd sa pýtal, či sa má článok 7 ods. 1 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, podľa ktorých právo na platenú dovolenku za kalendárny rok podlieha podmienke skutočného výkonu práce v minimálnej dĺžke desať dní alebo jeden mesiac počas referenčného obdobia. V bodoch 18 a 19 rozsudku súd pripomenul, že „členské štáty síce vo vnútroštátnej právnej úprave môžu stanoviť podmienky výkonu a uplatnenia práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, avšak nemôžu zaviesť nijakú podmienku týkajúcu sa samotného vzniku tohto práva (pozri rozsudok Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 46)“. „Pravidlá výkonu a uplatňovania, ktoré sú nevyhnutné na vykonanie ustanovení smernice 93/104, kodifikovanej smernicou o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, tak môžu zahŕňať určité odchýlky od podmienok výkonu práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, ale táto smernica neoprávňuje členské štáty vylúčiť samotný vznik práva, ktoré je výslovne priznané každému pracovníkovi (rozsudky BECTU, už citovaný, bod 55, ako aj Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 47)“. Ďalej v bode 20 uviedol, že „okrem toho, keďže smernica o niektorých aspektoch organizácie pracovného času nerozlišuje medzi pracovníkmi, ktorí počas referenčného obdobia nie sú prítomní v práci z dôvodu nemocenskej dovolenky, a pracovníkmi, ktorí počas daného obdobia skutočne pracovali (pozri rozsudok Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 40), z uvedeného vyplýva, že pokiaľ ide o pracovníkov, ktorí oprávnené čerpajú nemocenskú dovolenku, právo na platenú dovolenku za kalendárny rok priznané touto smernicou všetkým pracovníkom nemôže podliehať podmienke stanovenej členskými štátom, ktorá sa týka povinnosti skutočného výkonu práce počas referenčného obdobia zavedeného uvedeným štátom (rozsudok Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 41)“. Z tohto hľadiska Súdny dvor EÚ dospel k záveru, že „článok 7 ods. 1 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, podľa ktorých právo na platenú dovolenku za kalendárny rok podlieha podmienke skutočného výkonu práce v minimálnej dĺžke desať dní alebo jeden mesiac počas referenčného obdobia“

Prepočítanie 60 dní na hodiny

Priemerný týždenný pracovný čas	Prepočet priemernej dĺžky pracovnej zmeny (5 pracovných dní v týždni)	Počet odpracovaných hodín na vznik dovolenky
40 hodín	8 hodín	480 hodín
38,75 hodiny	7,75 hodiny	465 hodín
37,5 hodiny	7,5 hodiny	450 hodín
35 hodín	7 hodín	420 hodín
20 hodín	4 hodiny	240 hodín

Posudzovanie vykonávania práce /pozn. v druhej vete § 101 ZP sa už používa spojenie „odpracovaný čas“ v spojení „pracovná zmena“ / je potrebné aplikovať v kontexte § 144a ZP (ktorý upravuje výkon práce), t.j. nielen skutočný výkon práce, ale aj iné „náhradné“ doby (napr. aj samotné čerpanie **dovolenky**¹⁹⁵).

Druhou podmienkou je nepretržité trvanie pracovného pomeru k zamestnávateľovi počas celého kalendárneho roka (čas od 1. januára do 31. decembra). Prerúšením trvania nie je ak na jeden pracovný pomer bezprostredne nadväzuje iný pracovný pomer (viď. § 110 ods. 2 ZP), rovnako ani prevedenie zamestnanca (§ 27 ZP a **nast**¹⁹⁶). V ostatných prípadoch sa právo na dovolenku posudzuje v každom pracovnom pomere samostatne.

Pomer ná časť dovolenky za kalendárny rok a jej výpočet

Pomer ná časť dovolenky prichádza do úvahy, ak pracovný pomer netrval počas celého kalendárneho roka, ale len jeho časť (a zamestnanec vykonával prácu viac ako 60 dní).

v prípade C-12/17 Dicuová sa Súdny dvor EÚ zaoberal otázkou, ktorá vyplynula z rumunského práva, a tou je získavanie nárokov na dovolenku počas trvania rodičovskej dovolenky. V tomto prípade vystupuje pani Dicuová, ktorá je sudkyňou na Tribunalul Botoșani (Okresný súd Botoșani). V priebehu roka 2014 si najprv zobrala celú svoju platenú dovolenku za kalendárny rok a potom od 1. októbra 2014 do 3. februára 2015 materskú dovolenku. Následne čerpala rodičovskú dovolenku od 4. februára 2015 do 16. septembra 2015, teda v období, v ktorom bol jej pracovnoprávny vzťah prerušený. Napokon si vzala 30 dní platenej dovolenky za kalendárny rok od 17. septembra 2015 do 17. októbra 2015. Pani Dicuová požiadala podľa rumunského práva, ktoré stanovuje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní 35 dní, vnútroštátny súd, na ktorý bola pridelená, aby jej priznal päť dní platenej dovolenky za kalendárny rok 2015, ktoré nevyčerpala a ktoré mala v úmysle využiť počas pracovných dní spadajúcich do obdobia medzi sviatkami na konci roka. Tribunalul Botoșani (Okresný súd Botoșani) túto žiadosť zamietol z dôvodu, že podľa rumunského práva je dĺžka platenej dovolenky za kalendárny rok proporcionálna k času skutočného výkonu práce v priebehu daného roka a že v tomto ohľade dobu trvania rodičovskej dovolenky, ktorú čerpala v priebehu roka 2015, nemožno považovať za obdobie skutočného výkonu práce na účely určenia práv na platenú dovolenku za kalendárny rok. Tribunalul Botoșani (Okresný súd Botoșani) tiež uviedol, že platená dovolenka za kalendárny rok, ktorú pani Dicuová čerpala od 17. septembra do 17. októbra 2015 za rok 2015, zahŕňala sedem dní dovolenky, ktorú čerpala v predstihu za rok 2016. Pani Dicuová podala žalobu, vec sa ako prejudiciálna otázka dostala na Súdny dvor EÚ.

14. Súdny dvor EÚ sa vyjadril k otázke v nasledujúcich bodoch, kde odlišil túto situáciu od iných prípadov, ako sú dočasná pracovná neschopnosť, materská dovolenka, a teda rozhodol, že rodičovská dovolenka má iný charakter, a „zo všetkých uvedených úvah vyplýva, že na položenú otázku treba odpovedať tak, že článok 7 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že nebíraní takému vnútroštátnemu ustanoveniu, o aké ide vo veci samej, podľa ktorého sa na účely určenia práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, ktorú tento článok zaručuje pracovníkovi za referenčné obdobie, nepovažuje doba trvania rodičovskej dovolenky, ktorú tento pracovník čerpal počas uvedeného obdobia, za obdobie skutočného výkonu práce“. Jednotlivé argumentačné body sú:

27. V tomto ohľade treba pripomenúť účel práva na platenú dovolenku za kalendárny rok priznaného každému pracovníkovi článkom 7 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, a umožniť pracovníkovi odpočinúť si od vykonávania úloh, ktoré mu ukladá pracovná zmluva, a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa (pozri najmä rozsudky Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 25; z 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, bod 31, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, bod 25).

28. Tento účel, ktorý odlišuje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok od iných druhov dovolenky s iným účelom, je založený na predpoklade, že zamestnanec počas referenčného obdobia skutočne pracoval. Cieľ umožniť pracovníkovi odpočinúť si totiž predpokladá, že tento pracovník vykonával činnosť, ktorá na účely zabezpečenia ochrany jeho bezpečnosti a zdravia podľa smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času odôvodňuje nárok na odpočinok a zotavenie sa. Práva na platenú dovolenku za kalendárny rok treba preto v zásade určiť v závislosti od období skutočného výkonu práce odpracovaných podľa pracovnej zmluvy (pozri v tomto zmysle rozhodnutie Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, bod 29).

29. Je pravda, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že v určitých špecifických situáciách, v ktorých je pracovník neschopný plniť svoje úlohy najmä z dôvodu riadne odôvodnenej neprítomnosti pre chorobu, nemôže členský štát podmieniť právo na platenú dovolenku za kalendárny rok povinnosťou, aby skutočne pracoval (pozri najmä rozhodnutie Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 20 a citovanú judikatúru). Pokiaľ ide teda o právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, pracovníci, ktorí nie sú prítomní v práci z dôvodu nemocenskej dovolenky počas referenčného obdobia, sa považujú za pracovníkov, ktorí počas tohto obdobia skutočne pracovali (pozri najmä rozhodnutie Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 40).

30. To isté platí aj pre pracovníčky na materskej dovolenke, ktoré sú z tohto dôvodu neschopné vykonávať svoje úlohy v rámci svojich pracovnoprávnych vzťahov a ktorých práva na platenú dovolenku za kalendárny rok treba zabezpečiť v prípade tejto materskej dovolenky a musí sa umožniť ich uplatnenie v inom období ako počas materskej dovolenky (pozri v tomto zmysle rozhodnutie Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, body 34, 35 a 38).

31. Judikatúru citovanú v dvoch predchádzajúcich bodoch však nemožno uplatniť mutatis mutandis na situáciu takého pracovníka, ako je pani Dicuová, ktorá počas referenčného obdobia čerpala rodičovskú dovolenku.

32. Najprv treba totiž zdôrazniť, že vznik práceneschopnosti z dôvodu choroby v zásade nemožno predvídať (rozhodnutie Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 51) a je nezávislý od vôle pracovníka (pozri v tomto zmysle rozhodnutie King, C-214/16, EU:C:2017:914, bod 49). Ako to už Súdny dvor EÚ uviedol v bode 38 rozhodnutie Schultz-Hoff a i. (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18), dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 132 o platenej ročnej dovolenke (revidované znenie), ktorého zásady sa musia podľa odôvodnenia 6 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času zohľadniť na účely jej výkladu, považuje vo svojom článku 5 ods. 4 neprítomnosť z dôvodu choroby za neprítomnosť v práci „z dôvodov nezávislých od vôle konkrétneho pracovníka“, ktorá „sa musí započítať do doby výkonu zamestnania“. Naproti tomu čerpanie rodičovskej dovolenky nemá nepredvídateľný charakter a vo väčšine prípadov je výsledkom vôle pracovníka starať sa o svoje dieťa (pozri v tomto zmysle Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 35).

33. Ďalej platí, že vzhľadom na skutočnosť, že pracovník na rodičovskej dovolenke nie je fyzicky ani psychicky obmedzený chorobou, nachádza sa v inej situácii ako v prípade práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov (pozri analogicky rozhodnutie Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 29).

34. Situácia pracovníka na rodičovskej dovolenke je odlišná od situácie pracovníčky, ktorá využíva svoje právo na materskú dovolenku. Účelom materskej dovolenky je totiž ochrana biologického stavu ženy počas jej tehotenstva a po ňom a tiež ochrana osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom v priebehu obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode, a zabránenie narušeniu týchto vzťahov kumulovaním

povinností vyplývajúcich zo súčasného výkonu profesijnej činnosti (pozri v tomto zmysle rozsudky z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, bod 32, a z 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 46).

35. Aj keď je napokon pravda, že pracovník, ktorý čerpa rodičovskú dovolenku, je v období tejto dovolenky naďalej pracovníkom v zmysle práva Únie (rozsudok z 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 32), nič to nemení na tom, že keď tak ako v tomto prípade bol jeho pracovnoprávny vzťah prerušený na základe vnútroštátneho práva, ako to dovoľuje článok 5 ods. 3 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, sú zároveň dočasne pozastavené vzájomné povinnosti zamestnávateľa a pracovníka v oblasti poskytovania plnení, najmä povinnosť pracovníka plniť úlohy, ktoré je povinný v rámci uvedeného vzťahu plniť (pozri analogicky rozsudok z 8. novembra 2012, Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 28).

36. Z toho vyplýva, že v takej situácii, o akú ide vo veci samej, nemožno obdobie rodičovskej dovolenky, ktorú čerpal dotknutý pracovník počas referenčného obdobia, považovať za obdobie skutočného výkonu práce na účely určenia jeho práv na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa článku 7 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

37. Ďalej treba zdôrazniť, že hoci je pravda, že z ustálenej judikatúry SD EÚ vyplýva, že dovolenka zarúčená právom Únie nemôže mať vplyv na právo čerpať inú dovolenku zarúčenú týmto právom, ktorá má iný účel ako prvá uvedená dovolenka (pozri v tomto zmysle rozsudok z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i., C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 26, ako aj citovaný judikatúru), z tejto judikatúry, ktorá sa vyvinula v kontexte situácií vyznačujúcich sa prekryvaním alebo zhodou období, na ktoré pripadajú tieto dve dovolenky, však nemožno vyvodiť, že členské štáty sú povinné konštatovať, že obdobie rodičovskej dovolenky, ktorú čerpal pracovník počas referenčného obdobia, zodpovedá obdobiu skutočného výkonu práce na účely určenia jeho práv na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

196

v tejto súvislosti Najvyšší súd ČR (sp. zn. 21 Cdo 2226/2009) rozhodol, že „i když pracovní poměr úpadcových zaměstnanců ‚formálně‘ skončil dohodou ke dni 4. května 2005, nelze pominout, že nastoupili dnem 5. května 2005 do zaměstnání u žalobce, tedy u zaměstnavatele, na něhož (jako přejímajícího zaměstnavatele) přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů úpadce... tito zaměstnanci tedy nenastoupili do nového pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, ale do nového pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele; za dosavadního zaměstnavatele se ... považuje nejen právnická nebo fyzická osoba, s níž zaměstnanec rozvázal svůj pracovní poměr, ale i ten, na koho z této osoby přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů a u něhož by tedy zaměstnanec pracoval, kdyby nedošlo k rozvázání pracovního poměru. Nejvyšší soud ČR z uvedených důvodů dospěl k závěru, že nedochází ke změně zaměstnání ... , jestliže zaměstnanec po skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele nastoupí bez zbytečného odkladu do nového pracovního poměru k přejímajícímu zaměstnavateli. Tito zaměstnanci nastoupili po skončení dosavadního pracovního poměru do bezprostředně navazujícího nového pracovního poměru k témuž zaměstnavateli a jejich pracovní poměr se považuje pro účely dovolené na zotavenou za nepřetržitě trvající (srov. § 106 odst. 2 zák. práce); za kalendářní rok 2005 proto měli nárok na dovolenou na zotavenou ve stejné podobě, jako kdyby ke skončení a novému navázání pracovního poměru vůbec nedošlo, čímž byl – řečeno slovy odvolacího soudu – „zajištěn maximálně odpočinek a regenerace zaměstnance pro další plnění pracovních povinností“

Dovolenka zamestnancovi patrí v pomernom rozsahu, ktorý nie je úplne proporcionálny, ale založený na systéme 1/12 dovolenky za kalendárny rok za každý mesiac trvania pracovného pomeru (podmienkou nároku je odpracovanie aspoň 60 dní). Posudzovanie splnenia podmienok (vykonával prácu viac ako 60 dní) je rovnaké ako pri dovolenke za kalendárny rok. V praxi tu má význam posúdenie vzniku práva na 1/12 v kalendárnom mesiaci, v ktorom pracovný pomer začal a skončil. Zákoník práce neupravuje možnosť zohľadnenia skutočnosti, že zamestnanec odpracoval napr. viac ako polovicu pracovných dní v kalendárnom mesiaci a teda, že by sa mu mohla priznať dovolenka aspoň v rozsahu polovice 1/12.

Základom pre výpočet pomernej časti dovolenky je identifikovanie počtu kalendárnych mesiacov, kedy pracovný pomer trval počas celého kalendárneho mesiaca. Uvedená hodnota sa dáva do pomeru s číslom 12 (počet kalendárnych mesiacov v roku).

Počet celých kalendárnych mesiacov trvania pracovného pomeru	Nárok na pomernú časť dovolenky
1	1/12
2	2/12
3	3/12
4	4/12
5	5/12
6	6/12
7	7/12
8	8/12
9	9/12
10	10/12
11	11/12
12	dovolenka za celý kalendárny rok (12/12)

197

osobitným prípadom je situácia, kedy zamestnávateľ dovolenku prepočítava na hodiny (má to význam v prípade nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času a rôznych dĺžok pracovných zmien, prípadne zamestnanec pracuje aj v sobotu, kedy má napr. v porovnaní s týždňom 5 hodinovú pracovnú zmenu – t.j. 7*5 dní + 5 hodín v sobotu) a zamestnancovi sa za deň čerpania dovolenky odpočíta príslušný počet hodín vo väzbe na dĺžku pracovného času pracovnej zmeny

Uvedený rozsah napr. 5/12 sa potom vkladá do vzorca, ktorého základom je celkový nárok zamestnanca na dovolenku v týždňoch (napr. 4 mesiace a 5 mesiacov) prepočítaných na pracovné dni dovolenky. Pri výpočte nevychádzajú vždy celé čísla a do úvahy prichádza zaokrúhľovanie. Exaktné pravidlo zaokrúhľovania Zákonník práce neupravuje (na rozdiel od mzdovej časti, kde sú tieto pravidlá **jasnejšie**¹⁹⁷).

Exaktné zaokrúhľovanie podľa normy STN

Úplne najpresnejšie je zaokrúhľovanie podľa normy STN ISO.

Zaokrúhľovanie sa vykonáva podľa normy STN ISO 31-0 z júla 1997 bez ohľadu na znamienka tak, že číslca na poslednom mieste, na ktorú sa zaokrúhľuje:

a) zostáva bez zmeny, ak nasleduje za ňou číslca menšia ako 5, napr. 22,4 = 22,

b) zväčší sa o jednotku, ak nasleduje za ňou číslca

– **väčšia ako 5, napr. 22,6 = 23,**

– rovná 5, za ktorou však aspoň jedna z ďalších číslic je rôzna od nuly, napr. 22,501 = 23,

c) zostáva bez zmeny, ak je párna a nasleduje za ňou číslca 5 buď sama, alebo iba s nulami na ďalších miestach, napr. 22,5 = 22,

d) zväčší sa o jednu, ak je nepárna a nasleduje za ňou číslca 5 buď sama, alebo s nulami na ďalších miestach, napr. 21,5 = 22.

Pomerná časť	4 týždne	5 týždňov
1/12	1,5	2
2/12	3,5	4
3/12	5	6
4/12	6,5	8,5
5/12	8,5	10,5
6/12	10	12,5
7/12	11,5	14,5
8/12	13,5	16,5
9/12	15	18,5
10/12	16,5	21
11/12	18,5	23
12/12	20	25

Porovnanie: $1/12 \text{ z } 20 \text{ dní } (4 \text{ týždne} \cdot 5 \text{ dní}) = 1,666... \text{ dňa dovolenky}$

Matematické zaokrúhľovanie: 1,5 dňa.

Zaokrúhľovanie na zásade výhodnosti: 2 dni.

4.2.2. Výmera dovolenky

§ 103 ZP upravuje **základnú výmeru dovolenky** (pre rôzne skupiny platí rôzna základná výmera dovolenky – viď. ods. 1, 2 a 3 v § 103 ZP). Zvýšenou výmerou dovolenky je dovolenka nad rozsah Zákonníka práce (viď. aj uvedenie výmery dovolenky v § 103 ako „**najmenej**“¹⁹⁸).

Výmera dovolenky sa v Zákonníku práce **udáva v týždňoch** (ako počet týždňov dovolenky) a v závislosti od organizácie pracovného času do priemerného počtu pracovných dní v týždni sa prepočítava na počet pracovných dní dovolenky. Ak je počet pracovných dní v týždni **stály**, výpočet je jednoduchý (napr. pracovný čas zamestnanca je 40 hodín týždenne, 5 dní v týždni, t. j. ak má zamestnanec výmeru dovolenky 4 týždne, pri prepočte na pracovné dni má 20 pracovných dní dovolenky). Ak je počet pracovných dní v týždni **nestály** (mení sa z dôvodu organizácie práce – napr. dlhý a krátky týždeň), je potrebné použiť prepočet na priemerný počet pracovných dní v týždni (§ 104 ZP).

V prípade pružného pracovného času je spravidla počet pracovných dní stály, ale nestály je počet hodín (čas) odpracovaných v príslušný pracovný deň, keďže sám zamestnanec sa môže rozhodnúť, že v rôzne dni bude pracovať rozdielny čas – musí sa teda určiť priemerná dĺžka pracovnej zmeny (pracovného času pracovnej zmeny) (§ 104a ZP).

198

týždeň dovolenky je sedem po sebe idúcich dní. Takéto vymedzenie v zákone občas vyvoláva otázky, či zamestnancovi nepatrí dovolenka ako 7 dní $\cdot$ 4 týždne? Navyše zamestnanci v praxi často čerpajú dovolenku (resp. jej časť) po dňoch podľa potreby. Uvedené ustanovenie v kontexte toho, na čo slúži dovolenka znamená, že ak si zamestnanec berie dovolenku v týždni, kde mal vykonávať prácu napr. 4 dni, má právo, aby mu dovolenka pokrývala kontinuálne dni (4 pracovné dni dovolenky a aj 3 nepracovné dni dovolenky – nemôže mu byť určená práca nadčas)

Výmera dovolenky podľa Zákonníka práce	
štyri týždne	osoby nepokryté ďalej (napr. zamestnanec, ktorý v kalendárnom roku nedosiahne 33 rokov, trvalo sa nestará o dieťa a nie je zamestnanec podľa zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch (v školstve)
päť týždňov	- zamestnanec, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka (t. j. aj 31. decembra) dovŕši najmenej 33 rokov veku, - zamestnanec, ktorý sa trvalo stará o dieťa (bez ohľadu na vek)
osem týždňov	skupina zamestnancov vymedzených v § 103 ods. 3 ZP - pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec podľa osobitného predpisu, - vysokoškolský učiteľ, - výskumný pracovník a umelecký pracovník verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy, - zamestnanec s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku organizácie Slovenskej akadémie vied, verejnej výskumnej inštitúcie alebo štátnej rozpočtovej organizácie alebo štátnej príspevkovej organizácie uskutočňujúcej výskum zriadenej ústredným orgánom štátnej správy.

Zamestnávateľ môže prostredníctvom kolektívnej zmluvy priznať aj vyššiu výmeru dovolenky, napr. navýšenie o jeden týždeň. Spravidla priznanie vyššej výmery je vhodné formulovať formou použitia časovej jednotky „týždeň“, pretože potom sa použijú rovnaké spôsoby prepočtu na pracovné dni dovolenky, ako ich ustanovuje Zákonník práce. Rovnako sa zvýšenie môže dohodnúť aj v pracovných zmluvách so zamestnancami. V praxi kritéria pre priznanie vyššej výmery dovolenky by mali byť nediskriminačné. Napr. väzba na to, že zamestnanec nie je dočasne pracovne neschopný sa však javí ako rozporná so **Zákonníkom práce**¹⁹⁹.

Určenie konkrétneho rozsahu dovolenky u zamestnanca s nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času V § 104 ZP je upravené všeobecné pravidlo výpočtu dovolenky (počtu pracovných dní dovolenky) zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo celý kalendárny rok (viď. aj § 87 ZP). Toto pravidlo je ustanovené preto, aby sa dovolenka v týždňoch vedela prepočítať na počet pracovných dní dovolenky. Zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom má spravidla rôzny počet pracovných dní v jednotlivých týždňoch (ak teda nerobí napr. 4 dni * 10 hodín).

Celoročný priemer sa sleduje za obdobie od 1. januára do 31. decembra kalendárneho roka. Ak zamestnancov pracovný pomer trvá len časť kalendárneho roka, javí sa ako vhodné priemer počítat za tento čas (napr. od 15. augusta do 31. decembra). Obdobne to platí, ak je nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas len časť kalendárneho roka.

Krok č. 1: určenie priemerného počtu dní, ktoré pripadajú na jeden týždeň²⁰⁰

$$X : Y = Z$$

Krok č. 2: určenie konkrétneho počtu pracovných dní dovolenky zamestnanca²⁰¹

$$Z \cdot V = N$$

Uvedený model má určité nedostatky, pretože ak zamestnanec nemá konštantne rovnakú dĺžku pracovných zmien, ale striedajú sa mu pracovné zmeny s dĺžkou pracovného času napr. 8 hodín aj 11,5 hodiny, prípadne 8 hodín a 10 hodín tak v princípe pri „kratších“ pracovných dňoch (8 hodín) má síce nárok na dovolenku v rozsahu dňa, ale z hľadiska jej preplatenia je jeho nárok menší ako v prípade „dlhšieho“ pracovného dňa (11,5 hodiny). V praxi sa preto objavili aj ďalšie prístupy k výpočtu dovolenky:

v tejto súvislosti pozri aj prípad pred Súdny dvorom EÚ (C-214/10 KHS), v ktorom Súdny dvor EÚ rozhodol, že „článok 7 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, akými sú napríklad kolektívne zmluvy, ktoré obmedzujú kumulovanie nárokov na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, tým, že stanovujú lehotu pätnástich mesiacov, po ktorej uplynutí nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok zanikne“. V prípade C-337/10 Georg Neidel Súdny dvor EÚ uviedol: „bod 34: V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdny dvor EÚ rozhodol, že smernica o niektorých aspektoch organizácie pracovného času nebráni ustanoveniam vnútroštátneho práva upravujúcim právo na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní viac ako štyri týždne, ktoré sa priznáva po splnení podmienok získania a udelenia dovolenky stanovených uvedeným vnútroštátnym právom (rozhodnutie v prípade Dominguez, C-282/10, bod 47). Bod 35: Zo znenia článku 1 ods. 1, článku 1 ods. 2 písm. a), článku 7 ods. 1 a článku 15 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času totiž výslovne vyplýva, že cieľ tejto smernice sa obmedzuje na stanovenie minimálnych požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia v oblasti organizácie pracovného času, pričom nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať ustanovenia vnútroštátneho práva, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu pracovníkov (rozsudok Dominguez, už citovaný, bod 48). Bod 36: Keďže sú členské štáty oprávnené v závislosti od príčiny neprítomnosti pracovníka čerpajúceho nemocenskú dovolenku zaviesť dĺžku platenej dovolenky za kalendárny rok, ktorá prekračuje minimálnu dĺžku štyroch týždňov zarúčenú smernicou o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, alebo sa jej rovná (rozsudok Dominguez, už citovaný, bod 50), prináleží im rozhodnúť, či úradníkom okrem práva na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní aspoň štyroch týždňov priznávajú aj dodatočné práva na platenú dovolenku, pričom stanovujú alebo nestanovujú nárok úradníka odchádzajúceho do dôchodku na vyplatenie peňažnej náhrady, ak si úradník nemohol tieto dodatočné práva uplatniť, lebo pre chorobu nevykonával svoju funkciu, a taktiež stanoviť podmienky priznania uvedených práv. Bod 37: Z toho vyplýva, že na druhú, tretiu a šiestu otázku treba odpovedať, že článok 7 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni ustanoveniam vnútroštátneho práva, ktoré úradníkovi okrem práva na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní aspoň štyroch týždňov priznávajú aj dodatočné práva na platenú dovolenku a ktoré nestanovujú vyplatenie peňažnej náhrady v prípade, že úradník odchádzajúci do dôchodku si nemohol tieto dodatočné práva uplatniť, lebo pre chorobu nevykonával svoju funkciu. Právo EÚ teda vymedzeniu maximálnej doby dočerpania nebráni, ak ide o dovolenku v kontexte kolektívnej zmluvy, a nejaví sa, že by takejto podmienke bránil aj ZP

Vysvetlivky:

X – počet pracovných zmien, ktoré podľa harmonogramu pripadajú na zamestnanca v kalendárnom roku (resp. v jeho časti – ak pracovný pomer netrvá celý kalendárny rok). Ide o plánované pracovné zmeny vyplývajúce z rozvrhu, bez ohľadu na možné čerpanie dovolenky – ak teda zamestnanec má v kalendárnom roku 25 dní dovolenky, tieto dni sa z posudzovania nevylučujú, rovnako ani napr. zmeny, ktoré zamestnanec zameškal z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti a pod. (táto skutočnosť sa zohľadňuje pri krátení dovolenky podľa § 109 ZP); nezapočítavajú sa neplánované „zmeny“ nadčas.

Y – predstavuje počet týždňov v kalendárnom roku (jeho časti).

V aplikácii praxi sa používajú rôzne varianty (52 alebo 52,25 alebo neprestupný 52,143/prestupný 52,286, resp. 52,1785 ako 365,25/7 dní). Napríklad 365 dní / 7 dní = 52,143 dňa.

Z – predstavuje výsledok, ktorým sa určí, koľko pracovných dní pripadá v priemere na jeden týždeň.

Vysvetlivky:

V – výmera dovolenky (počet týždňov dovolenky)

N – počet dní dovolenky, na ktoré má zamestnanec nárok

Príklad: Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je 40 hodín. 40 hodín / 5 dní = 8 hodín. Za čerpanie pracovného dňa dovolenky sa poskytne náhrada mzdy v rozsahu 8 hodín

- neprepočítava sa dovolenka (počet dní), ale čerpanie v konkrétnom dni – základom je priemerná dĺžka pracovného času pracovnej zmeny, napr. 8 hodín. Ak zamestnanec pracuje viac ako 8 hodín z dovolenky sa mu odpočíta viac ako 1 deň. Napr. 10h/8h = 1,25 dňa.
- prepočítanie celkového rozsahu dovolenky na hodiny – z celkového rozsahu dovolenky sa v príslušný deň odpočíta taký rozsah, koľko by trval pracovný čas pracovnej zmeny.

Dovolenka pri pružnom pracovnom čase – priemerná dĺžka pracovného dňa²⁰²

V prípade pružného pracovného času si zamestnanec sám (vo väzbe na pružný príchod a odchod z práce) volí celkovú dĺžku svojho pracovného dňa. Cieľom § 104a ZP je vyriešiť otázku, ak zamestnanec s pružným pracovným časom čerpá pracovný deň dovolenky, aká náhrada mzdy za dovolenku mu patrí.

Pravidlo: za deň dovolenky sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, a zamestnanec sa posudzuje, akoby pracoval päť dní v týždni (pozn. spojenie „akoby pracoval“ je právna fikcia, pretože zamestnanec tak nepracuje).

Dovolenka za odpracované dni

§ 105 ZP upravuje nárok zamestnanca na dovolenku za odpracované dni. Zákoník práce je postavený na systéme dovolenky za kalendárny rok alebo jeho pomernú časť (na dvanástinovom systéme). Od tohto systému sa Zákoník práce sa v § 105 sčasti odkláňa /pozn. nevychádza sa z 12/12 ale postupuje sa od 1/12/ len v prípade, ak výkon práce zamestnanca v kalendárnom roku bol menej ako 60 dní a najmenej 21 dní. Trvanie pracovného pomeru (či trval celý kalendárny rok alebo jeho časť je bezpredmetné, pozn. musel však trvať tak dlho aby bol možný výkon práce najmenej 21 dní).

Podmienky vzniku nároku na dovolenku za odpracované dni

Zákoník práce ustanovuje dve **podmienky**²⁰³:

- a) zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa aspoň 21 pracovných dní v kalendárnom roku (v rámci toho istého pracovného pomeru) a
- b) nevznikol mu nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo pomernú časť tejto dovolenky (pretože zamestnanec v kalendárnom roku u zamestnávateľa neodpracoval aspoň 60 pracovných dní).

203

posudzovanie prvej podmienky je rovnaké ako v prípade dovolenky za kalendárny rok, pričom sa buď vychádza z reálneho napočítania 21 dní alebo z prepočtu na hodiny (viď. vyššie) s rovnakými otázkami, ako napr. naložiť s pracovnou zmenou z hľadiska započítania hodín (vôbec alebo všetky), ak zamestnanec odpracoval menej ako polovicu alebo viac ako polovicu pracovného času pracovnej zmeny (odpracovanie „prevažnej časti“ pracovnej zmeny)

204

aj pri dovolenke za odpracované dni sa objavujú rovnaké otázky ohľadom zaokrúhľovania, ako pri dovolenke za kalendárny rok (matematické alebo na základe výhodnosti)

Priemerný týždenný pracovný čas	Prepočet priemernej dĺžky pracovnej zmeny (5 pracovných dní v týždni)	Prepočet 21 dní na počet odpracovaných hodín
40 hodín	8 hodín	168 hodín
38,75 hodiny	7,75 hodiny	162,75 hodiny
37,5 hodiny	7,5 hodiny	157,5 hodiny
35 hodín	7 hodín	147 hodín
20 hodín	4 hodiny	84 hodín

Rozsah nároku na dovolenku za odpracované dni

Zamestnancovi patrí dovolenka v rozsahu 1/12 dovolenky za kalendárny rok (§ 103 ZP) za **každých**²⁰⁴ 21 odpracovaných dní v danom kalendárnom roku. Za 42 odpracovaných dní to budú 2/12 dovolenky z rozsahu dovolenky za kalendárny rok.

Posúdenie nároku na dovolenku	
0 – 20 odpracovaných dní	0
21 – 41 odpracovaných dní	1/12 dovolenky z rozsahu dovolenky za kalendárny rok
42 – 59 odpracovaných dní	2/12 dovolenky z rozsahu dovolenky za kalendárny rok
60 odpracovaných dní a viac	dovolenka za kalendárny rok alebo jej pomerná časť

Dodatková dovolenka

Dodatkovú dovolenku upravujú § 106 a § 107 ZP. Dodatková dovolenka je osobitný druh dovolenky a predstavuje „dodatok“ (hoci sa čerpá prednostne) k základnej dovolenke z dôvodu zvýšenej potreby zotavenia sa v prípade výkonu určitých prác.

Dodatková dovolenka nepatrí všetkým zamestnancom ale v § 106 ods. 1 a 2 ZP je vymedzený okruh zamestnancov, ktorým táto dovolenka patrí. Zákoník práce ju **priznáva**²⁰⁵:

- zamestnancovi pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní a
- zamestnancovi, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé. Následne vymedzuje, kto sa na účely dodatkovej dovolenky považuje za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach, alebo zamestnanca, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu **škodlivé**²⁰⁶.

Výmera dodatkovej dovolenky

Výmera dodatkovej dovolenky je jeden týždeň. Týždeň dovolenky v kontexte poskytnutia pracovného voľna znamená právo čerpať dovolenku 7 dní po sebe. Týždeň dovolenky sa prepočítava na počet pracovných dní dovolenky aj v kontexte pravidiel napr. v § 104 ZP.

V prípade dodatkovej dovolenky je rozhodujúce pre priznanie príslušného rozsahu výmery dovolenky to, v akom rozsahu zamestnanec za podmienok stanovených v § 106 ZP pracuje v kalendárnom roku (t.j. ak zamestnanec v takýchto podmienkach pracuje len časť roka, jeho dovolenka sa upravuje, navyše v niektorých prípadoch mu ani nárok nevzniká).

- a) ak zamestnanec za podmienok stanovených v § 106 ZP pracuje celý kalendárny rok – nárok na dodatkovú dovolenku je jeden týždeň (ZP nepoužíva spojenie „najmenej jeden týždeň“),
- b) ak zamestnanec za podmienok stanovených v § 106 ZP pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Osobitné pravidlá čerpania dodatkovej dovolenky

V § 107 ZP sú vymedzené niektoré osobitné pravidlá čerpania dodatkovej dovolenky:

- pravidlo prednostného čerpania dodatkovej dovolenky pred ostatnými druhmi dovolenky
- pravidlo vyčerpania dodatkovej dovolenky /pozn. dodatková dovolenka sa musí fyzicky vyčerpať – Zákoník práce priamo neustanovuje, že sa musí čerpať v kalendárnom roku, za ktorý patrí, ale z prednostného určenia čerpania možno odvodiť, že len vo výnimočných prípadoch sa bude čerpať v inom kalendárnom roku (pozri aj § 111 ods. 1 ZP a § 113 ods. 2 až 5 ZP) – napr. v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti sa prenesie do ďalšieho roka a čerpať sa/

205

k tomuto okruhu sa v minulosti vyjadril Najvyšší súd ČSR vo svojom rozhodnutí (R 15/1970), keď uviedol, že „nárok na dodatkovú dovolenku nemá pracovník zdravotníckeho zariadenia, ktorý pracuje v prostredí se zvýšenou možnosťou nákazy v infekčnom prostredí, ale nepriechádza pri plnení pracovných úkolů do trvalého priameho styku s pacienty alebo s infekčným materiálom“

206

ide o zamestnanca, ktorý:

- a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
- b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
- c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
- d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
- e) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
- f) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
- g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity

dôvody krátenia dovolenky:

- a) výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby
- b) čerpanie rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP
- c) dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2 ZP – ide o väzbu na § 136 ods. 2 ZP, keď pracovnoprávny vzťah zamestnanca de facto spočíva.
- d) dôležité osobné prekážky v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c) ZP – ide zjednodušene o okruh dôvodov podľa § 141 ods. 1 ZP, t. j. napr. o dočasnú pracovnú neschopnosť, ošetrovanie chorého člena rodiny, a prekážku podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP – pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy.

Výnimky (§ 109 ods. 2 ZP) – dovolenka sa nekráti za obdobie (dobu):

- dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá (pozn. v zákone nie je ustanovené či z časti alebo celkom),
- materskej dovolenky,
- rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP (rodičovská dovolenka otca od narodenia dieťaťa analogická s materskou dovolenkou matky)

v tejto súvislosti porovnaj rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v prípade spojených vecí Schultz-Hoff (C-350/06) a Stringer (C-520/06), v ktorých sa rozhodovalo aj o práve na platenú ročnú dovolenku v prípade nemocenskej dovolenky trvajúcej celé referenčné obdobie alebo časť tohto obdobia, ak dočasná pracovná neschopnosť pretrváva v čase uplynutia daného obdobia a/alebo obdobia prenesenia dovolenky, ktoré upravuje vnútroštátne právo

- pravidlo zákazu poskytnutia náhrady mzdy za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku /pozn. neznamená to, že zamestnanec nemôže žiadať náhradu škody za neurčenú dodatkovú dovolenku. Okrem toho v praxi môže nastať situácia, že zamestnanec má napr. jeden deň dodatkovej dovolenky, ale zamestnávateľ s ním chce skončiť pracovný pomer okamžite (z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny/.

4.2.3. Krátenie dovolenky

Krátenie dovolenky (§ 109 ZP) znamená právne dovolenú redukciiu rozsahu dovolenky - z rozsahu dovolenky, na ktorú právo už vzniklo (prípadne aj vznikne v kalendárnom roku) sa odpočíta z dôvodov ustanovených v zákone určitá časť. Z § 109 ZP možno odvodiť tieto pravidlá:

- krátiť možno len dovolenku, na ktorú už vznikol nárok /pozn. aj ktorá v kalendárnom roku vznikne/,
- krátiť možno dovolenku za príslušný kalendárny rok (napr. za rok 2021) možno krátiť len z dôvodov, ktoré vznikli v tom istom kalendárnom roku (2021), pozn. to platí aj ak by sa táto dovolenka preniesla do roku 2022.

Dôvody pre krátenie dovolenky

Dôvody pre krátenie dovolenky podľa § 109 ZP sú taxatívne a zamestnávateľ ich nemôže rozširovať /pozn. ak ide o dovolenku, ktorá sa poskytuje nad rámec zákona by zamestnávateľ mohol stanoviť určité podmienky vzniku práva a krátenia na nediskriminačnom základe/. Zamestnávateľ môže aj súbežne krátiť dovolenku zo všetkých dôvodov.

1.okruh - niektoré prekážky v práci (§ 109 ods. 1 a 2 ZP²⁰⁷)

→ krátenie dovolenky fakultatívne (zamestnávateľ „môže“), rozhodnutie o krátení alebo nekrátení by malo byť založené na nediskriminačnom základe.

→ týka sa dovolenky za kalendárny rok (pomernej časti), netýka sa dovolenky za odpracované dni a dodatkovkej **dovolenky**²⁰⁸.

Východiskový rozsah: rozsah dovolenky, na ktorú zamestnancovi v príslušnom kalendárnom roku vznikol nárok.

Rozsah krátenia: je pevný

- za prvých 100 zameškaných pracovných dní (v kalendárnom roku – t. j. nejde o súčet zameškaných dní z dvoch kalendárnych rokov, ak bol zamestnanec dočasne pracovne neschopný na prelome rokov) sa nárok kráti o 1/12 dovolenky,
- za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní o 1/12 (dovolenky).

Dôležité je aj odlišenie, čo je v zmysle Zákonníka práce **zameškaný pracovný deň**²⁰⁹.

- doba nie je výkonom práce na účely dovolenky /pozri §144a ods. 2 a 3 ZP/ – ide o zameškaný pracovný deň; (napr. rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP),

1 Napr. zameškanie pracovnej zmeny 9.1. bude znamenať sankciu: krátenie odmeny, krátenie dovolenky ale vzhľadom na nedostatok pracovnej sily nebude znamenať prepustenie zamestnanca. 9.1. je ešte len daný predpoklad, že právo na dovolenku za kalendárny rok vznikne.

- doba je výkonom práce na účely dovolenky (nielen samotný výkon práce, ale aj iné náhradné doby) – dovolenka sa za toto obdobie priznáva (ide o odpracované dni) a nejde o zameškaný pracovný deň, a teda § 109 ZP ani nemôže stanoviť krátenie dovolenky za tento deň z tohto dôvodu (napr. materská dovolenka podľa § 166 ods. 1 ZP).

Zákoník práce upravuje aj pravidlo o minimálnom rozsahu dovolenky, ktorý sa musí zachovať pri krátení dovolenky. Toto pravidlo sa uplatňuje výlučne pri krátení podľa § 109 ods. 1 ZP (z toho vyplýva, že sa týka krátenia dovolenky za kalendárny rok) u zamestnanca, ktorého pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa trval počas celého kalendárneho roka. Minimálny rozsah dovolenky po krátení je najmenej v dĺžke jedného týždňa, u mladistvého zamestnanca najmenej v dĺžke dvoch týždňov.

2.okruh - neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny (pracovného dňa) (§ 109 ods. 3 ZP²¹⁰)

- krátenie dovolenky je obligatórne,
- týka sa dovolenky za kalendárny rok (pomernej časti), dovolenky za odpracované dni a dodatkovej dovolenky /pozn. zákon neupravuje, či sa prednostne má krátiť dodatková dovolenka alebo dovolenka za kalendárny rok/.

Východiskový rozsah: rozsah dovolenky, na ktorú zamestnancovi v príslušnom kalendárnom roku vznikol nárok.

Rozsah krátenia: jeden alebo dva dni (pozn. zamestnávateľ by mal prihliadať na závažnosť prípadu – napr. opakovanie, dopady, preventívne pôsobenie).

Zákoník práce nestanovuje minimálny rozsah dovolenky, ktorá sa má zamestnancovi zachovať, ak sa kráti dovolenka podľa § 109 ods. 3 ZP.

3.okruh - výkonu trestu odňatia slobody alebo niektoré prípady väzby (§ 109 ods. 5 ZP²¹¹)

- krátenie dovolenky je obligatórne,
- týka sa dovolenky za kalendárny rok (pomernej časti), netýka sa dovolenky za odpracované dni a dodatkovej dovolenky.

Východiskový rozsah: rozsah dovolenky, na ktorú zamestnancovi v príslušnom kalendárnom roku vznikol nárok.

Rozsah krátenia: je pevný. Krátenie je za každých 21 takto zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu.

Zákoník práce nestanovuje minimálny rozsah dovolenky, ktorá sa má zamestnancovi zachovať. Pri krátení sa uplatňujú rovnaké pravidlá ako v § 109 ods. 1 ZP.

4.2.4. Čerpanie dovolenky a určenie čerpania dovolenky

V § 111 ZP (ale aj v § 112 až 114 ZP) sú vymedzené pravidlá určenia čerpania dovolenky. Základom je, že za určenie čerpanie zodpovedá zamestnávateľ a on určuje čerpanie dovolenky (výnimka v § 113 ods. 2 ZP).

209

pojem „zameškaný pracovný deň“ vychádza z pracovných dní zamestnanca podľa jeho rozvrhu, t.j. aj sobota, nedeľa, sviatok, ak na tieto dni bola naplánovaná zamestnancovi pracovná zmena (mal v tieto dni vykonávať prácu)

započítať do 100 zameškaných dní možno aj kombinácie rôznych prekážok, ako je rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP a dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca

210

dôvod krátenia dovolenky: neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny (pracovného dňa), resp. situácia, ak súčet neospravedlnene zameškaných kratších častí pracovných zmien tvorí spolu jednu zameškanú pracovnú zmenu (pracovný deň). O tom, či je pracovná zmena neospravedlnene zameškaná, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (pozri § 144a ods. 6 ZP)

211

dôvody krátenia dovolenky:

- zamestnanec nepracoval z dôvodu výkonu trestu odňatia slobody,
- z dôvodu výkonu väzby, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený alebo ak bol zamestnanec spod obžaloby oslobodený, prípadne ak bolo proti nemu trestné stíhanie zastavené len preto, že nie je za spáchaný trestný čin trestne zodpovedný alebo že mu bola udelená milosť, alebo že trestný čin bol amnestovaný. Oba dôvody vychádzajú z Trestného poriadku

Plán dovoleniek

Na začiatku by mal byť na základe predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov, ak u zamestnávateľa pôsobia (porovnaj aj znenie § 12 ZP), zostavený plán dovoleniek na príslušný kalendárny rok. Plán dovoleniek je predovšetkým orientáciou a pomocou pri organizácii práce a dovoleniek. Naplánovanú, ale neurčenú dovolenku možno určiť aj na iný čas (avšak plán, ktorý zamestnanec zobral na vedomie a dovoľáva sa ho, pretože sa tak pri plánovaní sám zariadil je silným argumentom pri posudzovaní, či zamestnávateľ prihlídal na záujmy zamestnanca). Určenie dovolenky musí zamestnávateľ urobiť aj vtedy, ak nebol spracovaný plán dovoleniek alebo nebol odsúhlasený odborovou organizáciou.

Určenie čerpania dovolenky

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ (zamestnancovi, skupine zamestnancov), a to po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek. Určenie čerpania dovolenky je úkon, pokyn, príkaz, súhlas zamestnávateľa, aby zamestnanec čerpal dovolenku v určitý čas. Zákoník práce v nevymedzuje formu určenia čerpania dovolenky (písomná, elektronická). Dôležité je preukázanie určenia čerpania dovolenky aj pre prípad sporu, či bola dovolenka určená (napr. aj formou SMS komunikácie – kde zamestnanec napíše zamestnávateľovi žiadosť o dovolenku na konkrétny deň a vedúci zamestnanec odpovie, že súhlasí), podpísanie dovolenkového lístka má potom už len deklaratórnu a administratívnu povahu (napr. na účely evidovania). Na účely určovania dovolenky si zamestnávateľ vo vnútornom predpise môže ustanoviť pravidlá (čas vopred, forma žiadosti, forma tlačiva a pod.). U zamestnávateľov zároveň o dovolenku často žiada zamestnanec, ktorý si vypíše dovolenkový lístok – štandardizované tlačivo a požiadava o čerpanie dovolenky v konkrétny dni a vedúci zamestnanec mu dá na takéto čerpanie **súhlas**²¹².

Určeným čerpaním dovolenky sú obe strany viazané, ak ide o dohodu. Zmena čerpania dovolenky /pozn. nemôže byť svojvoľná/ zo strany zamestnávateľa vyvoláva následky podľa § 112 ods. 1 ZP (úhrada nákladov). Rovnako je zamestnávateľ viazaný obsahom kolektívnej zmluvy, ktorá sa týka plánovania dovoleniek a určovania čerpania dovoleniek a práv odborovej **organizácie**²¹³, (napr. pri určovaní hromadného čerpania dovolenky, kde zamestnávateľ porušil v kolektívnej zmluve dohodnuté pravidlá pri určovaní hromadného čerpania dovolenky).

Zamestnávateľovi v prípade určovania čerpania dovolenky zákon ukladá aj informačnú povinnosť - čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred (§ 111 ods. 5 ZP). Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

Osobitné pravidlo pre čas mimoriadnej situácie, núdzového stavu, výnimočného stavu a dva mesiace po ich skončení (§ 250b ZP)

Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

O určení čerpania dovolenky rozhoduje zamestnávateľ aj v kontexte svojich úloh, povahy práce, podmienok prevádzky, organizácie práce, zastupiteľnosti, druhu práce zamestnanca a pod. a aj v kontexte oprávnených záujmov zamestnanca. V oboch prípadoch Zákoník práce ustanovuje, že sa má na záujmy jednej a druhej strany prihliadať. V prípade rozporu medzi potrebou mať zamestnanca na pracovisku a záujmom zamestnanca na dovolenke má prednosť skutočnosť zabezpečenia činnosti prevádzky. Dôvod odmietnutia určenia čerpania dovolenky však musí byť objektívny, nie výlučne **subjektívny**²¹⁴.

v tejto súvislosti sa Najvyšší súd ČR v rozhodnutí (R 11/1969) zaoberal prípadom súhlasu zamestnávateľa. V predmetnej veci zamestnanec nahlásil nadriadenému, že plánuje nastúpiť na dovolenku. Vedúci zamestnanec to odmietol s poukazom na jeho predchádzajúce absencie. Svedkovia R. (majster nadriadený žalobcovi) a K. (vedúci dielne) potvrdili, že žalobca požiadal o umožnenie nástupu dovolenky, nebolo mu však vyhovieť, ba mu bolo výslovne oznámené, že si dovolenku nemôže vybrať. Najvyšší súd ČR rozhodol, že „v rozpore s ustanovením § 106 odst. 1 zák. práce (v súčasnosti § 111 ZP) není taková praxe v organizaci, podle níž pracovník požádá o udělení dovolené a jeho nadřízený (do jehož pravomoci spadá takový úkon) mu dá k čerpání dovolené souhlas; v tomto souhlasu je totiž možno spatřovat určení nástupu dovolené. Pokud však pracovník pouze oznámí, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu neudělí potřebný souhlas, popř. udělení souhlasu výslovně odmítne, nemůže být nepřítomnost pracovníka v práci považována za dovolenou a nepřísluší mu po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy podle § 109 odst. 1 zák. práce (v současnosti § 116 ZP). Protože žalobci nebyl určen nástup dovolené (nebyl udělen souhlas k čerpání dovolené), není jeho požadavek na zaplacení náhrady mzdy za dobu jeho nepřítomnosti v práci oprávněný, a to bez ohledu na to, zda bylo odůvodněno stanovisko žalovaného, že totiž žalobce nemá nárok na dovolenou pro předcházející absenci. Zákoník práce nepřipouští v podobném případě svémoc pracovníka záležející v nástupu dovolené bez svolení organizace, a to ani tehdy, jestliže pracovník má nepochybně nárok na dovolenou. Pracovník má toliko možnost obrátit se s požadavkem na určení oprávněnosti svého nároku na dovolenou na rozhodčí orgán, případně soud“. V súdnom konaní (sp. zn. 21 Cdo 2795/2000) sa Najvyšší súd ČR zaoberal konkludentným určením dovolenky – zamestnanec požiadal o udelenie dovolenky a (na to oprávnený) vedúci zamestnanec mu dal súhlas (nielen písomne, ale aj ústne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti, že bol súhlas udelený). Listom zo dňa 11. júna 1996 žalovaný oznámil žalobcovi, že s ním „ku dnu 12. 6. 1996“ okamžite ruší pracovný pomer. Dôvod k tomuto opatreniu videl v tom, že žalobca, ktorý u žalovaného na základe pracovnej zmluvy z 1. júla 1995 vykonával prácu vedúceho predajne vozov S., 27. mája 1996, bez akéhokoľvek súhlasu nastúpil dovolenku bez toho, aby bola zaistená náhrada „po dobu jeho neprítomnosti, pretože „súčasne umožnil čerpať dovolenku ďalšiemu pracovníkovi – predajcovi p. S.“. Prevádzka predajne bola súčasnou neprítomnosťou žalobcu a predajcu S. narušená a prišlo „k hrubému poškodeniu obchodného mena“ žalovaného. Žalobcov „nevýhovujúci prístup k plneniu pracovných povinností“ bol navyše dlhodobou predmetom výčitiek žalovaného; žalobcu však na jeho výzvy k zmene „v prístupe k vedeniu a organizácii práce v autosalóne“ nereagoval. V spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením Najvyšší súd ČR rozhodol, že „Za tohto stavu veci súdy správne okrem iného skúmali, či žalobca dňa 27. 5. 1996 nastúpil dovolenku „bez akéhokoľvek súhlasu“ žalovaného a či žalobca v čase od 27. 5. 1996 do 7. 6. 1996, kedy bol na dovolenke, „umožnil čerpať dovolenku ďalšiemu pracovníkovi – predajcovi S“. Odvolací súd dospel k skutkovému záveru, že žalovaný súhlasil s tým, aby jeden z dvoch predajcov zamestnaných v predajni (t. j. buď žalobca, alebo predajca S.) v termíne 27. 5. 1996 až 7. 6. 1996 čerpal dovolenku, a že žalobca v rámci svojej právomoci vedúceho predajne rozhodol, že na dovolenku v uvedenom termíne nastúpi sám a predajcovi S. žiadosť o udelenie dovolenky v rovnakom termíne neschválil; tieto závery boli po skutkovej stránke – ako vyplýva z odôvodnenia napadnutého rozsudku odvolacieho súdu – rozhodujúce pre posúdenie dôvodnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru. S dovolením možno súhlasiť v tom, že podľa ustanovenia § 108 ods. 1 českého ZP (§ 111 ZP SR) dobu čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ. V rozpore s ustanovením § 108 ods. 1 českého ZP (§ 111 ZP SR) však nie je ani taký postup, ak zamestnanec požiada o udelenie dovolenky a jeho nadriadený (do ktorého právomoci spadá takýto úkon) mu dá na čerpanie dovolenky súhlas, lebo v tomto súhlase možno vidieť určenie nástupu dovolenky (porovnaj rozsudok Krajského súdu v Ústí nad Labem sp. zn. 8 Co 26/68); súhlas na čerpanie dovolenky môže nadriadený vedúci zamestnanec dať nielen písomne, ale aj ústne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti, že bol udelený (t. j. konkludentne). Ak v posudzovanom prípade – ako je uvedené vyššie – bolo preukázané, že žalovaný súhlasil s tým, aby buď žalobca, alebo jeho podriadený predajca S. čerpal v termíne 27. 5. 1996 až 7. 6. 1996 dovolenku, a ak žalobca v rámci svojej právomoci vedúceho predajne rozhodol, že dovolenku v uvedenom termíne nastúpi sám a predajcovi S. jeho žiadosť o udelenie dovolenky v rovnakom termíne neschválil, potom v tomto súhlase žalovaného (pretože sa splnila podmienka v ňom obsiahnutá) možno vidieť určenie čerpania dovolenky pre žalobcu. Odvolací súd preto správne vyvodil, že dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru spočívajúci v tom, že žalobca dňa 27. 5. 1996 „bez akéhokoľvek súhlasu nastúpil dovolenku bez toho, aby bola zaistená náhrada“ po dobu jeho neprítomnosti, lebo „súčasne umožnil čerpať dovolenku ďalšiemu pracovníkovi – predajcovi p. S.“, nebol naplnený a že to bol zamestnanec S., ktorý bezdôvodným nenastúpením do zamestnania dňa 27. 5. 1996 porušil pracovnú disciplínu.“

Rozsah určenia čerpania dovolenky a čerpanie dovolenky po častiach

Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku (pozn. ide o dovolenku, ktorá vznikne v príslušnom kalendárnom roku, pri prenášanej dovolenke spravidla upravuje § 113 ZP, pričom sa čerpá prednostne), ak má na ne nárok (pozn. nárok na ne nemusí mať z dôvodu krátenia dovolenky podľa § 109 ZP alebo preto, že pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka, a teda má nárok napr. na 4/12 4 týždňov dovolenky), a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca (porovnaj znenie § 112 ods. 2 ZP).

Zákoník práce umožňuje čerpanie dovolenky zamestnancom po častiach (napr. dva **týždne**²¹⁵) a upravuje určitú ochranu zamestnancov, ak sa dovolenka nečerpá vcelku (v celom rozsahu) naraz. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť (tejto dovolenky, jej súvislého čerpania) najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak (§ 111 ods. 5 ZP).

Najvyšší súd SR rozhodol aj o otázke viazanosti zamestnávateľa pri určovaní dovolenky (hromadného čerpania) kolektívnou zmluvou (rozhodnutie sp. zn. 6 Cdo 460/2013). Okresný súd v Trnave uviedol zistenia: žalovaná sa žalobcami okamžite skončila pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu, že hoci (aj ich) informovala o zmene termínu čerpania plánovanej celozávodnej dovolenky počnúc 18. júlom 2011 do 22. júla 2011, žalobcovia svojvoľne prestali vykonávať prácu a nechodili na pracovisko bez toho, aby jej oznámili prípadnú prekážku v práci. Podľa žalovanej sa tým dopustili závažného porušenia pracovnej disciplíny. Okresný súd v Trnave rozhodol, že okamžité skončenie je platné. Krajský súd v Trnave rozhodol, že okamžité skončenie je neplatné. V odôvodnení uviedol, že dovolenka bola v rozhodnom období upravená kolektívnou zmluvou z 1. septembra 2010. Táto kolektívna zmluva v článku 9 s názvom „Dovolenka“ obsahovala bod 4, v zmysle ktorého: „Po vzájomnej dohode medzi ZV OZ a zamestnávateľom je plánované čerpanie dovolenky v termíne 27. decembra 2010 – 2. januára 2011 v rozsahu 5 pracovných dní a 18. júla 2011 – 31. júla 2011 v rozsahu 10 pracovných dní s dôvetkom, podľa ktorého „zmeniť termín čerpania dovolenky je zamestnávateľ oprávnený po dohode s ZV OZ“. Článok 27 bod 1 kolektívnej zmluvy v druhej vete ustanovil, že: „Zmeny a doplnky ku kolektívnej zmluve sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpísom zástupcov zmluvných strán.“ So zreteľom na to odvolací súd skúmal, či zmena úpravy čerpania dovolenky podľa kolektívnej zmluvy zodpovedala požiadavkám kladeným na takýto zásah ZP i kolektívnou zmluvou a či nedostatenie sa žalobcov na pracovisko v priebehu prvého týždňa dovolenky upravenej v kolektívnej zmluve bolo alebo nebolo ospravedlniteľné. Po doplnení dokazovania dospel k záveru, že postup žalovanej pri zmene určenia čerpania dovolenky nebol v súlade s kolektívnou zmluvou, ale ani so ZP (§ 111 ods. 3 prvá veta ZP a ZoZV [§ 2 ods. 1 písm. a])). Stotožnil sa s názorom žalobcov, podľa ktorého predmetnú zmenu v kolektívnej zmluve bolo možné platne vykonať len v písomnej forme, čo sa v danom prípade nestalo. Navyše postupom žalovanej pri zmene určenia čerpania dovolenky v júli 2011 sa dodatočne vytvoril nesúladsť úpravy kolektívnej zmluvy o dovolenke s ustanovením zákona o minimálnej dĺžke jednej časti dovolenky (§ 111 ods. 3 prvá veta ZP). Žalovaná nekompenzovala v rámci kolektívnej zmluvy krátenie dĺžky jednej časti dovolenky tak, aby opäť nastal stav zlučiteľný s požiadavkou zákona na minimálnu dĺžku jednej časti dovolenky. Z toho odvolací súd vyvodil, že kolektívna zmluva nebola platne zmenená a jej zmena nebola pre zamestnancov (ani pre žalobcov) záväzná. Skutočnosť, či žalobcovia úmysel čerpať dovolenku v pôvodnom rozsahu žalovanej oznámili, nepovažoval za právne významnú. Nedostavenie sa žalobcov na pracovisko v dňoch od 18. júla 2011 do 22. júla 2011 z dôvodu čerpania dovolenky považoval z týchto dôvodov za ospravedlniteľné. V konaní pred Najvyšším súdom SR žalovaná uviedla, že použitie ZoZV považovala za aplikáciu nesprávnej právnej normy – predmetom sporu nebola totiž určovacia žaloba o platnosť kolektívnej zmluvy a súd nebol oprávnený určovať jej obsah. Logický výklad slovného spojenia „nesmie byť viac ako 2 týždne“ v ustanovení § 111 ods. 2 druhá veta ZP znamená, že hromadné čerpanie dovolenky určené v rozsahu jedného týždňa je v súlade so ZP. Ustanovenie § 111 ods. 3 prvá veta ZP sa vzťahuje na celkový nárok zamestnanca na dovolenku podľa výmery stanovenej v § 103 ZP. To znamená, že z celkovej výmery dovolenky je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby aspoň jedna časť bola v trvaní 2 týždňov. Keďže žalobcovia mali nárok na čerpanie dovolenky vo výmere 5 týždňov, mali možnosť okrem hromadného čerpania dovolenky z celkovej výmery 5 týždňov kedykoľvek čerpať dovolenku minimálne 2 týždne. Žalobcovia uviedli, že odvolací súd podľa ich názoru správne posúdil otázku (ne)existencie písomnej zmeny kolektívnej zmluvy. Keďže čerpal dovolenku v súlade s platnou kolektívnou zmluvou, nemožno ich neprítomnosť v práci posúdiť ako neospravedlnenú neprítomnosť v práci. Najvyšší súd SR rozhodol, že z hľadiska skutkového stavu bolo v konaní nesporné, že žalovaná dala listami z 9. augusta 2011 obom žalobcom okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP pre neprítomnosť v práci od 18. júla 2011 do 22. júla 2011, že žalovaná vykonala so súhlasom zástupcov zamestnancov zmenu určenia termínu čerpania hromadnej dovolenky, ktorá bola predmetom úpravy v kolektívnej zmluve, z 2 týždňov (od 18. júla 2011 do 31. júla 2011) na 1 týždeň (od 25. júla 2011 do 31. júla 2011), o čom boli žalobcovia informovaní 21. júna 2011 a že žalovaná zrušovacie prejavý vopred prerokovala so zástupcami zamestnancov. Sporné nebolo ani to, že žalobcovia v dňoch uvedených v okamžitých skončeníach pracovného pomeru skutočne neboli prítomní v zamestnaní. Žalobcovia však tvrdili, že žalovanou vykonaná zmena kolektívnej zmluvy týkajúca sa určenia čerpania hromadnej dovolenky nebola urobená platne pre nedostatok písomnej formy; bránili sa tým, že dovolenku čerpal v zmysle platne uzatvorenej kolektívnej zmluvy, preto ich neprítomnosť v práci nemohla byť považovaná za neospravedlnenú absenciu. Medzi účastníkmi zostalo v dôsledku toho aj v dovolacom konaní sporné, či zmena určenia čerpania hromadnej dovolenky upravenej kolektívnou zmluvou bola alebo nebola vykonaná v súlade s právnymi predpismi. Dovolací súd sa stotožňuje s názorom odvolacieho súdu, že posúdenie tejto otázky je určujúce pre správne rozhodnutie vo veci samej, pretože od jej zodpovedania závisí, či skutok uvedený v zrušovacích prejavoch žalovanej treba považovať za neprítomnosť ospravedlniteľnú alebo za neospravedlniteľnú a následne, či ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcami alebo nie. Odvolací súd preto postupoval správne, pokiaľ nastolenú otázku riešil prejudiciálne. Týmto sa „neodchytil od merita sporu“ tak, ako to mylne uvádzala žalovaná. Podľa § 111 ods. 2 ZP (v znení účinnom do 31. augusta 2011, ktoré odvolací súd na vec správne vzťahoval) zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnanec. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne a v umeleckých súboroch z povolania štyri týždne. V divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovať hudobné diela, možno určiť hromadné čerpanie dovolenky v celej výmere. Podľa § 111 ods. 3 ZP, ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

Podľa § 4 ods. 1 písm. a) ZoZV sú kolektívne zmluvy platné, ak sú uzatvorené písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií. Podľa § 4 ods. 2 písm. a) ZoZV je kolektívna zmluva neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Podľa článku 27

bodu 1 druhej vety kolektívnej zmluvy sú zmeny a doplnky ku kolektívnej zmluve prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpísom zástupcov zmluvných strán.

Odvolaací súd v dôvodoch rozhodnutia správne konštatuje, že žalovaná uzatvorila s príslušnou odborovou organizáciou 1. septembra 2010 kolektívnu zmluvu s platnosťou od 1. septembra 2010 do 31. augusta 2011 a že jej súčasťou je článok 9 s názvom „Dovolenka“, ktorý v bode 4 uvádza, že po vzájomnej dohode medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom je plánované čerpanie dovolenky v termíne 27. december 2010 – 2. január 2011 v dĺžke 5 pracovných dní a 18. júl 2011 – 31. júl 2011 v dĺžke 10 pracovných dní s tým, že zmeniť termín čerpania dovolenky je zamestnávateľ oprávnený po dohode s odborovou organizáciou. Uvedená kolektívna zmluva teda upravovala určenie hromadného čerpania dovolenky v dvoch častiach, a to v rozsahu jedného týždňa na prelome rokov 2010 a 2011 a v rozsahu dvoch týždňov v mesiaci júl 2011 vrátane určenia presných termínov plánovaného čerpania dovolenky (obsah zodpovedal § 111 ods. 3 ZP). V súvislosti s určením hromadnej dovolenky boli touto úpravou kolektívnej zmluvy viazaní tak zamestnávateľ (žalovaná), ako aj zamestnanci (vrátane žalobcov) a boli povinní sa ňou riadiť. Keďže určenie čerpania hromadnej dovolenky bolo upravené kolektívnou zmluvou, bolo potrebné platnosť uvedeného dohodnutia, prípadne platnosť jeho zmien a doplnkov posudzovať v režime, ktorý platí pre kolektívne zmluvy. Kolektívna zmluva je dvojstranný právny úkon, obsah ktorého vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. ZoKV stavia podnikovú kolektívnu zmluvu i kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na úroveň prameňa práva. Kolektívna zmluva (prípadne jej zmeny a doplnky) je záväzná pre zmluvné strany (§ 5 ods. 1 ZoKV) a je platná, ak je uzatvorená písomne, dňom podpisu zmluvy alebo dňom jej účinnosti. Zmluva je účinná je prvým dňom obdobia, na ktoré sa uzatvára, a končí uplynutím tohto obdobia (pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dohodnutá odlišne). Odvolaací súd preto správne posudzoval platnosť zmeny určenia čerpania hromadnej dovolenky z hľadiska jej formy a súladu so všeobecne záväznými predpismi podľa ZoKV a podľa ustanovení kolektívnej zmluvy. Použitie uvedených právnych predpisov nie je aplikáciou nesprávnej právnej normy na daný skutkový stav, ako to nesprávne namieta dovolateľka. V zmysle vyššie citovaného ustanovenia ZoKV a v zmysle článku 27 bod 1 druhej vety kolektívnej zmluvy je predpokladom platnosti kolektívnej zmluvy (jej zmien a doplnkov), z hľadiska jej formálnych náležitostí, písomná forma a existencia podpisov zmluvných strán na tej istej listine. V preskúmvanej veci je zjrejmé, že žalovaná novou úpravou čerpania hromadnej dovolenky nezmenila len čas konania dovolenky, ale zmenila aj jej rozsah – namiesto určenia čerpania dovolenky pôvodne v rozsahu dvoch týždňov v mesiaci júl určila čerpanie dovolenky len v rozsahu jedného týždňa. Odvolaací súd preto správne konštatoval, že ide o obsahovú zmenu dohodnutia pôvodne upravenú v článku 9 bod 4 kolektívnej zmluvy. Platnosť takejto zmeny kolektívnej zmluvy predpokladá jej uzatvorenie v písomnej forme a existenciu podpisov oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi na tej istej listine. Na tomto závere nemeni nič ani doplnok uvedený v tomto článku kolektívnej zmluvy, podľa ktorého zmeniť termín čerpania dovolenky je zamestnávateľ oprávnený po dohode s príslušnou odborovou organizáciou, ktorý nevyklučuje možnosť dohody ústnou formou. Dohoda účastníkov nemôže vylúčiť písomnú formu zmlúv, kde písomnosť predpisuje ZoKV (ako v danom prípade). Na žalovanej bolo bremeno tvrdenia a dôkazné bremeno preukázať, že zmena určenia čerpania hromadnej dovolenky prijatá žalovanou bola urobená písomne, s podpismi zmluvných strán na tej istej listine vo forme zmeny ku kolektívnej zmluve. Takáto listina nie je však obsahom spisu a za takúto listinu nie je možné považovať ani „Osvedčenie o zmene plánovaného termínu dovolenky podľa kolektívnej zmluvy z 1.9.2010“ (listina nie je datovaná, jej obsahom bolo len osvedčenie o konaní rokovania medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom 5. 4. 2011, predmetom ktorého bola informácia zamestnávateľa o možnej zmene termínu čerpania celozávodnej dovolenky, a osvedčenie o informovaní odborovej organizácie generálnym riaditeľom emailom zo 14. 7. 2011, že plánovaný objem výroby nebol splnený, a preto zamestnávateľ zmenil plánovaný termín nástupu celozávodnej dovolenky na 25. 7. 2011 a bude o tom všetkých zamestnancov informovať). Ani svedok X., ktorý bol vypočutý pred odvolacím súdom, nepotvrdil písomnú formu dohody o zmene určenia čerpania dovolenky. Naopak, uviedol, že neexistuje žiadna písomná dohoda, ktorá bola základom pre skrátenie dovolenky v rozhodnom období – všetky dohody sa totiž uzatvárali len ústne. Napokon žalovaná v dovolaní ani netvrdí, že zmena určenia čerpania hromadnej dovolenky bola urobená v písomnej forme (tvrdí len, že takáto zmena nebola v kolektívnej zmluve predpísaná písomnou formou). Žalovaná teda nepreukázala existenciu zmeny kolektívnej zmluvy v jej článku 9 bod 4 tak, ako to predpokladá zákon a kolektívna zmluva. Na vyššie uvedenom základe dospel preto odvolaací súd k správnejmu záveru, že kolektívna zmluva v článku týkajúcom sa určenia čerpania hromadnej dovolenky nebola platne zmenená a že zmena týkajúca sa tohto určenia v podobe jej krátenia na jeden týždeň nebola pre nikoho, t. j. ani pre zamestnávancov, a teda ani pre žalobcov záväzná. Ak žalobcovia čerpali dovolenku v zmysle platne uzatvorenej kolektívnej zmluvy aj od 18. júla 2011 do 22. júla 2011, nemohla byť ich neprítomnosť v práci v tieto dni považovaná za neospravedlnenú absenciu a v dôsledku toho ani za závažné porušenie pracovnej disciplíny (zamestnanci, ktorým je určené hromadné čerpanie dovolenky, nie sú povinní po túto dobu prácu vykonávať). Odvolaací súd teda vec správne právne posúdil.

V § 113 ods. 1 ZP je zamestnávateľovi umožnené určiť čerpanie dovolenky, aj ak ešte nie sú splnené podmienky na jej priznanie (podľa § 101 ZP a § 102 ZP, ale aj podľa § 105 ZP), ak možno dôvodne predpokladať, že v priebehu kalendárneho roka (najneskôr do jeho konca) alebo do skončenia pracovného pomeru (ak sa má skončiť v priebehu kalendárneho roka) budú splnené. V prípade nenaplnenia dôvodného predpokladu možno aplikovať § 117 a § 131 ods. 2 písm. g) ZP.

výnimka z určovania čerpania dovolenky zamestnávateľom (§ 113 ods. 2 ZP): Ide o prípad, ak zamestnávateľ čerpanie dovolenky nechce nariadiť - zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka. Situácia sa týka § 113 ods. 2 a nie ods. 3 až 5. Zamestnancovi vznikne právo (nie povinnosť) určiť si čerpanie dovolenky, ktoré zaväzuje aj zamestnávateľa. Oznámenie sa musí urobiť písomne, najmenej 30 dní vopred. V prípade ak zamestnanec právo nevyužil a zamestnávateľ po 30.6. určil čerpanie dovolenky, toto určenie zamestnanca zaväzuje

cieľom (hoci v praxi je to už často inak) je teda také určenie dovolenky:

- aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku (t. j. spravidla naraz; zo slova „spravidla“ vyplýva, že sa pripúšťajú aj výnimky – čerpanie naraz umožní najintenzívnejšiu regeneráciu pracovnej sily, dôraz sa kladie na dlhšie súvislé celky) a
- do konca kalendárneho roka (za ktorý dovolenka patrí), t. j. do 31. decembra príslušného kalendárneho roka.

Prenesenie dovolenky do iného kalendárneho roka

Základným pravidlom, ktoré vyjadruje aj cieľ inštitútu dovolenky je skutočnosť, že dovolenka má byť čerpaná v kalendárnom roku, za ktorý patrí. Prenášanie dovolenky do iného kalendárneho roka teda nemá byť pravidlom, ale výnimkou. Otázku prenesenia dovolenky upravujú § 113 ods. 2 až 5 ZP vrátane okruhov situácií. Nevyčerpaním dovolenky v príslušnom kalendárnom roku táto dovolenka nezaniká (**neprepadne**²¹⁶).

Dôvody prenesenia dovolenky:

a) Zamestnávateľ neurčí jej čerpanie v kalendárnom roku alebo sa dovolenka nemôže čerpať pre prekážky v práci na strane zamestnanca (§ 136 až § 141a ZP). Dôvodom prenášania dovolenky je prekážka v práci na strane zamestnanca (napr. dočasná pracovná neschopnosť, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, výkon verejnej funkcie, apod.) a skutočnosť, že zamestnávateľ nemôže určiť čerpanie dovolenky na tento čas, prípadne sa čerpaná dovolenka prerušila (§ 112 ZP) alebo skutočnosť, že zamestnávateľ neurčil čerpanie (dôvody: rôzne príčiny – zamestnanec nechcel, neumožnila to organizácia práce, apod.). Faktom však je, že § 111 ods. 5 ZP zaväzuje zamestnávateľa určiť v kalendárnom roku dovolenku aspoň v rozsahu 4 týždňov. Z toho možno odvodiť, že neurčenie dovolenky (s výnimkou, kde sú prekážky v práci na strane zamestnanca) by sa malo týkať len dovolenky nad tento **rozsah**²¹⁷.

b) Zamestnanec si dovolenku nemôže vyčerpať pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 166 ZP) ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Ide o prenášanie dovolenky do ďalšieho alebo ďalších kalendárnych rokov, až kým sa zamestnankyňa/zamestnanec nevráti do práce po skončení materskej/rodičovskej dovolenky. Čerpať sa má po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky. V praxi sa tak deje spravidla v čase bezprostredne nadväzujúcom na skončenie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, (aj v kontexte § 48 ods. 4 písm. a) ZP). Zákon neupravuje prenesenie dovolenky do ďalšieho kalendárneho roka, ale nemožno ho vylúčiť – napr. matka sa vráti do práce v polovici decembra, a teda objektívne nemôže dočerpať celú dovolenku, ak napr. je zostatok bol 20 pracovných dní. Čerpanie tejto dovolenky by sa však z povahy veci nemalo odkladať napr. o pol roka.

rovnaká konštrukcia je zjavne aj v niektorých štátoch EÚ, pretože k otázke sa musel vyjadriť aj Súdny dvor EÚ. V súdnom konaní Federatie Nederlandse Vakbeweging proti Staat der Nederlanden (C-124/05) rozhodol, že dovolenka nestráca pozitívne účinky na BOZP ani vtedy, ak sa čerpá v neskoršom období, a že „pozitívne účinky tejto dovolenky na bezpečnosť a zdravie pracovníka sa istotne môžu úplne rozvinúť, ak sa dovolenka čerpá v roku, na ktorý je určená, teda v práve prebiehajúcom roku. Predsa však čas odpočinku z tohto hľadiska nestráca na svojom význame, ak sa čerpá v neskoršom období. (bod 30). Pretože dovolenka v zmysle smernice, ak sa čerpá v priebehu neskoršieho roka, môže rovnako prispieť k bezpečnosti a zdraviu pracovníka, treba konštatovať, že aj vtedy spadá pod úpravu smernice (bod 31). Možnosť vyplatenia finančnej náhrady za prenesenú dobu minimálnej dovolenky za rok v každom prípade by bola podnetom, aby sa pracovníci zriekli svojej dovolenky na odpočinok, alebo aby boli podnecovaní sa jej zrieknuť, čo je nezlučiteľné s cieľmi smernice (bod 32)“. Súdny dvor EÚ sa preto vyjadril, že „z toho vyplýva, že článku 7 ods. 2 smernice odporuje, keď sa namiesto minimálnej doby platenej dovolenky za rok vypláca peňažná náhrada v prípade prenosu tejto dovolenky na neskorší rok“

c) Zamestnanec si dovolenku nemôže vyčerpať, pretože bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ide o rovnakú situáciu ako pri návrate z materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky. V tomto prípade sa dovolenka nečerpala z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti **zamestnanca**²¹⁸ (§ 141 ods. 1 ZP).

d) Zamestnanec si dovolenku nemôže vyčerpať, pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie (pozri § 136 ods. 2 ZP). Ide o rovnakú situáciu ako pri návrate z materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, resp. po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti. Zamestnanec bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, ktorá sa skončila (často po mnohých rokoch).

Hromadné čerpanie dovolenky – pojem, pravidlá, rozsah²¹⁹

Zákoník práce upravuje aj tzv. hromadné čerpanie dovolenky. Hranice, kedy ide o individuálne určenie čerpania dovolenky a kedy už hromadné čerpanie Zákoník práce nedefinuje (napr. zamestnávateľ medzi vianočnými sviatkami nepotrebuje toľko zamestnancov v práci, preto im nariaďuje dovolenku, o ktorú však v praxi má záujem aj veľká časť zamestnancov).

Zákoník práce vymedzuje podmienky určenia hromadného čerpania dovolenky: dohoda so zástupcami zamestnancov (ak nepôsobia, uplatňuje sa § 12 ods. 1 ZP, t. j. zamestnávateľ rozhodne samostatne) a ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov (tieto vymedzuje zamestnávateľ alebo sú dohodnuté v kolektívnej zmluve).

217 takto prenesená dovolenka sa má teda vyčerpať v ďalšom kalendárnom roku. Zákon výslovne vylučuje preplatenie dovolenky, ak nebola vyčerpaná v prvom kalendárnom roku. Ak nebola vyčerpaná v druhom kalendárnom roku možno preplatiť len dovolenku, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky (§ 116 ods. 2 ZP)

219 cieľom je zamestnávateľovi umožniť určiť dovolenku skupine zamestnancov ak je tam organizačný dôvod, t. j. primárne teda ide o vyjadrenie dôvodu spočívajúceho v prevádzke. Do istej miery tak ide do úzadia individuálny záujem zamestnanca. Aby sa tento záujem zamestnanca mohol zosúladiť (t. j. urobiť si plán na tento čas), Zákoník práce ustanovuje aj určité pravidlá napr. obmedzenie dĺžky takejto dovolenky, prípadne aj oznamovanie vopred. V mnohých prípadoch teda zamestnanec vie niekoľko mesiacov vopred, kedy je v podniku plánovaná odstavka („celozávädná dovolenka“)

218

v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti a dovolenky Súdny dvor EÚ v prípade spojených vecí Schultz-Hoff, Stringer (C-350/06 a C-520/06) rozhodol takto: „Je isté, že cieľom práva na platenú ročnú dovolenku je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa. Tento cieľ sa odlišuje od cieľa sledovaného právom na nemocenskú dovolenku. Posledné uvedené právo sa pracovníkovi priznáva na účely zotavenia sa z choroby (bod 25).“ V rozsudku sa ďalej uvádza, že „1. Článok 7 ods. 1 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, v zmysle ktorých pracovník, ktorý je na nemocenskej dovolenke, nemá právo čerpať platenú ročnú dovolenku počas obdobia trvania nemocenskej dovolenky. 2. Článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo praxi, ktoré stanovujú, že právo na platenú ročnú dovolenku zanikne uplynutím referenčného obdobia a/alebo obdobia na prenesenie dovolenky upraveného vnútroštátnym právom, aj keď pracovník bol na nemocenskej dovolenke počas celého referenčného obdobia alebo počas jeho časti a jeho práceneschopnosť trvala až do skončenia pracovného pomeru, a preto nemal možnosť vykonať svoje právo na platenú ročnú dovolenku. 3. Článok 7 ods. 2 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, ktoré stanovujú, že peňažná náhrada za nevyčerpanú platenú ročnú dovolenku sa pri skončení pracovnej zmluvy nevypláti, ak bol pracovník na nemocenskej dovolenke celé referenčné obdobie a/alebo obdobie na prenesenie dovolenky alebo ich časť, a preto nemal možnosť vykonať svoje právo na platenú ročnú dovolenku. Pre výpočet tejto peňažnej náhrady je rozhodujúca bežná odmena pracovníka, ktorá mu musí byť naďalej vyplácaná počas obdobia pracovného odpočinku zodpovedajúceho platenej ročnej dovolenke.“

22. V tejto súvislosti sa SD EÚ v prípade Schulte (C-214/10) zaoberal aj otázkou, kedy takáto dovolenka môže zaniknúť: „Článok 7 ods. 1 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnym ustanoveniam alebo vnútroštátnej praxi, akými sú napríklad kolektívne zmluvy, ktoré obmedzujú kumulovanie nárokov na platenú ročnú dovolenku pracovníka, ktorý je práceneschopný počas niekoľkých po sebe nasledujúcich referenčných období, tým, že stanovujú lehotu pätnástich mesiacov, po ktorej uplynutí nárok na platenú ročnú dovolenku zanikne.“ V SR takéto obmedzenie neplatí, ak však zamestnanec neodpracuje v príslušnom kalendárnom roku aspoň 60 dní/21 dní, nárok na dovolenku za príslušný kalendárny rok mu nevznikne

v súdnom konaní (R 93/1970) sa Najvyšší súd ČSR vyjadril, že „Po dobu hromadné závodní dovolené je organizace povinná zajistit pracovníkovi práci odpovídající jeho pracovní smlouvě. Jestliže nebyla organizace schopna z provozních důvodů pracovníkovi takovou práci přidělit, byla ... povinná poskytnout mu náhradu ušlého výdělku ...“ (v súčasnosti náhrada mzdy a išlo by o prekážku v práci na strane zamestnávateľa)

pravidlo: ak prípadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky (prednosť má sviatok). Ak zamestnávateľ v súlade s § 94 ZP nariadi zamestnancovi pracujúcemu v nepretržitej prevádzke prácu na deň, na ktorý pripadol sviatok, nemá zmysel, aby zároveň na tento jeden deň určil zamestnancovi dovolenku. Zamestnávateľ preto nemôže obísť § 122 ods. 3 ZP (zaplatený sviatok) určením dovolenky na tento deň (hoci nejde o sviatok počas dovolenky)

„obvyklý pracovný deň“ je deň, v ktorý by inak zamestnanec (ak by nebol na dovolenke) podľa rozvrhu pracovných zmien pracoval (t. j. vychádza z posúdenia rozvrhov pracovných zmien, organizácie práce, do ktorej je zamestnanec zaradený)

Spojenie „počas dovolenky“ naznačuje, že nejde o jeden deň dovolenky, ale čerpá súčasne tri, resp. podľa niektorých názorov dva dni po sebe idúce pracovné dni dovolenky a na jeden z nich pripadol sviatok

Keďže istá časť zamestnancov nemusí mať ešte právo na dovolenku aj počas hromadného čerpania dovolenky je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pridelovanie práce (pozn. zodpovedajúcemu druhu práce, ak sa s nimi nedohodne inak) pre tých zamestnancov, ktorí z rôznych dôvodov nespĺňajú podmienky pre dovolenku na zotavenie. Ak by zamestnávateľ nemohol z rôznych dôvodov zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, išlo by o prekážku v práci na jeho strane (§ 142 ods. 3 ZP²²⁰).

Rozsah hromadného čerpania dovolenky

Základný rozsah hromadného čerpania dovolenky je najviac dva týždne. V osobitných prípadoch je to aj väčší rozsah, ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred najviac tri týždne, v umeleckých súboroch z povolania najviac štyri týždne, v divadle a v inej umeleckej ustanovizni, ktorej predmetom činnosti je interpretovanie hudobného diela v celej výmere. Týždeň je v tomto prípade časová jednotka 7 dní. V rámci týždňa sa zamestnancom odpočíta taký počet pracovných dní, ktorý by vyplýval z rozvrhu pracovného času, ak by pracovali.

Odvolyvanie z dovolenky

Zákoník práce v § 112 ods. 1 ZP síce upravuje tzv. odvolanie zamestnanca z dovolenky, ale neuvádza podmienky, za ktorých sa tak môže stať. Z toho vyplýva, že sa musia dohodnúť vopred na podmienkach – napr. že sa zamestnancovi určuje dovolenka, ale v prípade potreby na zavolanie musí prísť do práce. Tento postup možno aplikovať len výnimočne a nie svojvoľne – mal by byť naviazaný na rovnaký princíp, aký je uvedený v § 111 ods. 1 ZP, a to, že zmena je vyvolaná úlohami zamestnávateľa. V § 112 ods. 1 ZP sa rieši len otázka úhrady nákladov, ktoré zamestnancovi vznikli z dôvodu odvolania dovolenky (napr. náklady na predčasný návrat, ale prípadne aj náklady jej „zmarenia“ – napr. 7 dňový pobyt pri mori, je zrušený od 3 dňa, otázka je aký mal význam trojdňový pobyt). Následne je potrebné vyriešiť aj praktické otázky, ako naložiť napr. s dňom, kedy bol zamestnanec počas dňa odvolaný z dovolenky (napr. sa zdržoval v mieste pracoviska).

Zmena čerpania dovolenky

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ a javí sa to ako jednostranný úkon, nie dvojstranná dohoda (nemožno vylúčiť, ale ani takúto dohodu a viazanosť ňou). Detaily zmeny čerpania dovolenky Zákoník práce neupravuje, ale možno sa domnievať, že zmena čerpania dovolenky je určením nového čerpania dovolenky, a teda zamestnávateľ musí dodržať pravidlo 14 dní (ak sa nedohodne inak - § 111 ods. 5 ZP). V kontexte uznesenia Najvyššieho súdu SR 6 Cdo 460/2013 sa javí, že v tomto prípade je zamestnávateľ viazaný Zákoníkom práce, prípadne kolektívnou zmluvou.

Zákoník práce neustanovuje dôvody, pre ktoré zamestnávateľ môže zmeniť čerpanie dovolenky. Nepochybne majú byť objektívne a nemá ísť o zneužitie práva zamestnávateľa. Zmenou čerpania dovolenky nie je situácia, keď je dovolenka uvedená len v pláne dovoleníek, ale nebola určená na čerpanie (napr.

zamestnanec ju od zamestnávateľa nemá podpísanú ale už si zakúpil pobyt cez cestovnú kanceláriu).

Obmedzenia pri určovaní čerpania dovolenky

Zákonník práce obmedzuje možnosť určenia čerpania dovolenky zamestnávateľom zamestnancom na určité časové úseky:

- zamestnanec je uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz – ide o prípad, keď zamestnanec túto skutočnosť zamestnávateľovi oznámi. Ak je síce zamestnanec dočasne pracovne neschopný, ale nedá sa uznať lekárom a chce dočerpať dovolenku, v tomto prípade sa § 112 ods. 2 ZP neuplatní.
- zamestnanec/zamestnankyňa je na materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 a 2 ZP – všetky druhy). Zamestnankyňa musí zamestnávateľovi oznámiť nástup na túto dovolenku (§ 166 ods. 4 ZP).

Na žiadosť zamestnanca sa počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže určiť namiesto „čerpania“ prekážky v práci dovolenka. Napr. vyšetrenie [zamestnanec už vyčerpal 7 dní s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. a) ZP]. počas čerpania prekážky v práci § 136 až § 141 ZP.

V § 112 ods. 4 ZP sa určuje aj povinnosť zamestnávateľa preorganizovať naplánované náhradné voľno za prácu nadčas a sviatok, ak by sa prekryvalo s dovolenkou. Ak zamestnávateľ určí zamestnancom náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do dovolenky, je povinný určiť mu náhradné voľno na iný deň²²¹.

Prerušenie čerpania dovolenky zamestnancom v osobitných prípadoch

V § 114 ZP sa upravujú otázky spojené s prerušením dovolenky, t. j. ak nastala Zákoníkom práce vymedzená skutočnosť. Dovolenka sa prerušuje v štyroch prípadoch:

- zamestnanec nastúpi na službu v ozbrojených silách
- zamestnanec bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz (§ 141 ods. 1 ZP²²²)
- zamestnanec ošetruje chorého člena rodiny (§ 141 ods. 1 ZP²²³)
- nástupom na materskú a rodičovskú dovolenku (§ 166 ods. 1 ZP²²⁴)

Vyčerpaná a nevyčerpaná dovolenka

Dovolenka podľa čl. 36 Ústavy SR a aj podľa Zákonníka práce aj podľa práva EÚ je spojená s peňažnou náhradou avšak primárnym účelom je jej čerpanie s peňažnou náhradou a nie peňažná náhrada sama o sebe. V prípade vyčerpanej dovolenky teda nenastáva problém – podľa § 116 ods. 1 ZP za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca. V podmienkach SR sa teda pravidlo ekvivalencie mzdy za čas čerpania dovolenky a mzdy za výkon práce vyjadriло cez priemerný zárobok zamestnanca²²⁵.

Nevyčerpaná dovolenka je dovolenka, ktorá sa v určenom čase (pozn. v SR: kalendárny rok) nevyčerpala. Hoci je primárny pravidlom čerpanie dovolenky v

222

z pojmu „prerušenie“ možno nepriamo odvodiť aj to, že dovolenka by sa po odpadnutí predmetnej skutočnosti mala „obnoviť“, ak ešte sú dni, po ktorých by sa mala čerpať. Zákoník práce však priamo neupravuje obnovenie dovolenky, ak sa dočasná pracovná neschopnosť skončila a dovolenka by ešte podľa pôvodného určenia trvala (napr. zamestnanec je dočasne pracovne neschopný 7 dní počas celozávodnej dovolenky, ktorá trvá 14 dní)

223

ide o tzv. „očeerku“ ako prekážku v práci podľa § 141 ods. 1 ZP (pozri aj § 39 zákona o sociálnom poistení)

224

chyba tu odkaz na ustanovenie § 166 ods. 2 ZP (v § 114 ZP sa uvádza len § 166 ods. 1 ZP)

225

v tejto súvislosti sa Súdny dvor EÚ v prípade Z. J. R. Lock proti British Gas Trading Limited (C-539/12) zaoberal otázkou, či sa v prípade zamestnanca, ktorého mzda pozostáva zo základnej mzdy a provízie, v prípade dovolenky môže počítať len zo základnej mzdy. Súdny dvor EÚ dal zápornú odpoveď, rozhodol, že „1. Článok 7 ods. 1 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym ustanoveniam a praxi, podľa ktorých pracovník, ktorého odmena sa skladá na jednej strane zo základnej mzdy a na druhej strane z provízie, ktorej výška sa vypočíta na základe zmlúv uzavretých zamestnávateľom z dôvodu predajov uskutočnených týmto pracovníkom, má nárok počas svojej platenej dovolenky za kalendárny rok iba na odmenu zloženú výlučne z jej základnej mzdy. 2. Metódy výpočtu provízie, na ktorú má pracovník, akým je žalobca v prednáwanej veci, nárok počas svojej dovolenky za kalendárny rok, musí posúdiť vnútroštátny súd na základe pravidiel a kritérií vyplývajúcich z judikatúry Súdneho dvora EÚ a s ohľadom na cieľ sledovaný článkom 7 smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.“

Súdny dvor EÚ sa v prípade *Federatie Nederlandse Vakbeweging proti Staat der Nederlanden* (C-124/05) v bode 32 zaoberal otázkou preplatenia dovolenky, pričom uviedol, že „možnosť vyplatenia finančnej náhrady za prenesenú dobu minimálnej dovolenky za rok v každom prípade by bola podnetom, aby sa pracovníci zriekli svojej dovolenky na odpočinok, alebo aby boli podnecovaní sa jej zrieknuť, čo je nezlučiteľné s cieľmi smernice (bod 32)“

kalendárnom roku, za ktorý patrí, podľa § 116 ods. 2 ZP sa dovolenka môže preniesť do nasledujúceho kalendárneho roka a do jeho konca sa má vyčerpať (výnimky § 116 ods. 3 až 5 ZP). Ak by sa umožnilo preplácanie dovolenky, mohlo by sa stať, že motiváciou oboch strán by ju bolo posúvať tak, aby sa nevyčerpala (zamestnanec by de facto dostal mzdu za najmenej 20 až 25 pracovných dní). Z tohto hľadiska Zákonník práce (aj právo EÚ) obsahuje obmedzenia.

Nevyčerpanú dovolenku možno preplatiť len v dvoch prípadoch:

a) nevyčerpaná časť dovolenky, ktorá presahuje základnú výmeru dovolenky štyri týždne a zamestnanec ju nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka²²⁶.

Ide teda o dovolenku nad rámec základnej výmery štyri týždne určenej podľa § 103 ZP /pozn. aj prepočítanej na pracovné dni dovolenky/. V niektorých prípadoch pôjde o rozsah týždňa (ods. 2), štyroch týždňov (ods. 3), prípadne rozsah nad rámec Zákonníka práce (ods. 1 až 3) dohodnutý v kolektívnej zmluve. V prípade pomernej časti dovolenky za kalendárny rok sa javí, že ide o štyri týždne z pomernej časti dovolenky (napr. 6/12 z 4 týždňov * 5 dní – 10 dní je základná výmera a zvyšok je nad rámec výmery štyri týždne).

Zákonník práce neustanovuje, v ktorom mesiaci sa má zamestnancovi nevyčerpaná dovolenka preplatiť, avšak posudzovanie sa deje k 31. decembru, t. j. rozhodujúce je, aký zostatok nevyčerpanej dovolenky je k tomuto dňu (vrátane). Najbližší okamih na vyplatenie a zúčtovanie mzdy po konci kalendárneho roka je mesiac január ďalšieho kalendárneho roka. V § 116 ods. 2 ZP sa používa spojenie „nemohol vyčerpať“ – z hľadiska účelu dovolenky ide o objektívnu nemožnosť (prax je však často odlišná).

b) preplatenie dovolenky (časti/celej) z dôvodu skončenia pracovného pomeru
Dôvody (resp. spôsoby) skončenia pracovného pomeru vymedzuje § 59 ZP.

Vrátenie vyplatenej náhrady mzdy zamestnancom za dovolenku

V § 117 ZP sa upravuje povinnosť zamestnanca vrátiť už vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku (celú alebo časť) a to: za dovolenku alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo za dovolenku, na ktorú mu nárok nevznikol. Ide o prípady dodatočného krátenia dovolenky, ktorú zamestnanec čerpal, alebo sa poskytnúť dovolenka vopred s tým, že je predpoklad, že nárok vznikne a pracovný pomer sa skončí a nárok ani nevznikol.

V praxi môže ísť o zamestnanca, ktorý je v pracovnom pomere alebo môže ísť o bývalého zamestnanca (zúčtovanie sa deje pri skončení pracovného pomeru). § 131 ods. 2 písm. g) ZP umožňuje zamestnávateľovi zraziť zo mzdy (a aj z iných zložiek príjmov – § 132 ZP) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol. Zrazenie mzdy nie je bezdôvodným obohatením zamestnávateľa podľa § 222 ZP, keďže osobitný postup upravuje § 117 a 131 ZP. V praxi sa potom musí identifikovať akú náhradu mzdy zamestnanec musí vrátiť – musí sa identifikovať náhrada mzdy za deň, za ktorý dovolenka nepatrila.



5. Odmeňovanie zamestnancov za prácu (§118-135 ZP)

V Zákonníku práce a v praxi sa používajú rôzne pojmy: odmena, mzda, plat, základná zložka mzdy a pod.

Odmena	a) všeobecný význam - odmena za prácu, ktorou je napr. mzda, b) ako označenie plnenie za prácu pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (zákon používa slovo „odmena“ a nie „mzda“), b) ako označenie plnenie za prácu pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (zákon používa slovo „odmena“ a nie „mzda“), <u>Definícia:</u> Zákonník práce pojem „odmena“ nedefinuje.
Mzda	Plnenie za prácu v podnikateľskej sfére podľa Zákonníka práce, resp. v nepodnikateľskej sfére, ak sa postupuje podľa Zákonníka práce. <u>Definícia:</u> peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytovaná zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.
Plat	Plnenie za prácu v nepodnikateľskej sfére ak sa postupuje podľa osobitných predpisov napr. zákon o štátnej službe č. 55/2017 Z. z, zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z. z.
Základná zložka mzdy	Minimálna zložka mzdy, ktorá musí byť v zmluve dojednaná, napr. mzda za časovú jednotku (hodina/mesiac) alebo za výkon (napr. počet kusov) alebo ich kombinácia. Často ide o tarifnú mzdu (napr. zaradenie do príslušnej tarify podľa náročnosti práce). <u>Definícia:</u> zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu

Otázka odmeňovania môže byť vnímaná v dvoch aspektoch:

- 1) z hľadiska výšky mzdy (odmeny za prácu) - aby zabezpečila zamestnancovi (a jeho rodine) dôstojnú životnú úroveň – súvisí s čl. 36 Ústavy **SR**²²⁷
- 2) z hľadiska porovnania medzi zamestnancami – zákaz diskriminácie a aplikácia zásady rovnaká mzda za prácu rovnakej hodnoty (viď. § 13 a § 119a **ZP**²²⁸).



5.1 Mzda za prácu

Zákonník práce (§ 118 ods. 1) upravuje základnú povinnosť zamestnávateľa poskytovať **mzdu**²³⁰ za vykonanú prácu. Pokiaľ ide o nevykonanú prácu, zamestnancovi by mzda nemala patriť, avšak neplatiť to absolútne: Zákonník

227

čl. 36 ods. 1 Ústavy SR: „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, ...“ Čl. 36 ods. 2 Ústavy SR: Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda. Podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ustanoví zákon

228

čl. 23 Charty základných práv EÚ: „Rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach, vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.“, čl. 157 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie „Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty“, čl. 157 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie „Pre účely tohto článku znamená „odmena“ obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu, alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere. Rovnosť odmeňovania bez diskriminácie, založenej na pohlaví znamená: a) že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby, b) že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká“

Prečo odmena nie je znakom závislej práce v § 1 ods. 2 Zákonníka práce?

Zákonník práce (§ 1 ods. 2) ustanovuje, že: „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.“ Ak sme vyššie uviedli, zamestnanec vykonáva prácu pre zamestnávateľa za odmenu, ale prečo odmena potom vôbec nie je spomenutá v definícii závislej práce? Kedysi znakom závislej práce bola aj odmena, ktorá však ako znak definovaný v zákone vypadla s účinnosťou od 1.3.2015. Ide o reakciu na prax výslovného nedojednávania odmeny medzi zmluvnými stranami (odmena sa vyplácala „na ruku/na čierno“) a kontrolné orgány museli vyplatenie odmeny preukázať (zmluvné strany často v zhode tvrdili, že práca sa vykonávala bez odmeny, alebo sa vôbec nevykonávala), aby mohla byť situácia posúdená ako nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca podľa zákona č. 82/2005 Z. z. Znamená to však, že zamestnancovi nepatrí odmena za vykonanú prácu? Vôbec nie, v zmysle Zákonníka práce, ak zamestnanec vykonáva závislú prácu, patrí mu za jej vykonávanie odmena. Pracovnoprávny vzťah je odplatným právnym **vzťahom**²²⁹.

229

dôvodová správa k návrhu novely Zákonníka práce č. 14/2015 Z. z. (ide o pozmeňujúci návrh predložený v Národnej rade SR): „Navrhuje sa vypustenie znaku „mzdy alebo odmeny“ z definície závislej práce, a to z dôvodu negatívnej praxe, keď pri kontrole nelegálneho zamestnávania právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá je podnikateľom, na jednej strane a fyzická osoba na druhej strane podľa ich tvrdenia nedojednali žiadnu odmenu za vykonanie práce. V nadväznosti na to, argumentujú tým, že hoci sú naplnené ostatné znaky závislej práce, keďže nie je naplnený jeden zo znakov závislej práce, ktorým je mzda alebo odmena, nejde o závislú prácu. Navrhovanou zmenou sa posilňuje postavenie inšpekcie práce pri jej kontrolnej činnosti v rámci boja proti nelegálnemu zamestnávaniu a nelegálnej práci, keď inšpekcia práce pri skúmaní naplnení znakov závislej práce nebude musieť zisťovať dojednanie mzdy alebo odmeny na to, aby mohla vykonávanú činnosť posúdiť ako závislú prácu. Predíde sa tým obchádzaniu zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní zo strany zamestnávateľov fiktívnou argumentáciou o nedojednaní mzdy alebo odmeny. Vypustenie znaku „za mzdu alebo odmenu“ však nespôsobuje to, že závislá práca nie je vykonávaná za mzdu alebo odmenu, keďže povinnosť poskytnúť mzdu alebo odmenu za vykonanú prácu vyplýva z čl. 36 písm. a) Ústavy SR, ako aj z ustanovení § 43, § 47 a 118 Zákonníka práce“

práce rozlišuje aj dôvody nevykonania práce, resp. rôzne situácie, kedy sa nevyplati zamestnancovi žiadne plnenie a kedy sa zamestnancovi vyplati iné plnenie (napr. náhrada mzdy), prípadne kedy sa určitý čas, kedy sa práca nevykonáva považuje za výkon práce (napr. prehlbovanie kvalifikácie).

Zákonník práce vymedzuje definíciu mzdy (§ 118 ods. 2), čo sa ako mzda posudzuje (§ 118 ods. 3 a 4), ako aj negatívne vymedzenie, čo sa za mzdu nepovažuje (druhá a tretia veta ods. 2).

Všeobecné vymedzenie mzdy ponecháva priestor na dojednanie zložiek mzdy podľa potreby zmluvných strán.

Mzda

peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytovaná zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

Peňažné plnenie = peniaze v hotovostnej alebo bezhotovostnej forme
Plnenie peňažnej hodnoty = vec, tovar, služba, ktorá sa dá vyjadriť v peniazoch, a teda je možné vypočítať aká mzda sa poskytla.

Zároveň, ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu. Ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a vianočných sviatkov (tzv. 13. a 14. „plat“).

Mzdou nie je/za mzdu sa nepovažuje

Negatívne vymedzenie: za mzdu sa nepovažuje najmä:

- náhrada mzdy (v rôznych ustanoveniach Zákonníka práce),
- odstupné (§ 76),
- odchodné (§ 76a),
- cestovné náhrady, vrátane nenárokových cestovných náhrad (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách),
- príspevky zo sociálneho fondu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
- príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie (zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení),
- príspevky na životné poistenie zamestnanca,
- výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií,
- daňový bonus (zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmu),
- náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca),
- doplatky k nemocenským dávkam,
- náhrada za pracovnú pohotovosť (§ 96),
- peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 (pozn. peňažná náhrada v prípade konkurenčnej doložky) a
- iné plnenia poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy.

Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po **zdanení**²³¹.

Tarifná mzda, základná zložka mzdy, nadtarifné zložky mzdy²³²

Zákonník práce nepoužíva pojem tarifná mzda, pričom však spravidla (nie vždy) tarifná mzda v praxi predstavuje základnú zložku mzdy. Tarifná mzda vyjadruje tarifu, do ktorej je zamestnanec zaradený z hľadiska náročnosti (zložitosti) vykonávanej práce u zamestnávateľa, prípadne aj v spojení s odpracovanými rokmi (t. j. tarifa má určité pásma).

Tvorba tarifných tried by mala vychádzať z kritéria vymedzeného v § 119a ZP, t. j. zjednodušene, že:

- za prácu rovnakej alebo porovnateľnej hodnoty by zamestnancovi mala patriť rovnaká alebo porovnateľná mzda,
- za prácu inej (rozdielnej) hodnoty by zamestnancovi mala patriť iná mzda (vyššia/nížšia).

230

príklad: Zamestnanec pracuje od 8:00 do 16:30. Za výkon práce mu patrí dohodnutá mzda (hodinová alebo mesačná). Ak by v čase od 14:00 do 16:30 nepracoval, z hľadiska odmeňovania sa musí skúmať dôvod prečo zamestnanec nevykonával pôvodnú prácu:

- bol na vzdelávaní – to sa považuje za výkon práce (§ 154 od. 3 ZP) a zamestnancovi patrí mzda (pozn. zákon však nedopovedal, aká mzda zamestnancovi patrí, ak je odmeňovaný aj za výkon a v čase vzdelávania tento výkon nemohol podať)

- bol na vyššení u lekára – v rozsahu podľa § 141 ods. 2 písm. a) ZP zamestnancovi patrí náhrada mzdy (a teda nie mzda, ale náhrada za ušľá mzdu – rozsah kompenzácie však nemusí byť v pomere 1:1, keďže náhrada mzdy sa určuje na základe § 134 ZP a to princípu zistenia priemerného zárobku zamestnanca)

- bol dočasne pracovne neschopný – zamestnancovi podľa Zákonníka práce nepatrí žiadne plnenie (ani náhrada mzdy ani mzda) (§ 141 ods. 1 ZP). Či mu niečo patrí určia osobitné predpisy – v tomto prípade je to zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

231

za mzdu, v rámci iných plnení poskytovaných zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním, nie sú považované, napr. náhrada za použitie vlastného náradia, zariadenia a vlastných predmetov (§ 145), plnenie zamestnávateľa podľa § 152 vrátane finančného príspevku na stravovanie (§ 152 ods. 6), plnenia podľa zákona o sociálnom poistení, odmena autorovi a náhrada odmeny, odmeny za vynálezy, priemyselné vzory a zlepšovacie návrhy, keďže nejde o plnenia vo väzbe na prácu

232

poznáte typy miezd?

Z teoretického hľadiska sa mzda člení na

- časovú mzdu - závisí od odpracovaného času - tarifa môže byť hodinová, mesačná,
- úkolovú mzdu (mzda za úlohu) - napr. cez normy spotreby práce - splnenie normy, resp. za vyrobené kusy,
- podielovú mzdu - podiel na zisku, obrate,
- zmiešanú mzdu - zmiešanie niektorých alebo všetkých vyššie uvedených foriem

Do úvahy sa tu berú kritériá zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti.

Základnou zložkou mzdy (§ 119 ods. 3 ZP) je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

Odpracovaným časom je čas, po ktorý sa vykonáva práca, t.j. mzda odráža plynutie času (napr. za hodinu, za celý mesiac). Dosiahnutým výkonom je výkon, ktorý sa počas pracovného času dosiahne a základná zložka mzdy obsahuje základné parametre vo väzbe na výkon (napr. vo väzbe na vyrobené jednotky, splnenie normy na určité %). Zákoník práce neustanovuje povinnosť, že sa musí dojednať aj časová aj výkonnostná zložka mzdy.

Základná zložka sa dohodne v pracovnej zmluve alebo ustanovenia pracovnej zmluvy môžu odkazovať na ustanovenia v kolektívnej zmluve, pokiaľ upravuje odmeňovanie.

Nadtarifnou zložkou mzdy je taká zložka, ktorá nemá prepojenie na systém taríf, ale na inú skutočnosť.

Povinné a nepovinné zložky mzdy

Zo Zákonníka práce povinnou zložkou mzdy je základná zložka mzdy a ďalšie plnenia, ktoré priamo ustanovuje zákon /ak sú splnené podmienky/:

1. mzda za prácu nadčas (mzda a mzdové zvýhodnenie) (§ 121),
2. mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122),
3. mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu (§ 122a a § 122b),
4. mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123),
5. mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124).

Ďalšie zložky mzdy slúžia ako motivačný nástroj zamestnávateľa voči zamestnancom. V pracovnej zmluve, alebo kolektívnej zmluve možno dohodnúť rôzne formy mzdových zvýhodnení, ktoré zamestnancom patria v prípade splnenia stanovených podmienok – za zmennosť, dochádzku (pozn. ak to nie je diskriminačné) alebo plnenia viazané na výsledok, odpracovanie určitého obdobia. Medzi časté formy patria odmeny alebo prémie, ktoré sa vyplácajú v určitých časových intervaloch (mesiac, štvrťrok, polrok, rok).



5.2 Dojednanie mzdy

Dohoda o mzdových podmienkach

Zákoník práce (§ 119 ods. 2 a 3) upravuje dohodu o mzdových podmienkach (podstatné náležitosti pracovnej zmluvy upravuje § 43 ods. 1). Zákoník práce nedefinuje pojem „mzdové podmienky“ (je to širší pojem ako mzda).

Mzdové podmienky možno upraviť dvoma (v prípade člena družstva troma) spôsobmi.

Spôsoby dojednávania mzdových podmienok
dojednanie v pracovnej zmluve
dojednanie v kolektívnej zmluve
v uznesení členskej schôdze (pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah)

V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne **najmä**²³³:

- formy odmeňovania zamestnancov (časová, úkolová, podielová alebo zmiešaná mzda),
- sumu základnej zložky mzdy (napr. hodinová mzda, mesačná mzda, alebo napr. výkonnostná mzda vo väzbe na splnenie normy),
- ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu (napr. mzdové zvýhodnenie za zmenu, zvýšené mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, odmena - musia byť uvedené všetky) a
- podmienky ich poskytovania (napr. podmienky, za ktorých sa prizná mzdové zvýhodnenie za zmenu, za ktorých sa vypláti **odmena**²³⁴).

Vymedzenie odmeny v pracovnej zmluve

Zákoník práce neustanovuje, za akých podmienok sa má vyplatiť odmena zamestnancovi. Zamestnávateľ teda nie je právne povinný vyplatiť odmenu zamestnancovi. Zákoník práce stanovuje v § 119 ods. 2: „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.“ a v ods. 3, „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.“ Na druhej strane, ak v rámci ponuky práce zamestnancovi zamestnávateľ ako motiváciu na prijatie ponuky ponúkne aj možnosť odmeny, ak budú splnené nejaké kritériá, je minimálne potrebné viac špecifikovať podmienky, za ktorých sa odmena poskytne (napr. za kvalitné plnenie pracovných úloh, v prípade dosiahnutia zisku, splnenia noriem, a pod.). Podľa § 37 OZ (ktorý sa cez § 1 ods. 4 ZP aplikuje aj na pracovný pomer): „Právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je **neplatný**²³⁵“.

Zachovanie mzdových podmienok z kolektívnej zmluvy

Podľa druhej vety § 43 ods. 3 Zákoníka práce sa upravuje situácia, ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila.

V tomto prípade Zákoník práce ustanovuje, že 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.

233

v rámci kolektívnej zmluvy sa dohodujú v mnohých prípadoch tarifné mzdy (používa sa spravidla 12 tarifných tried), t. j. v kolektívnej zmluve sa určí počet tarifných tried (napr. 6, 8, 10, 12) a suma/sadza mzdových taríf v nich. Ak sa však používa v kolektívnej zmluve rozpätie pri tarifnej triede, napr. 700 - 750; eur, v pracovnej zmluve je potrebné dojednať konkrétnu sumu, t. j. nemá ísť o rozpätie. Zároveň by sa mali aj určiť kritériá pre používanie rozpätia

234

v praxi veľmi často kladená otázka sa týka možnosti zamestnávateľa jednostranne stanoviť mzdové podmienky vo svojom vnútornom predpise (mzdovom predpise). § 43 ods. 1 až 3 ZP však na to nedávajú podklad. 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, keďže takéto ustanovenie, kedy zamestnávateľ môže jednostranne zmeniť mzdový predpis, sa javí ako postup, kedy sa zamestnanec vopred vzdáva svojho práva (§ 17 ods. 1 ZP), ktorý vyvoláva absolútnu neplatnosť právneho úkonu. Mzdový predpis môže slúžiť ako informačný nástroj pre uchádzačov o zamestnanie (ohľadom mzdových podmienok, ktoré sa u neho uplatňujú), pre zamestnancov (umožňuje porovnanie). Z hľadiska úpravy niektorých otázok odmeňovania možno uvažovať, že sa v pracovnej zmluve dojedná, že zamestnancovi bude za podmienok upravených vo vnútornom predpise patriť plnenie vo väzbe na hospodárske výsledky zamestnávateľa, pričom pravidlá sa upravujú v predpise zamestnávateľa. V praxi sa objavuje aj model, kde sa mzdový predpis zamestnávateľa stáva súčasťou kolektívnej zmluvy, t. j., je akoby dohodnutý zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy. Keďže v tomto prípade ide aj o dojednanie v kolektívnej zmluve, sú splnené podmienky podľa § 43 ods. 1 a 2 ZP. Toto skôr možno vnímať ako techniku dojednávania, keďže § 17 ods. 1 ZP sa týka len zamestnanca a nie zástupcov zamestnancov. Nemal by to však byť „bianko šek“ pre zamestnávateľa na akékoľvek úpravy mzdových podmienok

v princípe možno uviesť, že napr. formulácia „zamestnancovi je možné vyplatiť odmenu na základe rozhodnutia konateľa s. r. o.“, zamestnávateľa k ničomu nezaväzuje a nedá sa povedať, že by bola v rozpore so zákonom, ale v princípe ide o možnosť (ktorá môže, alebo nemôže nastať), pričom táto možnosť ani neobsahuje kritériá, za ktorých táto možnosť môže byť realizovaná. Ak však zamestnávateľ v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve dohodne pravidlá na vyplatenie odmeny a zamestnanec ich naplní, vzniká mu právo na vyplatenie odmeny

zákon vymedzuje, čo sa považuje za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje:

- práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti,
- ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a
- pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere
- u toho istého zamestnávateľa

Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

Zákonník práce (§ 119a) upravuje zákaz diskriminácie pri odmeňovaní z dôvodu pohlavia a zásadu²³⁶ rovnakej mzdy za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty. 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 vypláčať 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 hodnoty²³⁷.

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.

Tieto kritériá neplatia len pre porovnanie práce muža a ženy, ale vzťahujú sa aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Môže zamestnávateľ zamestnancovi zakázať hovoriť iným o svojej mzde? A ak zamestnanec hovorí iným o svojej mzde, môže ho za to postihovať?

Od 1.1.2019 § 13 ods. 5 ZP ustanovuje obmedzenie zamestnávateľa, ktorý nemôže (nesmie) zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Na uvedené ustanovenie nadväzuje § 43 ods. 4 ZP, podľa ktorého sú ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, neplatné (ide o absolútnu neplatnosť).

Zákaz v pracovnej zmluve alebo pokyn zamestnávateľa zamestnancovi, aby nehovoril o svojej mzde je teda neplatný, resp. je v rozpore so zákonom.

Zákonník práce zároveň ustanovuje, že nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Zamestnávateľ teda nemôže trestať zamestnancov (napr. písomné oznámenie o porušení pracovnej disciplíny) za to, že sa rozprávajú o svojich pracovných podmienkach.

Pre úplnosť je ale potrebné povedať, že zamestnanec zároveň zodpovedá za to, čo hovorí o svojej mzde – napr. úplne informácie. Zároveň zamestnanec často nevie objektívne posúdiť, či jeho nižšia mzda nie je daná objektívnou skutočnosťou – napr. podáva horší výkon. Zamestnanec teda síce nemôže byť postihovaný za to, že hovorí o svojej mzde, pracovných podmienkach, ale môže byť postihovaný ak tieto informácie skresľuje, manipuluje s nimi a pod. a tým napr. rozkladá kolektív zamestnancov.



5.3 Minimálna výška mzdy - minimálna mzda²³⁸

Slovenská republika má ratifikovaný Dohovor MOP o vytváraní mechanizmu určovania minimálnej mzdy č. 26 z roku 1928³. Okrem toho SR musí dodržiavať aj medzinárodné dohovory ako Revidovanú sociálnu chartu a otázku mzdy v spojení s dôstojnou životnou úrovňou upravuje aj Ústava SR. V nadväznosti na to je v SR ustanovená minimálna mzda.

237

pokiaľ ide o rovnakú prácu, alebo prácu rovnakej hodnoty, mzda by mala byť rovnaká a pokiaľ ide o rozdielnú 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)

238

Zákonník práce upravuje minimálnu mzdu za dve časové jednotky – mesačná a hodinová (za hodinu vykonávanej práce). Pre posudzovanie, či bola zaplatená minimálna mzda sa použije len jedna z nich a to vo väzbe na to, či je zamestnanec odmeňovaný mesačnou mzdou alebo hodinovou mzdou /pozn. hoci s výplatom raz mesačne/

Minimálna mzda

= právnym predpisom vymedzená hranica/garancia najnižšej možnej výslednej mzdy.

- naplnenie ústavného práva v čl. 36 ods. 1 Ústavy SR, že „právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň“ a zúžene vymedzeného čl. 36 ods. 2 Ústavy SR „Každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda. Podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ustanoví zákon.“

Vývoj minimálnej mzdy 2012 - 2021

2012	327,20 €	1,880 €	1.1.2012
2013	337,70 €	1,941 €	1.1.2013
2014	352,00 €	2,0230 €	1.1.2014
2015	380,00 €	2,184 €	1.1.2015
2016	405,00 €	2,338 €	1.1.2016
2017	435,00 €	2,500 €	1.1.2017
2018	480,00 €	2,759 €	1.1.2018
2019	520,00 €	2,989 €	1.1.2019
2020	580,00 €	3,333 €	1.1.2020
2021	623,00 €	3,580 €	1.1.2021

Mesačná minimálna mzda

Výška minimálnej mzdy za mesiac, t. j. či mzda za príslušný mesiac dosiahla aspoň úroveň minimálnej mzdy.

³ Č. 439/1990 Zb., 12. bod oznámenia č. 110/1997 Z. z.

239

príklad: Pre rok 2021 je minimálna mzda 623,- eur. Zamestnanec č. 1 pracuje len ranné zmeny od 6:00 do 14:00 a má 40 hodinový týždenný pracovný čas a zamestnanec č. 2 pracuje ranné a popoludňajšie zmeny, a má teda skrátený 38 a 3/4 hodinový týždenný pracovný čas. Obe majú za mesiac právo na mzdu, ktorá bude najmenej vo výške mesačnej minimálnej mzdy – a to 623,- eur

240

príklad: Zamestnanec č. 1 má úväzok na 20 hodín týždenne. Zamestnanec č. 2 má plný úväzok na 40 hodín. Pomer krátenia je 20/40, t.j. o polovicu. Ak u zamestnávateľa je skrátený pracovný čas na 37,5 hodiny (pre všetkých), pomer krátenia by mal byť upravený na 20/37,5, pretože v takomto pomere zamestnancov pracovný pomer kratší (nejde o skrátenie o polovicu)

241

príklad: Podľa rozvrhu pracovného času mal zamestnanec odpracovať 20 dní po 8 hodín, spolu 160 hodín. Z tohto rozsahu odpracoval len 17 dní a 3 dni bol dočasne pracovne neschopný. Z tohto hľadiska ide o pomer $(17 \cdot 8) / (20 \cdot 8) \cdot 623$ euro = $136 / 160 \cdot 623 = 0,85 \cdot 623 = 529,55$ euro

242

príklad: zamestnanec v mesiaci február odpracuje 20 dní po 8 hodín. Spolu odpracuje 160 hodín. V mesiaci marec sa mu má vyplatiť mzda za mesiac február. Táto mzda je posudzovaná z hľadiska toho, či je najmenej vo výške minimálnej mzdy v prepočte na hodinu. Zamestnanec má hodinový mzdu 3,5 eura. Za 160 hodín dostane 620,- eur. Dostane síce v mesiaci menej ako 623,- eur, ale keďže ide o zamestnanca s hodinovou mzdou táto veľičina nie je z hľadiska posudzovania dôležitá. Dôležité je, či je pomer MZDA/HODINY, t.j. $620 / 160$ najmenej na úrovni hodinovej minimálnej mzdy

Pre jej určenie nie je rozhodujúce:

- rozsah dojednaného týždenného pracovného času s výnimkou, ak nejde o kratší pracovný čas,
- celkový fond pracovného času v mesiaci – ten sa mení v závislosti od počtu pracovných dní zamestnanca v mesiaci (vzhľadom na iný počet dní od pondelka do piatku, resp. vzhľadom na spôsob organizácie práce – osobitne v nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času²³⁹).

K úprave dochádza len v prípade:

- ak má zamestnanec dojednaný kratší pracovný čas – napr. na 20 hodín týždenne. Vtedy dochádza k úprave mesačnej mzdy, ktorá sa musí zamestnancovi poskytnúť ako minimum vo väzbe na porovnateľného zamestnanca, ktorý má plný úväzok²⁴⁰.

Vzorec:

Konkrétna minimálna mzda zamestnanca =

minimálna mesačná mzda × týždenný počet hodín kratšieho pracovného času

ustanovený týždenný pracovný čas

- ak zamestnanec neodpracoval celý rozsah naplánovaného pracovného času²⁴¹.

Vzorec:

Konkrétna minimálna mzda zamestnanca =

minimálna mesačná mzda × odpracovaný pracovný čas v mesiaci (počet hodín)

určený pracovný čas v mesiaci (počet hodín)

Hodinová minimálna mzda

V prípade hodinovej minimálnej mzdy je testovanie založené na posudzovaní hodín. Zákonník práce neupravuje iné posudzovanie, ale je zjavné, že spravidla sa mzda vypláca na mesačnej báze. Za predchádzajúci mesiac zamestnanec odpracoval určitý počet hodín a dostal určitú mzdu. Vyplatená mzda v prepočte na hodiny nesmie byť nižšia ako minimálna mzda²⁴².

Hodinová minimálna mzda je ustanovená pre týždenný pracovný čas 40 hodín (40 hodín týždenne vo väzbe na maximálnu dĺžku týždenného pracovného času podľa § 85 ods. 5 ZP).

V prípade niektorých zamestnancov dochádza k úprave (zvýšeniu) hodinovej minimálnej mzdy. Ide o zamestnancov, u ktorých dochádza ku skráteniu pracovného času podľa § 85 ods. 5 až 7 ZP na pracovný čas menej ako 40 hodín. Podľa zákona sa suma hodinovej minimálnej mzdy nepriamo úmerne zvýši. Vypočítaná suma hodinovej minimálnej mzdy sa zaokrúhľuje na štyri (od 1.1.2021 na tri) desiatinné miesta.

Vzorec:

minimálna hodinová mzda x ustanovený týždenný pracovný čas

skrátený týždenný pracovný čas

Ak má zamestnanec dohodnutý kratší týždenný pracovný čas podľa § 49 ZP, hodinová minimálna mzda sa **nezvyšuje**²⁴³.

Doplatok k minimálnej mzde

Zákonník práce nevyžaduje, aby dojednaná základná zložka bola aspoň na úrovni minimálnej mzdy. Z tohto hľadiska sa môže stať, že zamestnancova celková mzda zamestnanca je nižšia ako minimálna mzda. Zákon o minimálnej mzde upravuje, akým spôsobom má zamestnávateľ postupovať – je povinný zamestnancovi doplatiť do **minimálnej mzdy**²⁴⁴.

Zákon vyžaduje aby celková dosiahnutá mzda bola očistená o niektoré zložky mzdy. Pri posudzovaní, či dosiahnutá mzda dosiahla aspoň úroveň minimálnej mzdy zákon osobitne rozlišuje povinné plnenia a nepovinné plnenia.

Plnenia vylúčené zo započítania do dosiahnutej mzdy pre účely minimálnej mzdy (§ 3 ods. 2 zákona o minimálnej mzde)

- do dosiahnutej mzdy zamestnanca sa nezahŕňa:
 - mzda za prácu nadčas,
 - mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
 - mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu,
 - mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu,
 - mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,
 - mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a
 - mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce;
- do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňajú:
 - hodiny práce nadčas a
 - hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

243

príklad: Zamestnanec pracuje v dvojzmennej prevádzke, kde je ustanovený týždenný pracovný čas 38,75 hodiny. Zo zákona teda odpracuje menej hodín ako zamestnanec v jednozmennej prevádzke (40 hodín). Napr. pri 20 dňoch je to namiesto 20 dní * 8 hodín = 160 hodín vs. 20 dní * 7,75 hodiny = 155 hodín. Z uvedeného je zrejmé, že zamestnanec odpracuje o 5 hodín menej. Pri mesačnej mzde by mal garanciu na rovnakú úroveň minimálnej mzdy (pre rok 2021: 623,- eur). Pri hodinovej minimálnej mzde by však prišiel o mzdu v rozsahu 5 hodín (5 h * 3,58 euro). Zákon teda ustanovuje, že hodinová sadzba sa musí úmerne zvýšiť, aby suma bola približne rovnaká

minimálna hodinová mzda sa určí: hodinová minimálna mzda * (40 hodín / 38,75 hodín)

244

príklad: Ak je u zamestnanca hranica minimálnej mzdy 623 euro, doplatok je do tejto sumy. Ak je hranica napr. polovičná z dôvodu úväzku na 20 hodín týždenne, doplatok je do tejto sumy. V prípade hodinovej minimálnej mzdy a vyplácania mzdy na mesačnom základe sa musí vypočítať finálna suma ako násobok počtu odpracovaných hodín a minimálnej hodinovej mzdy (prípadne aj tej upravenej). Napr. hodinová minimálna mzda * (40 hodín / 38,75 hodín) * 20 dní * 8 hodín

Minimálne mzdové nároky

Minimálne mzdové nároky (§ 120 ZP) predstavujú nadstavbu nad minimálnu mzdu z hľadiska minimálnej odmeny (mzdy) za prácu. Ide o 6. stupňov, ktoré sú založené na princípe vyššej náročnosti práce – od 1. stupňa (najmenej náročná práca) po 6. stupeň (najnáročnejšia práca). Stupne náročnosti práce zohľadňujú odstupňovanú zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť práce. Náročnosť práce sa určuje vo väzbe na pracovné miesto²⁴⁵.

245

Zákonník práce nevyžaduje, aby sa následne stupeň náročnosti práce uviedol v pracovnej zmluve, ide o kritérium, ktoré má význam pri stanovení mzdy zamestnanca

246

spojenie „u ktorých odmeňovanie nie je upravené v kolektívnej zmluve“ znamená, že kolektívna zmluva obsahuje určitý systém odmeňovania v kontexte potrieb konkrétneho podniku. Ak by kolektívna zmluva len konštatovala, že minimálna odmena zamestnanca u zamestnávateľa je na úrovni minimálnej mzdy a kolektívna zmluva by neobsahovala žiadnu časť o štruktúre mzdy, klasifikácii zamestnancov, apod. je otázne do akej miery je naplnená výnimka z § 120 ZP

247

pracovné miesto: súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve

248

príklad: zamestnanec napr. v potravinách, ktorý pracuje ako dokladač tovaru a pokladník a má vyšší stupeň vzdelania/kvalifikácie ako iný zamestnanec sa nemôže z tohto hľadiska dovoliť vyššej mzdy. Rozdiel vo finálnej mzde môže byť vyvolaný len kvalitou práce (zhodnotený napr. v odmeny, nadtarifnej zložke) alebo aj v tom, že sú mu ustanovené navyše povinnosti, kde toto vzdelanie využíva (napr. cudzí jazyk)

Minimálne mzdové nároky sa vzťahujú na zamestnancov, ktorých odmeňovanie nie je upravené v kolektívnej zmluve – vtedy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce („stupeň“) príslušného pracovného miesta.

U zamestnávateľa, u ktorého je odmeňovanie dohodnuté v kolektívnej zmluve, má zamestnávateľ a odborová organizácia možnosť zvážiť, aký systém odmeňovania zavedie. Zmluvné strany pritom nie sú viazané odstupňovaním (1-6). V praxi sa v prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa možno stretnúť s 12 stupňovým **systémom**²⁴⁶.

Podradenie pracovného miesta pod príslušný stupeň náročnosti práce

Zamestnávateľ je povinný priradiť každému **pracovnému miestu**²⁴⁷ stupeň (náročnosti práce 1 – 6) v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 Zákonníka práce. Priradenie stupňa sa uskutočňuje podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon sa od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

Kritéria:

- základným kritériom je náročnosť práce, a najnáročnejšia činnosť, ktorá sa vyžaduje na konkrétnom pracovnom mieste. Zamestnávateľ skúma tzv. pracovnú náplň zamestnanca - stručnú charakteristiku druhu práce (§ 43 ods. 2), zistí, ktorá činnosť je najnáročnejšia a následne urobí zaradenie na základe charakteristiky pracovného miesta do príslušného stupňa náročnosti (1-6),
- podiel najnáročnejšej činnosti na celkovej činnosti zamestnanca, je pre zaradenie bezpredmetný. Ide teda o posúdenie tých činností, ktoré sa pri výkone práce očakávajú. Najnáročnejšia činnosť rozhoduje o zaradení do príslušného stupňa náročnosti práce. Zákon nerozlišuje z hľadiska podielov jednotlivých činností, napr. či práca zaradená do 3. stupňa je vykonávaná v rozsahu 5% alebo 50% pracovného času.
- nepodstatné je vzdelanie zamestnanca, to má význam len vo väzbe na to, či vôbec takto náročnú prácu zamestnanec môže vykonávať (t.j. zamestnanec môže byť aj takzvané „**prekvalifikovaný**“²⁴⁸).

Stupeň náročnosti práce	Charakteristika pracovného miesta	Priklady
1.	výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,	upratovačka, chybná, operátor výroby Pozn. hmotná zodpovednosť už neumožňuje zaradenie zamestnanca do 1.stupňa náročnosti práce.
2.	výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodársko-právnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických, podľa pokynov alebo ustanovených postupov,	predavačka, administratívna pracovníčka
3.	výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody,	zdravotná sestra
4.	samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení, s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,	hlavný účtovník, oblasť manažér
5.	výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov, vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,	manažér výroby, lekár
6.	tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktne situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.	generálny riaditeľ, výkonný riaditeľ

Sadzby (výška) minimálnych mzdových nárokov

V prípade minimálnych mzdových nárokov platí v podstate to isté ako pri minimálnej mzde.

Pri mesačnom minimálnom mzdovom nároku

a) nie je rozhodujúce:

- rozsah dojednaného týždenného pracovného času s výnimkou, ak nejde o kratší pracovný čas,
- celkový fond pracovného času v mesiaci – ten sa mení v závislosti od počtu pracovných dní zamestnanca v mesiaci (vzhľadom na iný počet dní od pondelka do piatku, resp. vzhľadom na spôsob organizácie práce – osobitne v nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času).

b) k úprave dochádza len v prípade:

- ak má zamestnanec dojednaný kratší pracovný čas – napr. na 20 hodín týždenne. Vtedy dochádza k úprave mesačnej mzdy, ktorá sa musí zamestnancovi poskytnúť ako minimum vo väzbe na porovnateľného zamestnanca, ktorý má plný úväzok.

Pri hodinovom minimálnom mzdovom nároku

- dochádza k prepočtu hodinového minimálneho mzdového nároku vo väzbe na skrátenie pracovného času – hodinová sadzba sa zvyšuje – napr. pri 37,5 hodinovom ako pomer $40h/37,5h$, pretože zamestnanec odpracuje menší počet hodín.

- nedochádza pri kratšom pracovnom čase (§ 49 ZP).

V prípade neodpracovania celého mesačného fondu pracovného času je otázka krátenia bezpredmetná, pretože ide o výpočet na hodiny, avšak pre účely celej mzdy sa môžu do pomeru za mesiac vkladať len hodiny, kedy sa práca vykonávala.

Právna úprava do 31.12.2020

Do 31.12.2020 sa výsledná suma určila ako násobok minimálnej mzdy a koeficientu príslušného stupňa náročnosti práce.

Stupeň náročnosti	Minimálny mzdový nárok
1	MM * 1,0
2	MM * 1,2
3	MM * 1,4
4	MM * 1,6
5	MM * 1,8
6	MM * 2,0

Právna úprava od 1.1.2021²⁴⁹

Suma v príslušnom stupni náročnosti práce sa určí zo základne 580 eur pričom nárast v každom stupni pre rok 2021 je o 43,- eur (čo je nárast medzi sumou minimálnej mzdy na rok 2020 a 2021). V tomto mechanizme sa bude pokračovať aj v ďalších rokoch.

Suma minimálneho mzdového nároku zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou pre príslušný stupeň na príslušný kalendárny rok = súčet rozdielu medzi sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na príslušný kalendárny rok a sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a súčinu sumy mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a koeficientu minimálnej mzdy.

Suma minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň na príslušný kalendárny rok za každú hodinu odpracovanú zamestnancom pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín je 1/174 zo sumy minimálneho mzdového nároku podľa prvej vety²⁵⁰.

Stupeň náročnosti práce	2020	2021
1.	580	623
2.	696	739
3.	812	855
4.	928	971
5.	1 044	1087
6.	1 160	1203

Doplatok do minimálneho mzdového nároku²⁵¹

Zákonník práce nevyžaduje, aby dojednaná základná zložka mzdy bola aspoň na úrovni minimálneho mzdového nároku. Z tohto hľadiska sa môže stať, že celková mzda zamestnanca je nižšia ako minimálny mzdový nárok. Zákonník práce upravuje, akým spôsobom má zamestnávateľ postupovať – je povinný zamestnancovi doplatiť do minimálneho mzdového nároku. V praxi sa môže objaviť otázka a do akej sumy minimálneho mzdového nároku má zamestnávateľ doplatiť?

Zákon vyžaduje aby celková dosiahnutá mzda bola očistená o niektoré zložky mzdy. Pri posudzovaní, či dosiahnutá mzda dosiahla aspoň úroveň minimálneho mzdového nároku zákon osobitne rozlišuje povinné plnenia a nepovinné plnenia.

249

príklad:

Rok 2021 v druhom stupni náročnosti práce (mesačná) = $(623 - 580) + (580 * 1,2) = 43 + 696 = 739$ eur

Rok 2021 v 2. stupni náročnosti práce (hodinová) = $739/174 = 4,24712 \dots$ eura (zaokrúhľenie na 3 desatinné miesta) = 4,247

Rok 2021 v 2. stupni náročnosti práce (hodinová) pri 37,5 hodinovom pracovnom čase =

$(623 - 580) + (580 * 1,2) = 43 + 696 = 739$; euro

Hodinová: $739/174 = 4,2471$ (40 hodín)

37,5 h: $4,2471 * (40h/37,5h) = 4,53024$

250

zaokrúhľovanie (§ 120 ods. 7 ZP):

- Suma minimálneho mzdového nároku ustanovená podľa § 120 ods. 4 v eurách za hodinu a suma minimálneho mzdového nároku v eurách za hodinu zvýšená podľa § 120 ods. 5 sa zaokrúhľuje na tri desatinné miesta (do 31.12.2020 – štyri).
- Suma minimálneho mzdového nároku ustanovená podľa § 120 ods. 4 v eurách za mesiac a suma minimálneho mzdového nároku v eurách za mesiac znížená podľa § 120 ods. 6 sa zaokrúhľuje na najbližších desať percentov

251

príklad: Ak je u zamestnanca hranica minimálneho mzdového nároku 739 eur (2. stupeň náročnosti), doplatok je do tejto sumy. Ak je hranica napr. polovičná z dôvodu úväzku na 20 hodín týždenne, doplatok je do tejto sumy. V prípade hodinového minimálneho mzdového nároku a vyplácania mzdy na mesačnom základe sa musí vypočítať finálna suma ako násobok počtu odpracovaných hodín a minimálneho mzdového nároku (prípadne aj tej upraveného). Napr. minimálny mzdový nárok za hodinu * (40 hodín / 38,75 hodín) * 20 dní * 8 hodín

spojenie „u ktorých odmeňovanie nie je upravené v kolektívnej zmluve znamená, že kolektívna zmluva obsahuje určitý systém odmeňovania v kontexte potrieb konkrétneho podniku. Ak by kolektívna zmluva len konštatovala, že minimálna odmena zamestnanca u zamestnávateľa je na úrovni minimálnej mzdy a kolektívna zmluva by neobsahovala žiadnu časť o štruktúre mzdy, klasifikácii zamestnancov, apod. je otázne do akej miery je naplnená výnimka z § 120 ZP

Plnenia vylúčené zo započítania do dosiahnutej mzdy pre účely minimálneho mzdového nároku (§ 120ods. 2 ZP²⁵²)

- do dosiahnutej mzdy zamestnanca sa nezahŕňa:
 - mzda za prácu nadčas,
 - mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
 - mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu,
 - mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu,
 - mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,
 - mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a
 - mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce;
- do počtu odpracovaných hodín nezahŕňajú:
 - hodiny práce nadčas a
 - čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.



5.4 Mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a náhradné voľno za prácu nadčas

Práca nadčas má mať výnimočný charakter a je neplánovaným výkonom práce mimo rozvrh pracovného času a nad určený pracovný čas (§ 97) a za takéto vykonávanie práce spravidla musí byť zamestnancovi zaplatené navyše. Zákonník práce (§ 121) preto upravuje mzdové zvýhodnenie (mzdu) za prácu nadčas a náhradné voľno za prácu nadčas.

príklad: Zamestnanec má mesačnú mzdu 900,- eur a odpracoval 6 hodín práce nadčas. Čo je dosiahnutá mzda?
Prepočet 900 euro /odpracovaný čas v mesiaci = hodinová mzda v mesiaci * 6 hodín

Plnenia v prípade práce nadčas

Dosiahnutá mzda	• ide o prácu navyše (hodiny práce navyše) navyšená musí byť aj mesačná mzda, pri hodinovej mzde sa platí za hodiny navyše • zákon nedefinuje ako sa vypočíta²⁵³ U zamestnanca s hodinou mzdou sa vychádza z dohodnutej hodinovej mzdy.
Mzdové zvýhodnenie	najmenej v sume 25 % priemerného zárobku zamestnanca (§ 134 ZP) najmenej v sume 35 % priemerného zárobku zamestnanca (§ 134 ZP) - zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce (§ 31 ods. 6 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane verejného zdravia).

Z použitia slova „najmenej“ vyplýva, že je možné dohodnúť (v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve) vyššie mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Vychádza sa z priemerného zárobku zamestnanca (viď. § 134 ZP), pričom ide o priemerný hodinový zárobok.

Alternatívy mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas

a) zohľadnenie prípadnej práce nadčas v mzde zamestnanca (§ 121 ods. 2 ZP)
Zákon upravuje podmienky, za ktorých môže byť u niektorých zamestnancov zohľadnená v mzde už prípadná práca nadčas. Obsahom dohody medzi zamest-

nancom a zamestnávateľom je skutočnosť, že vo výške mzdy (t. j. už v mzde bez práce nadčas) bude zohľadnená prípadná práca **nadčas**²⁵⁴.

Pojem **prípadná** práca nadčas je práca nadčas, ktorá je vopred neočakávaná, resp. je možné, že nastane, ale môže, avšak nemusí nastať (napr. pri práci vedúcich zamestnancov a tvorivých zamestnancov s vlastnou organizáciou pracovného času sa stierajú hranice medzi pracovným časom a prácou nadčas).

Dohoda nemôže byť urobená so všetkými zamestnancami. Zákonník práce vymedzuje dva okruhy zamestnancov, s ktorými môže byť uzatvorená takáto písomná dohoda:

1. vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúci zamestnanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, /t. j. ide o dve najvyššie úrovne vedúcich zamestnancov/
2. zamestnanec, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé (pozn. ide o zamestnancov spravidla zaradovaných do 5. a 6. stupňa náročnosti práce) alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení.

Rozsah zohľadnenia prípadnej práce nadčas v mzde je obmedzený v úhrne najviac 150 hodín v kalendárnom roku (t. j. za prácu nadčas od 150 hodín do 400 hodín zamestnanec mzdu a mzdové zvýhodnenie dostane). Ak by sa v dohode tento rozsah nevymedzil, alebo presiahol, platí, že sa dohodol rozsah 150 hodín.

b) dohoda o náhradnom voľne

Namiesto mzdového zvýhodnenia sa zamestnávateľ a zamestnanec môžu dohodnúť na čerpaní náhradného voľna (§ 121 ods. 3 ZP).

Dohoda o čerpaní pracovného voľna za prácu nadčas (§ 121 ods. 3 ZP) sa týka režimu vysporiadania práce nadčas cez náhradné voľno. Dohoda sa môže týkať celého mzdového zvýhodnenia alebo aj jeho časti. Dohoda môže byť ad hoc – pre konkrétny prípad, ale aj plošná, pre všetky **prípady**²⁵⁵.

Práva zamestnanca
• <u>patrí mu náhradné voľno</u> v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala, • <u>nepatrí mu mzdové zvýhodnenie</u> za prácu nadčas.

Dohoda o termíne čerpania náhradného voľna (§ 121 ods. 4 ZP) /pozn. obe dohody môžu byť súčasťou jedného dokumentu/ vymedzuje konkrétny termín (napr. 17. 7.), kedy bude zamestnanec čerpať náhradné voľno za prácu nadčas. Náhradné voľno možno aj kumulovať (napr. na **leto**²⁵⁶).

Ak sa pracovné voľno neposkytlo v termíne, ktorý sa so zamestnancom dohodol (t. j. presne v dohodnutom čase – neaplikuje sa pravidlo o štyri mesiacech), alebo ak sa neposkytlo náhradné voľno v lehote určenej § 121 ods. 4 ZP /t. j.

254

zamestnanec za prácu nadčas v tomto prípade:

- nedostane ani mzdu,
- nedostane ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a
- nemôže za prácu nadčas čerpať náhradné voľno

255

príklad: Zamestnanec vykonal prácu nadčas 22. 6. od 16:30 do 18:30 a čerpal náhradné voľno namiesto mzdového zvýhodnenia 26. 6. od 14:30 do 16:30

256

ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas (za ktorú sa v zmysle § 121 ods. 3 ZP dohodol systém poskytovania náhradného voľna), zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom v zmysle § 121 ods. 4 ZP náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná

sviatok je vo všeobecnosti deň pracovného pokoja, a teda zamestnanec by počas neho nemal pracovať. Niektoré práce si však vyžadujú jej vykonávanie aj vo sviatok (pozri § 94 ods. 4 ZP ohľadom nariadenia alebo dohodnutia práce vo sviatok)

štyri kalendárne mesiace/, zamestnávateľ v zmysle § 121 ods. 5 ZP musí zamestnancovi poskytnúť za prácu nadčas mzdové zvýhodnenie, ktoré mu mal poskytnúť podľa § 121 ods. 1 ZP (25 % / 35 %). Mzdové zvýhodnenie, ktoré bolo takto zadržané, sa vypláti vo výške, v ktorej by zamestnancovi patrilo, ak by bolo vyplatené za situácie, že by sa náhradne voľno za prácu nadčas nedohodlo (t.j. podľa pravidiel v pôvodnom čase).



5.5 Mzda a náhrada mzdy za prácu vo sviatok

Mzdu za prácu vo sviatok (resp. ak práca pre sviatok odpadla), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok a náhradné voľno za výkon práce vo sviatok upravuje § 122 ZP²⁵⁷.

Výkon práce vo sviatok

V prípade práce vo sviatok môžu nastať tieto dve situácie:

Práca vo sviatok a mzda ²⁵⁸	
Sviatok pripadol na deň, kedy by zamestnanec pracoval	Sviatok pripadol na deň, kedy by zamestnanec nepracoval
Zamestnanec dostane svoju obvyklú mzdu, t.j. deň sviatku nemá vplyv na jeho bežnú mzdu. Pozn. skutočnosť, že ide o sviatok nezvyšuje „fond pracovného času“ bez ohľadu, že niektorí zamestnanci vo sviatok pracujú a niektorí nemusia.	Zamestnanec dostane mzdu za prácu nadčas + mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

Bez ohľadu na to, či sviatok pripadne na deň, kedy by zamestnanec pracoval alebo nepracoval, zamestnanec má právo na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas:

Osobitné plnenie v prípade práce vo sviatok	
Mzdové zvýhodnenie	najmenej v sume 100 % priemerného zárobku zamestnanca (§ 134 ZP)

příklad: Zamestnanec má naplánovanú zmenu na pondelok, utorok a stredu. Na štvrtok pripadol sviatok a zamestnávateľ nariadil prácu na sviatok od 6:00 - 14:00. V tomto prípade zamestnancovi patrí:

- mzda za prácu nadčas - za 7,5 hodiny,
- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok - za 7,5 hodiny,
- mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas - za 7,5 hodiny - práca mimo rozvrhu pracovných zmien a nad ustanovený týždenný pracovný čas

Odpadnutie práce vo sviatok

Zákonník práce inak pristupuje k zamestnancovi odmeňovanému hodinovou a mesačnou mzdou.

Ak ide o zamestnanca s pružným pracovným časom, náhrada mzdy by mala vychádzať z priemernej dĺžky pracovného času zamestnanca (jedine, že by mal napr. na štvrtky určenú zmenu v inej dĺžke a sviatok by pripadol práve na štvrtok).

Zamestnanec odmeňovaný hodinovou mzdou	mzda mu ušla pre sviatok, pretože vo sviatok mal pracovať a nepracoval → patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U tohto zamestnanca je to náhrada mzdy /nie mzda/, pretože mu mzda ušla pre sviatok, pretože sa platí za hodiny, nie za mesiac bez ohľadu na počet hodín. Zároveň dôvodom, že mu ušla mzda je, že sa kvôli sviatku v jeho obvyklý deň nepracovalo. Ak by mu však mzda ušla z iného dôvodu – napr. z dôvodu, že bol dočasne pracovne neschopný, náhrada mzdy mu nepatrí.
Zamestnanec odmeňovaný mesačnou mzdou	sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň → deň sa považuje za odpracovaný deň → patrí mzda. (Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí). U tohto zamestnanca sa poskytne mzda, pretože tento deň sa považuje za odpracovaný. Výnimky: Zákonník práce umožňuje v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať tak, že mu bude patriť náhrada mzdy. T.j. napríklad z dôvodu rovnakého zaobchádzania medzi zamestnancami s hodinovou a mesačnou mzdou sa zaviedie rovnaký postup.

Obvyklý pracovný deň zamestnanca

Obvyklým pracovným dňom zamestnanca je ten deň, počas ktorého by zamestnanec, keby nebol sviatok, pracoval. Z tohto hľadiska zamestnávateľ urobí rozvrh pracovného času bez ohľadu na sviatok a až následne rozhodne, či všetci zamestnanci, alebo niektorí z nich, nebudú pracovať vo sviatok (napr. zníženie výkonov v doprave). Za týmto účelom je možné porovnať napr. rozvrhy pracovných zmien zamestnanca za predchádzajúce, prípadne aj nasledujúce obdobie. To, že je rozvrh pracovného času účelovo urobený tak, že na deň, na ktorý má pripadnúť sviatok, nie je určená pracovná zmena, neznamena, že sa na zamestnancov pracujúcich na tomto pracovisku nevzťahuje § 122 ods. 3 ZP, nakoľko prvotným dôvodom, prečo sa v daný deň nepracuje, je sviatok.

Neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny a „sankcia“

Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda (za sviatok) nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku, alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Alternatívy mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok²⁵⁹

a) náhradné voľno za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu o náhradnom voľne za prácu vo sviatok (§ 122 ods. 2 ZP).

259

sviatok pre účely pracovného práva
V praxi sa možno stretnúť s otázkou, že napr. 1.9. je sviatok, zamestnanec v tento deň odpracuje čas od 0:00 do 6:00 a napriek tomu nedostane mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok a myslí si, že zamestnávateľ možno postupoval v rozpore so zákonom. Zákonník práce však má vlastné pravidlá, kedy ide o tzv. sviatkovú zmenu. Účelom § 95 ZP je určiť, kedy sa začína deň pracovného pokoja na pracoviskách s nočnými zmenami (t.j. netýka sa to pracovísk kde nie je nočná zmena)

Práva zamestnanca
• <u>patrí mu náhradné voľno</u> v rozsahu, v ktorom práca trvala práca vo sviatok, • <u>nepatrí mu mzdové zvýhodnenie</u> za prácu vo sviatok.

zamestnanec za prácu vo sviatok

- dostane mzdu (ak by išlo aj o prácu nadčas – je možné dojednať zohľadnenie práce nadčas v mzde za podmienok v § 121 ods. 2 ZP),
- nedostane mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok a
- nemôže za prácu vo sviatok čerpať náhradné voľno

Termín na poskytnutie náhradného voľna sú tri kalendárne mesiace nasledujúce po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná (napr. 1.11. – do 28/29.2.), alebo inak dohodnuté obdobie po výkone práce vo sviatok. Ak sa v tomto čase neposkytne náhradné voľno, zamestnanec má právo na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok.

b) zohľadnenie práce vo sviatok v mzde

Zákonník práce umožňuje dojednanie mzdy v pracovnej zmluve so zohľadnením prípadnej práce vo sviatok (t.j. ide o prácu vo sviatok, ktorá sa neplánovala, nepredvídala). V tomto prípade na rozdiel od práce nadčas je okruh zamestnancov zúžený. Ide len o vedúceho zamestnanca (ale na rozdiel od práce nadčas každého) a s radovým zamestnancom takého dojednanie nie je **možné**²⁶⁰.



5.6 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

Pracovné právo má vlastne vymedzenie soboty pokiaľ ide o tzv. sobotnú zmenu pri pracoviskách s nočnými zmenami – ide o obdobný režim ako pri posudzovaní, či ide o „sviatkovú“ zmenu. Ak nejde o pracovisko s nočnými zmenami, sobota sa spravuje režimom kalendárnych dní.

Právna úprava do 31.12.2020

Osobitné plnenie v prípade práce v sobotu	
Mzdové zvýhodnenie	najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu
	najmenej v sume 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu – v prípade dojednania odchýlky

Právna úprava od 1.1.2021

V zákone sa sumy mzdových zvýhodnení určili pevnou sumou, a teda ich prípadne zvyšovanie sa bude musieť robiť novelizáciou **Zákonníka práce**²⁶¹.

Osobitné plnenie v prípade práce v sobotu	
Mzdové zvýhodnenie	najmenej v sume 1,79 v eurách za hodinu
	najmenej v sume 1,61 v eurách za hodinu – v prípade dojednania odchýlky v kolektívnej zmluve ale v pracovnej zmluve (za splnenia podmienok v zákone)

Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

Pracovné právo má vlastné vymedzenie nedeľe pokiaľ ide o tzv. nedeľnú zmenu pri pracoviskách s nočnými zmenami – ide o obdobný režim ako pri posudzovaní, či ide o „sviatkovú“ zmenu. Ak nejde o pracovisko s nočnými zmenami, nedeľa sa spravuje režimom kalendárnych dní.

Právna úprava do 31.12.2020

Osobitné plnenie v prípade práce v nedeľu	
Mzdové zvýhodnenie	najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu
	najmenej v sume 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu - v prípade dojednania odchýlky v kolektívnej zmluve, ale v pracovnej zmluve (za splnenia podmienok v zákone)

Právna úprava od 1.1.2021

V zákone sa sumy mzdových zvýhodnení určili pevnou sumou, a teda ich prípadne zvyšovanie sa bude musieť robiť novelizáciou **Zákonníka práce**²⁶².

Osobitné plnenie v prípade práce v nedeľu	
Mzdové zvýhodnenie	najmenej v sume 3,58 v eurách za hodinu
	najmenej v sume 3,22 v eurách za hodinu - v prípade dojednania odchýlky v kolektívnej zmluve, ale v pracovnej zmluve (za splnenia podmienok v zákone)



5.7 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Zákonník práce (§ 123) upravuje mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu. (pozn. mzdové zvýhodnenie je za nočnú prácu, nie za nočnú zmenu). Nočná práca je práca od 22:00 - 6:00 (§ 98 ZP).

Právna úprava do 31.12.2020

Osobitné plnenie v prípade nočnej práce	
Mzdové zvýhodnenie	najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu alebo 35 % (v prípade dojednania odchýlky v kolektívnej zmluve, ale v pracovnej zmluve za splnenia podmienok v zákone)
	v prípade rizikovej práce - najmenej v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu

261

zohľadnenie prípadnej práce v sobotu v mzde
Zákonník práce umožňuje aj zohľadnenie prípadnej práce v sobotu (ide tu o prípadnú prácu v sobotu, t. j. takú prácu v sobotu, ktorá je neočakávaná a nebola vopred plánovaná, určená, či nariadená). Ide len o vedúceho zamestnanca a s radovým zamestnancom takého dojednanie nie je možné. V takom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za sobotu nepatrí. Zohľadnenie vo mzde vopred – t. j. dohodnutá mzda by mala byť vyššia ako bez zohľadnenia

262

zohľadnenie prípadnej v nedeľu v mzde
Zákonník práce umožňuje aj zohľadnenie prípadnej práce v nedeľu (ide tu o prípadnú prácu v nedeľu, t. j. takú prácu v nedeľu, ktorá je neočakávaná a nebola vopred plánovaná, určená, či nariadená). Ide len o vedúceho zamestnanca a s radovým zamestnancom takého dojednanie nie je možné. V takom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za nedeľu nepatrí. Zohľadnenie vo mzde vopred – t. j. dohodnutá mzda by mala byť vyššia ako bez zohľadnenia

Právna úprava od 1.1.2021

V zákone sa sumy mzdových zvýhodnení určí pevnou sumou, a teda ich prípadne zvyšovanie sa bude musieť robiť novelizáciou **Zákonníka práce**²⁶³.

Osobitné plnenie v prípade nočnej práce	
Mzdové zvýhodnenie	najmenej v sume 1,43 eura za hodinu alebo 1,25 eura za hodinu (v prípade dojednaní odchýlky v kolektívnej zmluve, ale v pracovnej zmluve za splnenia podmienok v zákone)
	najmenej v sume 1,79 eura za hodinu



5.8 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

263

zohľadnenie prípadnej nočnej práce v mzde Zákonník práce umožňuje aj zohľadnenie prípadnej nočnej práce (ide tu o prípadnú nočnú prácu, t. j. takú nočnú prácu, ktorá je neočakávaná a nebola vopred plánovaná, určená, či nariadená). V tomto prípade na rozdiel od práce nadčas je okruh zamestnancov zúžený. Ide len o vedúceho zamestnanca (ale na rozdiel od práce nadčas každého) a s radovým zamestnancom takého dojednanie nie je možné. S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí (§ 123 ods. 2)

Zákonník práce (§ 124) upravuje mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce. Ide o kompenzáciu, nie o mzdové zvýhodnenie, keďže nemožno zvýhodňovať zamestnancov za to, že pracujú v škodlivejšom pracovnom prostredí, alebo sú vystavovaní určitým faktorom. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností v prostredí, v ktorom pôsobia: chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach, fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie), ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu (je ním zákon č. 355/2007 Z. z. – viď. § 31), a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

Právna úprava do 31.12.2020

Osobitné plnenie v prípade sťaženého výkonu práce	
Mzdová kompenzácia	najmenej v sume 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu

Právna úprava od 1.1.2021

Osobitné plnenie v prípade sťaženého výkonu práce ²⁶⁴	
Mzdová kompenzácia	najmenej v sume 0,72 eura za hodinu



5.9 Naturálna mzda

Mzdou je aj plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu (§ 118 ods. 2 Zákonníka práce). § 127 ZP následne upravuje pravidlá pre poskytovanie naturálnej mzdy (plnenie peňažnej hodnoty) zamestnancovi²⁶⁵.

Zamestnancovi možno poskytovať časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy, formou naturálnej mzdy. Zákon tu nešpecifikuje, či v tomto prípade sa musia do úvahy brať aj tzv. minimálne mzdové nároky, t. j. ak je zamestnanec zaradený do vyššej kategórie, jeho najnižšia možná hranica, do ktorej sa nemôže poskytovať naturálna mzda, ale peniaze, je násobok minimálnej mzdy a príslušného koeficientu pre stupeň náročnosti práce. Z uvedeného možno odvodiť, že obmedzenie sa týka len minimálnej mzdy a nie minimálnych mzdových nárokov.

Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých.

V praxi dôležité pre určenie naturálnej mzdy je ocenenie výrobku, výkonu, tovaru, služby. Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu, alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy. Ak takéto ocenenie plnenia nie je možné, takéto plnenie nie je možné poskytnúť ako naturálnu mzdu²⁶⁴.

264

fakultatívna mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce
mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj:
- pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú, alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú
- alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia, ako sú vyššie uvedené.

V danom prípade neplatí minimálna výška mzdovej kompenzácie zo zákona (t. j. môže byť aj nižšia)

265

ako naturálnu mzdu možno poskytovať: výrobky, výkony, práce, služby. Ako naturálnu mzdu nemožno poskytovať: liehoviny, iné návykové látky. Zlata na cestovnom pre zamestnanca u dopravcu sa nepovažuje za naturálnu mzdu

5.10 Mzda v cudzej mene

Zamestnanec môže mať miesto výkonu práce aj v cudzine. Cudzinou v tomto prípade je iný štát ako Slovenská republika. Podľa § 43 ods. 5 ZP „Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie a) dobu výkonu práce v cudzine, b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť, c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách, d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.“

Ak má zamestnanec miesto výkonu práce v cudzine (t. j. v inom štáte), je teda potrebné riešiť, v akej mene sa mu mzda vypláti. § 128 Zákonníka práce upravuje pravidlá pre poskytovanie mzdy v cudzej mene zamestnancovi. Podľa § 128 Zákonníka práce ide o zamestnanca s miestom výkonu práce v cudzine a nepatrí sem zamestnanec, ktorý je vyslaný (dočasne) na výkon práce do iného členského štátu podľa § 5 ods. 2 nasl. ZP, keďže tomu sa nemení miesto výkonu práce podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce, ale dojedná sa tzv. miesto výkonu práce počas vyslania (tomuto zamestnancovi patria cestovné náhrady podľa druhej vety § 6 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách; otázku meny upravuje § 36 ods. 4 až 6).

Podľa § 128 Zákonníka práce zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine možno poskytovať mzdu alebo jej časť v cudzej mene²⁶⁷.

266

ak zamestnávateľ v rámci svojich priestorov zriadil obchodné zariadenia na predaj tovaru alebo na poskytovanie služieb, nesmie zamestnanca nútiť, aby v týchto obchodných zariadeniach kupoval tovar alebo využíval ich služby. V prípade, že z dôvodov odlúčenia prevádzky nemožno používať iné obchodné zariadenia, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby sa predaj tovaru alebo poskytovanie služieb nevyužívali na dosahovanie vlastného zisku, alebo aby sa tovar predával a služby poskytovali za ceny v mieste obvyklé v čase predaja tovaru alebo poskytovania služieb

267

ak ide o krajinu s menou „euro“ nie je dôvod na vyplácanie mzdy v cudzej mene. Keďže ide o inú menu, dôležité je aj určenie výmenného kurzu medzi eurom a inou menou. Prepočet výšky mzdy v eurách na cudziu menu sa vykonáva podľa referenčného výmenného kurzu určeného a vyhláseného Európskou centrálnou bankou alebo Národnou bankou Slovenska, ktorý je platný v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy podľa § 130 ods. 2 alebo v iný dohodnutý deň

5.11 Splatnosť mzdy

Splatnosť mzdy, t. j. otázku, kedy má zamestnanec nárok na mzdu za určité obdobie, upravuje § 129 Zákonníka práce.

1) **právo na mzdu za vykonanú prácu** - právo vzniká vykonaním práce (napr. § 47 ods. 1 písm. a) ZP – zamestnávateľ je povinný platiť zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu)

2) **právo na vyplatenie (nárok na mzdu) za vykonanú prácu** - vzniká vtedy, keď je mzda splatná (§ 129), t. j. zamestnávateľ nie je povinný hneď po vykonaní práce vyplatiť zamestnancovi mzdu, ale mzda sa vypláca vo výplatných termínoch za určitú dobu (môže byť aj deň, ale je to spravidla mesiac, prípadne týždeň).

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Zákonník práce ustanovuje všeobecne „ak sa nedohodne inak“, umožňuje sa teda odchýlenie, je otázne však aké odchýlenie to môže byť. Podľa § 1 ods. 6 ZP platí „V pracovnoprávných 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“. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že nie všetky zložky mzdy musia byť viazané k mesiacu a zároveň v niektorých prípadoch môže byť pre zamestnanca výhodnejšie, aby umožnil zamestnávateľovi poskytnúť mu mzdu napr. v splátkovom kalendári v prípade jeho nepriaznivej finančnej situácie. To znamená, skôr by malo ísť o výnimočné situácie, resp. o tie zložky mzdy, ktoré nie sú viazané výlučne na **mesiac**²⁶⁸.

Vyplatenie mzdy

Nárok zamestnanca na splatnú mzdu sa realizuje jej výplatou. Zákonník práce v § 130 upravuje viaceré pravidlá pre výplatu mzdy z hľadiska formy a spôsobu vyplatenia, ako aj povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi doklad.

Pokiaľ ide o formu výplaty mzdy, základnou otázkou, ktorá sa rieši, je akým spôsobom (mechanizmom sa mzda) vypláca: 1) či ide o peniaze, vec, elektronickú formu, 2) kedy (bližšie určenie času v rámci dňa).

Zákonník práce umožňuje poskytovanie mzdy v peniazoch alebo naturálne (§ 118 ods. 2 a § 127 Zákonníka práce). Následne sa v druhej vete § 130 ods. 1 Zákonníka práce ustanovuje, že mzda sa zamestnancovi vypláca v peniazoch, t. j. v zákonomnom platidle, ktoré platí na území Slovenskej republiky - v tomto prípade ide o peniaze v mene euro. V inom druhu plnenia (napr. naturálna mzda) alebo v cudzej mene (napr. švajčiarske franky, české koruny) možno mzdu vyplácať, len ak to umožňuje Zákonník práce (napr. § 127 - naturálna mzda, § 128 - mzda v cudzej mene) alebo osobitný predpis.

268

Zákonník práce upravuje osobitne dva prípady: mzdu, ktorá je splatná počas dovolenky, mzdu v prípade skončenia pracovného pomeru (§ 128 ods. 2 a 3 ZP). V praxi sa však v prípade mzdy pri skončení pracovného pomeru táto vypláca v obvyklom výplatnom termíne

Výplatný termín

Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. So zamestnancom vykonávajúcim domácku prácu možno dohodnúť výplatu mzdy aj za dodanie každej skompletizovanej prídelnej práce (§ 130 ods. 2 ZP).

Podľa § 43 ods. 2 ZP zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, ... Znenie pracovnej zmluvy ohľadom výplatného termínu má byť **dostatočne určité**²⁶⁹.

Odkaz na § 129 ods. 1 ZP by tiež znamenal, že výplatný termín je najneskôr posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zákonník práce v § 43 neobsahuje možnosť odkázať v pracovnej zmluve na vnútorný predpis (napr. mzdový poriadok, pracovný poriadok). Zákonník práce neumožňuje, aby zamestnávateľ jednostranne menil výplatné termíny podľa jeho potreby, napr. cez vnútorný predpis, ktorý vydáva jednostranne.

Preddavok na mzdu

Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ poskytovať preddavok na mzdu v dohodnutých termínoch. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť preddavok na mzdu aj v inom termíne, na ktorom sa so zamestnancom dohodnú.

Miesto a čas vyplácania mzdy

Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak (napr. že sa vypláca na inom mieste, alebo mimo pracovného času, alebo že sa vypláca na účet v **banke**²⁷⁰).

Použitie mechanizmu výplaty na bankový účet je naviazané na dohodu zamestnanca a zamestnávateľa, alebo na žiadosť zamestnanca („ak o to zamestnanec písomne požiada, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne“). V takomto prípade zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131, poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Ak o to zamestnanec požiada, môže zamestnávateľ časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (t. j. ak chce zamestnanec poskytovať mzdu na viac účtov, zamestnávateľ s tým nemusí súhlasiť).

Dôležitou skutočnosťou je pripísanie mzdy na účet zamestnancovi najneskôr v deň určený na jej výplatu (tomuto musí zamestnávateľ prispôbiť aj logistiku spracovania miezd).

269

spravidla dostatočná určitosť je daná, ak je v pracovnej zmluve uvedené, že výplatný deň je v konkrétny kalendárny deň mesiaca (napr. 10. kalendárny deň mesiaca). Zákonník práce v § 43 ods. 3 umožňuje aj odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy alebo odkaz na príslušné ustanovenia Zákonníka práce – odkaz na § 130 ods. 2 ZP sa však javí ako nedostatočný pretože sa zo zákona nedá odvodiť presný výplatný deň

270

Zákonník práce stále vychádza z primárneho „fyzického“ vyplácania mzdy – peniaze a naturálna mzda. Zamestnávateľ nemôže nútiť zamestnanca k zriadeniu účtu v banke

spojenie pri vyúčtovaní mzdy sa vykladá aj tak, že doklad sa má poskytnúť pred vyplatením mzdy, aby si zamestnanec mohol skontrolovať samotnú sumu, ktorá mu bude vyplatená. V praxi sa to však nedeje a spravidla zamestnanec dostane v rovnaký deň aj doklad aj výplatu

Doklad o vyúčtovaní mzdy („výplatná páska“)

Pri vyúčtovaní **mzdy**²⁷¹ je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad (§ 130 ods. 5 ZP) obsahujúci najmä

1. údaje o jednotlivých zložkách mzdy, (napr. tarifná mzda, mzdové zvýhodnenia – všetko, čo je mzdou v zmysle prvej vety § 118 ods. 2 a § 118 ods. 3 ZP),
2. o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, (tie plnenia, ktoré nie sú mzdou – ako odstupné, príspevky zo sociálneho fondu – vid. § 118 ods. 2 ZP druhá veta, tretia veta, prípadne ods. 3),
3. o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, (vid. § 87a ZP),
4. o vykonaných zrážkach zo mzdy, (vid. § 131 a § 132 ZP),
5. o celkovej cene práce (vid. § 130 ods. 5 tretia veta).

Uvedený doklad sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami (t. j. na to, aby sa poskytoval doklad elektronickými prostriedkami, sa vyžaduje dohoda zamestnanca a zamestnávateľa, dohodu so zamestnancom nemožno nahradiť dohodou so zástupcami zamestnancov) (vid. § 130 ods. 5 ZP druhá veta). Ide napr. o zaslanie na e-mail zamestnanca (služobný, prípadne zamestnancom nahlásený s tým, že za doručenie a ochranu osobných údajov zodpovedá zamestnávateľ, t. j. musí zabezpečiť ochranu, napr. cez dostatočne bezpečné heslo). Zamestnanec má právo (ak o to požiada) na to, aby mu zamestnávateľ predložil na nahliadnutie doklady, na ktorých základe mu bola mzda vypočítaná.



5.12 Nevyplatenie mzdy

V praxi sa občas stáva, že zamestnávateľ zamestnancovi nevyplatil mzdu, jej časť, prípadne iné plnenia spojené s prácou. Z hľadiska možnosti zamestnanca ide o otázku pracovnoprávných následkov a trestnoprávných následkov.

a) Pracovnoprávne následky

Podľa 69 ods. 1 písm. b) ZP „zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť ak ... 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**²⁷² ...“.

Vznik práva nastáva ak neboli vyplatené do 15 dní po uplynutí ich splatnosti. Tu je dôležité posúdenie, kedy nastala splatnosť mzdy (pozri § 129 ZP) a iných plnení, nielen kedy je výplatný termín. § 69 ods. 1 ZP nevyžaduje, aby zamestnanec zamestnávateľa upozornil, že mu nejaké plnenie nebolo vyplatené, ale možno mať za to, že ak dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru je aj nevyplatenie časti plnenia, zamestnanec by mal zamestnávateľa vyzvať na nápravu uvedeného stavu. Javí sa to byť postup v súlade s dobrými mravmi. V prípade zamestnávateľa môže ísť o nedopatrenie, nie o úmysel a zamestnávateľ o tejto skutočnosti ani nemusí vedieť.

V okamžitom skončení, ktoré musí byť písomné (inak je neplatné) a doručené potom zamestnanec musí skutkovo vymedziť dôvod okamžitého skončenia

uplatnenie práva je časovo obmedzené. § 69 ods. 3 ZP upravuje prekluzívnu lehotu (vid. 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)

pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru - uvedenie všetkých relevantných skutočností, na základe ktorých zamestnanec uplatňuje príslušný dôvod nevyplatenia mzdy/iných plnení alebo ich častí.

§ 69 ods. 4 ZP následne 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 Zákonníka práce) za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

b) trestnoprávne následky

V § 214 Trestného zákona je vymedzená skutková podstata trestného činu „Nevyplatenie mzdy a odstupného“. Trestnosť činu je založená na nevyplatení určitých plnení (mzda, plat alebo iná odmena za prácu, náhrada mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti) a je podmienená skutočnosťou, že v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou. Rovnako je to trestné ak zamestnávateľ vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov. Podľa § 84 ods. 1 písm. c) Trestného zákona „Trestnosť trestného činu zaniká aj vtedy, ak ide o trestný čin ... c) nevyplatenia mzdy a odstupného podľa § 214, ak trestný čin nemal trvalo nepriaznivé následky a páchateľ svoju povinnosť dodatočne splnil, najneskôr do 60 dní od dokonania trestného činu.“

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok

§ 131 ZP upravuje pravidlá, za akých možno vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca /podľa § 132 aj ďalšie z ďalších zložiek príjmu/, ako aj pravidlá pre poradie zrážok.

Zrážka zo mzdy a zrážanie určitej sumy zo mzdy je postup, kedy zamestnávateľ v súlade so Zákonníkom práce, resp. iným právnym predpisom (napr. exekučný zákon) nevypláti zamestnancovi časť mzdy, ale vypláti ju inému subjektu (napr. veriteľovi zamestnanca exekútorovi na účet, štátu), resp. ak je oprávnený zraziť si tú sumu pre seba, a to v prípadoch určených zákonom alebo dohodou.

Prednostné zrážky (§ 131 ods. 1 ZP)

Ide o také zrážky, ktoré zamestnávateľ musí urobiť, a to prednostne pred inými zrážkami, ktoré by mohol urobiť. Ide o zrážky v podstate v prospech štátu, ktoré sa robia priebežne, napr. zrážka poisťného na sociálne poistenie alebo preddavku na zdravotné poistenie a daň alebo následne na základe zistených skutočností, napr. po zúčtovaní preddavkov na verejné zdravotné poistenie sa zistí nedoplatok na verejné zdravotné poistenie, resp. nedoplatok na dani /napr. zamestnanec mal príjem vyšší ako stanovuje zákon o dani z príjmov a nad určitú hranicu sa znižuje nezdaniteľný základ, ktorý si môže uplatniť; dodatočne teda vznikne nedoplatok vo väzbe na daňové **povinnosti**^{273/}.

273

zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky:

- poisťného na sociálne poistenie (zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení),
- preddavkov poisťného na verejné zdravotné poistenie (zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení),
- nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie,
- príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec, podľa osobitného predpisu (zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení),
- zrážky preddavku na daň alebo dane (zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov),
- nedoplatku preddavku na daň,
- daňového nedoplatku,
- nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka, na preddavku na daň a na dani, vrátane príslušenstva a
- nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti

Ďalšie zrážky zrazené jednostranne zamestnávateľom (§ 131 ods. 2 ZP)

V § 131 ods. 2 ZP sa ustanovuje, že po vykonaní zrážok podľa § 131 ods. 1 ZP /prednostných zrážok/ môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len vybrané druhy zrážok ako preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy, /napr. zamestnancovi sa poskytol preddavok na mzdu za mesiac máj, avšak v máji odpracoval kratší čas, než za aký sa mu poskytol preddavok/, sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom, /napr. výkon rozhodnutia podľa NAPI – napr. výživné/, peňažné tresty a pokuty, ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov, /zákon o priestupkoch, Správny poriadok, Trestný zákon, daňové zákony/, neprávom prijaté sumy dávok sociálneho poistenia a dôchodkov starobného dôchodkového sporenia alebo ich preddavky, štátnych sociálnych dávok, dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu /v tomto prípade nejde o nezaplatené poisťné, ale o plnenie od štátu, napr. osobe bolo neprávom vyplatené nemocenské ako dávka sociálneho poistenia/, nevyúčtované preddavky cestovných náhrad /zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách/, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok, alebo mu nárok nevznikol /zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca/, náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol, sumu odstúpeného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4. Niektoré z týchto zrážok predstavujú plnenia voči zamestnávateľovi (napr. náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol) a niektoré plnenia voči inému subjektu /výkon rozhodnutia/.

Ďalšie zrážky - dohodnuté zrážky alebo povinné zrážky podľa osobitných predpisov (§ 131 ods. 3 ZP)

Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v § 131 odsek 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**²⁷⁴.

V prvom prípade teda ide o písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy /viď. aj § 20 ZP/. Takýmto spôsobom môže byť zabezpečený dlh zamestnanca voči zamestnávateľovi. Dlh zamestnanca voči inej osobe, ako je zamestnávateľ, môže byť zabezpečený na základe dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 551 OZ.

Splatnosť výplata a zrážky z iných príjmov zamestnanca

Podľa § 132 ZP ustanovenia § 129 až 131 Zákonníka práce (o zrážkach zo mzdy) sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamest-

274

maximálny rozsah zrážok zo mzdy
Podľa § 131 ods. 4 ZP zrážky zo mzdy podľa § 131 odsekov 1 a 2 a zrážky zo mzdy podľa § 20 ods. 2 možno vykonávať len v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom. Je ním nariadenie vlády SR č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia

návateľom (t. j. sú to plnenia, ktoré nemajú charakter mzdy, náhrady mzdy alebo náhrady za pracovnú pohotovosť – napr. odstupné, odchodné), ak ide o ich splatnosť (§ 129), výplatu (§ 130) a vykonávanie zrážok (§ 131).



5.13 Priemerný zárobok a pravdepodobný zárobok na pracovnoprávne účely

V mnohých ustanoveniach Zákonníka práce sa používa pojem „priemerný zárobok“. Napr. náhrada mzdy sa neposkytuje v sume dohodnutej mzdy, ale vychádza sa z priemerného zárobku zamestnanca. § 134 ZP upravuje pravidlá ohľadom určenia:

- priemerného zárobku a
- pravdepodobného zárobku pre pracovnoprávne účely.

Zisťovanie priemerného zárobku

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. T. j. ide o pomer zúčtovanej mzdy a odpracovaného času (hodiny) za určité rozhodujúce obdobie. Zároveň:

- do zúčtovanej **mzdy**²⁷⁵ podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a
- do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Zároveň v § 134 ods. 7 ZP sa rieši ako započítať plnenie, ktoré je poskytované za dlhší čas ako rozhodujúce obdobie (napr. odmena za kalendárny rok), pretože započítanie takého plnenia v jednom rozhodujúcom období by mohlo výrazne skresliť priemerný zárobok.

Obdobie odpracované zamestnancom predstavuje zjednodušene počet odpracovaných hodín. Odpracované hodiny sú aj tie hodiny, ktoré sa považujú pre účely mzdy za odpracované.

V § 144a ods. 1 až 3 ZP sa ustanovuje, čo sa považuje za výkon práce pre účely Zákonníka práce a čo nie je výkonom práce. Tieto ustanovenia sa však neuplatnia pri posúdení nároku na mzdu (odmenu) za vykonanú prácu.

Osobitne sa rieši aj otázka, ak dochádza k odkladaniu mzdy za prácu nadčas a k jej vyplateniu neskôr: Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 ZP poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná.

Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok (napr. pre obdobie štvrťroku január - marec je to predchádzajúci štvrťrok október až december).

275

zúčtovanou mzdou je hrubá mzda pred vykonaním zrážok podľa § 131 Zákonníka práce, a to tá, ktorá bola zúčtovaná na výplatu v tomto období, alebo tá, ktorá sa musí rozúčtovať do tohto obdobia (§ 134 ods. 7). Do zúčtovanej mzdy sa pochopiteľne nezahŕňa plnenie, ktoré nie je mzdou podľa § 118 Zákonníka práce

Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období (t. j. zisťuje sa, aký je k 1. 1., 1. 4., 1. 7., 1. 10.) a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak (t. j. až do 30. 3., 30. 6., 30. 9., 31. 12.).

Tab. Rozhodujúce obdobie

Potreba zistenia priemerného zárobku	Rozhodujúce obdobie	Zisťuje sa k
Január	IV. štvrťrok predchádzajúceho kalendárneho roka (október, november, december)	1.1.
Február	IV. štvrťrok predchádzajúceho kalendárneho roka (október, november, december)	1.1.
Marec	IV. štvrťrok predchádzajúceho kalendárneho roka (október, november, december)	1.1.
Apríl	I. štvrťrok kalendárneho roka (január, február, marec)	1.4.
Máj	I. štvrťrok kalendárneho roka (január, február, marec)	1.4.
Jún	I. štvrťrok kalendárneho roka (január, február, marec)	1.4.
Júl	II. štvrťrok kalendárneho roka (apríl, máj, jún)	1.7.
August	II. štvrťrok kalendárneho roka (apríl, máj, jún)	1.7.
September	II. štvrťrok kalendárneho roka (apríl, máj, jún)	1.7.
Oktober	III. štvrťrok kalendárneho roka (júl, august, september)	1.10.
November	III. štvrťrok kalendárneho roka (júl, august, september)	1.10.
December	III. štvrťrok kalendárneho roka (júl, august, september)	1.10.

Druh priemerného zárobku²⁷⁶

Zákon pracuje s priemerným hodinovým zárobkom (napr. mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas) alebo s priemerným mesačným zárobkom (napr. odstupné). Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Tomu nasvedčuje aj pomer mzda/počet hodín, ktorý vedie k zisteniu hodinového zárobku. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta (§ 134 ods. 4 ZP). Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Použitie a zisťovanie pravdepodobného zárobku

V niektorých prípadoch zamestnanec nevykonával prácu v rozhodujúcom období, t. j. neexistuje údaj o jeho zárobku alebo tento údaj je neúplný, pretože zamestnanec vykonával prácu len v určitom rozsahu. Pre tieto účely sa zisťuje pravdepodobný zárobok zamestnanca (§ 134 ods. 3 ZP).

276

podobne ako pri minimálnej mzde a minimálnom mzdovom nároku sa musí riešiť otázka, ak je priemerný zárobok nižší ako minimálna mzda alebo minimálny mzdový nárok – v takomto prípade dôjde k jeho zvýšeniu na spodnú úroveň. Obdobne platia aj pravidlá pokiaľ ide o skrátený pracovný čas, kratší pracovný čas. Viď § 134 ods. 5 ZP

Pravdepodobný zárobok sa zisťuje, ak zamestnanec v rozhodujúcom období (príslušný kalendárny štvrtrok) neodpracoval aspoň 22 dní alebo 168 hodín. Ak zamestnanec splní aspoň jednu podmienku, zamestnávateľ zisťuje priemerný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí

- zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia (pozn. ak nejakú dosiahol),
- alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol (pozn. ak nedosiahol žiadnu).

V praxi existujú primárne dve metódy zisťovania pravdepodobného zárobku - zisťovanie z dosiahnutej mzdy a odpracovaného času počas časti rozhodujúceho obdobia alebo zisťovanie z predpokladanej sumy. Zamestnávateľ môže použiť obe metódy, ale mal by zvoliť metódu, ktorá bude v najvyššej možnej miere zodpovedať predpokladanému priemernému zárobku, s cieľom nepoškodiť ani nezvýhodniť zamestnanca. V prípade druhej metódy sa zisťuje, akú mzdu by zamestnanec dosiahol, ak by pracoval. Vychádza sa z pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy. Dôležité je teda zistiť, aký by bol fond pracovného času v rozhodujúcom období (kedy by bol pracoval, napr. nočná zmena) a aké plnenia by dosiahol - tarifná mzda, mzdové zvýhodnenia.

Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku V § 134 ods. 11 ZP sa umožňuje, aby sa podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku dohodli so zástupcami zamestnancov (možno ich dohodnúť so zástupcami zamestnancov). Podľa súčasnej právnej úpravy ich nemožno dohodnúť so zamestnancom (v pracovnej zmluve). Ide o dojednanie podrobností zisťovania, nie odchýlenie sa od zákona alebo postup v rozpore s ním. Ide napr. o dojednanie spôsobov zaokrúhľovania pri výpočte, spôsob zahrnutia mzdy (odmeny) poskytovanej za viac ako jedno rozhodujúce obdobie do jednotlivých rozhodujúcich období.



6. Prekážky v práci (§136-144a ZP)

Prekážka v práci je situácia, kedy z nejakého dôvodu zamestnanec nevykonáva prácu, ktorú by v danom čase vykonávať mal, pričom tento dôvod nevykonávanie práce je na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa.

Základné delenie prekážok je odvodené od subjektu, na ktorého strane sa prekážka v práci vyskytla. Zákoník práce pripisuje prekážku v práci buď zamestnancovi alebo zamestnávateľovi, pričom niektoré vis maior situácie (napr. zlé počasie) pripisuje na zodpovednosť zamestnávateľovi.

a) prekážka v práci na strane zamestnanca → zamestnanec nemôže plniť svoju základnú povinnosť, a to vykonávať prácu podľa pokynov zamestnávateľa (§ 47 ZP) z dôvodu na jeho strane. Zákoník práce taxatívne nevymenúva všetky prekážky v práci (napr. § 137 ZP používa slovo „najmä“ a § 141 ZP obsahuje ods. 3 – možnosť rozšírenia **situácií**²⁷⁷).

277

navýše v niektorých prípadoch ide o takú prekážku v práci, ktorú zákonodarca ani ospravedlniť nechce (napr. meškanie do práce – zamestnanec zaspal, z dôvodu alkoholu sa zamestnanec do práce nedostavil). Prekážky v práci teda možno deliť aj na ospravedlnené a neospravedlnené

Zákonník práce zároveň určuje, či v prípade prekážky v práci zamestnancovi patrí náhrada mzdy alebo nie (v týchto prípadoch niektoré osobitné predpisy ustanovujú náhradu výpadku príjmu – napr. náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca – zákon č. 462/2003 Z. z.).

Zákonník práce zároveň vymedzuje prekážky v práci, pri ktorých sa pracovné voľno musí poskytnúť (napr. vyšetrenie) a niektoré, ktoré sú predmetom dohody (napr. dobrovoľnícka činnosť, zvyšovanie kvalifikácie). V ďalších prípadoch (nepomenovaných) je na rozhodnutí zamestnávateľa, či umožní pracovné voľno (§ 141 ods. 3 ZP).

b) prekážky v práci na strane zamestnávateľa → zamestnávateľ z dôvodu na jeho strane nemôže plniť svoju základnú povinnosť, a to prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy (§ 47 ZP). V tomto prípade ide o ospravedlnenú neprítomnosť práci.

Z hľadiska trvania majú niektoré prekážky dočasný charakter a niektoré trvalý charakter. V prípade trvalej nemožnosti vykonávať prácu (napr. trvalá pracovná neschopnosť) alebo prideľovať prácu dochádza spravidla k zmene alebo k skončeniu pracovného pomeru, pri dočasnej nemožnosti vykonávať prácu k zmene alebo dočasnému pozastaveniu plnenia pracovného záväzku.



6.1 Prekážky v práci na strane zamestnanca

Zo Zákonníka práce možno rámcovo odvodiť delenie prekážok v práci. Toto delenie nie je úplne presné. Deliacia línia je v princípe medzi prekážkou v práci, ktorá je vyjadrením určitého verejného záujmu a ktorá je vyjadrením určitého súkromného záujmu (dôležitá osobná prekážka v práci). V istom zmysle sa však tieto hranice stierajú. Z hľadiska ich pomenovania a zoskupenia ide o nasledovné členenie:

278

navyšuje v niektorých prípadoch ide o takú prekážku v práci, ktorú zákonodarca ani ospravedlniť nechce (napr. meškanie do práce – zamestnanec zaspal, z dôvodu alkoholu sa zamestnanec do práce nedostavil). Prekážky v práci teda možno deliť aj na ospravedlnené a neospravedlnené

279

osobitne sa v zákone za prekážkami v práci na strane zamestnanca a pred prekážkami v práci na strane zamestnávateľa upravuje tzv. dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP), kedy sú na strane zamestnanca také závažné dôvody (pochybnosti spojené s jeho osobou), že zamestnávateľ mu nemusi prideľovať prácu

- prekážky z dôvodov všeobecného záujmu (§ 136 až § 138 ZP). Sem do istej miery možno zaradiť aj „Prekážku v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti“ (§ 138a ZP), keďže má súvis s prvou skupinou **prekážok**²⁷⁸.
- zvyšovanie kvalifikácie (§ 140 ZP). Ide tu o väzbu najmä na § 155 ZP, pričom v tomto prípade ide aj o určitú hybridnú prekážku, keďže ide o povolenú neprítomnosť zamestnanca v práci – zamestnávateľ nemusí zvyšovanie kvalifikácie povoliť a zvyšovanie kvalifikácie je v mnohých prípadoch v jeho záujme (alebo je vyvolané jeho iniciatívou).
- dôležité osobné prekážky v práci (§ 141 ZP). Ide tu o prekážky spravidla osobného dôvodu spojené s osobným, rodinným, životným stavom/situáciou zamestnanca (pohreb, vyšetrenie, pracovná neschopnosť a pod.).

Osobitnou prekážkou, hoci je zaradená pod § 141 ZP (pod dôležité osobné prekážky v práci), je prekážka v práci v prípade štrajku – § 141 ods. 8 ZP (štrajk ústavný alebo podľa § 16 zákona o kolektívnom **vyjednávaní**)²⁷⁹.

6.1.1 Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

Pojem všeobecný záujem, delenie prekážok vo **všeobecnom záujme**²⁸⁰

V Zákonníku práce je zaužívané delenie tohto okruhu prekážok na:

- výkon verejnej funkcie a odborovej funkcie,
- výkon občianskych povinností,
- výkon iných úkonov vo všeobecnom záujme.

Poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach z dôvodu všeobecného záujmu

Pri týchto prekážkach náklady na jej uskutočnenie primárne znáša zamestnanec alebo štát. Zamestnávateľ poskytuje pracovné voľno (ospravedlňuje neprítomnosť v práci) a iba v niektorých prípadoch poskytuje aj náhradu mzdy (čo súvisí s tým, že prekážka vyjadruje verejný záujem).

Rozsah poskytovania prekážky v práci je limitovaný na „nevyhnutne potrebný čas“ a jej **uskutočnenie**²⁸¹ sa má diať „mimo pracovného času“ (samozrejme, ak je to možné). Zamestnanec v mnohých prípadoch neovplyvňuje, kedy nastanú, pretože ide o verejný záujem a nie o osobný záujem. Pri pružnom pracovnom čase sa v prípade prekážok, kde v zákone nie je uvedená presná dĺžka nevyhnutne potrebného času uznáva len zásah do základného pracovného času ale nie do voľiteľného pracovného času (porovnaj § 143 ods. 1 a 2 ZP). Zákonník práce v tomto prípade neobsahuje žiadne zúženie rozsahu aplikácie pre tieto účely (avšak aplikácia § 143 na tento prípad sa nejavi správna a vhodná).

Pokiaľ ide o náhradu mzdy, Zákonník práce upravuje pravidlo v druhej vete § 136 ods. 1, podľa ktorého „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.“ Inak ustanovuje Zákonník práce v § 138 ods. 1, podľa ktorého zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku (pozri § 134 ZP) na účasť:

- na rekondičných pobytoch (pobyty podľa § 11 zákona o BOZP),
- na povinných lekárskech prehliadkach,
- zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 240 ods. 2 ZP).

Podľa § 138 ods. 2 ZP zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť:

- na darovaní krvi,
- na aferéze a
- na darovaní ďalších biologických materiálov.

Dlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie

Podľa § 136 ods. 2 ZP „Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo ... na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.“ V tomto prípade ide o uvoľnenie zamestnanca napr. na výkon odborovej funkcie v odborovej organizácii alebo v orgáne odborového zväzu (ako je predseda, podpredseda, t. j. v princípe niečo ako verejná funkcia,

280

slovo „všeobecný“ vyjadruje istý protiklad k slovu „osobný“. Tieto prekážky nevyjadrujú primárne osobný záujem zamestnanca (napr. bezplatné darovanie krvi je motivované presvedčením zamestnanca, ale slúži všeobecnému záujmu)

281

istou nedokonalosťou zákona je vzťah medzi § 136 až § 138 ZP a § 143 ZP, t. j. či pôjde o aplikáciu § 143 ods. 1 ZP – ospravedlnenie len základného pracovného času alebo § 143 ods. 2 ZP – ospravedlnenie presnej dĺžky nevyhnutne potrebného času (napr. zamestnanec je ako svedok predvolaný na súdne konanie, kde strávi celý deň, zamestnanec ide darovať krv a zásah je do celého dňa)

282

z osobitnej konštrukcie „dlhodobého uvoľnenia“ vyplýva, že sa neuskutočňuje popri plnení pracovných úloh

283

osobitné práva sú potom upravené v ďalších ustanoveniach Zákonníka práce: právo na návrat/na opätovné zaradenie po skončení výkonu odborovej funkcie (§ 157 ods. 3 ZP), právo na ochranu pred jeho postihovaním za výkon tejto funkcie (§ 240 ods. 8 až 10 ZP), právo na zachovanie nevyčerpanej dovolenky (a jej prenesenie) (§ 113 ods. 5 ZP)

284

z osobitnej konštrukcie „dlhodobého uvoľnenia“ vyplýva, že sa neuskutočňuje popri plnení pracovných úloh

285

pojem „dlhodobu uvoľnil“ by sa mal používať vtedy, ak zamestnanec nemá pre zamestnávateľa vykonávať žiadnu prácu, ale dlhodobu (počas trvania funkčného obdobia) má vykonávať funkciu v odborovom orgáne, ktorý by mu mal zabezpečiť určité podmienky. V praxi sa však často v kolektívnej zmluve vymedzí, aké práva táto osoba má pokiaľ ide o určité sociálne zabezpečenie (napr. náhrada mzdy z titulu uvoľnenia, apod.)

286

príkladom je napr. poslanec NR SR, minister. Naopak prednosta okresného úradu je štátny zamestnanec a jeho funkcia nie je verejnou funkciou na účely dlhodobého uvoľňovania na výkon verejnej funkcie podľa § 136 ods. 2 ZP

ktorá má časové obmedzenie – funkčné obdobie a vzniká voľbou alebo vymenovaním), t.j. mimo **zamestnávateľa**²⁸².

Čas uvoľnenia je vymedzený trvaním funkcie (od – do), pričom tieto skutočnosti musí zamestnanec oznámiť a preukázať (§ 144 ZP). Uvoľnenie je bez náhrady mzdy (§ 136 ods. 1 ZP). Podľa § 144a ods. 2 písm. g) ZP „Ako výkon práce sa neposudzuje doba ... g) na ktorú zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobu na výkon ... odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2.“ Toto má význam z hľadiska posúdenia, či zamestnancovi vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo dovolenku za odpracované **dni**²⁸³.

Dlhodobé uvoľnenie zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa

Druhú situáciu upravuje § 136 ods. 3 ZP, keď „Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobu na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve ...“ V tomto prípade sa zamestnanec uvoľňuje nie mimo zamestnávateľa, ale na výkon funkcie v odborovom orgáne (napr. predsedu) odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa (podľa § 230 ods. 1 ZP²⁸⁴).

Čas uvoľnenia je vymedzený trvaním funkcie (od – do) – má vyplývať zo stanov, štatútu **organizácie**²⁸⁵, resp. iného vnútorného predpisu odborovej organizácie pričom tieto skutočnosti musí zamestnanec oznámiť a preukázať (§ 144 ZP). Pokiaľ ide o plnenia, § 136 ods. 3 ZP uvádza, že sa tak deje za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej funkcie

Pojem „verejná funkcia“, „výkon verejnej funkcie“

Pojem verejná funkcia je definovaný výlučne na účel Zákonníka práce pre kontext uvoľnenia na výkon verejnej funkcie, resp. pre účely pracovného voľna popri plnení pracovných úloh.

Výkonom verejnej funkcie na účely Zákonníka práce 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**²⁸⁶.

Uvoľnenie na výkon verejnej funkcie

Na základe Zákonníka práce existujú **dva spôsoby**²⁸⁷, ako vykonávať verejnú funkciu, pokiaľ ide o vzťah k existujúcemu pracovnoprávnemu vzťahu:

- 1) výkon verejnej funkcie sa uskutočňuje popri plnení pracovnoprávných povinností (ide o prípad verejnej funkcie, ktorá umožňuje súbeh pracovného pomeru a funkcie vzhľadom na rozsah náročnosti verejnej funkcie) a zamestnancovi sa poskytuje pracovné voľno na výkon verejnej funkcie na nevyhnutne potrebný čas alebo
- 2) výkon verejnej funkcie sa neuskutočňuje popri plnení pracovnoprávných po-

vinnosti a pracovný pomer „spočíva“ a zamestnanec je dlhodobovo uvoľnený na výkon verejnej funkcie.

V prípade dlhodobého uvoľnenia má zamestnanec právo na návrat/na opätovné zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko (§ 157 ods. 3 ZP), právo na zachovanie nevyčerpanej dovolenky (a jej prenesenie) (§ 113 ods. 5 ZP).

Ak zamestnanec vykonáva verejnú funkciu popri plnení pracovnoprávných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, použije sa § 137 ods. 3 ZP. Toto ustanovenie je potrebné skombinovať s § 136 ods. 1 ZP. Podľa § 136 ods. 1 ZP „Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií ...“, t. j. ide o povinnosť zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno na výkon verejnej funkcie zamestnancovi. 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**“²⁸⁸.

Pojem „občianska povinnosť“

Pojem „občianska povinnosť“ Zákonník práce nedefinuje. V § 137 ods. 4 ZP sú vymedzené činnosti, ktoré sú považované za občiansku povinnosť na účely Zákonníka práce (výpočet je demonštratívny a príklady môže obsahovať aj osobitný predpis).

Ide o tieto činnosti:

- činnosť svedka /pozri procesné predpisy: napr. Civilný sporový poriadok, Správny súdny poriadok, Trestný poriadok, zákon o správnom konaní (správny poriadok), zákon o správe daní (daňový poriadok),
- činnosť tlmočníka – zákon 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch - § 20,
- činnosť znalca – napr. zákon č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch, Civilný sporový poriadok, Správny súdny poriadok; Trestný poriadok; zákona o správnom konaní (správny poriadok), daňový poriadok,
- činnosť iných osôb predvolaných na konanie na súde alebo inom štátnom orgáne alebo orgáne územnej samosprávy - napr. ide o osoby, ktoré majú k dispozícii určité listiny (predvolanie zamestnanca na okresný úrad na priestupkové konanie, resp. rôzne druhy predvolaní),
- činnosť pri poskytnutí prvej pomoci - poskytnutie prvej pomoci zamestnancom (priamo alebo v súčinnosti s inou osobou),
- činnosť pri povinných lekárskech **prehliadkach**²⁸⁹,
- činnosť pri opatreniach proti prenosným chorobám – napr. vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 585/2008 Z. z.,
- činnosť pri iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti - upravoval zákon č. 20/1966 Zb. o starostlivosti o zdravie ľudu, ktorý bol zrušený k 1. januáru 1995. V zákone z roku 1994 tento pojem už nebol použitý. Pozri aj napr. § 146 zákona č. 73/1998 Z. z.,
- činnosť pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení – pozri zákon

287 medzi možnosťou č. 1 a 2 si vyberá zamestnanec, avšak v niektorých prípadoch je zamestnanec viazaný obmedzením, ktoré ustanovuje príslušný právny predpis vo väzbe na tzv. nezlučiteľnosť určitej činnosti s verejnou funkciou (čl. 109 ods. 2 Ústavy SR), prípadne rozsah funkcie neumožňuje uvoľnenie popri plnení pracovnoprávných povinností [napr. poslanec Národnej rady SR, starosta veľkej obce alebo mesta (100 % úväzok) vykonáva funkciu v takom rozsahu, že je sporné, či môže vykonávať popri funkcii aj pracovný pomer v plnom rozsahu (t. j. plný úväzok 40 hodín týždenne v priemere) – zároveň počet dní výkonu funkcie presahuje maximálny rozsah pracovného voľna 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi na výkon verejnej funkcie popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru]

288 pozn. k právam zamestnanca je potrebné si pozrieť aj osobitné predpisy, ktoré upravujú ich postavenie, ktoré obsahujú aj rôzne ochranné ustanovenia

289 Zákonník práce stanovuje, že má ísť o činnosť pri povinných lekárskech prehliadkach, čo pôsobí zmätočne, keďže následne § 138 ods. 1 ZP stanovuje poskytnutie pracovného voľna na účasť na povinných lekárskech prehliadkach, nie na činnosti pri nich. Ustanovenie § 137 ods. 4 ZP z hľadiska textácie skôr naznačuje činnosť lekára a § 138 ods. 1 ZP skôr naznačuje činnosť pacienta/vyšetrovaného. Keďže ZP účasť na povinných lekárskech prehliadkach už ako prekážku v práci na strane zamestnanca v iných ustanoveniach neupravuje (v § 138 ods. 2 ZP spolu upravené darovanie krvi je iným úkonom vo všeobecnom záujme), možno sa domnievať, že aj v prípade § 137 ods. 4 ZP bolo úmyslom upraviť povinnú lekársku prehliadku, ktorej sa podrobuje zamestnanec

branná povinnosť, mimoriadna služba - zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti, krízová situácia - čl. 1 ods. 4 zákona o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu

- č. 39/2007 Z. z. o veterinárnej starostlivosti,
- činnosť občana, ktorému vznikla branná povinnosť a v období krízovej situácie je povinný vykonať mimoriadnu službu alebo v čase vojny alebo vojnového stavu alternatívnu **službu**²⁹⁰,
- pri mimoriadnych udalostiach - zákon č. 42/1994 Z. z. zákone o civilnej ochrane obyvateľstva,
- činnosť v prípadoch, keď je fyzická osoba povinná podľa osobitných predpisov poskytnúť osobnú pomoc - napr. o § 13 zákona č. 129/2002 Z. z. o integrovanom záchrannom systéme, § 41 ods. 2 písm. c) zákona č. 7/2010 Z. z. o ochrane pred povodňami,
- činnosť pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch - pozri § 11 zákona č. 124/2005 Z. z. o BOZP.

Pojem „Iný úkon vo všeobecnom záujme“

Pojem „iný úkon vo všeobecnom záujme“ Zákonník práce nedefinuje. V § 137 ods. 5 ZP sú vymedzené iné úkony, ktoré sú vo všeobecnom záujme na účely Zákonníka práce (výpočet je demonštratívny a príklady môže obsahovať aj osobitný predpis).

Ide o tieto úkony:

- darovanie krvi

Zákonník práce osobitne upravuje práva zamestnanca v § 138 ods. 2 ZP. Darovanie krvi možno z praktického hľadiska rozdeliť takto: Poskytnutie pracovného voľna zamestnávateľom zamestnancovi s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku:

- **na účasť na darovaní krvi na nevyhnutne potrebný čas** (v rozsahu, v akom zasahujú do pracovného času zamestnanca), pričom sem spadá: čas cesty na odber, čas odberu, čas spán z odberu, čas potrebný na zotavenie po odbere (vrátane jeho predĺženia **lekárom**²⁹¹). Vzhľadom na to, že vždy nemusí dôjsť k odberu krvi, ZP upravuje aj túto situáciu. Podľa štvrtej vety § 138 ods. 2 ZP „Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.“
- aferéza - je istou formou odberu krvi (určitých zložiek z nej). Režim je identický ako pri odbere krvi.
- darovanie ďalších biologických materiálov - režim je identický ako pri odbere krvi.
- výkon funkcie v odborovom orgáne - v Zákonníku práce možno rozlíšiť medzi dlhodobým uvoľnením na výkon odborovej funkcie, dlhodobým uvoľnením na výkon funkcie v odborovom orgáne u zamestnávateľa a výkonom funkcie v odborovom orgáne (u zamestnávateľa), ktoré sa deje popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru.
- činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka - v prípade člena zamestnaneckej rady (pozri § 233 a nasl. ZP) prichádzajú do úvahy dve možnosti, a to:
- a) dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou podľa § 136 ods. 3 ZP. Pozn. Zákonník práce priamo neupravuje dlhodobé uvoľnenie zamestnanca na výkon funkcie zamestnaneckého dôverníka.

podľa tretej vety § 138 ods. 2 ZP „Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber.“

b) vykonávanie činnosti člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka popri plnení pracovnoprávných úloh, pričom pôjde o prekážku v práci na strane zamestnanca ako iný úkon vo všeobecnom záujme. V tejto súvislosti sa použije aj § 240 ods. 1, 2 a 3 **ZP**²⁹².

- účasť zástupcov zamestnancov na **vzdelávaní**²⁹³.
- činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda Národnej rady SR a v referende a činnosť člena orgánov na ľudové hlasovanie o odvolaní prezidenta SR

Pozri zákon č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva.

- činnosť člena horskej služby alebo inej organizovanej záchrannej skupiny počas osobnej účasti na záchrannej akcii

Pozri zákon č. 544/2002 o Horskej záchrannej službe.

- činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu pre hospodárske veci a zástupcu pre zdravotné veci, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora, prípadne zdravotníka v tábore pre deti a mládež.
- činnosť člena poradného orgánu vlády Slovenskej republiky

Pozri § 2 zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy.

- činnosť člena rozkladovej komisie

Pozri § 61 zákona o správnom konaní (správneho poriadku).

- činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní

Pozri § 10a nasl. zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

- činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do Národnej rady SR, prezidenta SR a do orgánov územnej samosprávy

Pozri zákon č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva.

Prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti

V § 138a ZP upravuje prekážky v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti vo väzbe na zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve. Dobrovoľníctvo má byť vykonávané bezodplatne. V § 138a ods. 1 ZP sa stanovuje, že zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytnúť pracovné voľno na výkon činnosti vykonávanej na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu v pracovnom čase; za čas pracovného voľna mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Pracovné voľno, ktoré sa poskytlo, sa nepovažuje za výkon práce (a teda nie je výkonom práce z hľadiska fondu pracovného času, z hľadiska dovolenky – odpracovania 21/60 dní, zameškaný čas sa započítava na účely krátenia dovolenky podľa § 109 ods. 1 **ZP**²⁹⁴).

Pracovné voľno podľa § 138a ZP teda treba odlišiť od pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 ZP. Ak zamestnanec uzatvára zmluvu o dobrovoľníctve, zamestnávateľ by mu mal poskytovať pracovné voľno podľa § 138a ZP a nie podľa § 141 ods. 3 ZP. Zároveň poskytovanie náhrady mzdy podľa § 141 ods. 3 ZP sa javí byť v rozpore s účelom dobrovoľníctva, keďže podľa § 2 ods. 1 zákona o dobrovoľníctve dobrovoľníkom je fyzická osoba, ktorá vykonáva dobrovoľnícku činnosť bez nároku na odmenu. Ak sa odmena poskytuje zamestnávateľom, javí sa to ako obchádzanie zákona o dobrovoľníctve.

292 pozn. § 137 ods. 5 ZP priamo neuvádza práva ďalších skupín zástupcov zamestnancov napr. zástupcov zamestnancov, ktorí vystupujú v rámci práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie (napr. § 240 až § 250a ZP)

293 pozri aj § 240 ods. 2 ZP, kde sa ustanovuje, že „Zamestnávateľ poskytuje ... na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody“, a § 138 ods. 1 ZP „Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku ... na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.“ ZP síce uvádza rozsah na nevyhnutne potrebný čas, ale neupravuje napr. celoročný celkový rozsah takéhoto vzdelávania

294 v § 138a ods. 2 ZP sa stanovuje, že podmienky poskytovania pracovného voľna zamestnancom na výkon dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu možno dohodnúť aj so zástupcami zamestnancov; mzdu ani náhradu mzdy za čas pracovného voľna nemožno dohodnúť

Prekážka v práci z dôvodu výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy

295

branná povinnosť je upravená zákonom o brannej povinnosti. Branná povinnosť spočíva v povinnosti podrobiť sa odvodu v zmysle zákona o brannej povinnosti alebo vykonať mimoriadnu alebo alternatívnu službu podľa zákona o brannej povinnosti. Vznik brannej povinnosti upravuje § 5 zákona o brannej povinnosti vo vzťahu k § 10 zákona o brannej povinnosti (odvod), § 13 ods. 6 zákona o brannej povinnosti (povinnosť vykonať alternatívnu službu) a § 15 zákona o brannej povinnosti (mimoriadna služba)

V § 138b ZP sa upravuje prekážka v práci z dôvodu výkonu dobrovoľnej vojenskej prípravy podľa zákona 378/2015 Z. z. o dobrovoľnej vojenskej príprave. Ide o fakultatívnu prekážku v práci („zamestnávateľ môže“). O pracovné voľno žiada zamestnanec, pretože sa chce zúčastniť dobrovoľnej vojenskej prípravy. Poskytnuté pracovné voľno sa nepovažuje za výkon práce. Za čas pracovného voľna mu nepatrí mzda ani náhrada mzdy, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak (napr. uskutočnenie prípravy by bolo v záujme zamestnávateľa, a teda zamestnávateľ zamestnancovi na tento čas poskytne mzdu, náhradu mzdy alebo jej časť).

Prekážky v práci z dôvodu plnenia brannej povinnosti a z dôvodu pravidelného ho cvičenia alebo plnenia úloh ozbrojených síl²⁹⁵

296

od tohto je potrebné odlišiť zaučenie a zaškolenie pri nástupe do zamestnania podľa § 154 ods. 1 ZP „Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.“

V prípade použitia § 139 ZP ide o dve situácie

- zamestnanec je povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na príslušný okresný úrad v sídle kraja alebo na lekárske vyšetrenie,
- zamestnanec je povinný dostaviť sa osobne do určeného vojenského útvaru ozbrojených síl na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl.

Zvyšovanie kvalifikácie

297

o prekážku v práci ide len vtedy, ak zasahuje do pracovného času zamestnanca, napr. ak zamestnanec pracuje v pondelok až piatok a vzdelávanie (vyučovanie v škole) je v sobotu, nejde o prekážku v práci

Pojem prehlbovanie kvalifikácie a zvyšovanie kvalifikácie²⁹⁶

Zákonník práce upravuje prehlbovanie kvalifikácie (je výkon práce a nie je teda zaradená medzi prekážky v práci ale v časti o sociálnej politike zamestnávateľa) a zvyšovanie kvalifikácie (zaradené medzi prekážky v práci - § 140 ZP, ale časť úpravy aj v časti o sociálnej politike zamestnávateľa). Prehlbovanie kvalifikácie je vnímané skôr ako rozširovanie si vedomostí v rovnakom kvalifikačnom stupni (podľa § 154 ods. 3 ZP „Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie.“). Podľa § 140 ods. 2 ZP však „Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.“ Zvyšovanie kvalifikácie (pre účely Zákonníka práce) znamená, že zamestnanec dosiahne vyšší kvalifikačný stupeň ako doteraz, a teda spravidla môže vykonávať prácu, ktorú doteraz vykonávať nemohol, alebo si musí zvýšiť kvalifikáciu, aby si zachoval pracovné miesto, keďže napr. právny predpis zvýšil kvalifikačné požiadavky na výkon práce.

298

pojem „ďalšie vzdelávanie“ upravoval zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní, ktorý bol nahradený zákonom č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní, ktorý v § 2 ods. 3 vymedzuje ďalšie vzdelávanie nasledovne: Ďalším vzdelávaním je vzdelávanie vo vzdelávacích inštitúciách ďalšieho vzdelávania nadväzujúce na školské vzdelávanie alebo iné vzdelávanie, ktoré nadväzuje na školské vzdelávanie. Ďalšie vzdelávanie umožňuje získať čiastočnú kvalifikáciu alebo úplnú kvalifikáciu alebo doplniť, obnoviť, rozšíriť alebo prehĺbiť si kvalifikáciu nadobudnutú v školskom vzdelávaní, alebo uspokojiť záujmy a získať spôsobilosť zapájať sa do života občianskej spoločnosti. Úspešným absolvovaním ďalšieho vzdelávania nemožno získať stupeň vzdelania

Účast na ďalšom vzdelávaní²⁹⁷

§ 140 ods. 1 ZP ustanovuje, že účast na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi (t. j. zamestnanec tieto predpoklady nespĺňa, napr. získanie určitej kvalifikácie, ktorú ustanovil nový zákon) alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve (t. j. požiadavky zamestnávateľa, napr. úroveň znalosti jazyka, vodičský preukaz), je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

Zákonník práce zaraďuje „ďalšie vzdelávanie“ pod zvyšovanie kvalifikácie (z hľadiska **nadpisu**²⁹⁸ § 140 ZP), ktoré zamestnávateľ nemôže nariadiť (je to prekážka v práci a nie výkon práce). „Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť

dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere, alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia.“

Rozsah pracovného voľna a náhrady mzdy pri zvyšovaní kvalifikácie

Podľa § 140 ods. 2 ZP zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, že umožní zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca. Zvyšovanie kvalifikácie nie je naviazané len na vysokú školu, ale môže ísť aj o strednú školu. Aplikácia § 140 ods. 2 ZP sa spravidla (ale nemusí) spája s dohodou o zvyšovaní kvalifikácie podľa § 155 ods. 2 ZP. V § 140 ods. 3 ZP sa ustanovujú minimá pokiaľ ide o pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré musí zamestnávateľ dodržať, ak sa rozhodol umožniť zamestnancom zvyšovanie kvalifikácie podľa § 140 ods. 2 ZP, pričom stále platí, že ak sa napr. škola uskutočňuje v sobotu a práca vykonáva v pondelok až piatok, zamestnanec využíva len taký rozsah pracovného voľna, ktorý zasahuje do jeho pracovného času. Keďže ide o minimum, zamestnávateľ môže poskytnúť aj väčší rozsah pracovného voľna.

Ide o nasledujúci **rozsah**²⁹⁹:

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní (vychádza sa z rozvrhu hodín – zahŕňa aj teoretické a aj praktické vyučovanie, ako aj s ďalších skutočností ako cesta do školy a späť),
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky (ide o priebežné skúšky bez ohľadu na pomenovanie – extenzívny výklad),
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolútoría,
- d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania (súhrn v prípade viacerých štátnych skúšok, resp. ak ide o štúdium tretieho stupňa, tak dizertačnej skúšky; z pojmu súhrnne vyplýva, že čerpanie môže byť naraz alebo aj po častiach),
- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

Pre účely § 140 ods. 2 ZP ide o pracovné voľno s náhradou mzdy (zo zákona náhrada mzdy nepatrí len v prípade opravnej **skúšky**³⁰⁰).

6.1.2 Dôležité osobné prekážky v práci

Pojem „dôležité osobné prekážky v práci“

Dôležitá osobná prekážka v práci je taká prekážka v práci na strane zamestnanca, ktorá vyjadruje predovšetkým individuálny záujem/potrebu zamestnanca (napr. vlastná svadba), resp. skutočnosť, ktorá je spojená so zamestnancom (dočasná pracovná neschopnosť). Zákon tieto prekážky delí na dve skupiny z hľadiska ich členenia v zákone: § 141 ods. 1 a ods. 2.

299

v prípade skúšok a práce Zákonník práce ustanovuje jednotku deň. „Deň“ Zákonník práce bližšie nevymedzuje v kontexte napr. jeho delenia na menšie časové jednotky. Ide o deň, kedy by zamestnanec inak pracoval podľa rozvrhu pracovných zmien (t. j. patrí mu pracovné voľno a náhrada mzdy za príslušný deň)

Zákonník práce v § 140 ZP ustanovuje presnú dĺžku trvania prekážky v práci (deň), takže zamestnanec v deň skúšky má mať pri pružnom pracovnom čase ospravedlnený aj základný, aj voliteľný pracovný čas (§ 143 ods. 2 ZP). V prípade účasti na vyučovaní ide o rozsah potrebný na účasť na vyučovaní. Zákonník práce tu neuvádza nevyhnutne potrebný čas, ale uvádza v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní, a to vzhľadom na nemožnosť kvantifikácie času výučby vopred (ak je urobený rozvrh, čas už je vymedzený), a teda možno uvažovať aj o tom, že sa ospravedlní základný čas a v prípade voliteľného času sa tiež započíta to, čo zamestnanec zameškal z priemernej dĺžky pracovnej zmeny (§ 141 ods. 2 ZP)

300

dôležitým rozmerom je organizácia prekážky (zamestnanec si ju robí sám podľa potreby byť na vyučovaní, rozhoduje sa kedy je vhodné ísť na skúšku, musí však vopred informovať zamestnávateľa a kontrola zo strany zamestnávateľa - napr. pri trojročnom štúdiu - ako sa vyvíja a či má pre neho zmysel pokračovať v záväzku, ak zamestnanec školu nevláda alebo sa jej nevenuje - t.j. napr. dohodnúť si, že zamestnanec ho priebežne informuje)

301

(pozri - § 2 ods. 1 písm. n) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia karanténne opatrenia sú karanténa, zvýšený zdravotný dozor a lekársky dohľad a vyhláška MZ SR č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení, v § 18 vymedzuje karanténne opatrenia)

302

ide o tzv. OČR („očeerku“). Ide o väzbu na § 39 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, kde sú upravené podmienky nároku na ošetrovné aj pomoci dieťa

303

právo SR je založené na slobodnej voľbe lekára, a teda zamestnávateľ nemôže prikázať zamestnancom lekára, resp. ani územný okruh pre jeho výber pre účely súkromného vyšetrenia (pozri § 11 ods. 6 zákona č. 576/2004 Z. z. zákona o zdravotnej starostlivosti „Každý má právo na výber poskytovateľa“. Zákon ustanovuje aj obmedzený počet výnimiek, jednu z nich v § 11 ods. 8: „Právo na výber poskytovateľa sa nevzťahuje ani na zamestnanca, ktorý je povinný podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci [§ 12 ods. 2 písm. i) zákona o BOZP] na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu.“

1. skupina - § 141 ods. 1 ZP

- zamestnávateľ povinný ospravedlniť v takej dĺžke, ako trvajú,
- Zákonník práce neuvádza, že pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas,
- nesleduje, či prekážka nemohla nastať mimo pracovného času [a to aj vzhľadom na povahu prekážky, keďže ide spravidla o prekážky, ktoré sa neobmedzujú na krátke úseky (napr. dočasná pracovná neschopnosť ods. 1 verzus vyšetrenie ods. 2 písm. a)],
- za tieto prekážky nepatrí náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Životné situácie, kde sa ospravedlňuje neprítomnosť v práci za tento čas:

- dočasná pracovná neschopnosť pre chorobu alebo úraz (pozri zákony č. 461/2003 Z. z. a 462/2003 Z. z.),
- počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ZP),
- **karantény**³⁰¹,
- počas osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného **predpisu**³⁰²,
- počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

2. skupina - § 141 ods. 2 ZP

- pracovné voľno poskytuje buď na nevyhnutne potrebný čas (napr. čas vyšetrenia), alebo v presne stanovenom rozsahu (napr. dva dni v prípade pohrebu),
- v niektorých prípadoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy.

Životné situácie, kde sa ospravedlňuje neprítomnosť v práci za tento čas:

Druh životnej situácie
vyšetrenie/ošetrovanie v zdravotníckom zariadení
narodenie dieťaťa zamestnancovi – prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia a späť
sprevádzanie: 1.rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; 2.zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy
úmrť rodinného príslušníka
svadba
znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím
nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy
presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie
vyhládanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru a pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c)

Vyšetrenie a ošetrovanie v zdravotníckom zariadení³⁰³

Ide o pracovné voľno v prípade, ak zamestnanec potrebuje vyšetriť (diagnotikovať) svoj zdravotný stav alebo si vyžaduje ošetrovanie, nie ak ide o dočasnú pracovnú neschopnosť alebo určitý pobyt (napr. kúpeľná liečba, ktorá je riešená pobytom vrátane stravovania nie je vyšetrením ani **ošetrovaním**³⁰⁴).

Zákoník práce upravuje rozsah pracovného voľna na vyšetrenie a ošetrovanie:

- a) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času (po prekročení rozsahu sedem dní v kalendárnom roku),
- c) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s **tehotenstvom**³⁰⁵.

V prípade § 141 ods. 2 písm. a) ZP sa skúma nevyhnutnosť potrebného času na vyšetrenie/ošetrovanie a skutočnosť, či ho bolo možné absolvovať mimo pracovného času. Jedným z najčastejších sporov v praxi je priznanie prekážky v práci na vyšetrenie/ošetrovanie v celom rozsahu – napr. uznanie celodennej prekážky v práci, resp. doby na zotavenie (**kľudového režimu**)³⁰⁶.

V prípade § 141 ods. 2 písm. a) ZP sa ospravedlňujú skutočnosti, ktoré sú následkom vyšetrenia (napr. trhanie zubu a krvácanie, kolonoskopia a napr. nafúknutie človeka). V prípade pochybností o potvrdení zamestnávateľ má právo overiť si údaje na ňom uvedené u príslušného lekára, pretože ten potvrdil zamestnancovi dané skutočnosti voči tretej strane. Ak by však zotavovanie malo trvať viac ako jeden deň malo by ísť o dočasnú pracovnú neschopnosť.

V praxi sa stáva, že vznikne spor o to, či si zamestnanec mohol naplánovať vyšetrenie na iný čas ako pracovná zmena (napr. v jednom týždni pracuje 3 dni, v druhom týždni 4 dni medzi pondelkom až nedeľou a vyšetrenie si nenaplánoval na svoj voľný deň, prípadne si zamestnanec s pracovnou zmenou do 14:00 plánuje lekára po 14:00). Zamestnávateľ však nie je povinný poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy, ak bolo možné vyšetrenie a ošetrovanie absolvovať mimo pracovného času **zamestnanca**³⁰⁷. Prípád sa vždy posudzuje individuálne, nielen podľa ordinačných hodín, ale aj podľa akútности, disponibility lekára. V zmysle § 144a ZP tieto skutočnosti **preukazuje zamestnanec**³⁰⁸.

§ 141 ods. 2 písm. a) ustanovuje aj maximálny rozsah platenej prekážky v rozsahu 7 dní. Dôležité je teda určiť, čo je jeden deň na účely vyšetrenia/ošetrovania. Vzhľadom na to, že prekážka má trvať po nevyhnutne potrebný čas je zjavné, že spravidla netrvá celý deň ale len jeho časť. Z tohto dôvodu je potrebné uvažovať pri posudzovaní dĺžky platenej prekážky v práci s menšími jednotkami ako deň - a urobiť prepočet siedmich dní na hodiny.

304

zdravotnícke zariadenie vymedzuje § 7 zákona č. 578/2004 Z. z. zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, a teda sa musí posúdiť, či zamestnanec absolvoval vyšetrenie/ošetrovanie v takomto zariadení

305

(tehotná žena – vid. § 40 ods. 6 ZP), ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času (ide o osobitný režim pre túto skupinu zamestnancov a rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy nie je obmedzený časom, ale nevyhnutnosťou; táto skutočnosť by mala byť vyznačená v doklade, ktorým zamestnankyňa preukazuje prekážku v práci, aby sa odlišila od situácie podľa písm. a)

306

napr. zamestnávateľ zamestnancom oznámi, že uzná len 1/2 dňa alebo neuznáva čas na zotavenie, apod. V tomto prípade sa možno domnievať, že prekážka v práci kryje všetky aspekty vyšetrenia/ošetrovania s výnimkou prípadu, ak by už išlo o dočasnú pracovnú neschopnosť, t.j. cestu na vyšetrenie a späť, čakanie u lekára, samotné vyšetrenie a ošetrovanie ako aj dobu na zotavenie, ktorá zasiahla do príslušnej pracovnej zmeny

307

v tejto súvislosti sa súd vyslovil, že „odmieta-li organizace poskytnout pracovní volno pracovníkovi s poukazem na to, že pracovník má vskutku možnost uskutečnit návštěvu zdravotnického zařízení jindy než v pracovní době, nejde z její strany o pokyn učiněný v rozporu s právními předpisy. Odmítne-li však organizace bezdůvodně poskytnout pracovní volno k vyšetření nebo ošetření pracovníka ve zdravotnickém zařízení... a nařídí-li výkon práce, jde tu o pokyn, který je v rozporu s právními předpisy... , pracovníku tu nemůže být za nepřítomnosti v práci, jež je nutná k vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, uloženo kárné opatření“ (Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 6 C 68/64)

308

v prípade ak zamestnanec absolvoval viacero vyšetrení u viacerých lekárov počas dňa, je potrebné, aby si túto skutočnosť dal potvrdiť od každého lekára. Vzhľadom na to, že ide o rozsah 7 dní v kalendárnom roku, nemožno vylúčiť, že zamestnanec svoje právo využije aj vo viacerých dňoch idúcich po sebe (napr. sled vyšetrení)

Pravidlo podľa § 141 ods. 5 ZP: na určenie celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi pri prekážke v práci podľa § 141 ods. 2 písm. a) a c) ZP (vyšetrenie, ošetrovanie a sprevádzanie) sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje, akoby pracoval päť dní v týždni.

Celkový rozsah (v hodinách) = ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca / 5 pracovných dní v týždni * 7 dní. Napr. 40h/5d * 7d = 56 hodín

Priemerná dĺžka pracovného týždňa	Priemerná dĺžka denného pracovného času	Počet hodín na vyšetrenie/ošetrovanie v kalendárnom roku
40 hodín	8 hodín	56 hodín
38 ¾ hodiny	7,75 hodiny	54,25 hodiny
37 ½ hodiny	7,5 hodiny	52 hodín

Ak sa úväzok alebo dĺžka pracovného času v priebehu kalendárneho roka mení, rozsah by sa mal pomerne prepočítavať (optimálne v rámci samostatných úsekov, kde je rozdielna dĺžka pracovného času). Ak zamestnanec rozsah 7 dní prečerpá pred zmenou – nevracia sa.

309

minimálny rozsah, ak sa § 141 ods. 6 uplatní, je nasledovný: vznik pracovného pomeru medzi 1. 9. – 31. 12.: 3 dni, medzi 1. 5. – 31. 8.: 5 dní, a medzi 1. 1. – 30. 4.: 7 dní (t.j. nekráti sa)

Na základe § 141 ods. 6 ZP sa umožňuje, aby zamestnávateľ zamestnancovi, ktorého pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka poskytoval pracovné voľno v zníženom rozsahu, ak ide o prípady podľa § 141 ods. 2 písm. a) prvý bod ZP – vyšetrenie/ošetrovanie (výnimkou sú preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom) a § 141 ods. 2 písm. c) prvý bod ZP – sprevádzanie (výnimkou je sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa). § 141 ods. 6 ZP sa však nevzťahuje na pracovný pomer, ktorý skončil v priebehu kalendárneho roka³⁰⁹.

310

v prípade prekročenia rozsahu 7 dní sa poskytuje pracovné voľno bez náhrady mzdy, t.j. ospravedlní sa len neprítomnosť v práci (s výnimkou na preventívnych lekárskech prehliadkach súvisiacich s tehotenstvom, kde sa poskytuje náhrada mzdy bez časového obmedzenia)

V prípade, ak nastala prekážka v práci, musí sa určiť, aký rozsah zo 7 dní (príslušného prepočítaného času) sa odpočíta v konkrétny deň. V niektorých prípadoch bude prekážka v práci trvať celý deň – v takom prípade sa odpočíta čas zodpovedajúci pracovnému času naplánovanej pracovnej zmeny (osobitne vid'. pružný pracovný čas - § 143 ods. 1 alebo 2 ZP). V prípade ak prekážka v práci trvala len časť dňa odpočíta sa len časť dňa, napr. zamestnanec mal pracovnú zmenu od 8:00 do 16:30 a prišiel do práce 10:21. Z celkového rozsahu sa odpočítajú 2 hodiny a 21 minút³¹⁰.

Narodenie dieťaťa zamestnancovi

Zamestnanec má nárok na pracovné voľno v prípade, ak sa mu narodí dieťa [§ 141 ods. 2 písm. b) ZP]. Rozhodujúce je otcovstvo, nie právny vzťah k matke dieťaťa (neviaže sa na manželstvo, ale na rodičovstvo). Pracovné voľno pri prevoze matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia pri narodení dieťaťa je s náhradou mzdy a poskytne sa zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť. Ak k pôrodu nedôjde, na situáciu

by sa dal aplikovať § 141 ods. 2 písm. c) bod 1 ZP, ktorým je sprevádzanie na vyšetrenie/ošetrovanie (ak ide o rodinného príslušníka, napr. partneri, ktorí nie sú zosobášení, by mali žiť v spoločnej domácnosti).

Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia

V prípade § 141 ods. 2 písm. c) ZP ide o:

- a) sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie.
 - pracovné voľno s náhradou mzdy len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy (zákon č. 448/2008 Z.z. sociálnych služieb³¹¹).
 - pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní v kalendárnom roku. Nestanovuje sa, že sprevádzanie muselo byť nevyhnutné a že ho nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

právny poriadok SR nepozná definíciu pojmu osoba so zdravotným postihnutím. Zdravotné postihnutie možno definovať ako akúkoľvek duševnú, telesnú, dočasnú, dlhodobú alebo trvalú poruchu alebo hendikep, ktorý osobám so zdravotným postihnutím bráni prispôbovať sa bežným nárokom života. Zdravotné postihnutie zahŕňa množstvo funkčných obmedzení, ktoré sa vyskytujú v spoločnosti v každej krajine na svete. Môže byť telesné, psychické a kombinované. Dohovor OSN o právach ľudí so zdravotným postihnutím definuje osoby so zdravotným postihnutím ako osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými

Pri počte 7 dní a 10 dní platí to isté ako pri vyšetrení a ošetrovaní

Priemerná dĺžka pracovného týždňa	Priemerná dĺžka denného pracovného času	7 dní	10 dní
40 hodín	8 hodín	56 hodín	80 hodín
38 ¾ hodiny	7,75 hodiny	54,25 hodiny	77,5 hodiny
37 ½ hodiny	7,5 hodiny	52,5 hodiny	75 hodín

Úmrtie rodinného príslušníka³¹²

§ 141 ods. 2 písm. d) ZP upravuje uplatnenie prekážky v práci v prípade úmrtia rodinného príslušníka. Rozsah voľna závisí od toho, o akého rodinného príslušníka ide a či osoba obstarávala aj pohreb.

- a) úmrtie manžela alebo dieťaťa
 - pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb.
- b) úmrtie rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela a manžela súrodenca zamestnanca
 - pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe týchto osôb a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb. Pohrebná služba potvrdí, že zamestnanec obstaral pohreb.

v prípadoch a) a b) sa zákonom ustanovuje presná dĺžka nevyhnutne potrebného času. V prípade c) sa pracovné voľno poskytuje len na nevyhnutne potrebný čas – na účasť na pohrebe. U zamestnanca s pružným pracovným časom to znamená, že v prípade a) a b) sa mu ospravedlní deň ako priemerná dĺžka denného pracovného času vyplývajúceho z určeného týždenného pracovného času a za celý čas sa poskytne náhrada mzdy. V prípade c) sa ospravedlní celý čas trvania prekážky v práci, ale náhrada mzdy sa poskytne len za čas, ktorý zasiahol do základného pracovného času. Rovnako sa do odpracovaného času započíta len čas do základného pracovného času

- c) úmrtie prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti
- pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe týchto osôb a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

Účasť na svadbe

Podľa § 141 ods. 2 písm. e) ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancovi

- a) pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a
b) pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe **dieťaťa**³¹³ a rodiča zamestnanca.

Znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím

Spojenie „znemožnenie cesty“ znamená, že vplyv poveternostných vplyvov (napr. sneh, poľadovica, búrka) je taký, že zamestnanec, ktorý je zamestnancom so zdravotným postihnutím (viď. § 40 ods. 6 ZP) nemôže použiť individuálny dopravný prostriedok (t.j. spravidla osobné motorové vozidlo) na cestu do zamestnania (napr. búrka zatopila prístupovú cestu). V tomto prípade sa nevyžaduje, aby sa snažil o cestu do zamestnania iným prostriedkom (verejnou dopravou).

→ pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň [§ 141 ods. 2 písm. f) ZP].

Nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy

Pojem „premávka“ označuje pohyb vozidiel (individuálnych aj hromadných). **Pojem**³¹⁴ „pravidelná verejná doprava“ označuje napr. autobusy, vlaky s grafikonom, podľa ktorého premávajú. Ustanovenie nepokrýva nepravidelnú dopravu, ani dopravu organizovanú zamestnávateľom, ktorá zväzha zamestnancov do práce. Spojenie „prerušenie premávky“ znamená, že tento pohyb vozidiel bol dočasne zastavený – napr. havária na diaľnici, uzatvorenie hraníc pri pandémie Covid-19. Spojenie „meškanie pravidelnej verejnej dopravy“ znamená, že podľa grafikonu má linka autobusu dojazd napr. do Bratislavy o 6:45, ale do nej príde až o 7:15.

→ pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas.

Presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie

V prípade presťahovania zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie (nábytok) [§ 141 ods. 2 písm. h) ZP] sa poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas

313

pojem dieťa označuje rodinný vzťah, nie vek dieťaťa. Vecným dôvodom uplatnenia prekážky v práci je účasť na svadbe v pracovný deň (nie teda deň pred svadbou alebo po svadbe)

314

ustanovenie vyžaduje nepredvídateľnosť, t.j. že skutočnosť nastala neplánovane (napr. plánovaná uzávera diaľnice nie je nepredvídané prerušenie premávky a zamestnanec si teda cestu do práce musí naplánovať vo väzbe na zmenenú skutočnosť; naopak uzatvorenie hraníc v priestore Schengenu sa javí ako nepredvídaná skutočnosť, ak sú však na hranici len dodatočné kontroly, zamestnanec si čas jazdy musí prispôbiť tejto okolnosti). Zároveň ustanovenie uvádza aj podmienku ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom“. Napr. z dôvodu prerušenia vlakovkej dopravy na trati mohol využiť autobusové spojenie. Primeranosť možno posudzovať aj z hľadiska nákladov aj z hľadiska času (napr. otázka použitia taxi z prímestskej oblasti)

- pri sťahovaní v tej istej obci – najviac na jeden deň, a
- pri sťahovaní do inej obce – najviac na dva dni.

Ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytnúť sa pracovné voľno s náhradou mzdy. Dokladom by mohla byť aj faktúra od sťahovacej spoločnosti s uvedením rozsahu sťahovania alebo tlačivo potvrdené touto spoločnosťou.

Vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru

Podľa § 141 ods. 2 písm. i) ZP sa poskytnúť pracovné voľno pre vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytnúť na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

Prekážka v práci pri účasti na štrajku

Otázku vzťahu štrajku (účasti na ňom – zákonný/nezákonný) a prekážky v práci upravuje § 141 ods. 8 ZP. Všeobecne je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa účasť na takomto štrajku považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

Ďalšie pracovné voľno z dôvodu dôležitých osobných prekážok

Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi v § 141 ods. 3 poskytovanie ďalšieho pracovného voľna. Keďže ustanovenie je zaradené v ods. 3 § 141 javí sa, že by sa malo týkať len dôležitých osobných prekážok v práci (takže je otázna jeho využiteľnosť pre iné účely – napr. darovanie krvi). § 141 ods. 3 ZP vymedzuje štyri rôzne situácie. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi

- a) ďalšie pracovné voľno z dôvodov podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy (t.j. tie isté dôvody ako v ods. 2, ale zvýšený rozsah voľna – napr. vyšetrenie, svadba)
- b) pracovné voľno z iných dôvodov ako podľa odseku 2 s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy (t.j. iné dôvody ako v ods. 2 – napr. rodič prvého v prvý deň školského roka)
- c) pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy (t.j. na základe individuálnej žiadosti zamestnanca aj dôvodov podľa ods. 2 aj z iných dôvodov; otázka odpracovania nie je v zákone spomenutá)
- d) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje (t.j. obligatórna náhrada mzdy, ale zamestnanec si musí voľno odpracovať – v určenej alebo dohodnutej dobe)

Dočasné prerušenie výkonu práce

V § 141a ZP sa zamestnávateľovi umožňuje dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca v prípade, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (t.j. z porušenia, ktoré umožnilo okamžite skončiť pracovný pomer) a (t.j. je to kumulatívne) ak by ďalší výkon práce zamestnanca ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa (napr. zamestnanec je podozrivý z krádeže a musí sa to vyšetriť a je obava, že by v tom pokračoval alebo zamestnanec úmyselne zničil zariadenie zamestnávateľa, napadol iného zamestnanca, ale musí sa to procesne vyriešiť). Pokiaľ ide o náhradu mzdy za tento čas, ak ide o dôvodné podozrenie zo závažného porušenia pracovnej disciplíny, zamestnancovi patrí po dobu dočasného prerušenia výkonu práce náhrada mzdy najmenej

v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancomu patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku. Samotný doplatok 40 % sa vždy viaže k času, keď sa priemerný zárobok použil.



6.2 Prekážky na strane zamestnávateľa

315

osobitné pravidlá sú vymedzené aj pre prípad mimoriadnej situácie, núdzového stavu, výnimočného stavu a dva mesiace po ich odvolaní (§ 250b ZP). Osobitne je vymedzená aj prekážka v práci „výluka“ v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

316

prestoje môže vyvolať aj sám zamestnanec, pokazi stroj, na ktorom pracuje. V tomto prípade síce nastáva prekážka v práci na strane zamestnávateľa (Zákoník práce takúto prekážku v práci na strane zamestnanca nepozná), ale do rozsahu škody sa môže zahrnúť aj náhrada mzdy, ktorú musel zamestnávateľ zamestnancomu vyplatiť (ak vie z tohto hľadiska identifikovať škodu) – napr. práca sa musela vykonať dodatočne a musela sa zaplatiť dosiahnutá mzda za prácu nadčas a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas)

317

prekážka nenastáva vtedy, ak zamestnanec súhlasí s preradením na inú prácu. Ak by išlo o preradenie v rámci pracovnej zmluvy, súhlas sa nevyžaduje. Ak ide o preradenie na iný druh práce, zamestnanec musí súhlasiť a zároveň sa musí vyhotoviť aj zmena pracovnej zmluvy (§ 54 ZP)

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sú upravené v § 142 ZP. Prekážka v práci na strane zamestnávateľa nastáva vtedy, ak zamestnávateľ nemôže plniť svoju základnú povinnosť – prideľovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy a následne zamestnanec z tohto dôvodu nemôže prácu vykonávať. Prekážka v práci nemusí byť vyvolaná len zamestnávateľom, ale aj inou skutočnosťou (napr. poveternostné vplyvy, konanie iného zamestnanca, subdodávateľa, ale aj konanie zamestnanca, ktorý pokazi zariadenie).

V zákone sa tieto prekážky delia na tri skupiny: pretože, nepriaznivé poveternostné vplyvy, iné³¹⁵ prekážky v práci. Zákoník práce umožňuje z hľadiska náhrady mzdy osobitne riešiť vážne prevádzkové dôvody (ich vymedzenie v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov).

Prestože

Prestoje upravuje § 142 ods. 1 ZP. Ide vlastne o dočasnú/prechodnú stáť **výroby**³¹⁶/prevádzky/činnosti z prevádzkových dôvodov (právna úprava pred rokom 1965 používala pojem „časové straty“). Zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení (napr. sústruh), v dodávke surovín (napr. chýbajú alebo mešká dodávka súčiastok) alebo pohonnej sily (napr. neplánovaný výpadok elektriny), chybnými pracovnými podkladmi (napr. nesprávny návod, výkres, zakreslenie siete) alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu.

V prípade prestoja má význam skutočnosť, že ide o náhlu, nepredvídateľnú a prechodnú **situáciu**³¹⁷ („prechodný nedostatok“), t. j. o situáciu, ktorú zamestnávateľ neplánoval.

V prípade prestoja zamestnancomu patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 134).

Nepriaznivé poveternostné vplyvy

Prekážku z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov upravuje § 142 ods. 2 ZP. Ide o znemožnenie výkonu práce z dôvodu tohto poveternostného vplyvu (napr. búrka, vietor³). Nejde o spomalenie práce, napr. síce fúka silný vietor, ale práca sa môže vykonávať, ale táto práca je poveternostným vplyvom znemožnená (napr. silné krupobitie – zamestnanci sa musia skryť). Nepriaznivý poveternostný vplyv môže mať aj taký dopad, že práca sa nemôže dokončiť – napr. zničená úroda.

³ Ustanovenie § 207 českého ZP uvádza nielen nepriaznivé poveternostné vplyvy, ale aj živelnú udalosť.

Za túto prekážku v práci sa poskytne náhrada mzdy najmenej v sume 50 % jeho priemerného zárobku (§ 134 ZP) (pozri zároveň aj § 144a ods. 1 písm. d) ZP, § 97 ods. 4 ZP a § 144a ods. 2 písm. c) ZP).

Iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa

Iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 ZP) Zákonník práce upravuje ako nepomenovanú skupinu – iné ako podľa § 142 ods. 1 a 2 ZP. Ide o prekážky v práci, ktoré nie sú nepredvídané (t. j. sú predvídané), resp. u ktorých tento aspekt nie je podstatný. Typickým prípadom je nepridelovanie práce počas výpovednej doby, problém so zaradením zamestnanca po návrate do zamestnania (§ 157 ZP) – napr. miesto bolo **zrušené**³¹⁸. Prekážkou v práci na strane zamestnávateľa sa rozumie situácia, ktorá súčasne zamestnancom i zamestnávateľovi z objektívnych dôvodov, bez vplyvu zo strany zamestnanca, bráni v istom časovom okamihu plniť povinnosti vyplývajúce im z pracovného pomeru.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 134 ZP).

Vážne prevádzkové dôvody

V § 142 ods. 4 ZP sa umožňuje aby zamestnávateľ v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov (iba výlučne s nim, ak ich nemá, nemôže tak urobiť) vymedzil **vážne prevádzkové dôvody** (t. j. dôvody spojené s prevádzkou, ktoré nie sú bežné), pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelať prácu.

318

v súdnom konaní (rozhodnutie R 8/1990) sa súd vyslovil, že „Nemôže-li domácky pracovník vykonávať práce podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve ... v dôsledku omeškania výroby pri poklese odběru zboží, nejde na straně organizace o překážku v práci ve smyslu ustanovení § 129 zákoníka práce (pozn. § 141), ale o ostatní překážky na straně organizace ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zákoníka práce (pozn. § 142).“ V súdnom konaní (rozhodnutie R 43/1991) súd uviedol, že „Ak v dôsledku organizačných zmien došlo k zrušeniu určitej funkcie v organizácii a pracovník bol z tejto funkcie neplatne prevezený do inej funkcie, pričom vyhlásil, že s prevezením nesúhlasí, ide tu o prekážku na strane organizácie a pracovníkovi vzniká nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 130 Zákonníka práce (pozn. § 142).“

V súdnom konaní (rozhodnutie R 44/1984) sa súd vyslovil, že „Nároky pracovníka, s ktorým organizácia neplatne zrušila pracovný pomer, sú osobitne upravené v ustanovení § 61 ZP (teraz § 79 ZP) a nemožno teda ohľadne týchto nárokov použiť všeobecné ustanovenia o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie podľa ustanovenia § 130 ZP (teraz § 142 ZP)“, t. j. v tomto prípade ide o stav neistoty – spor o tom, či je výpoveď neplatná (v tomto čase nie je jasné, že je výpoveď neplatná, o tom môže rozhodnúť len súd), t. j. zamestnávateľ nie je povinný v tomto čase pridelať prácu zamestnancovi (môže ju pridelať, aby sa vyhol následku, a to v prípade, že prehrá súdny spor, bude musieť vyplatiť náhradu mzdy určenú na základe § 79 ZP).

Vo vzťahu k uplatneniu prekážok v práci na strane zamestnávateľa je nevyhnutné sa zaoberať aj otázkou, či je zamestnanec povinný od zamestnávateľa vyžadovať pridelenie práce, ak mu ju zamestnávateľ neprideluje. Najvyšší súd ČR (sp. zn. 21 Cdo 2048/2003) v súdnom konaní dospel k názoru, že zamestnanec nie je povinný od zamestnávateľa vyžadovať pridelenie práce. V prípade, že zamestnanec neprestal konať prácu pre zamestnávateľa na základe vlastného rozhodnutia, ale z iniciatívy zamestnávateľa (zamestnávateľ mu prestal pridelať prácu), môže zamestnávateľ vyžadovať plnenie jeho povinností, avšak není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat, ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své právní povinnosti, na místě zaměstnavatelem určeném (srov. Rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 6 Cdo 5/94, popř. závěry zaujaté v rozsudku Nejvyššího soudu SR, sp. zn. 6 Cz 13/89 a v odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 2 Cdon 1/97). V prípade sp. zn. 21 Cdo 353/2002 sa Najvyšší súd ČR vyslovil, že „O překážku v práci ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce se jedná tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit výše uvedenou povinnost, vyplývající pro něj z pracovního poměru, přidělovat práci zaměstnanci podle pracovní smlouvy (práci odpovídající funkci, do níž byl zaměstnanec jmenován nebo zvolen), nejde-li o prostoj podle ustanovení § 129 zák. práce, a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případně zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam). Jiná překážka na straně zaměstnavatele je dána skutečností, která ji vyvolala, a překážka v práci trvá po celou dobu trvání této skutečnosti; proto vůle zaměstnavatele je zde nerozhodná. Jedná-li se o tento případ, nepřísluší zaměstnanci mzda; z uvedeného vyplývá, že za dobu, kdy zaměstnanec nemohl konat práci podle pracovní smlouvy proto, že mu ji zaměstnavatel v rozporu se svými povinnostmi nepřiděloval, přísluší zaměstnanci podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce náhrada mzdy.“

Tento nástroj slúži aj na to, že zamestnanec nie je prepustený. Príkladom vážnych prevádzkových dôvodov je napríklad výrazný pokles objednávok zamestnávateľa, ktorý spôsobí nedostatok finančných prostriedkov na zabezpečenie jeho ďalšej činnosti. Z uvedeného dôvodu zamestnávateľ nedokáže zabezpečiť pridelovanie práce zamestnancom (nie je dostatok finančných prostriedkov na nákup surovín, na úhrady za dodávky elektrickej energie atď.).

Náhrada mzdy môže byť znížená zo 100 % na najmenej 60 % priemerného zárobku zamestnanca (§ 134 ZP).

Prekážka v práci na strane zamestnávateľa v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní - § 250b Zákonníka práce

Ods. 6: Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.

Ods. 7: Ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.



6.3 Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

V prípade prekážok v práci, ak ide o zamestnanca s pružným pracovným časom (§ 88 ZP) sa ustanovujú niektoré osobitné pravidlá (§ 143 ZP), čo súvisí s tým, že zamestnanec sám rozhoduje o časti svojho pracovného času (t.j. o voliteľnom pracovnom čase). Zákonník práce odlišuje dve situácie v ods. 1 a ods. 2.

Dva druhy prekážky v práci z hľadiska určenia jej trvania

Zákonník práce, kolektívna zmluva ustanovuje rozsah prekážky len na „ <u>nevyhnutne potrebný čas</u> “	Základný pracovný čas	Ospravedlňuje sa neprítomnosť v práci + náhrada mzdy (ak patrí)
	Voliteľný pracovný čas	Ospravedlňuje sa neprítomnosť v práci (povinnosť dodatočne odpracovať) + bez náhrady mzdy
Zákonník práce, kolektívna zmluva ustanovuje rozsah prekážky v <u>presnej dĺžke (deň)</u>	Základný pracovný čas	Ospravedlňuje sa neprítomnosť v práci + náhrada mzdy (ak patrí)
	Voliteľný pracovný čas	

Prvá situácia

Vychádza sa z toho, že prekážka v práci nie je rámcovaná presným časom (hoci zákon môže ustanovovať celkový rozsah, napr. sedem dní, najviac 1 deň), ale trvá po nevyhnutne potrebný čas (napr. vyšetrenie, sprevádzanie).

Je potrebné odlíšiť zásah prekážky do konkrétneho času:

- prekážka v práci spadá (zasiahla) do základného pracovného času,
- prekážka v práci spadá (zasiahla) do voľiteľného pracovného času.

Podľa prvej vety § 143 ods. 1 ZP prekážka v práci na strane zamestnanca, u ktorého sa uplatňuje pružný pracovný čas, ktorá zasiahla do základného pracovného času, sa bude posudzovať ako výkon práce, t. j. toto obdobie (doba, čas) sa započíta, ako keby zamestnanec v tom čase skutočne pracoval. Podľa § 88 ods. 2 ZP „Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na **pracovisku**“³¹⁹.

319

pokiaľ ide o náhradu mzdy, táto zamestnancovi patrí len, ak mu ju priznáva iné ustanovenie Zákonníka práce (napr. vyšetrenie)

Podľa druhej vety § 143 ods. 1 ZP prekážka v práci na strane zamestnanca, u ktorého sa uplatňuje pružný pracovný čas, ktorá zasiahla do voľiteľného pracovného času, sa nebude posudzovať ako výkon práce (na dané obdobie sa bude hľadieť, ako keby ho zamestnanec neodpracoval). Takáto prekážka ale bude posudzovaná ako tzv. ospravedlnená prekážka v práci, čo znamená, že zamestnávateľ ju nemôže kvalifikovať ako neospravedlnené zameškanie práce. Povinnosť nahlasovať prekážky v práci podľa § 144 ZP tým nie je dotknutá. Podľa § 88 ods. 3 ZP „Voľiteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.“ Význam ospravedlnenia prekážky v práci je v tom, že môže nastať tak, že zamestnanec už nevie odpracovať celý prevádzkový čas pružného pracovného **obdobia**“³²⁰.

320

v tomto prípade zamestnancovi náhrada mzdy nepatrí (aj keby mu inak patrila podľa iného ustanovenia zákona)

Druhá situácia

Vychádza sa z toho, že prekážka v práci je rámcovaná presným časom, či už v Zákonníku práce alebo v kolektívnej zmluve – deň (napr. úmrtie rodinného príslušníka podľa § 141 ods. 2 písm. d) bod 1 ZP). V tomto prípade nie je teda dôležité aký dlhý je základný pracovný čas, ale určenie dĺžky dňa. V prípade zamestnanca s pružným pracovným časom samozrejme nie je možné povedať, koľko by v daný deň bol zamestnanec v práci, pretože dĺžku pracovného času si určuje sám. Z tohto hľadiska Zákonník práce vymedzuje pravidlo ako určiť dĺžku dňa.

Pravidlo: „Za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej **zmeny**“³²¹ vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.“ (§ 143 ods. 2 ZP)

321

východiskom je „určený“ pracovný čas (nie „ustanovený“) v danom týždni. Priemerná dĺžka pracovnej zmeny potom v danom týždni závisí aj od počtu pracovných dní v týždni. Napr. v prípade rovnomerného rozvrhnutia pracovného času napr. na 40 hodín a 5 dní sa vychádza zo vzorca 40 hodín / 5 dní = 8 hodín (za daný deň sa teda zamestnancovi započíta akoby odpracoval 8 hodín). V prípade nerovnomerného rozvrhnutia je dôležitý pracovný čas rozvrhnutý na daný týždeň a počet pracovných dní v týždni. Ak má pracovný týždeň len 4 dni = 40 hodín / 4 dni = 10h

Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnávateľa

Osobitná právna úprava pri prekážkach v práci sa týka aj prekážok v práci na strane zamestnávateľa (§ 143 ods. 3 ZP). Podľa § 143 ods. 3 ZP „Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa posudzujú ako výkon práce najviac v rozsahu prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.“ Týmto ustanovením sa chce povedať, že prekážka v práci na strane zamestnávateľa z hľadiska rozsahu hodín nemôže presiahnuť prevádzkový čas, napr. ak by zamestnanec tvrdil,

že vo voľiteľnom pracovnom čase by si bol určoval príchody a odchody, ktoré by tento prevádzkový čas presiahli.



6.4 Oznamovanie a preukazovanie prekážky v práci zamestnávateľovi

Podľa § 144 ods. 1 ZP, ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Podľa druhej vety § 144 ods. 1 ZP, ak neplatí prvá veta a prekážka v práci nie je vopred známa, je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

Vzhľadom na právo zamestnanca na prekážku v práci je žiadosť o poskytnutie voľna do istej miery formálna (právo na realizáciu je dané, ak sú splnené podmienky, zamestnávateľ nemôže vysloviť nesúhlas), skôr ide o splnenie oznamovacej povinnosti vopred, aby zamestnávateľ vedel zabezpečiť svoju činnosť, prípadne zamestnávateľ môže uviesť výhrady k času jej realizácie (čo sa neskôr môže premietnuť aj do jej neuznania – napr. sa preukáže, že sa mohla vykonať mimo pracovného času). Tieto otázky si zamestnávateľia rozpracúvajú v pracovných poriadkoch (§ 84 ZP), kde uvádzajú formálne a časové stránky oznamovacej povinnosti (napr. dokedy sa oznamuje dočasná pracovná neschopnosť a zasielajú doklady). Zákon detaily z pochopiteľných dôvodov neuvádza.

322

podľa záverov Najvyššieho súdu ČR (sp.zn. 21 Cdo 3533/2009) je to „prakticky hneď, ako to bude možné“

Zákoník práce vo svojich ustanoveniach nedefinuje pojem „bez zbytočného odkladu“. Toto spojenie možno chápať ako „bez zbytočného odkladu“, „pri najbližšej možnej príležitosti“, „ihneď, ako je to možné“ alebo „v primeranej lehote s prihliadnutím na okolnosti“. Hneď, ako zamestnanec môže (je mu to umožnené), má potvrdený doklad o existencii prekážky v práci a jej trvaní odovzdať **zamestnávateľovi**³²².

Zamestnávateľ má mať informáciu koľko prekážka v práci má trvať (osobitne ak ide o dlhšiu prekážku v práci).

Ak si zamestnanec nesplní povinnosť oznámiť prekážku v práci (vopred), neznamená to, že pôjde o neospravedlненú absenciu v práci – dôležité je, či dôvod pre prekážku v práci skutočne existuje alebo **nie**³²³.

Podľa § 144 ods. 2 ZP prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zdravotnícke zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

Ak by zamestnanec nedokázal preukázať prekážku v práci (napr. vyšetrenie u lekára), možno uvedené obdobie kvalifikovať ako neospravedlненé zameškanie pracovnej zmeny/práce. Podľa § 144a ods. 6 ZP o tom, či ide o neospravedlненé zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Neospravedlненé zameškanie práce možno kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny [§ 47 ods. 1 písm. b) ZP] s možnosťou skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžite. Ak prekážka existuje, ale zamest-

nanec včas nepožiadal o pracovné voľno, zamestnanec má právo na prekážku v práci a nejde o tzv. absenciu, ale môže ísť o porušenie povinnosti vyplývajúcej zo Zákonníka práce, a teda o porušenie pracovnej disciplíny.

Neospravedlnená prekážka v práci

Zákonník práce upravuje neospravedlnené prekážky v práci všeobecne, bez vymedzenia okruhu prípadov (s výnimkou s účasťou na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku, ktoré sa považuje zo zákona za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci - § 141 ods. 8 ZP druhá veta). Ak zamestnanec nevie preukázať prekážku v práci (pozn. ak napríklad stratí doklad, zamestnávateľ môže akceptovať čestné vyhlásenie), malo by ísť o neospravedlnenú prekážku v práci. Podľa § 144a ods. 6 ZP: „O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov“. Neospravedlnená prekážka v práci (zameškanie práce) môže mať za následok v prípade kvalifikácie správania zamestnanca ako porušenia pracovnej disciplíny krátenie dovolenky (§ 109 ods. 3 ZP) a pod.

Pojem „Výkon práce“³²⁴

§ 144a ods. 1 až 3 ZP upravujú pravidlá toho, čo sa považuje a čo sa nepovažuje za výkon práce vo všeobecnosti, ako aj na účely dovolenky (§ 144a používa spojku „a“, t.j. nejde o taxatívny výpočet). Toto ustanovenie má technický charakter a na základe neho sa rieši, či určitý časový úsek, kedy zamestnanec nevykonával prácu sa pre účely pracovného času, prípadne iných skutočností (pozn. okrem mzdy a náhrady mzdy - viď. § 144a ods. 5 ZP) považuje za odpracovaný alebo nie. Ak je úsek považovaný odpracovaný zamestnávateľ už nemôže od zamestnanca požadovať ďalší výkon práce³²⁵.

324

v praxi sa posudzuje rozdiel medzi materskou a rodičovskou dovolenkou z hľadiska výkonu práce a práva na dovolenku. Materská dovolenka sa považuje pre účely dovolenky za výkon práce (ide o prekážku v práci podľa § 141 ods. 1 ZP) a zároveň už z § 109 ods. 2 ZP vyplýva, že z dôvodu jej trvania sa dovolenka nekráti. Naopak rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP sa podľa § 144a ods. 3 písm. b) ZP nepovažuje pre účely dovolenky za výkon práce, t.j. tento čas sa nezapočítava medzi odpracovanými dňami v prípade ak aj nárok na dovolenku vznikol (z iných dôvodov - výkon práce, materská dovolenka) v zmysle § 109 ods. 1 ZP sa za tento zameškaný čas dovolenka kráti

325

príklad: Vyšetrenie zamestnanca v čase od 8:00 do 10:00 sa považuje za odpracované v rozsahu 2 hodín. Zamestnanec mal deň dovolenky v trvaní 8 hodín - nemusí ich dodatočne nadpracovať

323

podľa záverov súdnej praxe ide len o porušenie pracovnej disciplíny (S IV, s. 912), pričom sa uvádza, že „zavinené nesplnenie povinnosti zamestnanca pri prekážke v práci včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna je len porušením pracovnej disciplíny zamestnanca, nemá však bez ďalšieho za následok vznik neospravedlnenej absencie zamestnanca. Rozhodujúca je existencia prekážky v práci a jej trvanie“. V danom prípade teda pôjde o ospravedlnenú absenciu zamestnanca, pričom sa zachovávajú nároky zamestnanca, ktoré má pri ospravedlnenej prekážke v práci. Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR (sp. zn. 21 Cdo 4275/2009), „když v zásadě je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci a o předpokládané době jejího trvání, není-li mu předem známa, bez zbytečného průtahy (srov. § 23 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění účinném do 31. 12. 2006), má tato povinnost pouze pořádkovou povahu a její nedodržení nemá vliv na vlastní podstatu překážky v práci, je-li prokázána její existence, již je především suspenze pracovního závazku, tj. že zaměstnanec po tuto dobu není povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy [§ 35 odst. 1 písm. b) zák. práce], a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu [§ 35 odst. 1 písm. a) zák. práce], přičemž hmotné zabezpečení zaměstnance je zajištěno jiným způsobem. Smyslem zmíněné oznamování povinnosti zaměstnance bezpochyby je, aby zaměstnavatel získal od zaměstnance vědomost o překážce v práci, která mu brání v plnění pracovních povinností z pracovního poměru, co možno nejdříve, aby mohl co neúčinněji eliminovat případné nežádoucí následky nepřítomnosti zaměstnance v zaměstnání. Okolnost, že zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o důležité osobní překážce v práci a prokáže její existenci, včetně doby jejího trvání, až dodatečně po jejím skončení, však neznamená, že by zaměstnavatel již nebyl povinen nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání překážky v práci dodatečně omluvit. Zaviněné nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance jak správně uvádí s poukazem na ustálenou judikaturu rovněž odvolací soud je pouze porušením pracovní kázně, nemá však bez dalšího za následek vznik neomluvené absence zaměstnance; rozhodující je existence překážky v práci a její trvání (k tomu srov. rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu, sp. zn. 6 Cz 21/87). Jestliže tedy zaměstnanec byl i dodatečně prokázáno, že překážka v práci na jeho straně po rozhodnou dobu objektivně existovala, nemůže být jeho případná nepřítomnost v práci po dobu trvání prokázané překážky v práci hodnocena zaměstnavatelem jako neomluvená a nemůže představovat porušení pracovní kázně.“



7. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (§ 146 - § 150 ZP)

326

ochrana práce predstavuje základný systém povinností, úloh a oprávnení v oblasti ochrany práce na úrovni zamestnávateľov a zamestnancov, pričom bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci bude následne predstavovať určitý objektívny stav pracovných podmienok vylučujúci alebo minimalizujúci pôsobenie negatívnych činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov

327

zdravotný dohľad zahŕňa dohľad nad pracovnými podmienkami a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu výkonom lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci

328

zamestnávateľ je povinný predložiť lekárovi, ktorý vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, zoznam zamestnancov, ktorí sa podrobujú lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci; v zozname zamestnancov sa uvádza meno a priezvisko zamestnanca, dátum narodenia, osobné číslo, ak bolo pridelené, názov pracoviska, profesia, pracovné zaradenie, dĺžka expozície pri práci v rokoch alebo v mesiacoch u aktuálneho zamestnávateľa, faktory práce a pracovného prostredia, ktorým je zamestnanec vystavený, a výsledky hodnotenia zdravotných rizík s uvedením kategórií prác osobitne u jednotlivých faktorov práce a pracovného prostredia

329

na vykonávanie pracovnej zdravotnej služby zamestnávateľ určí dostatočný počet vlastných zamestnancov, ktorí sú s ním v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu. Ak zamestnávateľ nemá vlastných zamestnancov na vykonávanie pracovnej zdravotnej služby, je povinný zmluvne zabezpečiť vykonávanie pracovnej zdravotnej služby dodávateľským spôsobom v zmysle platných právnych predpisov

Oblasť BOZP a všeobecne ochrany práce zamestnancov patrí medzi jeden z najvýznamnejších **prejavov**³²⁶ pracovnoprávnej ochrany zamestnancov. Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je upravená prevažne kogentnými ustanoveniami ZP, ale aj ďalšími príslušnými pracovnoprávnymi predpismi, napr. zákonom o BOZP alebo zákonom o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a mnohými podzákonnými predpismi reflektujúcimi špecifiká konkrétnych podmienok výkonu práce.

Povinnosti zamestnávateľa v uvedenej oblasti spočívajú v zabezpečení vykonávania **zdravotného**³²⁷ dohľadu a posudzovania zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon práce vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnanca, ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, alebo pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku, alebo u zamestnanca, ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis, u zamestnanca ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú na základe zamestnávateľom poskytnutých podkladov o vykonávanej práci a pracovných podmienkach zamestnanca a výsledkov hodnotenia zdravotných **rizík**³²⁸. **Na**³²⁹ požiadanie lekára pracovnej zdravotnej služby môžu v rámci lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci ďalšie potrebné doplnkové vyšetrenia vykonať aj lekári iných príslušných špecializačných odborov. Pracovná zdravotná služba poskytuje zamestnávateľovi odborné a poradenské služby v oblasti ochrany a podpory zdravia pri práci výkonom zdravotného dohľadu, ktorý tvorí dohľad nad pracovnými podmienkami a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu výkonom lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci.

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorov práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnanca, ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku, ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov.

Lekárske³³⁰ preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, sa vykonávajú pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, v súvislosti s výkonom práce, jedenkrát za dva roky u zamestnanca, ak vykonáva práce zaradené do tretej kategórie, jedenkrát za rok u zamestnanca, ak vykonáva práce zaradené do štvrtej kategórie, a u pracovníka so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A pred každou zmenou pracovného zaradenia, pri skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu alebo pri skončení výkonu práce fyzickej osoby – podnikateľa, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby, zo zdravotných dôvodov, po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak o to zamestnanec požiada bývalého zamestnávateľa, u ktorého vykonával prácu s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie.

330

povinnosť zamestnanca podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci, na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu, upravuje § 12 zákona o BOZP. Zamestnanec nemá možnosť odmietnuť podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke, inak môže byť jeho konanie posúdené zamestnávateľom ako porušenie pracovnej disciplíny s následnou možnosťou uloženia pracovnoprávnej sankcie



7.1 Zástupca zamestnancov pre BOZP a komisia pre BOZP

Zamestnanci majú právo participovať na zabezpečení BOZP v priestoroch zamestnávateľa, a to³³¹ prostredníctvom výberu pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce a na zabezpečení pracovného prostredia a pracoviska rovnako aj formou ustanovenia zástupcu zamestnancov pre BOZP. Zástupca zamestnancov pre BOZP je oprávnený podieľať sa na zabezpečovaní BOZP u zamestnávateľa, a to najmä prostredníctvom podnetov a návrhov na zlepšenie stavu BOZP u zamestnávateľa, ako aj vykonávaním kontrol pracovísk a overovať plnenie opatrení z hľadiska zaistenia BOZP.

331

inštitút zástupcu zamestnancov pre BOZP slúži na zabezpečenie efektívnej spolupráce medzi zamestnávateľom a zamestnancami a je jedným z nástrojov na zabezpečenie aktívnej účasti zamestnancov na riešení podnikových problémov v oblasti BOZP

Zástupcu zamestnanca pre BOZP navrhuje, s jeho písomným súhlasom, príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo priamo zamestnanci prostredníctvom voľby a vymenúva **zamestnávateľ**³³². Zamestnávateľ je povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre BOZP, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada. Zamestnanca možno navrhnúť alebo zvoliť za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť len s jeho písomným súhlasom. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona o BOZP, môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 **zamestnancov**³³³.

332

inštitút zástupcu zamestnancov nie je limitovaný minimálnym počtom zamestnancov, od ktorého sa uplatňuje, t. j. už pri jednom zamestnancovi pracujúcom u zamestnávateľa môže byť menovaný zástupca zamestnancov pre BOZP. Rovnako nie je limitovaný ani počet zástupcov zamestnancov pre BOZP, upravená je len horná hranica počtu zamestnancov, ktorých má zastupovať jeden zástupca zamestnancov pre BOZP

333

ak u zamestnávateľa nie je vymenovaný zástupca zamestnancov pre BOZP, keďže do tejto pozície nemožno nikoho ustanoviť bez jeho predchádzajúceho súhlasu, jeho oprávnenia vykonávajú zamestnanci a zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené zákonom o BOZP, ktoré má voči zástupcom zamestnancov pre BOZP, priamo voči zamestnancom spôsobom, ktorý zabezpečí primeranú spoluprácu zamestnancov v oblasti BOZP

Zástupca zamestnancov pre BOZP je oprávnený vykonávať kontroly pracovísk a overovať plnenie opatrení z hľadiska zaistenia BOZP, vyžadovať od zamestnávateľa informácie o skutočnostiach ovplyvňujúcich BOZP; spolupracovať so zamestnávateľom a predkladať návrhy na opatrenia na zvýšenie úrovne BOZP, požadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov; zúčastňovať sa na rokovaníach organizovaných zamestnávateľom týkajúcich sa BOZP, vyšetrovania príčin vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania, merania a hodno-

334

zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zabezpečiť na plnenie úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie a ich zoznam je povinný sprístupniť na svojich pracoviskách na obvyklom mieste

335

komisia je teda poradným orgánom zamestnávateľa a inštitútom pre aktívnu spoluprácu zástupcov zamestnancov so zamestnávateľom v oblasti BOZP

336

členmi komisie pre BOZP sú okrem zástupcov zamestnancov pre BOZP, ktorých má byť nadpolovičná väčšina, aj odborníci v oblasti BOZP a prevencie, napr. zamestnanci preventívnych a ochranných služieb (bezpečnostnotechnická služba, pracovná zdravotná služba)

337

zamestnávateľ je povinný starať sa o bezpečnosť a ochranu zdravia všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch. Zamestnávateľ je súčasne povinný sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov, najmä kontrolovať riadne používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, ochranných zariadení a iných ochranných opatrení a odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou

338

posudok o riziku predstavuje súčasť vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa v oblasti BOZP, ktorý musí byť v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP a samozrejme musí zohľadňovať prevádzkové podmienky zamestnávateľa

tenia faktorov pracovného prostredia, zúčastňovať sa na kontrolách **vykonávaných**³³⁴ príslušným inšpektorátom práce alebo príslušným orgánom dozoru a od zamestnávateľa požadovať informácie o výsledkoch a záveroch týchto kontrol a plnení uložených opatrení, meraní a hodnotení, predkladať pripomienky a návrhy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru pri výkone inšpekcie práce alebo dozoru u zamestnávateľa.

Komisia pre BOZP

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán **komisiu**³³⁵ BOZP, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre BOZP a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre BOZP. Komisia BOZP je oprávnená pravidelne hodnotiť stav BOZP, stav a vývoj pracovnej úrazovosti, chorôb z povolania, hodnotiť ostatné otázky BOZP vrátane pracovného prostredia a pracovných podmienok, navrhovať opatrenia v oblasti riadenia, kontroly a zlepšovania stavu BOZP, vyjadrovať sa ku všetkým otázkam súvisiacim s BOZP a požadovať od zamestnávateľa nevyhnutné informácie potrebné na výkon svojej činnosti.

Zamestnávateľ **určuje**³³⁶ zloženie a počty členov komisie BOZP a jej fungovanie v súlade s platnými právnymi predpismi tak, aby zodpovedali konkrétnym podmienkam a potrebám zamestnávateľa s prihliadnutím na charakter prevádzky, druh práce, technické vybavenia a riziká vyplývajúce z charakteru práce a pracovného prostredia. Ak u zamestnávateľa nie sú vymenovaní zástupcovia zamestnancov pre BOZP, jeho oprávnenia v zmysle zákona o BOZP vykonávajú zamestnanci a zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené zákonom o BOZP, ktoré má voči zástupcom zamestnancov pre BOZP, priamo voči zamestnancom spôsobom, ktorý zabezpečí primeranú spoluprácu zamestnancov v oblasti BOZP.



7.2 Povinnosti zamestnávateľa v oblasti ochrany práce³³⁷

Zamestnávateľ je v zmysle zákona o BOZP povinný zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami. Cieľom vykonávania posudzovania rizík je prijať potrebné opatrenia na ochranu BOZP. Posudzovanie rizika zabezpečuje zamestnávateľ prostredníctvom príslušných špecialistov (bezpečnostný technik, autorizovaný bezpečnostný technik, špecialisti pracovnej zdravotnej služby – lekári so špecializáciou pracovné lekárstvo a ergonómia) a v tomto písomnom dokumente určuje nebezpečenstvá a ohrozenia, ktoré pri práci vznikajú, posúdi riziká spojené s týmito nebezpečenstvami a určí opatrenia, ktoré je potrebné prijať na zaistenie BOZP. **Kontrolná**³³⁸ činnosť zamestnávateľa, ktorá má byť kontinuálne vykonávaná, spočíva v sústavnej kontrole a vyžadovaní dodržiavania právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov, najmä riadne používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, ochranných zariadení a iných ochranných opatrení.

Osobné ochranné pracovné prostriedky³³⁹

Na zaistenie BOZP prostredníctvom osobných ochranných pracovných prostriedkov je zamestnávateľ povinný vypracovať, na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia, zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov, bezplatne ich poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a viesť evidenciu o ich poskytnutí, ako aj udržiavať osobné ochranné pracovné prostriedky v používateľnom a funkčnom stave a dbať o ich riadne používanie. Osobný ochranný pracovný prostriedok zamestnávateľ poskytuje zamestnancom, ak nebezpečenstvo ohrozenia života alebo zdravia nemožno vylúčiť ani obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany, ani metódami a formami organizácie práce.

Zamestnávateľ poskytuje osobné ochranné pracovné prostriedky podľa zoznamu **osobných**³⁴⁰ ochranných pracovných prostriedkov, v ktorom špecifikuje konkrétne typy osobných ochranných pracovných prostriedkov, ktoré poskytuje pri jednotlivých prácach. V zozname teda zamestnávateľ uvádza konkrétne typy osobných ochranných pracovných prostriedkov, ktoré poskytuje pri jednotlivých prácach, identifikuje spôsob používania osobných ochranných prostriedkov a oboznámi zamestnanca s nebezpečenstvami, pred ktorými ich používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov chráni, ako aj náležitosti zaobchádzania s nimi. Uvedie rovnako režim s ich zaobchádzaním, t. j. periodicitu výmeny osobných ochranných pracovných prostriedkov, ako aj ich čistenie a skladovanie.

Obsah, rozsah a intervaly, spôsob vykonania kontroly nosenia osobných **ochranných**³⁴¹ pracovných prostriedkov zamestnávateľ upravuje vnútropodnikovým predpisom, ktorý musí byť v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP a samozrejme musí zohľadňovať prevádzkové podmienky zamestnávateľa.

Zamestnávateľ je povinný starať sa o BOZP všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch. Zamestnávateľ je súčasne povinný sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov, najmä kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa.

Obsah, rozsah a intervaly, spôsob vykonania zamestnávateľ upravuje **vnútropodnikovým**³⁴² predpisom, ktorý musí byť v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, samozrejme, musí zohľadňovať prevádzkové podmienky zamestnávateľa.

339

osobným ochranným pracovným prostriedkom je každý prostriedok, ktorý zamestnanec pri práci nosí, drží alebo inak používa vrátane jeho doplnkov a príslušenstva, ak je určený na ochranu bezpečnosti a zdravia zamestnanca

340

osobný ochranný pracovný prostriedok, ktorý zamestnávateľ poskytuje zamestnancom, musí zabezpečovať účinnú ochranu pred existujúcimi a predvídateľnými nebezpečenstvami a sám nesmie zvyšovať riziko, zodpovedať existujúcim a predvídateľným pracovným podmienkam a pracovnému prostrediu na pracovisku, vyhovovať ergonomickým požiadavkám, zdravotnému stavu zamestnanca a po nevyhnutnom malom prispôbení aj telu zamestnanca, ak to osobný ochranný pracovný prostriedok umožňuje a byt zdravotne neškodný

341

v uvedenom predpise sa spravidla určuje obsah kontroly, jej rozsah (koľko kontrol u akého počtu zamestnancov sa vykoná), intervaly (ako často sa uvedené kontroly budú vykonávať) a spôsob vykonávania uvedenej kontroly a prípadne aj postup pri zistení nepoužívania osobných ochranných prostriedkov zamestnancov

342

zamestnávateľ si prostredníctvom najčastejšie tzv. internej smernice určí postupy pri vykonávaní kontroly požitia alebo nedovoleného vnášania alkoholických nápojov do svojich objektov a priestorov vrátane určenia okruhu zamestnancov, ktorí sú oprávnení a povinní realizovať uvedenú kontrolu. V uvedenom predpise sa spravidla určuje obsah kontroly (či je to kontrola na požívanie alkoholických nápojov počas pracovnej doby v priestoroch zamestnanca alebo nepovolené vnášanie alkoholických nápojov do priestorov zamestnávateľa), jej rozsah (koľko kontrol u akého počtu zamestnancov sa vykoná), intervaly (ako často sa uvedené kontroly bude vykonávať) a spôsob vykonávania uvedenej kontroly a prípadne aj postup pri zistení požívania alkoholických nápojov počas pracovnej doby



7.3 Práva a povinnosti zamestnancov

Zamestnanci majú právo participovať na zabezpečení BOZP v priestoroch zamestnávateľa, a to prostredníctvom výberu pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce a k zabezpečeniu pracovného prostredia a pracoviska a rovnako aj formou ustanovenia zástupcu zamestnancov pre BOZP. Práva zamestnancov spravida v oblasti BOZP zodpovedajú základným povinnostiam zamestnávateľa, ktoré uvádza zákon o **BOZP**³⁴³. Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre BOZP podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k návrhu koncepcie politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, k návrhu programu jej realizácie a k ich vyhodnoteniu, návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu a k pracovisku, návrhu na určenie odborných zamestnancov na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb, vykonávaní úloh preventívnych a ochranných služieb, ak sa tieto úlohy vykonávajú dodávateľským spôsobom, posúdeniu rizika, určeniu a vykonávaniu ochranných opatrení vrátane poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a prostriedkov kolektívnej ochrany, pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhom opatrení, spôsobu a rozsahu informovania zamestnancov, zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a určených odborných zamestnancov na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb, plánovaniu a zabezpečovaniu oboznamovania a informovania zamestnancov.

343

v zmysle § 10 zákona o BOZP je zamestnávateľ povinný umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre BOZP zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať BOZP

344

zamestnávateľ je povinný po oznámení pracovného alebo služobného úrazu zamestnancom registrovať pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu tak, že zistí príčinu a všetky okolnosti jeho vzniku, a to za účasti zamestnanca, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť

345

vzhľadom na skutočnosť, že štatutárnym orgánom odborovej organizácie je výbor odborovej organizácie, malo by byť súčasťou takéhoto oznámenia aj uznesenie výboru odborovej organizácie, ktorým schválil všetky predmetné skutočnosti, ktoré sú uvedené v doručenom oznámení zamestnávateľovi, a to najmä vo vzťahu k osobám, ktoré budú takýto výkon kontroly v zmysle § 149 ZP zabezpečovať

Zamestnávateľ je rovnako povinný v zmysle zákona o BOZP zamestnancom a **zástupcom**³⁴⁴ zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne vhodné informácie o pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých opatreniach. Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhu opatrení.



7.4 Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

Predmetom výkonu tejto kontroly v zmysle § 149 ZP v spojení s § 29 zákona o BOZP je spravidla plnenie si povinností zamestnávateľa v oblasti BOZP podľa zákona o BOZP a zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, a to najmä v súvislosti s úplnosťou dokumentácie zamestnávateľa v oblasti BOZP, stavom pracovného prostredia a pracovných podmienok u zamestnávateľa.

Výkonu tejto kontroly v zmysle § 149 ZP predchádza doručenie oznámenia príslušného **odborového**³⁴⁵ orgánu, že takýto výkon kontroly v oblasti BOZP chce

uskutočniť, v ktorom je popri zameraní kontroly vymedzený aj deň alebo dni uskutočnenia kontroly, okruh osôb, ktoré sa tejto kontroly v mene odborovej organizácie zúčastnia, a ďalej požiadavky na zamestnávateľa, pokiaľ sú stanovené (napr. v oblasti zabezpečenia potrebnej dokumentácie k výkonu kontroly, účasť konkrétnych osôb – zástupcov zamestnávateľa, pokiaľ sú nevyhnutné pre efektívny výkon kontroly a pod.).

Priebeh samotnej kontroly nad stavom BOZP v zmysle § 149 ZP sa odvíja od **charakteru**³⁴⁶ zamestnávateľa (veľkosť prevádzky, počet zamestnancov) i charakteru výroby alebo činnosti zamestnávateľa (používanie chemických, resp. iných látok, fyzické zaťaženie zamestnancov, prítomnosť faktorov pracovného prostredia, existencia vylúčených pracovísk zamestnávateľa). Štandardný priebeh výkonu kontroly sa zameriava primárne na kontrolu dokumentácie zamestnávateľa v oblasti BOZP a následne na fyzickú kontrolu vybraných (alebo všetkých) priestorov zamestnávateľa, v ktorých sa realizuje výkon práce zamestnancami. Podľa stavu dokumentácie zamestnávateľa vie už skúsený inšpektor BOZP určiť, ktoré prevádzky alebo priestory zamestnávateľa je potrebné fyzicky skontrolovať.

Súčasťou výkonu kontroly je spracovanie protokolu z kontroly stavu BOZP, ktorý na jednej strane označuje všetky dotknuté subjekty, ako i bližšiu konkretizáciu priebehu kontroly (čo, kde a z akých dôvodov bolo kontrolované, aké dokumenty boli predložené zo strany zamestnávateľa, aké dokumenty chýbali a pod.). Najdôležitejšou súčasťou protokolu je uvádzanie nedostatkov zistených pri kontrole dokumentácie zamestnávateľa v oblasti BOZP, resp. pri fyzickom výkone kontroly v priestoroch zamestnávateľa. Protokol obsahuje nielen označenie nedostatkov, ale aj ich komparáciu s príslušnými ustanoveniami príslušných právnych predpisov, t. j. konštatovanie odborovej organizácie o porušení konkrétnych ustanovení právnych predpisov a súčasne požiadavku na odstránenie zistených nedostatkov.

Za predpokladu, že zistené nedostatky vykazujú taký stupeň závažnosti (na **strojoch**³⁴⁷ a zariadeniach v prevádzke, pracovných postupoch), že bezprostredne a vážne ohrozujú život a zdravie zamestnancov, môže obsahovať protokol z výkonu aj požiadavku na prerušenie výkonu práce zo strany zamestnávateľa. Ak je obsahom protokolu z výkonu kontroly v zmysle § 149 ZP i žiadosť odborovej organizácie na prerušenie výkonu práce, je stanovisko zamestnávateľa vždy negatívne vzhľadom na pochopiteľné ohrozenie plnenia plánu výroby a tržieb zamestnávateľa, a to aj vo vzťahu k znášaniu ďalších nákladov s tým súvisiacich (napr. uloženie finančnej sankcie zo strany príslušného inšpektorátu práce, zmluvné pokuty od odberateľov a plnenie pracovnoprávných nárokov zamestnancov).

ZP konštruje v zmysle § 149 ods. 3 ZP povinnosť odborovej organizácie, pokiaľ formuluje **požiadavku**³⁴⁸ na prerušenie práce, bez zbytočného odkladu o tejto skutočnosti upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce (alebo príslušný orgán štátnej banskej správy). Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu

346
bežnou súčasťou výkonu kontroly je vyhotovovanie kamerových a fotografických záznamov z priebehu kontroly podľa pokynov zamestnávateľa (ochrana záujmov zamestnávateľa), resp. ďalšie dožiadanie si materiálov a dokumentov relevantných pre výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

347
obsahom protokolu z výkonu kontroly je tak následne sumár vytýkaných nedostatkov a uvádzanie ustanovení príslušných pracovnoprávných predpisov, ktoré boli podľa názoru odborovej organizácie konaním alebo nekonaním zamestnávateľa porušené a ďalej, pokiaľ odborová organizácia trvá na požiadavke prerušenia výkonu práce, uvádza protokol aj označenie práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť spolu s vyjadrením zamestnávateľa k zisteným nedostatkom i k požiadavke prerušenia výkonu práce

348
ustanovenie § 7 ods. 8 zákona o inšpekcii práce ukladá inšpektorátu práce obligatórnu povinnosť bezodkladne preskúmať odôvodnenosť požiadavky odborového orgánu na prerušenie práce v zmysle doručeného protokolu o výkone kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci realizovanej odborovou organizáciou v zmysle § 149 ZP. Ak inšpektorát práce rozhodne o nedôvodnosti požiadavky odborovej organizácie na prerušenie práce, zamestnávateľ nemá povinnosť takúto prácu prerušiť

prítom trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce (alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy). V prípade, že odborový orgán neupovedomí inšpektorát práce (alebo orgán štátnej banskej správy), nie je zamestnávateľ zaviazaný k prerušeniu práce na základe požiadavky odborej organizácie, keďže výlučne tieto orgány sú oprávnené o prerušení práce rozhodnúť. Pokiaľ inšpektorát práce nerozhodne o prerušení výkonu práce u zamestnávateľa, môže sa pokúsiť odborová organizácia o opätovné vykonanie kontroly v dotknutých oblastiach a následne v rámci nového výkonu kontroly opätovne túto požiadavku inšpektorátu práce adresovať.

Prijatím protokolu odborej organizácie z výkonu kontroly nad stavom BOZP v zmysle § 149 ZP prichádza k završeniu kompetencie odborej organizácie ako zástupcu zamestnancov podieľať sa na rozhodovaní zamestnávateľa a súčasne vykonávať kontrolu nad jeho rozhodnutiami v oblasti BOZP. Možnosť odborej organizácie opakovať konanie kontrol v zmysle § 149 ZP nie je obmedzená, zo strany zástupcov zamestnancov by však ich počet (opakovanie) nemal byť posúdený ako zneužitie práva v zmysle § 13 ods. 4 ZP. Samozrejme, prípadné ďalšie konanie kontroly bude ovplyvnené aktivitami zamestnávateľa smerujúcimi k odstráneniu zistených nedostatkov, t. j. či príde k ich odstráneniu za účasti zástupcov zamestnancov, resp. sa zamestnávateľ rozhodne ich pripomienky a nedostatky ignorovať.



7.5 Orgán dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane BOZP - inšpekcia prác

349

v praxi sa inšpekcia práce realizuje predovšetkým ako kontrola pracovnoprávnych a mzdových predpisov, t. j. kontrola obsahu pracovných zmlúv, príp. obdobných pracovných vzťahov, fyzické skontrolovanie zamestnancov na pracovisku so zameraním na odhaľovanie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, kontrola dochádzky, poskytovania minimálnych mzdových nárokov zamestnancov, kontrola evidencie a preplácanie nadčasov, nočnej práce, sviatkov, práce v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí, zabezpečovania stravovania a pod.

Kontrola dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane vyvodzovania zodpovednosti za ich porušovanie je v Slovenskej republike vykonávaná inšpektorátmi práce. Inšpekciu práce je možné kvalifikovať ako jednu z foriem aktívnej spolupráce štátu na tvorbe štátnej politiky práce, ktorá svojím regulačným, kontrolným, poradenským a represívnym pôsobením presadzuje aktuálne potreby ochrany zamestnancov pri práci, pričom predstavuje systém štátnych orgánov, ktoré vykonávajú zverené úlohy v zmysle osobitného predpisu. Strategickým cieľom inšpekcie práce je zabezpečenie rovnováhy medzi obchodnými a ekonomickými záujmami na jednej strane a pracovnej schopnosti a zdravia zamestnancov na strane druhej. V každom prípade je inšpekcia práce vykonávaná v zmysle spomínaného zákona o inšpekcii práce.

Inšpekcia práce v zmysle zákona o inšpekcii práce **vykonáva**³⁴⁹:

- a) dozor nad dodržiavaním,
 - pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, pracovné a mzdové podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovršili 15 rokov veku,
 - právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zaistenie bezpečnosti technických zariadení vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,

- právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,
 - záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,
 - zákona o doplnkovom dôchodkovom poistení v rozsahu povinností zamestnávateľa,
 - uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu, platí a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ako aj za zamestnanca, ktorý vykonáva práce ta- nečného umelca alebo hudobného umelca, ktorý vykonáva profesiu hráča na dychový nástroj.
- b) vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie uvedených predpisov a záväzkov,
- c) poskytovanie bezplatného poradenstva v oblasti ochrany práce zamestnávateľom, ale aj samotným zamestnancom či fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi. Poradenstvo sa zameriava na poskytnutie elementárnych odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnšiejsie dodržiavať ustanovené právne predpisy.

Inšpekcia práce disponuje aj kompetenciami z oblasti kontroly bezpečnosti a ochrany **zdravia**³⁵⁰ pri práci. Pri výkone inšpekcie sa zameriava hlavne na kontrolu plnenia povinností zamestnávateľa, ktoré mu vyplývajú zo zákona o BOZP. Do kompetencie inšpektorátov práce a výkonu inšpekčnej činnosti patrí aj dozor nad dodržiavaním záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv alebo z príslušných pracovnoprávnych predpisov.

Podnet adresovaný príslušnému inšpektorátu práce by mal obsahovať meno, priezvisko a adresu bydliska (inšpektoráty práce vybavujú aj anonymné podania, ale v týchto prípadoch nie je následne osoba, ktorá podala podnet, informovaná o výsledku šetrenia anonymného podnetu; šetrenie anonymných podnetov je však na posúdení hlavného inšpektora práce), presnú adresu zamestnávateľa (u ktorého dochádza k porušovaniu predpisov), uviesť konkretizáciu predpokladaných porušení zo strany zamestnávateľa (napr. pracovnoprávne predpisy alebo predpisy súvisiace s BOZP a pod.).

Podnet sa adresuje miestnemu príslušnému inšpektorátu práce (podľa miesta prevádzky, resp. sídla zamestnávateľa), prípadne aj Národnému inšpektorátu práce. Ak sa inšpekcia práce vykonáva na podnet, nesmie sa zverejniť skutočnosť, že výkon inšpekcie práce je iniciovaný podnetom, ani meno osoby alebo názov subjektu, ktorý podnet dal. Všetky podnety a oznámenia sa v zásade vybavujú v lehote do 60 dní od ich doručenia, o predĺžení lehoty na 90 dní písomne rozhodne vedúci a v odôvodnených prípadoch o predĺžení nad 90 dní rozhodne písomne hlavný inšpektor práce.

350

podnetom na výkon inšpekcie sa rozumie podanie fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá poukazuje na porušovanie pracovnoprávnych predpisov, 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 nedovršili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie. Podnet môžu inšpekcii práce adresovať tak dotknutí zamestnanci, ako aj zástupcovia zamestnancov v zmysle § 11a ZP



8. Podniková sociálna politika (§151-§176 ZP)

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

351

definovanie pojmov „nezaopatrené dieťa“ a „iný člen najbližšej rodiny, ktorý zjavne potrebuje starostlivosť alebo podporu“ ponecháva už dohovor na legislatívu úpravu jednotlivých členských štátov, či už prostredníctvom zákonov, predpisov, kolektívnych zmlúv, rozhodcovských a súdnych rozhodnutí alebo kombináciou týchto prostriedkov, alebo akýmkoľvek iným spôsobom, ktorý môže byť vhodný a ktorý berie do úvahy vnútroštátne podmienky

Zamestnancami so zodpovednosťou za rodinu (synonymicky zamestnanci s povinnosťami k rodine) sa v zmysle Dohovoru MOP o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s³⁵¹ mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156 z roku 1981 (ratifikovaný SR, oznámenie č. 205/2003 Z. z., ďalej len dohovor) rozumejú dve skupiny pracovníkov so zodpovednosťou za rodinu. Prvú predstavujú zamestnanci so zodpovednosťou, resp. povinnosťami voči nezaopatreným deťom, ak takáto zodpovednosť obmedzuje možnosti prípravy, prístupu, účasti alebo postupu v ich ekonomickej činnosti. Druhú skupinu, zamestnanci so zodpovednosťou vo vzťahu k iným členom najbližšej rodiny, ktorí zjavne potrebujú ich starostlivosť alebo podporu, tiež za predpokladu, že takáto zodpovednosť obmedzuje možnosti prípravy, prístupu, účasti alebo postupu v ich ekonomickej činnosti. Uplatňovanie tohto dohovoru má v podmienkach SR osobitný význam z hľadiska harmonizácie pracovných a rodinných povinností, pretože jeho ratifikáciou sa SR zaviazala, že umožní zamestnancom so zodpovednosťou za rodinu uplatňovať ich právo vykonávať alebo získať zamestnanie bez toho, aby sa stali objektom diskriminácie a pokiaľ možno bez rozporu medzi zamestnaním a zodpovednosťou za rodinu. Takmer totožne ako dohovor, pracovníkov s rodinnými zodpovednosťami definuje revidovaná Európska sociálna charta (oznámenie č. 273/2009 Z. z.), namiesto pojmu nezaopatrené dieťa používa pojem vyživované dieťa. Spoločným menovateľom zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu je zodpovednosť, ktorá sa môže nepriaznivo odraziť na ich zapojení do pracovnej činnosti alebo vyvolať rozpor medzi výkonom práce a povinnosťami k rodine. Takáto zodpovednosť existuje ešte u jednej skupiny osôb – u tehotných zamestnankýň. Tie preberajú zodpovednosť za zdravý vývoj ešte nenarodeného dieťa, ktorý môže byť ohrozený, napr. zapojením do zdraviu škodlivej alebo ohrozujúcej pracovnej činnosti, preto aj tehotné zamestnankyne patria do osobitnej kategórie zamestnancov s povinnosťami k rodine.

Slovenská pracovnoprávna úprava zohľadňuje starostlivosť zamestnancov o nezaopatrené, resp. vyživované deti a nároky zamestnancov limituje konkrét-

nou vekovou hranicou dieťaťa. Ešte nenarodené deti (ako aj ich matku) chráni materskou dovolenkou a následné prehlásenie starostlivosti zabezpečuje rodičovskou dovolenkou. Maximálnym vekovým ohraničením, do ktorého zákonodarcu zohľadňuje starostlivosť o dieťa je vek 15 rokov. V zmysle ustanovenia § 141 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. **Systematické**³⁵² zaradenie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky medzi prekážky v práci na strane zamestnanca znamená zákonom prípustnú suspenziu pracovného záväzku zamestnanca bez toho, aby neplnenie tejto základnej povinnosti zamestnanca znamenalo zákonite skončenie pracovnoprávneho vzťahu. Predovšetkým preto, lebo pre neplnenie dohodnutého pracovného výkonu pri prekážkach v práci je charakteristická jeho dočasnnosť. Materská dovolenka je prostriedkom na **ochranu**³⁵³ priebehu tehotenstva ženy a zdravého vývoja dieťaťa v prvých týždňoch jeho života. Jej účelom je garantovať zamestnankyni pracovné voľno a tým ju odbremeniť od pracovnej záťaže, aby mohla bez stresov a plnenia pracovných povinností prežívať posledné týždne tehotenstva, zotaviť sa po pôrode a poskytnúť novorodencovi v prvých mesiacoch, čo najlepšiu starostlivosť. Inštitút materskej dovolenky tak ako ho upravuje slovenské pracovné zákonodarstvo dovoľuje zamestnanej žene rozhodnúť sa, či bude realizovať zákonom dovolené správanie, teda či na materskú dovolenku vôbec nastúpi. Aj keď čerpanie dovolenky za kalendárny rok namiesto materskej dovolenky môže byť pre ženu finančne výhodnejšie, dôsledkom je ale strata ochrany pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa. (§ 64 Zákonníka práce).

352

koncepcne sú oba tieto inštitúty pracovného práva zaradené medzi dôležité osobné prekážky a niet pochybnosti o tom, že sú považované za tradičný aj zamestnávateľmi rešpektovaný nástroj zosúladzovania pracovného a rodinného života slúžiaci na zaistenie zdravého rodinného prostredia

353

materská dovolenka predstavuje subjektívne, individuálne a neprenosné právo ženy. Je súčasťou ústavného práva na osobitné pracovné podmienky žien a prináleží zamestnankyni v súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa

Teleologický výklad ustanovenia § 166 ods. 1 Zákonníka práce predurčuje subjekt oprávnený na čerpanie materskej dovolenky, ktorým je biologická matka (žena, ktorá dieťa porodila), súčasne sa o novorodenca stará a je zamestnankyňou. Okrem biologickej matky, má právo čerpať materskú dovolenku aj žena, ktorá prevzala dieťa do tzv. náhradnej rodinnej starostlivosti (osvojenie, pestúnska starostlivosť) na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu, tiež za predpokladu, že je zamestnankyňou. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania, ale aj v dôsledku predvídania vážnych dôvodov, ktoré neumožňujú, aby sa po pôrode o dieťa starala matka (smrť matky, nepriaznivý zdravotný stav matky) zákonodarcu v rovnakom rozsahu ako žene priznáva rodičovskú dovolenku mužovi, ak sa o narodené dieťa stará. Čerpanie rodičovskej dovolenky mužom po dobu, po ktorú je žena oprávnená čerpať materskú dovolenku má rovnaké právne následky ako čerpanie materskej dovolenky **ženou**³⁵⁴.

354

na rozdiel od materskej dovolenky, ktorá začína plynúť už pred stanoveným očakávaným dňom pôrodu, materskej dovolenke zodpovedajúca rodičovská dovolenka muža môže z objektívnych dôvodov začať plynúť až narodením dieťaťa

V súlade s ustanovením § 166 Zákonníka práce žene v súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa patrí materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Žene, ktorá súčasne porodila dve a viac detí patrí materská dovolenka v rozsahu 43 týždňov. Osamelá zamestnankyňa má nárok na materskú dovolenku v trvaní 37 týždňov. Osobitne Zákonník práce upravuje dĺžku materskej dovolenky pri úmrtí dieťaťa, pričom rozlišuje situáciu, keď sa dieťa narodilo mŕtve a situáciu, keď dieťa zomrelo počas čerpania materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 aj ods. 2 Zákonníka práce. Ak sa dieťa narodilo mŕtve patrí žene materská dovolenka v súčte 14 týždňov pred a po **pôrode**³⁵⁵.

355

sleduje sa len zotavenie ženy v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom, ktoré fyziologicky nebude nikdy potrebné pre muža, logicky preto nevzniká nárok muža na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce

356

z gramatického znenia ustanovenia § 168 ods. 4 Zákonníka práce „ak je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke...“ ďalej vyplýva, že dvojťždňový dodatočný nárok na pracovné voľno po úmrtí dieťaťa je nárokom odvodeným od skutočnosti, že rodičia skutočne čerpajú materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku. Nároku sa nie je oprávnený domáhať ten rodič, ktorý materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku prerušil a v čase úmrtia dieťaťa vykonával prácu

357

zamestnávateľ nie je oprávnený rozhodnúť o existencii tejto prekážky v práci sám a ani stanoviť jej začiatok

358

slovenský zákonodarca jednotným označením - rodičovská dovolenka, pokrýva dve rôzne obdobia, s rôznym účelom a trvaním. Pracovné voľno muža za účelom starostlivosti o narodené dieťa, ktorý mu vzniká v rovnakom rozsahu ako žene materská dovolenka, no najskôr odo dňa narodenia dieťaťa. Súčasne sa pojmom rodičovská dovolenka rozumie aj pracovnoprávny nárok ženy a muža za účelom prehlbenia starostlivosti o narodené dieťa do stanoveného veku

Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytnie sa táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie však do dňa, kedy by dieťa dovŕšilo jeden rok (§ 168 ods. 4 Zákonníka práce). Minimálna 14-týždňová výmera materskej dovolenky musí byť zachovaná. Hraničným limitom je jeden rok veku dieťaťa. Ak zomrelo staršie dieťa, nárok podľa § 168 ods. 4 Zákonníka práce zamestnankyni alebo zamestnancovi nevznikne. V zmysle zákonnej dikcie sa uvažuje „len“ o poskytnutí pracovného voľna s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí dieťa a na ďalší deň na účasť na jeho pohrebe (§ 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce³⁵⁶).

Čerpanie materskej dovolenky v súvislosti s jej nástupom upravuje ustanovenie § 167 Zákonníka práce. Nástup na materskú dovolenku si žena určuje sama, aj keď sa spravidla riadi odporúčaním lekára. Zákon iba stanovuje, že je to tak spravidla od začiatku 6 týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku 8 týždňa pred týmto dňom. Nástup na materskú dovolenku v skoršom termíne ako od začiatku ôsmeho týždňa pred pôrodom nie je možný, ani keby zdravotný stav tehotnej zamestnankyne vyžadoval, aby vôbec nepracovala. V takomto prípade ju môže lekár uznať za dočasne pracovne neschopnú. Nástup tehotnej zamestnankyne na materskú dovolenku je jej právnym nárokom. O poskytnutí materskej dovolenky osobitne nežiada, ale oznamuje zamestnávateľovi jej nástup spolu s predložením lekárskeho potvrdenia s vyznačeným dňom nástupu. Na základe oznámenia zamestnankyne je zamestnávateľ vždy povinný materskú dovolenku zamestnankyni **poskytnúť**³⁵⁷.

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

Na materskú dovolenku ženy a rodičovskú dovolenku muža podľa ustanovenia § 161 ods. 1 Zákonníka práce môže bezprostredne, ale nie je to nevyhnutné, nadväzovať rodičovská dovolenka na prehlbenie starostlivosti o dieťa podľa ustanovenia § 166 ods. 2 Zákonníka práce. Rodičovská dovolenka poskytovaná za účelom prehlbenia starostlivosti o dieťa (**podľa**³⁵⁸ ustanovenia § 166 ods. 2 Zákonníka práce) je v podmienkach SR využívaná pomerne frekventovane.

Právo na rodičovskú dovolenku je individuálnym a neprenosným právom každého z rodičov a umožňuje, aby sa o dieťa celodenne starala a vychovávala ho matka, otec alebo obaja rodičia súčasne. Ustanovenie § 166 ods. 2 Zákonníka práce označuje za subjekty oprávnené na čerpanie rodičovskej dovolenky ženu a muža, ktorí o čerpanie rodičovskej dovolenky požiadajú svojho zamestnávateľa, pričom posledná veta § 166 ods. 2 Zákonníka práce špecifikuje, že pôjde o rodičov dieťaťa a v nadväznosti na § 169 ods. 1 Zákonníka práce, nielen rodičov biologických, ale aj náhradných, ak im bolo dieťa zverené do náhradnej rodinnej starostlivosti na základe právoplatného rozhodnutia súdu.

Rodičovská dovolenka je nástrojom rodinnej politiky, ktorý má umožniť obom rodičom podieľať sa na starostlivosti o dieťa a na jeho výchove po ukončení materskej dovolenky v typických prípadoch do troch rokov veku dieťaťa. V prípade dlhodobého nepriaznivého stavu dieťaťa vyžadujúceho si osobnú starostlivosť prináleží rodičom dovolenka až do šiestich rokov veku dieťaťa.

Ako sme spomenuli, nie je nevyhnutné, aby rodičovská dovolenka bezprostredne nadväzovala na vyčerpanú materskú dovolenku alebo materskej dovolenke zodpovedajúcu rodičovskú dovolenku muža, aj keď to v praxi býva bežné. Zamestnanec sa tak vracia do práce v klasických prípadoch deň nasledujúci po dni, keď jeho dieťa dovíši tri roky. Ak by sa zamestnanec staral o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim si osobitnú starostlivosť, bol by povinný nastúpiť do práce deň nasledujúci po dni dovíšenia šiesteho roku veku dieťaťa. Na rozdiel od pracovného voľna v súvislosti s narodením dieťaťa, kedy oprávnený **subjekt**³⁵⁹ zamestnávateľovi len oznamuje nástup, v prípade rodičovskej dovolenky musia o ňu zamestnanec a zamestnankyňa svojho zamestnávateľa požiadať. Zamestnávateľ nemá zákonnú možnosť ich žiadosti nevyhovieť. Poskytnutie rodičovskej dovolenky nezávisí od vôle zamestnávateľa a nie je závislé ani od objektívnych podmienok existujúcich na pracovisku. Obligatórnou náležitosťou žiadosti nie je ani písomná forma ani odôvodnenie tejto žiadosti, ale dĺžka trvania rodičovskej dovolenky.

359

ustanovenie § 166 ods. 2 Zákonníka práce konštruje právo na rodičovskú dovolenku ako individuálne právo rodiča, ktorému koreluje povinnosť zamestnávateľa poskytnúť rodičovskú dovolenku, ak o ňu rodič zamestnávateľa požiada

V zmysle ustanovenia §166 ods. 2 Zákonníka práce sa rodičovská dovolenka poskytuje v tom rozsahu, v akom ju rodič požaduje, spravidla však vždy najmenej na jeden mesiac. Ak zamestnankyňa vo svojej žiadosti neuvedie rozsah rodičovskej dovolenky, aj keď je to jej povinnosť, je potrebné vychádzať z toho, že žiada o jej poskytnutie až do troch rokov veku dieťaťa. Záleží na rodičovi, v akom rozsahu, kedy a či vôbec o čerpanie rodičovskej dovolenky **požiada**³⁶⁰.

360

nie je povinnosťou rodiča čerpať rodičovskú dovolenku vôbec, nie je jeho povinnosťou ju čerpať komplexne v celom zákonom priznanom rozsahu (do troch, resp. šiestich rokov veku dieťaťa), a nie je povinnosťou rodiča čerpať rodičovskú dovolenku v bezprostrednej nadväznosti na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku poskytovanú podľa § 166 ods. 1 ZP

Rodič je oprávnený si čerpanie rodičovskej dovolenky rozdeliť na niekoľko častí za súčasného rešpektovania jej zákonnej minimálnej výmery v rozsahu jedného mesiaca (ustanovenie § 166 ods. 2 Zákonníka práce). Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že rodičovskú dovolenku možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovíši päť rokov veku, a ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovíši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce nečerpala.

361

pokiaľ sa zamestnanci chcú vrátiť z materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky skôr ako pôvodne plánovali, vychádzajúc z toho, že čerpanie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky je právom zamestnanca a nie jeho povinnosťou, zamestnávateľ by mal umožniť ich skorší nástup do zamestnania

362

objektívne nemožno uznať nezariadenie zamestnanca/zamestnankyne na pôvodnú prácu len preto, že prácu vykonáva zastupujúci zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ uzavrel pracovný pomer na neurčitý čas

Dôležitým aspektom osobitnej ochrany zamestnancov s povinnosťami k rodine je fakt, že umožňuje zosúladowanie pracovného a rodinného života aj s prihliadnutím na návrat rodiča do pracovného procesu. Svoj návrat majú zamestnanci zamestnávateľovi písomne oznámiť najmenej mesiac vopred. Táto povinnosť im vyplýva z ustanovenia § 166 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého sú povinní písomne oznámiť zamestnávateľovi aj predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, ako aj iné zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky a rodičovskej **dovolenky**³⁶¹.

Dodržanie jednomesačnej oznamovacej lehoty o návrate zamestnanca, je potom normou slušného správania a konania v súlade s dobrými mravmi, aby sa zamestnávateľ (hoc aj skoršiemu) návratu zamestnanca prispôbil. Ustanovenie § 157 ods. 1 Zákonníka práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť zaradiť zamestnankyňu po návrate z materskej dovolenky a zamestnanca po návrate z rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1 Zákonníka práce) na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Až sekundárne, v prípade, že realizácia zaradenia na pôvodnú prácu, resp. pracovisko nie je možná, je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve, t. j. na druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve. Pôvodná práca a pracovisko predstavujú užšie vymedzenie ako dohodnutý druh práce v pracovnej zmluve, znamenajú tú istú pracovnú pozíciu z hľadiska obsahu ako aj z hľadiska miesta výkonu práce. Nemožnosť zaradenia na pôvodnú prácu sa bude najčastejšie týkať tej skutočnosti, že pracovné miesto bolo **zrušené**³⁶².

Právo návratu zamestnancov na to isté pracovné miesto garantuje rodičom po návrate z rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 2 Zákonníka práce) ust. § 157 ods. 2 Zákonníka práce. Okrem práva návratu na svoju pôvodnú prácu a pracovisko je im garantované právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce, resp. právo na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na rodičovskú dovolenku podľa ustanovenia § 166 ods. 2 Zákonníka práce v pôvodnom rozsahu.

S materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou je bezprostredne spätá aj ochrana zachovania pracovného pomeru zamestnancov starajúcich sa o deti v súvislosti s obmedzeniami pri skončení pracovného pomeru. Striktné podmienky, za ktorých môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer so zamestnancom starajúcim sa o dieťa, či už vlastné alebo osvojené, sa viažu na výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru. Zamestnávateľ je obmedzený vo svojom práve skončiť pracovný pomer výpoveďou so zamestnancom na rodičovskej dovolenke (podľa § 161 ods. 1 a 2 Zákonníka práce) a so zamestnankyňou na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Ak by nastali dôvody, pre ktoré by mohol zamestnávateľ so zamestnancami na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke okamžite skončiť pracovný pomer, Zákonník práce mu dovoľuje, s vý-

nimkou zamestnankyne a zamestnanca na materskej dovolenke, resp. rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods.1 Zákonníka práce, skončiť pracovný pomer výpoveďou. Ustanovenie § 64 ods. 3 Zákonníka práce potom ustanovuje, kedy sa zákaz výpovede neuplatní.

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



9. Náhrada škody (§ 177 - §222 ZP)

Zodpovednosť za škodu v pracovnom práve je upravená v ustanoveniach § 177 a nasl. ZP. Právna úprava zodpovednosti v Zákonníku práce má kogentnú povahu a zmluvné strany sa nemôžu dohodou odchýliť od tejto úpravy. Zodpovednosť za škodu v pracovnoprávnych vzťahoch sa aplikuje v prípade, ak škoda vznikla v súvislosti s porušením právnych povinností zamestnanca alebo zamestnávateľa. Nie je relevantné, či strany uzatvorili zmluvný vzťah pri výkone určitej činnosti podľa predpisov občianskeho alebo obchodného práva, relevantná je povaha činnosti, ktorú fyzická osoba vykonáva, a jej podradenie pod režim závislej práce v zmysle § 1 ods. 2 ZP.

Zodpovednosť za škodu v ZP sa systematicky delí na zodpovednosť za škodu zamestnanca a zodpovednosť za škodu zamestnávateľa. Oba druhy zodpovednosti sa diferencujú na všeobecnú zodpovednosť a osobitnú zodpovednosť za škodu. Zodpovednosť zamestnanca za škodu je založená na subjektívnom princípe a vyžaduje sa zavinenie s výnimkou ustanovení § 182 a § 185 ZP, podľa ktorých sa zavinenie predpokladá. Zodpovednosť zamestnávateľa je budovaná na objektívnom princípe bez potreby zavinenia za existencie systému posudzovania vzniku zodpovednostného vzťahu. Pre pracovnoprávnu zodpovednosť je charakteristické, že zamestnanec zodpovedá výlučne za zavinené konanie, zamestnanec nenesie zodpovednosť za podnikateľské riziko zamestnávateľa a zamestnávateľ nemôže prenášať riziko na zamestnanca. Zamestnanec vždy zodpovedá za skutočnú škodu a rozsah náhrady škody zo strany zamestnanca je výrazne obmedzený.

Zodpovednosť zamestnanca sa diferencuje na:

- a) všeobecnú zodpovednosť zamestnanca za škodu,
- b) zodpovednosť pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi,
- c) zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať,
- d) zodpovednosť za stratu zverených predmetov,

Zodpovednosť zamestnávateľa sa diferencuje na:

- a) všeobecnú zodpovednosť,
- b) zodpovednosť za škodu na odložených veciach,
- c) zodpovednosť pri odvracaní škody,
- d) zodpovednosť pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania.

363

povinnosť sústavne kontrolovať, či zamestnanci plnia svoje pracovné úlohy tak, aby nedochádzalo ku škodám, ukladá zamestnávateľovi prijať a sústavne uplatňovať taký súhrn spôsobov a foriem kontroly plnenia pracovných úloh zamestnancovi, ktorý možno po ňom vzhľadom na konkrétne časovú a miestnu situáciu rozumne požadovať a ktorý je spôsobilý čo najviac obmedziť a znížiť riziko vzniku škôd (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp.zn. 21 Cdo 2172/2002)

364

prevencia je súhrn činností, práv a povinností, ktoré sú zamerané na predchádzanie ohrozeniu alebo porušeniu právom chránených záujmov

365

pod bezprostredným a vážnym ohrozením života alebo zdravia sa rozumie mimoriadna situácia, ktorú zamestnávateľ z hľadiska svojho subjektívneho pohľadu vyhodnotí ako situáciu, ktorej následkom môže byť ohrozenie zdravia alebo aj života jeho zamestnancov (napr. požiar)

366

zamestnanec nemá povinnosť zakročiť voči hrozjacej škode v prípade, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti, alebo by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov, alebo blízke osoby (napr. zamestnanec by si mohol poškodiť zdravie alebo zdravie svojej blízkej osoby a nezakročí proti požiaru, pretože nedokáže bez ohrozenia svojho zdravia požiar uhasiť). Rovnako nemá povinnosť zakročiť v prípade, ak by tým ohrozil aj tretie osoby nachádzajúce sa v priestoroch, kde vzniká škoda

367

zvláštna prevenčná povinnosť zamestnanca zakročiť potom nastupuje v prípade, keď nemožno vyčkávať a kedy treba konať urychlene, pretože škoda hrozí natoľko bezprostredne, že ju už z časových dôvodov nemožno účinne odvrátiť prostredníctvom oznámenia nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, a k odvráteniu škody preto treba zakročiť bez omeškania

Zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie BOZP vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a **prostriedkov**³⁶³. Okrem prevenčných povinností zamestnávateľa a vytvárania pracovných podmienok pre zamestnancov je zamestnávateľ oprávnený uskutočňovať preventívne opatrenia súvisiace s ochranou svojho majetku a rovnako tak zabezpečovať jeho **ochranu**³⁶⁴.



9.1 Povinnosti zamestnanca

Zamestnanec je povinný 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. Výrobné prostriedky, ktoré sa nachádzajú vo vlastníctve alebo držbe zamestnávateľa, môže zamestnanec používať výlučne na výkon činností v prospech zamestnávateľa. Bez súhlasu zamestnávateľa nie je oprávnený odnášať z pracoviska žiadne predmety, ktoré sú vo vlastníctve zamestnávateľa. Obdobne to platí aj na vnášanie predmetov na pracovisko.

Ustanovenie § 178 ods. 1 ZP uvádza generálnu klauzulu upravujúcu povinnosť **zamestnanca**³⁶⁵ správať sa spôsobom, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a k poškodeniu alebo zničeniu majetku zamestnávateľa, resp. k bezdôvodnému obohateniu. ZP primárne poskytuje právnu ochranu života a zdravia pri správaní sa zamestnancov aj ako súčasť dodržiavania všeobecných pravidiel BOZP. Zamestnanec sám alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov má právo prerokúvať so zamestnávateľom všetky otázky súvisiace s BOZP súvisiace s výkonom svojej práce a s tým súvisiacimi úkonmi. V prípade potreby možno po vzájomnej dohode prizvať na rokovanie aj odborníkov v danom odbore a 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.

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. Oboznámenie je zamestnávateľ povinný vykonať v právnom poriadkom stanovených termínoch.

Zamestnanec má popri **všeobecne**³⁶⁶ pôsobiacej prevenčnej povinnosti, ktorá mu ukladá správať sa³⁶⁷ spôsobom, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a k poškodeniu alebo zničeniu majetku zamestnávateľa, resp. k bezdôvodnému obohateniu, osobitnú oznamovaciu povinnosť a osobitnú povinnosť zakročiť v prípade hrozjacej škody. Oznamovaciu povinnosť má voči ktorémukoľvek vedúcemu zamestnancovi a nie je dôležitá, či škoda hrozí zamestnávateľovi, kolegovi alebo inej fyzickej alebo právnickej osobe, rovnako ako to, ktorý subjekt by niesol za škodu právnu zodpovednosť. Povinnosť upozorniť na hroziacu škodu

takisto platí bez ohľadu na to, či hrozí škoda na zdraví, alebo škoda na majetku, a v akom rozsahu škoda **hrozí**³⁶⁸.

Predpoklady vzniku všeobecnej zodpovednosti zamestnanca

Z ustanovenia § 179 ZP vyplýva, že pre vznik všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu v pracovnoprávnom vzťahu musia byť splnené nasledujúce predpoklady:

- a) existencia pracovnoprávneho **vzťahu**³⁶⁹,
- b) vznik škody pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením,
- c) protiprávny úkon,
- d) porušenie povinnosti pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom,
- e) príčinná súvislosť medzi porušením povinnosti a vznikom škody,
- f) zavinenie na strane zamestnanca.

Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu podľa § 223 ZP (**dohodu**³⁷⁰ o vykonaní práce, dohodu o brigádnickej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere.

Pod pojmom škoda sa chápe ujma, ktorá nastala v majetkovej sfére poškodeného (zamestnanca alebo zamestnávateľa) a je objektívne vyjadriteľná všeobecným ekvivalentom, t. j. peniazmi, a je teda napravitelná poskytnutím majetkového plnenia, predovšetkým poskytnutím peňazí, ak nedochádza k naturálnej reštitúcii. Náhrada škody, ak má plniť reparačnú (reštitučnú) funkciu, má zabezpečiť poškodenému plnú kompenzáciu spôsobenej ujmy, nie však **viac**^{371, 372}.

Za škodu, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi, sa považuje aj škoda, ktorú zamestnanec spôsobil tretej osobe. Ustanovenie § 420 ods. 2 OZ vymedzuje, že škoda je spôsobená právnickou osobou alebo fyzickou osobou, keď bola spôsobená pri ich činnosti tými, ktorých na túto činnosť použili. Tieto osoby samy za škodu takto spôsobenú podľa OZ nezodpovedajú, ich prípadná zodpovednosť podľa pracovnoprávnych predpisov týmto nie je dotknutá.

Protiprávne konanie ako hmotnoprávny predpoklad vzniku zodpovednostného **vzťahu**³⁷³ v pracovnom práve je prejav vôle, ktorým subjekt porušuje príkazy alebo zákazy ustanovené právnu normou alebo vnútropodnikovými predpismi zamestnávateľa alebo vyplývajúce zo záväzku, a s ktorým sa spájajú právne následky (napr. uloženie trestu, náhrada škody, zánik práva a pod.). Protiprávny úkon možno vo všeobecnosti charakterizovať ako rozpor ľudského správania sa a konania s objektívnym právom reprezentovaným všeobecne záväznými právnymi predpismi. Vnútorne (organizačné) predpisy zamestnávateľa, ktoré stanovujú povinnosti zamestnancov, sú pre zamestnanca záväzné od okamihu, kedy bol s nimi preukázateľne oboznámený, na rozdiel od všeobecne záväzných právnych predpisov, kde sa ich znalosť zo strany fyzických osôb predpokladá.

368 porušenie prevenčnej povinnosti zakladá zodpovednosť zamestnanca za škodu v zmysle § 179 ZP

369 predovšetkým pracovný pomer

370 ak je neplatná pracovnoprávna dohoda či zmluva, ale zamestnanec napriek tomu na jej základe pracuje, vzniká medzi zamestnancom a zamestnávateľom pracovnoprávny vzťah, nie občianskoprávny vzťah (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 21 Cdo 3191/2011)

371 existujú dva druhy škody – skutočná škoda a ušlý zisk. Skutočnou škodou sa rozumie ujma spočívajúca v zmenšení majetkového stavu poškodeného a reprezentujúca majetkové hodnoty, ktoré bolo nutné vynaložiť, aby došlo k uvedeniu poškodenej veci do predošlého stavu. To, čo poškodenému ušlo (ušlý zisk), je ujmom spočívajúcou v tom, že u poškodeného nedošlo v dôsledku škodnej udalosti k rozmožneniu majetkových hodnôt, hoci sa to s ohľadom na pravidelný chod vecí dalo očakávať

372 skutočnú škodu najčastejšie predstavujú peňažné prostriedky, ktoré musel zamestnávateľ vynaložiť na opravu poškodenej veci. Ušlý zisk sa neprejavuje zmenšením majetku poškodeného (úbytkom aktív, ako je to u skutočnej škody), ale stratou očakávaného finančného prínosu

373 povinnosti predstavujú mravný imperatív kladený na každého zamestnanca, ktorý znamená určitú mieru lojality vo vzťahu ku zamestnávateľovi a zároveň je jeho všeobecnou prevenčnou povinnosťou vo vzťahu k majetku a oprávneným záujmom zamestnávateľa (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 3177/2006)

374

plnením pracovných úloh je tiež činnosť vykonávaná na základe vlastného rozhodnutia zamestnanca, bez vonkajšieho podnetu iných osôb, pokiaľ k nej zamestnanec nepotrebuje zvláštne oprávnenie alebo ju nekoná proti výslovnému zákazu zamestnávateľa, preto nie je vylúčené, aby k takému úkonu zamestnanca došlo aj v období trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 3742/2008)

375

o vzťah príčinnej súvislosti ide, ak je medzi porušením povinnosti a škodou vzťah príčinný a následku. Ak bola príčinou vzniku škody iná skutočnosť, zodpovednosť za škodu nenastáva. Ako už bolo uvedené, otázka príčinnej súvislosti nie je otázkou právnu, ide o skutkovú otázku, ktorá môže byť riešená len v konkrétnych súvislostiach; vyriešenie tejto otázky preto nemožno uložiť znalcovi (ten môže poskytnúť len odborné podklady, z ktorých súd pri zisťovaní skutkového stavu veci vychádza). (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 126/2009)

376

zavinenie vo forme úmyslu, t. j. úmyselné zavinenie, je dané vtedy, ak konajúca osoba vedela, že škodu môže spôsobiť, a chcela škodu spôsobiť (tzv. priamy úmysel) alebo vtedy, keď konajúca osoba vedela, že škodu môže spôsobiť, a pre prípad, že ju spôsobí, s tým bola uzročená (tzv. úmysel nepriamy)

377

na účely rozlíšenia nepozornosti od nepriameho úmyslu treba hodnotiť, či dôvody, pre ktoré konajúci spolieha na to, že škodu nespôsobí, majú charakter takých konkrétnych okolností, ktoré síce v posudzovanom prípade neboli oprávnené zabrániť škode (nešlo o primerané dôvody), ktoré by ale v inej situácii a za iných podmienok k tomu reálne spôsobili byť mohli (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2811/2013)

Škoda by mala byť³⁷⁴ spôsobená pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Bez existencie kauzálnej súvislosti medzi škodou a plnením pracovných úloh alebo bez priamej súvislosti s plnením pracovných úloh nemôže prísť k záveru o existencii zodpovednostného právneho vzťahu.

Na vznik zodpovednosti sa vyžaduje existencia príčinnej súvislosti medzi porušením povinnosti a vznikom škody. V právnej teórii sa vzťah príčinnej súvislosti, tzv. kauzálny nexus, vysvetľuje ako priama väzba javov či objektívnych súvislostí, v rámci ktorej jeden jav vyvoláva druhý jav, t. j. príčina a **následok**³⁷⁵. O vzťah príčinnej súvislosti ide vtedy, ak protiprávne konanie a vznik škody nastanú v logickom slede za sebou. Teda ak protiprávne konanie škodcu bolo príčinou a vznik škody následkom tejto príčiny. Vzťah príčiny a následku musí byť bezprostredný. Nestačí iba pravdepodobnosť príčinnej súvislosti či okolnosti nasvedčujúce jej existencii. Príčinnú súvislosť treba vždy hodnoverne preukázať. Rozhodujúca je vecná, miestna a časová súvislosť vzniku samotnej príčiny a jej relevantného následku. Túto nemožno riešiť vo všeobecnej rovine, ale vždy v konkrétnych súvislostiach prípadov. Príčinou vzniku škody môže byť len také konanie alebo opomenutie, bez ktorého by škodný následok nevznikol. Musí byť teda dôkazne preukázané, že pokiaľ by neprišlo k protiprávnemu konaniu alebo opomenutiu konania škodcom, škodlivý následok by nenastal.

Zavinenie ako jeden z predpokladov zodpovednosti zamestnanca za škodu podľa **ustanovenia**³⁷⁶ § 179 ods. 1 ZP možno charakterizovať ako psychický vzťah konajúceho ku svojmu konaniu, ktoré je protiprávne, a ku škode ako následku takéhoto konania. Zložka vôľa, zahŕňa predovšetkým chcenie alebo spoluúčasť, teda rozhodnutia konať určitým spôsobom so znalosťou podstaty veci. Uzrozenie konajúceho so spôsobením škody v prípade nepriameho úmyslu vyjadruje jeho aktívne voľný vzťah k likvidačnému následku, ktorý nie je priamym cieľom jeho konania ani nevyhnutným prostriedkom na dosiahnutie iného ním sledovaného cieľa, ale nechceným vedľajším následkom jeho konania, keď je konajúci uzročený s tým, že dosiahnutie ním sledovaného cieľa predpokladá spôsobenie tohto následku. O také uzrozenie ide vtedy, ak konajúci nepočítal so žiadnou konkrétnou okolnosťou, ktorá by mohla likvidačnému následku, ktorý si predstavoval ako možný, zabrániť, alebo ak sa spoliehal len na okolnosti, ktoré neboli reálne spôsobilé takému následku zamedziť.

Zavinenie vo forme nedbanlivosti (t. j. nedbanlivostné zavinenie) je dané vtedy, ak **konajúca**³⁷⁷ osoba vedela, že škodu môže spôsobiť, ale bez primeraných dôvodov sa spoliehala, že ju nespôsobí (tzv. vedomá nedbanlivosť), alebo vtedy, ak konajúca osoba nevedela, že škodu môže spôsobiť, hoci o tom vzhľadom na okolnosti a na svoje osobné pomery vedieť mala a mohla (tzv. nevedomá nedbanlosť). Vedomá nedbanlivosť sa zhoduje s nepriamym úmyslom v poznaní, ale oproti nepriamemu úmyslu tu chýba vôľová zložka vyjadrená spoluúčasťou. Pri nepozornosti konajúci vie, že môže spôsobiť škodu, avšak nechce ju spôsobiť a ani s tým nie je uzročený; naopak, spolieha na to, že škodu nespôsobí.

Zamestnanec má popri všeobecne pôsobiacej prevenčnej povinnosti, ktorá mu ukladá **správať**³⁷⁸ sa spôsobom, aby neprichádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu alebo zničeniu majetku zamestnávateľa (analogicky aj vo vzťahu k ostatným zamestnancom), resp. k bezdôvodnému obohateniu, osobitnú oznamovaciu povinnosť a osobitnú povinnosť zakročiť v prípade hroziacej škody. Oznamovaciu povinnosť má voči akémukoľvek vedúcemu zamestnancovi a nie je dôležité, či škoda hrozí zamestnávateľovi, kolegom alebo inej fyzickej alebo právnickej osobe, rovnako ako to, ktorý subjekt by niesol za škodu právnu zodpovednosť.

V prípade porušenia povinnosti zamestnanca upozorniť vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu alebo v prípade nezakročenia proti hroziacej škode za predpokladu, že by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, má zamestnávateľ právo požadovať od zamestnanca, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom objektívnym okolnostiam. Nárok na náhradu škody zohľadňuje v prvom rade povinnosť zamestnávateľa vytvárať prostredie, v ktorom by riziko ani samotná škoda nevznikli.

Základnou podmienkou na uplatnenie nároku na náhradu škody je skutočnosť, že náhradu škody nemožno uhradiť iným spôsobom. Zamestnanec má povinnosť prispieť na náhradu škody, nie ju celú uhradiť. Nárok na náhradu škody v tomto prípade je subsidiárnym nárokom zamestnávateľa a bude sa uplatňovať až po vyčerpaní ostatných možností náhrady škody, ktoré je zamestnávateľ povinný využiť. Primárne je zamestnávateľ povinný vymáhať škodu od osoby, ktorá ju spôsobila, a pokiaľ to napríklad nebude možné, môže pristúpiť k uplatneniu nároku voči zamestnancovi. Výška náhrady škody nesmie presiahnuť štvornásobok priemerného zárobku dotknutého zamestnanca. Pri stanovení výšky náhrady škody voči zamestnancovi sa prihliada na skutočnosť, čo bránilo splneniu si oznamovacej alebo zakročovacej povinnosti, t. j. či existujú nejaké objektívne skutočnosti, ktoré by mohli prispieť k zdôvodneniu nekonania alebo len čiastočného konania zamestnanca, ktoré nedokázalo vzniku škody zabrániť (napr. zamestnanec mal zdravotné problémy, ktoré by mu bránili vo výkone zakročovacej povinnosti).

V prípade, ak príde ku vzniku škody počas odvracania škody alebo nebezpečenstva priamo ohrožujúceho život alebo zdravie, zamestnanec za škodu nezodpovedá za podmienky, že tento stav sám úmyselne nevyvolal, a ak si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam. Podmienkou imunity zamestnanca nie je pomer medzi hodnotami, ktoré ochránil, a hodnotami, ktoré poškodil, ale skutočnosť, že si pritom počínal spôsobom primeraným okolnostiam (napr. zamestnanec uhasí oheň norkovým kožušom svojej nadriadenej).

Hmotná zodpovednosť zamestnanca

Hmotná zodpovednosť zamestnanca predstavuje osobitný druh zodpovednosti zamestnanca za³⁷⁹ škodu, pri ktorej sa zavinenie zamestnanca za škodu predpokladá. Dohodou o hmotnej zodpovednosti na seba berie zamestnanec

378 povinnosť upozorniť na hroziacu škodu sa rovnako uplatňuje bez ohľadu na skutočnosť, či hrozí škoda na zdraví alebo škoda na majetku, a v akom rozsahu škoda hrozí. Zvláštna prevenčná povinnosť zamestnanca zakročiť potom nastupuje v okamihu, keď nemožno vyčkávať na ďalší vývoj udalostí a kedy treba konať urýchlene, pretože škoda hrozí tak bezprostredne, že ju už z časových dôvodov nemožno účinne odvrátiť iným spôsobom konania alebo inou osobou prostredníctvom oznámenia nadriadenému vedúcemu zamestnancovi a jeho následného konania a k odvráteniu škody preto treba zakročiť bez omeškania, a to konaním osoby zamestnanca, ktorému táto zakročovacia povinnosť vznikla

379 dohoda o hmotnej zodpovednosti je dvojstranným právnym úkonom uzatvoreným medzi zamestnancom starším ako 18 rokov a zamestnávateľom. Dohodu o hmotnej zodpovednosti možno uzatvoriť aj so zamestnancom, ktorý vykonáva prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

záväzok, že nahradí škodu, ktorá bude mať povahu schodku (negatívny rozdiel medzi v skutočnosti prijatým alebo dodaným množstvom a požadovaným alebo predpokladaným množstvom tovarov, služieb, cien a pod.), v plnom rozsahu. Primárnym účelom hmotnej zodpovednosti je zvýšená ochrana majetku zamestnávateľa, ktorý sa zveruje zamestnancovi pri výkone jeho práce.

380

na platné uzatvorenie dohody o hmotnej zodpovednosti postačuje, aby zamestnanec prevzal hmotnú zodpovednosť za zverenú hotovosť, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, ktoré je povinný vyúčtovať

Dohoda o hmotnej zodpovednosti musí byť pod sankciou neplatnosti uzatvorená v **pisomnej**³⁸⁰ forme s odkazom na § 17 ZP. Nie je podstatné, či je písomná forma zachytená v pracovnej zmluve alebo v samostatnom dokumente. Predpokladom vzniku zodpovednosti za škodu zamestnanca je predmet, za ktorý zamestnanec zodpovedá, t. j. musí ísť o zverenú hotovosť, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrat, nie sú spôsobilé byť predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti. Hmotná zodpovednosť nemôže vzniknúť za materiálne vybavenie kancelárie, mobilné telefóny, počítače, automobily a pod. Skutočnosť, že v dohode sú uvedené takéto predmety, nespôsobuje neplatnosť dohody, ale v danom prípade zodpovednosť za tieto predmety v zmysle § 182 ZP nevzniká.

381

predpokladom vzniku spoločnej hmotnej zodpovednosti je uzatvorenie samostatných dohôd o hmotnej zodpovednosti s každým členom pracovného kolektívu s doložkou o spoločnej hmotnej zodpovednosti. (rozhodnutie R.č. 13/83)

Hmotná zodpovednosť zamestnanca môže vzniknúť ako individuálna hmotná **zodpovednosť**³⁸¹ alebo spoločná hmotná zodpovednosť s ostatnými zamestnancami. Oba právne vzťahy treba založiť písomnou dohodou o hmotnej zodpovednosti. Podmienkou založenia právneho vzťahu spoločnej hmotnej zodpovednosti je skutočnosť, že na pracovisku musia pracovať viacerí spoločne hmotne zodpovední zamestnanci. Logickým výkladom pridáme k záveru, že počet spoločne hmotne zodpovedných zamestnancov musí byť minimálne dvaja. Pre platnosť dohody o spoločnej hmotnej zodpovednosti sa vyžaduje explicitné vyjadrenie skutočnosti, že ide o spoločnú hmotnú zodpovednosť zamestnancov v prípade, ak budú na pracovisku vykonávať prácu aj iní zamestnanci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou. Spoločná hmotná zodpovednosť sa bude vzťahovať na zamestnancov v prípade, ak bola platne dohodnutá a minimálne dvaja zamestnanci vykonávajú prácu na pracovisku so spoločnou hmotnou zodpovednosťou. V danom prípade sa zaradením zamestnanca, ktorý je druhý v poradí, začína uplatňovať na zamestnancov spoločná hmotná zodpovednosť.

382

zodpovednosť zamestnanca za schodok je založená na princípe zavinenia zamestnanca; pri tejto zodpovednosti sa jeho zavinenie predpokladá. Pri zodpovednosti za schodok zamestnávateľ nemusí existenciu zavinenia preukazovať. Ak sa chce zamestnanec zbaviť tejto zodpovednosti, musí preukázať, že vznik schodku nezavinil (že schodok vznikol napríklad živelnou udalosťou alebo že schodok vznikol zavinením iných osôb). Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti napríklad vtedy, keď preukáže, že mu zamestnávateľ nevytvoril vhodné podmienky na hospodárenie so zverenými hodnotami, alebo vtedy, keď preukáže, že zverená hodnota mu bola odcudzená – v takom prípade páchateľ spôsobil, že hmotne zodpovedný zamestnanec nemá možnosť so zverenou hodnotou riadne hospodáriť a starať sa o ňu. (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 M Cdo 24/2008)

Zamestnanec sa môže úplne alebo čiastočne zbaviť zodpovednosti za škodu ak preukáže, že³⁸² škoda vznikla úplne alebo čiastočne bez jeho zavinenia. Výhodou uplatnenia nárokov zamestnávateľa voči zamestnancovi z titulu uzatvorenej hmotnej zodpovednosti je povinnosť zamestnávateľa preukázať platnosť uzatvorenia dohody o hmotnej zodpovednosti a existenciu schodku, na rozdiel od všeobecnej zodpovednosti za škodu, pri ktorej zamestnávateľ preukazuje všetky predpoklady pre vznik pracovnoprávnej zodpovednosti. Základnou podmienkou zbavenia sa zodpovednosti zamestnanca je skutočnosť, že schodok vznikol čiastočne alebo úplne bez jeho zavinenia. Zavinenie zamestnanca sa vzhľadom na právnu konštrukciu hmotnej zodpovednosti predpokladá a zamestnávateľ nemusí zavinenie zamestnanca preukazovať. Svoju nevinu môže zamestnanec preukazovať akýmkoľvek spôsobom hodnoverne dokazujúcim skutočnosť, ktoré

ho úplne alebo čiastočne zbavujú zodpovednosti. Zamestnanec môže uvádzať akékoľvek dôvody, ktoré môžu znamenať úplné alebo čiastočné zbavenie sa zodpovednosti za schodok.

Zamestnávateľ musí vytvoriť podmienky, aby mal zamestnanec možnosť s vecami sám osobne nakladať, chrániť ich pre tretími osobami. Ochranu hodnôt nemožno zo strany zamestnancov podceňovať, pretože pokiaľ zamestnávateľ vytvoril vhodné podmienky na ochranu hodnôt, drobná nepozornosť alebo nedbanlivosť zo strany zamestnanca nemôže byť dôvodom na zbavenie sa zodpovednosti (napr. ponechanie tržby v aute počas čerpania pohonných látok, ponechanie otvoreného skladu alebo kancelárie). Predmetom hmotnej zodpovednosti môžu byť aj peňažné prostriedky na bankovom účte zamestnávateľa. Zamestnanec rovnako napr. zodpovedá za mylnú platbu alebo rozdiel v sumách, ktoré poslal ako úhradu faktúry.

Zamestnanec a zamestnávateľ sa počas trvania pracovného pomeru môžu dohodnúť na zániku dohody o hmotnej zodpovednosti. Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru. Nie je relevantné, akým spôsobom bol pracovný pomer skončený, právna úprava viaže zánik dohody o hmotnej zodpovednosti na moment skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ nemôže od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpiť. Zákonník práce vymedzuje len dôvody odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti zo strany **zamestnanca**³⁸³. Zamestnanec môže odstúpiť od dohody o hmotnej zodpovednosti, ak sa preraduje na inú prácu, sa zaraďuje na iné pracovisko, sa prekladá alebo zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými **hodnotami**³⁸⁴.

Zamestnávateľ je povinný vykonať pri zániku dohody o hmotnej zodpovednosti inventarizáciu. Zamestnanec nie je povinný žiadať vykonanie inventarizácie, avšak zodpovedá za schodok, ktorý vznikol do zániku dohody. Vykonanie inventarizácie je v záujme oboch zmluvných strán, pretože zamestnávateľ chráni svoj majetok a zamestnanec chráni svoju osobu pred prípadnými neoprávnenými nárokmi **zamestnávateľa**³⁸⁵.

Negatívny výsledný stav pri inventarizácii môže predstavovať buď manko alebo **prebytok**³⁸⁶. Zamestnanec nie je povinný byť osobne prítomný pri vykonávaní inventarizácie. Zamestnávateľ je však povinný informovať zamestnanca o vykonávaní inventarizácie a umožniť mu prítomnosť pri jej vykonávaní, rovnako tak vyjadriť sa k predmetu inventarizácie. Čas, kedy sa inventarizácia vykoná, určí zamestnávateľ. Zamestnávateľ je povinný vykonať inventarizáciu pri uzatvorení dohody o hmotnej zodpovednosti, pri zániku dohody o hmotnej zodpovednosti, pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri preložení zamestnanca alebo pri skončení pracovného pomeru. V prípade spoločnej hmotnej zodpovednosti zamestnancov je zamestnávateľ povinný vykonať inventarizáciu pri uzatvorení dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami, pri skončení všetkých týchto dohôd,

383

písomné vyhotovenie odstúpenia od hmotnej zodpovednosti musí byť doručené zamestnávateľovi v zmysle ustanovenia § 38 Zákonníka práce

384

pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť aj keď je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo stanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca

385

inventúrou sa zisťuje skutočný stav majetku, záväzkov a rozdielu majetku a záväzkov. Pri majetku hmotnej povahy a nehmotnej povahy sa skutočný stav zisťuje fyzickou inventúrou; pri záväzkoch, rozdiel majetku a záväzkov a pri tých druhoch majetku, pri ktorých nemožno vykonať fyzickú inventúru, sa skutočný stav zisťuje dokladovou inventúrou

386

manko vzniká vtedy, ak zistený skutočný stav je nižší ako stav v účtovníctve a ak ho nemožno preukázať účtovným záznamom; pri peňažných prostriedkoch a ceninách sa označuje ako schodok. Prebytok vzniká vtedy, keď zistený skutočný stav je vyšší ako stav v účtovníctve a ak ho nemožno preukázať účtovným záznamom

387

zamestnanec nemôže žiadať vykonanie inventarizácie nad rámec dôvodov uvedených v zákone, na druhej strane v prípade, ak sa zamestnávateľ rozhodne vykonať inventarizáciu majetku, zamestnanec musí túto skutočnosť akceptovať

388

strata predmetu v sebe zahŕňa aj jeho zničenie, keďže v prípade zničenia predmet zamestnávateľovi chýba

389

často sa používa dohoda o prevzatí predmetov, ktorú možno považovať za písomné potvrdenie, kde na jednej strane zamestnávateľ odovzdal predmet zamestnancovi a zamestnanec svojím podpisom prevzatie potvrdil

390

predmetom zverením nemôžu byť osobné automobily, materiál, ktorý sa spotrebúva, vybavenie kancelárie, vybavenie šatne, učebňa a pod.

pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov, pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu, na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve, pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej **zodpovednosti**³⁸⁷.

Ustanovenie § 184 ods. 3 ZP stanovuje právnu fikciu zodpovednosti zamestnanca za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku v prípade, ak zamestnanec so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého pracovný pomer sa skončil alebo ktorý bol preradený na inú prácu alebo iné pracovisko, alebo bol preložený, zároveň nepožiadala o vykonanie inventarizácie. Zákoník práce nepredpisuje žiadosti písomnú formu, avšak vzhľadom na zabezpečenie právnej istoty je vhodné, aby zamestnanec požiadal o vykonanie inventarizácie písomne.

Zodpovednosť zamestnanca za stratu predmetu

Osobitným druhom zodpovednosti zamestnanca za škodu, pri ktorej sa zavine nie predpokladá, je zodpovednosť za stratu predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na základe písomného potvrdenia. Predmetom ochrany je majetok zamestnávateľa, ktorý sa zabezpečuje pred stratou alebo **zničením**³⁸⁸.

Predpoklady vzniku zodpovednosti zamestnanca za škodu sú samozrejme existencia pracovného pomeru, písomné potvrdenie o prevzatí predmetu, dovolený charakter predmetov a samotná strata predmetov. V tomto prípade ide vždy o individuálnu zodpovednosť jedného, a nie viacerých zamestnancov. Zverenie predmetov zamestnancovi sa realizuje prostredníctvom písomného potvrdenia o prevzatí **predmetu**³⁸⁹.

Musí ísť o predmety, ktoré súvisia s výkonom práce zamestnanca. V opačnom prípade môže zamestnanec prevzatie predmetov odmietnuť, napr. nástroje, ochranné pracovné prostriedky a podobné predmety, ktoré zamestnancovi zamestnávateľ zveril. Základným predpokladom zodpovednosti je, že zamestnanec predmet sám a výlučne používa a má možnosť zabezpečiť jeho fyzickú **ochranu**³⁹⁰.

Hodnota vecí nemá vplyv na vznik zodpovednosti za stratu zverených predmetov. Zamestnávateľ je oprávnený požiadať zamestnanca kedykoľvek o vydanie predmetu, ktorý mu zveril na základe písomného potvrdenia, pokiaľ nie je dohodnuté inak, v lehote siedmich dní. Po odovzdaní predmetu zamestnávateľovi zodpovednosť zamestnanca zaniká. Výška náhrady škody zo strany zamestnanca nie je obmedzená a zamestnanec je povinný uhradiť škodu v plnej výške. V prípade, ak nedôjde k dohode o náhrade škody so zamestnancom je zamestnávateľ oprávnený uplatniť nárok na náhradu škody na súde. Zamestnanec sa však môže vyviníť zo zodpovednosti za škodu, ak napr. išlo o krádež zvereného predmetu nevytvorenie podmienok na úschovu predmetov alebo používanie predmetov viacerými zamestnancami.

Konkrétna náhrada škody

Zamestnávateľ má nárok na náhradu škody, ktorú mu spôsobil zamestnanec porušením povinnosti pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. Zamestnanec nahrádza zamestnávateľovi skutočnú škodu a v prípadoch škody spôsobenej úmyselne aj ušlý zisk. Ochranná funkcia pracovného práva sa výrazným spôsobom prejavuje v prípade nárokov na náhradu škody, ktoré si zamestnávateľ môže od zamestnanca uplatňovať. Najvýraznejším prejavom ochrannej funkcie je limitácia nároku na náhradu škody spôsobenej zamestnávateľovi z nedbanlivosti vo výške štvornásobku priemernej mzdy pred porušením povinnosti, ktorou škodu spôsobil. Voľba spôsobu náhrady škody prichádza do úvahy až po zistení, kto za škodu zodpovedá, príp. spoluzodpovedá a stanovení jej výšky.

Voľba spôsobu náhrady škody je na zamestnancovi a zamestnávateľ musí voľbu náhrady škody akceptovať. Základným rozlišovacím znakom, ktorý diferencuje nároky zamestnávateľa na náhradu škody, je zavinenie zamestnanca. Skutočnosť, či škoda bola spôsobená z nedbanlivosti alebo úmyselne, má priamy vplyv na oprávnenie zamestnávateľa požadovať náhradu škody, a to buď vo výške štvornásobku priemernej mzdy pred porušením povinnosti, ktorá spôsobila vznik škody (nie pred vznikom škody), alebo v plnej výške, pokiaľ bola škoda spôsobená úmyselne.

Obmedzenie nároku na náhradu škody zamestnávateľa do výšky štvornásobku priemerného zárobku zamestnanca sa týka len škody spôsobenej jedným konaním. V prípade, ak zamestnanec spôsobil viacerými protiprávnymi konaniami viacero škôd, zodpovedá za každú spôsobenú škodu do výšky štvornásobku priemerného mesačného zárobku. Nemožno sa stotožniť s názorom, že obmedzenie náhrady škody vo výške štvornásobku priemerného zárobku sa týka všetkých protiprávných konaní, pokiaľ tieto nastávali v závislosti od seba, vrátane samostatného vzniku škôd.

Zákoník práce vychádza z princípu delenej zodpovednosti za škodu, a preto je potrebné, aby sa pri škode spôsobenej viacerými zamestnancami určila zodpovednosť jednotlivých zamestnancov za spôsobenú škodu a rovnako tak aj spoluzodpovednosť zamestnávateľa. Obmedzenie náhrady škody vo výške štvornásobku priemerného zárobku zamestnanca sa nevzťahuje na škodu spôsobenú úmyselne, škodu vyplývajúcu z hmotnej zodpovednosti, škodu za stratu zverených hodnôt, škodu spôsobenú pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok. Zistenie alkoholu v krvi zamestnanca neznamená automaticky skutočnosť, že zamestnanec zodpovedá za škodu v plnej výške, ale treba skúmať, či alkohol mal vplyv na vznik a výšku spôsobenej škody a či v danom prípade požitie alkoholických nápojov zo strany zamestnanca znamenalo aj spôsobenie škody zamestnávateľovi. Analogicky to platí aj v prípade škody spôsobenej pod vplyvom omamných a psychotropných látok.

Zodpovednosť za škodu je v pracovnom práve založená na tzv. delenej zodpovednosti a **na**³⁹¹ stanovenie miery zodpovednosti je dôležité definovať, kto

391

ak napr. zamestnávateľ nevytvoril zamestnancovi riadne pracovné podmienky, treba na túto skutočnosť prihliadnuť pri určovaní podielu zavinienia zamestnávateľa

392

zamestnávateľ nemá povinnosť škodu od zamestnanca vymáhať

393

skutočnosť, že ho zamestnanec odmietne podpísať, neznamená, že k prerokovaniu neprišlo. Zamestnávateľ nemusí dodržiavať žiaden procesný postup smerujúci k prerokovaniu náhrady škody so zamestnancom, je oprávnený v rámci výkonu práce tieto skutočnosti so zamestnancom len prerokovať. Zamestnávateľ je však povinný pri určovaní náhrady škody postupovať rovnako voči všetkým zamestnancom a dodržiavať zákaz diskriminácie

394

zamestnávateľ zodpovedá aj za také porušenie svojich povinností, ktoré vzniklo bez subjektívneho zavinenia jeho zamestnancov, prakticky zodpovedá za každú škodu spôsobenú zamestnancovi (rozhodnutie V č. 2/1967)

škodu porušením povinnosti spôsobil, rozsah a druh zavinenia. Základnou skutočnosťou pre určenie výšky škody, ktorú má uhrádzať zamestnanec, je stanovenie miery spoluzodpovednosti zamestnávateľa. Stanovenie miery zodpovednosti by sa malo uskutočniť na základe objektívneho posúdenia zavinenia jednotlivých dotknutých subjektov. Škoda vyjadriteľná v peniazoch sa nahrádza v prvom rade navrátením veci do pôvodného stavu. Ak to nie je možné, je zamestnávateľ oprávnený požadovať peňažnú náhradu. Výška peňažnej náhrady sa určuje z hodnoty veci v čase vzniku škody. Nárok na náhradu škody sa premlčí vo všeobecnej objektívnej trojročnej lehote a subjektívnej dvojročnej lehote v zmysle príslušných ustanovení OZ³⁹². Výška náhrady škody, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca sa určí na základe hodnoty, ktorú vec mala v čase poškodenia. Pre určenie je dôležitá reálna hodnota veci a v prípade, ak by došlo k plneniu zo strany zamestnanca presahujúceho hodnotu veci, zamestnávateľ by sa bezdôvodne obohatil.

Rozsah náhrady škody určuje zamestnávateľ na základe vlastného šetrenia a zistenia sporných **skutočností**³⁹³. Zákoník práce nedefinuje, akým spôsobom sa má zamestnávateľ dopracovať k stanoveniu výšky škody. Zamestnávateľ je povinný rozsah náhrady škody prerokovať s dotknutým zamestnancom do jedného mesiaca, odkedy sa zistilo, že škoda vznikla a kto ju spôsobil. Zmeškanie tejto lehoty nespôsobuje zánik práva zamestnávateľa domáhať sa náhrady škody voči zamestnancovi. Zistenie zodpovednej osoby a výšky škody oprávňuje zamestnávateľa vyzvať dotknutú osobu na náhradu škody a poskytnúť jej možnosť škodu nahradiť. Po zistení škody a osoby škodcu zamestnávateľ prerokuje možnosti náhrady škody vyššej ako 50 eur s dotknutým zamestnancom.



9.2 Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá mu vznikla pri plnení **pracovných**³⁹⁴ úloh alebo v priamej súvislosti s ním, porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom, a aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene. Ide o tzv. všeobecnú zodpovednosť zamestnávateľa za škodu vzniknutú zamestnancovi, bezvýhradnú zodpovednosť. Zamestnávateľ zodpovedá aj za také porušenie svojich povinností, ku ktorým došlo bez zavinenia jeho samotného alebo jeho zamestnancov.

Pre vznik zodpovednosti zamestnávateľa za škodu sa vyžaduje splnenie všetkých uvedených predpokladov, teda existencia pracovnoprávneho vzťahu, vznik škody pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, porušenie právnej povinnosti, príčinná súvislosť medzi vznikom škody a porušením právnej povinnosti. Na vznik zodpovednosti sa vyžaduje existencia príčinnej súvislosti medzi porušením povinnosti a vznikom škody. O vzťah príčinnej súvislosti ide vtedy, ak protiprávne konanie a vznik škody sú v logickom slede. Teda ak protiprávne konanie škodcu bolo príčinou a vznik škody následkom tejto príčiny. Príčinnú súvislosť treba vždy preukázať. Rozhodujúca je vecná, miestna a časová súvislosť príčiny a následku.

Zodpovednosť zamestnávateľa sa delí na všeobecnú zodpovednosť, zodpovednosť za škodu na odložených veciach, zodpovednosť pri odvracaní škody a zodpovednosť pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa je konštruovaná na objektívnom princípe, **ale**³⁹⁵ zamestnanec bude musieť uniesť dôkazné bremeno a preukázať splnenie predpokladov pre vznik všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, a to protiprávne konanie zamestnávateľa (porušenie povinností zamestnávateľa, úmyselné konanie proti dobrým mravom alebo porušenie povinností zamestnancom, ktorý konal v rámci plnenia úloh zamestnávateľa), vznik škody u zamestnanca a príčinnú súvislosť medzi protiprávnym konaním zamestnávateľa a vznikom škody. Nebude sa vyžadovať preukazovanie zavinenia zamestnávateľa.

Pri všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú porušením právnych povinností a za škodu spôsobenú úmyselným konaním proti dobrým mravom môže byť pôvodcom protiprávneho konania nielen osoba zamestnávateľa, ale aj iné osoby konajúce v mene zamestnávateľa (napr. vedúci zamestnanci), pričom sa len vyžaduje, aby k vzniku škody prišlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. V prípade všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú porušením právnych povinností Zákonník práce neustanovuje obligatórnu formu zavinenia, v porovnaní všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú úmyselným konaním proti dobrým mravom, kde sa vyžaduje stupeň závažnosti v podobe úmyslu (priamy, **nepriamy**³⁹⁶).

Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch, ktoré zamestnanec použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez jeho písomného súhlasu. Nedodržanie písomnej formy tohto súhlasu nespôsobuje jeho neplatnosť, v súdnom konaní však musí zamestnanec vedieť tento súhlas **preukázať**³⁹⁷.

Vymedzenie pojmu tzv. "plnenia pracovných úloh" a "činnosti v priamej súvislosti s nimi" predstavuje súčasť spoločných ustanovení pre oblasť zodpovednostných vzťahov v pracovnom práve na strane zamestnanca i zamestnávateľa. Pod plnením pracovných úloh sa rozumie v prvom rade výkon takých pracovných povinností, ktoré pre zamestnanca vyplývajú z pracovného pomeru, iná činnosť, ktorá je vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty. Za plnenie pracovných úloh je nevyhnutné považovať aj dobrovoľnícku činnosť organizovanú zamestnávateľom, napr. v rámci zlepšenia CSR (corporate social **responsibility**³⁹⁸).

V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné, alebo potrebné pred začiatkom práce, alebo po jej skončení. Úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú aj vyšetrovanie zamestnanca uskutočnené na príkaz zamestnávateľa, alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta k nim a naspäť. Pod pojem priamej súvislosti s

395

odchylne sa bude posudzovať z pohľadu zavinenia zodpovednosť zamestnávateľa za škodu spôsobenú úmyselným konaním proti dobrým mravom, kde Zákonník práce stanovuje potrebu existencie kvantitatívnej zložky tejto zodpovednosti z pohľadu zavinenia zamestnávateľa v podobe úmyslu konania proti dobrým mravom

396

naopak v prípade všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú porušením povinností zamestnancom, ktorý konal v rámci plnenia úloh zamestnávateľa, nemusí vzniknúť škoda pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, ale škodcom (pôvodcom zapríčiňujúcim škodu) musí byť zamestnanec konajúci v mene zamestnávateľa

397

zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zavinil aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí

398

plnením pracovných úloh zamestnanca bude aj činnosť vykonávaná zamestnancom z podnetu ďalších zamestnancov v nadväznosti na plnenie vlastných pracovných povinností, prípadne i činnosť, ktorá je vykonávaná z vlastnej iniciatívy, pokiaľ sa k jej realizácii nevyžaduje osobitné oprávnenie, alebo jej vykonávanie nie je v rozpore so zákazom zamestnávateľa

v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh budú aj činnosti, ktoré napomáhajú akýmkoľvek spôsobom k plneniu hospodárskych a sociálnych úloh zamestnávateľa (napr. rôzne teambuildingy, vzdelávacie aktivity a pod.)

plnením pracovných úloh Zákonník práce zaraduje úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné. Ide o úkony zamestnanca súvisiace so zabezpečením materiálu, pracovných nástrojov a práce súvisiace s údržbou stroja. Do skupiny úkonov potrebných pred výkonom práce, a po jej skončení, patria najmä úkony spojené s prezliekaním zamestnanca, s kontrolou pracovných prostriedkov. Osobná očista zamestnanca je typickým úkonom po skončení práce, čo závisí od charakteru práce, ktorú zamestnanec vykonáva. Tieto úkony musia spĺňať charakteristiku **potrebnosti**³⁹⁹.

Popri pozitívnom vymedzení plnenia pracovných úloh a úkonov realizovaných v priamej súvislosti s nimi, Zákonník práce vymedzuje aj úkony, ktoré sa za takéto nepovažujú. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť.

Zodpovednosť za škodu na odložených veciach

Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi na to určenom mieste a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa takéto veci obvykle ukladajú. Pre vznik zodpovednosti zamestnávateľa za odložené veci musia byť naplnené predpoklady, t. j. odloženie veci zamestnancom sa uskutočnilo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, k odloženiu veci u zamestnávateľa prišlo na mieste na to určenom alebo na mieste, kde sa obvykle odkladajú a súčasne prišlo k vzniku škody na týchto odložených veciach. V prípade, ak si chce zamestnanec uplatniť právo na náhradu škody, ktorá mu vznikla na odložených veciach, je povinný o vzniku škody písomne upovedomiť zamestnávateľa, a to bez zbytočného odkladu, najneskôr v lehote 15 dní odo dňa, keď sa zamestnanec o škode **dozvedel**⁴⁰⁰.

Z hľadiska rozsahu náhrady škody zo strany zamestnávateľa Zákonník práce rozlišuje rozsah náhrady škody (jeho obmedzenie) spôsobom, že diferencuje medzi vecami, ktoré zamestnanci obvykle nosia do práce a vecami, ktoré zamestnanci obvykle do práce nenosia. Pri veciach, ktoré zamestnanci obvykle nosia do práce, výška náhrady škody zo strany zamestnávateľa obmedzená nie je. Samotnú obvyklosť nosenia do práce rozlišujeme s ohľadom na konkrétne podmienky pracoviska, kde zamestnanci vykonávajú prácu a aj povahy práce poškodeného zamestnanca. Veci, ktoré zamestnanci obvykle nosia do práce, teda musíme posudzovať nielen s ohľadom na samotnú povahu práce zamestnancov, ale aj zo všeobecného (spoločenského) hľadiska, nielen z ich subjektívneho hľadiska, teda posudzujem čo sa spravidla všeobecne nosí do práce, ale aj čo je obvyklým, u toho – ktorého **zamestnanca**⁴⁰¹.

Podstatou zodpovednosti zamestnávateľa je i kvalifikované odloženie veci u zamestnávateľa, keďže v konečnom dôsledku musí dôkazné bremeno ich odloženia u zamestnávateľa uniesť sám zamestnanec, t. j. veci si u zamestnávateľa kvalifikovane odložil na miesto, ktoré zamestnávateľ určil na odkladanie vecí zamestnancov alebo na miesto, kam sa tieto veci kvalifikovane odkladajú. Napopak, ak by zamestnávateľ spochybňoval kvalifikované odloženie vecí zamest-

zákonom ustanovená 15 dňová lehota má prekluzívny charakter, t. j. pokiaľ zamestnanec z akýchkoľvek subjektívnych alebo objektívnych dôvodov uplatnenie svojho práva na náhradu škody u zamestnávateľa zmešká a vznik škody mu písomne neoznámi, zaniká mu tým jeho právny nárok na náhradu škody

veci, ktoré do práce zamestnanci obvykle nenosia, sú predmetom zodpovednosti zamestnávateľa len v okamihu, ak ich prevzal do úschovy (vtedy zodpovedá za škodu v plnej výške), inak však najviac do výšky 165,97 Eur

nancom, musí on uniesť dôkazné bremeno a preukázať, že určil zamestnancom miesto, kde si môžu veci odkladať, resp. že existuje miesto, kde sa tieto veci obvykle ukladajú. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu na odložených veciach je daná jednoznačným spôsobom bez ohľadu na skutočného škodcu, ktorý spôsobil škodu na odložených veciach zamestnanca.

Zodpovednosť pri odvracaní škody

Zodpovednosť zamestnávateľa pri odvracaní škody má bezprostredný súvis s **povinnosťou**⁴⁰² zamestnanca v podobe oznamovacej a zakročovacej povinnosti. Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu predpokladá naplnenie predpokladov spočívajúcich v skutočnostiach, že zamestnanec odvracal škodu hroziacu zamestnávateľovi osobne alebo odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu osobne, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ. Medzi ďalšie predpoklady vzniku zodpovednosti zamestnávateľa za škodu patrí aj skutočnosť, že škoda, ktorú zamestnanec odvracal, bola spôsobená, resp. podmienená nebezpečenstvom, ktoré nespočívalo v úmysle zamestnanca, t. j. jeho iniciátorom nebol samotný zamestnanec (úmyselné konanie zamestnanca smerujúce k vytvoreniu hrozacej škody alebo nebezpečenstva musí preukázať zamestnávateľ), zamestnanec si pri odvracaní škody počínal spôsobom primeraným okolnostiam a škoda, ktorá vznikla zamestnancovi, je v príčinnej súvislosti s konaním zamestnanca, ktorým odvracal nebezpečenstvo hroziace zamestnávateľovi.

Zodpovednosť pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Vymedzenie plnenia pracovných úloh a priamej súvislosti s ním, upravuje § 220 a § 221 Zákonníka práce. Neexistencia tohto zákonného predpokladu vylučuje uplatnenie pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa, t. j. poškodenie zdravia zamestnanca sa nebude považovať za pracovný úraz alebo chorobu z povolania. Zodpovednosť zamestnávateľa za pracovné úrazy prichádza do úvahy aj v prípadoch, ktoré na prvý pohľad neevokujú činnosti, resp. aktivity spojené s výkonom práce, napr. pri rekondičnom pobyte **zamestnanca**⁴⁰³.

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri **pracovnom**⁴⁰⁴ úraze a pri chorobe z povolania má objektívny charakter, zamestnávateľ zamestnancovi zodpovedá za jeho pracovný úraz či chorobu z povolania, a to bez ohľadu na skutočnosť, či daný stav zaviniť, alebo nezaviniť. Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi možnosť úplného alebo čiastočného zbavenia sa zodpovednosti z princípu objektívnej zodpovednosti v zmysle § 196 Zákonníka práce. Škoda, za ktorú zodpovedá zamestnanec, sa určí podľa miery jeho zavinenia v prípade, že zamestnávateľ sa čiastočne zbavil zodpovednosti. Zamestnávateľ sa však nemôže zbaviť zodpovednosti za škodu vzniknutú pri pracovnom úraze tomu zamestnancovi, ktorý zabraňoval škode ohrozujúcej zamestnávateľa, alebo odvracal nebezpečenstvo priamo ohrozujúce život alebo zdravie, ak zamestnanec sám úmyselne tento stav nevyvolal. Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

402

dôkazné bremeno vzniku škody a jej príčinnú súvislosť s realizáciou zakročovacej povinnosti, pri ktorej prišlo k vzniku škody musí uniesť zamestnanec. Odvracanie nebezpečenstva hroziacej škody by nemalo spočívať v úmyselnom konaní zamestnanca a v jeho samotnej primeranosti konania pri tomto odvracaní hrozacej škody

403

v zmysle ustanovenia § 11 ods. 18 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnávateľ, ktorý zamestnanca vyslal na rekondičný pobyt, zodpovedá rovnako za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi pri účasti na programe rekondičného pobytu alebo v priamej súvislosti s ním, a to aj pri ceste na rekondičný pobyt a späť, počas stravovania a osobného voľna v rekondičnom objekte. Výnimkou je prípad škody, ktorá vznikla zamestnancovi pri povolenej, ale poskytovateľom rekondičného pobytu neorganizovanej vychádzke. V takomto prípade sa zodpovednosť zamestnávateľa neuplatní

404

pracovným úrazom je v zmysle § 195 ods. 2 Zákonníka práce poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním, nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. V takýchto prípadoch je nevyhnutné preukázať, že neprimeraná telesná námaha je v príčinnej súvislosti s úrazom, ktorý sa zamestnancovi stal

Bezprostrednou príčinou pracovného úrazu môže byť nielen psychický stres, ale fyzický stres (fyzická námaha), pričom nemusí ísť o jedinú príčinu úrazu, ale stačí, ak ide o jednu z príčin, ale podstatnú. Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh (§ 220 ods. 3 Zákonníka práce). Podľa § 8 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení sa za pracovný úraz považuje poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby, spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré zamestnanec zamestnávateľa utrpel pri plnení pracovných úloh, alebo služobných úloh, alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh, alebo služobných úloh, pre plnenie pracovných úloh alebo služobných úloh a pri odvrácaní škody hrozjacej zamestnávateľovi.

405

pracovným úrazom nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť (§ 195 ods. 3 Zákonníka práce). Cestou do zamestnania a späť vymedzuje § 221 ods. 1 Zákonníka práce. Za pracovný úraz sa nepovažuje ani úraz, ktorý zamestnanec utrpí v prípade dopravnej nehody, ak použil služobné auto na súkromné účely bez súhlasu zamestnávateľa, ak utrpel úraz pri bitke medzi spoluzamestnancami počas prestávky v práci, ak by zamestnanec vykonával úlohy nad rámec svojho druhu práce bez súhlasu zamestnávateľa (tzv. exces)

O pracovný úraz ide aj v tých prípadoch, keď zamestnanec pri práci, na ktorú nebol zvyknutý a ktorá bola neprimeraná jeho možnostiam, bol nútený okamžitým, náhlým vypätím síl prekonávať vonkajší odpor a zvýšiť tak náhle, neobvykle a nadmerne svoju námahu. Pritom musí byť preukázaná príčinná súvislosť medzi poškodením zdravia a úrazovým dejom, čo znamená, že príčinou následku, odškodnenia ktorého sa pracovník domáha, musí byť námaha telesnej alebo duševnej práce. Stačí pritom, keď bola jednou z príčin, a to príčinou podstatnou. Na vznik poškodenia zdravia, vyvolaného pracovným úrazom, môžu spolupôbiť aj iné vnútorné faktory (vrodené alebo získané), ktoré vyvolávajú v organizme neobvyklé **podmienky**⁴⁰⁵.

Podľa § 17 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, v znení neskorších predpisov, je zamestnanec povinný oznámiť bezodkladne zamestnávateľovi vznik pracovného úrazu (ako aj iného, ako pracovného úrazu, smrti, nebezpečnej udalosti, hrozby priemyselnej havárie), ktorý utrpel, ak mu to dovoľuje jeho zdravotný stav, ako aj iného úrazu ako pracovného úrazu alebo smrti, ku ktorej nedošlo následkom pracovného úrazu, ak vznikli na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa.

406

o priznaní choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania rozhoduje špecializované pracovisko: Ambulancia klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie, Oddelenie klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie alebo Klinika pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, Martine alebo Košiciach. Špecializované pracovisko rozhoduje na základe podrobného lekárskeho vyšetrenia zdravotného stavu dotknutej osoby a posúdenia jeho pracovnej anamnézy

Pojem choroba z povolania priamo Zákonník práce nekonkretizuje. V § 195 ods. 4 **Zákonníka**⁴⁰⁶ práce sa odkazuje na zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorý uvádza zoznam chorôb z povolania. V zmysle § 8 ods. 2 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení sa za chorobu z povolania považuje choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe zamestnancom pri plnení pracovných úloh, alebo služobných úloh, alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh. 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 (§ 8 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení). Do zoznamu chorôb je zaradená tá choroba, ktorú ako chorobu z povolania uzná Celoslovenská komisia pre posudzovanie chorôb z povolania, ustanovená Ministerstvom zdravotníctva SR pri Klinike pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave.

Existencia pracovného úrazu alebo choroby z povolania (prípadne ohrozenie chorobou z povolania) sa pre účely vzniku zodpovednosti zamestnávateľa preukazuje relevantným lekárskeym posudkom. Zákoník práce neuvádza formálne ani obsahové náležitosti takéhoto lekárskeho posudku, jeho minimálny právny rámec možno nájsť v zákone č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti a o službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V zmysle § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti sa lekárske posudky vydáva aj pre účely posúdenia zdravotného stavu v súvislosti s priznaním choroby z povolania, resp. bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví. Lekársky posudok vydáva poskytovateľ zdravotnej starostlivosti v zmysle 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 vykonáva poskytovateľom zdravotnej starostlivosti určený zdravotnícky pracovník (ošetrojúci lekár zamestnanca).

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovných úrazoch a pri chorobe z povolania sa zakladá na objektívnom princípe, t. j. zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu aj v tých prípadoch, kedy mu nie je možné preukázať žiadnu mieru zavinenia. Pre uplatnenie takejto objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa tak postačuje preukázať existenciu škodnej udalosti, vznik škody, príčinnú súvislosť medzi nimi za predpokladu preukázania vzniku škody pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. Zákoník práce v § 196 umožňuje zamestnávateľovi vyvinieť sa (liberovať sa) napriek tejto objektívnej zodpovednosti za určitých, v Zákonníku práce uvedených podmienok, a to úplne, alebo sčasti.

Medzi dôvody, pre ktoré sa môže zamestnávateľ, po naplnení v zákone uvedených predpokladov, úplne zbaviť zodpovednosti, patrí ako porušenie právnych, resp. bezpečnostných predpisov, opitosť zamestnanca, za predpokladu, že tieto dôvody boli jedinou príčinou škody. Sčasti sa zamestnávateľ zbaví svojej zodpovednosti v okamihu, pokiaľ preukáže, že uvedené dôvody boli jednou z príčin škody, nie však jedinou. Tretím dôvodom, výlučne však len pre účely čiastočného zbavenia sa zodpovednosti zamestnávateľa, je ľahkomyselnosť.

Samotné objektívne porušenie predpisov alebo pokynov smerujúcich k zaisteniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zo strany zamestnanca nepostačuje k vyvineniu sa zamestnávateľa zo zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania. Zákoník práce súčasne vyžaduje, aby bol zamestnanec s predpismi i pokynmi riadne a preukázateľne oboznámený. Zákoník práce bližšie nekonkretizuje formu a charakter takéhoto riadneho a preukázateľného oboznámenia a v nadväznosti na § 229 ods. 2 Zákonníka práce v zmysle analógie legis máme za to, že takéto oboznámenie musí zodpovedať rozumovej vyspelosti konkrétneho zamestnanca, pričom za voľbu samotných komunikačných prostriedkov je zodpovedný **zamestnávateľ**⁴⁰⁷.

407

riadne a preukázateľné oboznámenie je preto potrebné vykladať tak, že sa vyžaduje zvýšenie informačnej bázy (vlastného vedenia a informovanosti zamestnanca) po absolvovanom školení do tej miery, aby si zamestnanec poskytnuté informácie osvojil na požadovanú úroveň a dokázal ich samostatne využiť pri plnení pracovných úloh

Zákonník práce pri možnosti zamestnávateľa úplne alebo sčasti sa vyviníť z uplatnenia objektívnej zodpovednosti predpokladá nielen objektívne porušenie predpisov alebo pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov, ale aj skutočnosť, že k tomuto porušeniu povinnosti prišlo zavineným spôsobom zo strany zamestnanca. Zákonník práce bližšie nekonkretizuje formu takéhoto zavinenia, t. j. či má ísť o úmyselné zavinenie alebo zavinenie z neobľahostivosti, resp. v akej podobe. Mieru zavinenia zamestnanca určí zamestnávateľ podľa výsledkov šetrenia pracovného úrazu. Miera zavinenia sa určuje spravidla v percentách.

Za účelom objektívneho zistenia príčin vzniku pracovného úrazu, prípadne určenia miery zavinenia zamestnanca, môžu zamestnávateľa zriaďovať komisie, závery ktorých sa používajú aj pre posúdenie ďalších nárokov zamestnancov. V praxi sa ustálili určité postupy pre stanovenie miery zavinenia. V prípadoch, keď príčinou úrazu je tak porušenie bezpečnostných predpisov zo strany zamestnávateľa, ako aj zo strany zamestnanca, miera zavinenia v prípade zamestnanca by mala byť menšia, pretože zamestnávateľ má viesť svojho zamestnanca k bezpečnej a zdravotne nezávadnej práci a mal by ísť príkladom pri aplikácii bezpečnostných predpisov v praxi. O zavinené porušenie bezpečnostných predpisov ale nepôjde v prípade, ak zamestnanec síce vykonáva určité práce v rozpore s bezpečnostnými predpismi, ale na príkaz zamestnávateľa. Zavinenie zamestnanca je tu vylúčené práve tým, že zamestnávateľ k takému postupu dal príkaz a z toho dôvodu sa nemôže zbaviť zodpovednosti. Zbaviť sa zodpovednosti zamestnávateľ nemôže ani v prípade, že zamestnanec splní pokyn, ktorý je v rozpore s právnymi predpismi, a teda vykoná prácu, ktorú by bol oprávnený odmietnuť.

Sústavné vyžadovanie dodržiavania predpisov a pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, resp. ich kontrola zo strany zamestnávateľa a zistenie zavineného porušenia predpisov, prípadne pokynov zamestnancom samé o sebe nespôsobujú možnosť vyvinenia sa z objektívnej zodpovednosti pri vzniku škody, tvorí tak len predpoklad prípadnej liberácie zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ pre uplatnenie liberáčného dôvodu musí uniesť dôkazné bremeno s ohľadom na predchádzajúci výklad, že zamestnanec bol riadne a preukázateľne oboznámený spôsobom, ktorý umožňuje zamestnávateľovi sa dôvodne domnievať, že sa bude podľa týchto predpisov a pokynov správať aj v praxi a že obvyklou praxou zamestnávateľa je pri výkone kontroly dodržiavania týchto predpisov a pokynov uplatnenie prípadných postihov v okamihu zistenia ich porušenia zo strany zamestnancov.

Prípustným dôvodom zbavenia sa zodpovednosti zamestnávateľa je, že škodu si **spôsobil**⁴⁰⁸ postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť. Opitost' je taký stupeň alkoholického opojenia, v dôsledku ktorého došlo k zníženiu duševných funkcií a celkovej pohotovosti zamestnanca, nevyhnutnej pre bezpečný a nerušený výkon zamestnania. Za opitost' z hľadiska zbavenia sa zodpovednosti za škodu vzniknutú v dôsledku pracovného úrazu nie je možné považovať

408

vplyv požitého alkoholu na zníženie duševných schopností zamestnanca môže posúdiť znalec v znaleckom posudku. Zákonník práce neupravuje žiadnym spôsobom určovanie miery opitosti, v konkrétnych prípadoch sa preto pripúšťa ako forma dychovej skúšky, tak krvná skúška alebo iné prostriedky (napr. svedecké výpovede ostatných zamestnancov). Relevantnosť použitých metód pochopiteľne v prípade sporu posúdi súd

409

za ľahkomyselné konanie nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce

akékoľvek množstvo alkoholu u zamestnanca, ale len také, ktoré ovplyvňuje jeho reakcie. Stav opitosti a zníženie duševných funkcií a celkovej pohotovosti zamestnanca je nevyhnutné posudzovať vo vzťahu k činnosti, pri ktorej prišlo k vzniku škody. Pokiaľ totiž u zamestnanca zistená prítomnosť alkoholu nie je príčinou vzniku škody, nie je možné zamestnanca za také porušenie povinností sankcionovať neposkytnutím alebo krátením odškodnenia. K zbaveniu sa zodpovednosti musí zamestnávateľ preukázať, že zamestnanec bol pri práci opitý a medzi opitnosťou zamestnanca a vzniknutou škodou je príčinná súvislosť, že zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť, že tieto skutočnosti boli jedinou príčinou škody a zamestnávateľ nestrpel na pracovisku požívanie alkoholických nápojov.

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti podľa § 196 ods. 2 Zákonníka práce, ak **preukáže**⁴⁰⁹, že vznik škody súvisel s počinaním zamestnanca v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejme, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyselné a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže prívodiť ujmu na zdraví. Zákonník práce bližšie nekonkretizuje kritériá hodnotenia konania zamestnanca pre účely jeho označenia za ľahkomyselné a posudzovanie sa preto odvíja od okolností konkrétneho prípadu (či išlo o bežnú neopatrnosť, činnosť s vysokou mierou rizika alebo zjavné hazardovanie a riskovanie s vedomím zamestnanca). V tomto prípade, ak dôvodom vzniku pracovného úrazu bolo ľahkomyselné konanie zamestnanca, sa zamestnancovi uhradiť aspoň jedna tretina úrazovej dávky.



10. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§223 až 228a ZP)

Z hľadiska označenia ide o pracovnoprávny vzťah - výkon závislej práce podľa § 1 ods. 2 **ZP**⁴¹⁰.

Ďalej je potrebné odlíšiť pracovnoprávny vzťah na základe dohody a právny vzťah na základe Autorského zákona. Podľa § 223 ods. 4 ZP dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona. Aj ak by táto veta nebola v zákone, je zrejme, že činnosti, ktoré z hľadiska predmetu spadajú pod Autorský zákon č. 185/2015 Z. z. nemožno vykonávať na dohodu, pretože v prípade napr. umeleckého výkonu ide o dielo (o označenie autora diela, o jeho majetkové práva – napr. autor napíše knihu a má právo byť označený ako autor, ale ak predá majetkové práva, tak už nebude mať v budúcnosti právo rozhodovať o tom, koľkokrát bude jeho kniha vydaná, nedostane ďalší honorár, apod. ak majetkové práva predal).

410

Historická zaujímavosť z historického hľadiska napr. dohoda o vykonaní práce pred rokom 1989 bola vytvorená ako náhrada za zrušenú zmluvu o dielo, resp. príkaznú zmluvu, a teda logicky vykazuje niektoré jej znaky, čo ju viac približuje k občianskemu právu alebo obchodnému právu a vzdaluje od závislej práce a pracovného práva. Dobová literatúra z roku 1967 uvádza, že: „Právna úprava dohôd do určitej miery nahrádza niektoré občianskoprávne zmluvy, ktorými bolo možné v minulosti zaistiť splnenie niektorých zvláštnych úloh organizáciou prostredníctvom pracovnej činnosti občanov, najmä zmluvou o dielo, popr. príkaznou zmluvou. Občiansky zákonník č. 40/1964 Zb. tieto zmluvy ako všeobecné zmluvné typy neupravuje; vychádza pritom zo stanoviska vyjadreného i v našej literatúre, že v prípadoch, kedy zmluvy zakladajú pracovný záväzok občana voči organizácii, ide o špecifickú formu účasti občanov na spoločenskej práci, a patrí medzi vzťahy pracovnoprávne, ktoré majú byť upravené Zákonikom práce.“

Druhy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ⁴¹¹	
1. dohoda o pracovnej činnosti	druhovú činnosť – opakujúci sa charakter práce (príležitostnej povahy),
2. dohoda o brigádnickej práci študentov	
3. dohoda o vykonaní práce	zameraná na prácu vymedzenú výsledkom - práca, ktorá spočíva v dosiahnutí určeného výsledku, napr. natretie plotu na objekte zamestnávateľa do 10 dní – ukončením natierania je ukončený aj výkon práce, ktorý sa už neopakuje; ak však ide napr. o spoločnosť, ktorá natiera ploty, ide o pravidelne sa opakujúci výkon práce a pravidla nejde o jednorazový výkon práce.

Judikát súdu R 27/1980

Takto sa ešte bývalý NS ČSR vyjadril k otázke uzatvárania dohôd – niektoré zo záverov už boli časom (zmenou politického režimu, právnej úpravy) prekonané.

„Uzavíraní dohôd o pracovní činnosti a o provedení práce a jejich rozlišení navzájem i ve vztahu k pracovnímu poměru

Dohody o pracovní činnosti lze uzavírat k provádění opětvující se pracovní činnosti, při níž průměrná doba skutečného výkonu práce nepřesahuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby (u prací sezónní povahy stanovené týdenní pracovní dobu) a která je ve sjednaném rozsahu vykonávána buď;

- nepravidelně podle časových možností pracovníka, nebo
- pravidelně, avšak za takových provozních podmínek, že z hlediska zájmů společnosti bylo pro organizaci neúčelné a

nehospodárné, aby výkon této činnosti soustavně řídila, sledovala její provádění a kontrolovala dodržování stanovené pracovní doby (§ 232 odst. 2 zák. práce)

Dohody o provedení práce lze uzavírat jen k provedení ojedinelého určitého pracovního úkolu vymezeného výsledkem práce, který nelze zajistit pracovníky organizace v rámci jejich povinností v pracovním poměru buď proto, že tento úkol nevyplývá z běžné činnosti, nebo proto, že to výjimečně vyžaduje povaha takového úkolu (§ 232 odst. 3 zák. práce).

V praxi může být rozlišení dohod o pracovní činnosti od dohody o provedení práce někdy obtížné, neboť na jedné straně každá opětvovaná činnost se skládá z řady ojedinelých pracovních úkolů a naopak pod ojedinelého pracovního úkolů lze často zahrnout celou řadu opakujících se činností

nebo ojedinelých úkolů, které jsou součástí celkového ojedinelého úkolu většího rozsahu.

V judikáte R 27/1980 NS ČR popísal aj vtedajšiu rozhodovaciu prax súdov:

K pochybení... došlo ve věci zn. 21 C 3/79 obvodního soudu Praha 1, v níž byla uzavřena dohoda o provedení práce na topičské práce po dobu od 4.1.1978 do 31.1.1978. Vzhledem k tomu, že šlo o opětvující se činnost pro určitou vymezenou dobu, měla být správně uzavřena dohoda o pracovní činnosti.

Ve věci sp. zn. 4 C 19/79 okresního soudu v Semilech byla správně uzavřena mezi organizací a pracovníkem dohoda o pracovní činnosti, když pracovník v mimopracovní době pracoval na úpravách prostranství parku a v okolí kotelní závodu v rozsahu 50 hodin měsíčně.

Použitie dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Podľa § 223 ods. 1 ZP môže „zamestnávateľ na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb **výnimočne** uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov)“.

Základné pravidlá pre aplikáciu dohôd:

- výnimočnosť - inštitút, ktorý sa nemá uplatňovať štandardne (pozri napr. spor medzi **inšpekciou**⁴¹² práce a zamestnávateľom. Zákoník práce nevymedzuje (z pochopiteľných dôvodov – rozmanitosť prípadov), kedy ide o výnimočnosť,
- dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov - príležitostná činnosť **vymedzená**⁴¹³ druhom práce, t.j. práca má príležitostnú povahu (z času na čas sa objaví).

Druhy prác a činností, na ktoré možno uzatvoriť dohody⁴¹⁴

Zákoník práce vymedzuje uzatváranie dohôd pre prípady „plnenia úloh alebo na zabezpečenie potrieb zamestnávateľa“. Plnenie úloh zamestnávateľa a zabezpečenie jeho potrieb sa javí tak všeobecné, že pokrýva v podstate akúkoľvek

411

príklad (druhovovo vymedzená práca): opakovanú starostlivosť o zeleň (napr. každú sobotu), upratovanie priestorov po určitý čas alebo v určitom čase (napr. 16:00 – 17:00, PO až PI), výpomoc pri predaji v stánku počas festivalu (tri dni festivalu), na výstave. príklad (práca vymedzená výsledkom): namalovanie obvodového plotu objektu zamestnávateľa, vypratanie priestorov a presťahovanie do inej budovy. Zber a spracovanie štatistických údajov – odovzdáva sa výsledok (spracované štatistické údaje). Pre porovnanie – montáž a demontáž stánku ako výsledok

činnosť, ktorú zamestnávateľ vykonáva (teda aj hlavnú a aj doplnkovú činnosť, prípadne aj činnosti vykonávané voči tretím osobám).

Súbeh pracovnoprávných vzťahov u zamestnávateľa

Zákoník práce o súbehu pracovného pomeru a dohody a o súbehu dohôd mlčí (§ 50 ZP sa na dohody priamo nevzťahuje), tým vlastne nevylučuje ich súbeh, tento však nemôže byť absolútny, pretože by sa poprel účel regulácie. Je nepochybné, že § 50 ZP nepriamo dopadá na súbeh medzi pracovným pomerom a dohodou, ak by išlo o ten istý druh práce (pretože by nedávalo zmysel zakazovať súbeh pracovných pomerov a otvárať túto možnosť pre súbeh pracovného pomeru a dohody). Možno sa domnievať, že súbeh dvoch dohôd na ten istý druh práce je vlastne obchádzaním § 50 ZP (pracovný pomer sa zakáže, tak sa to obíde súbehom dohôd, okrem toho sa pravdepodobne obchádza aj limit pracovného času na dohodu). Pokiaľ ide o rozdielne druhy prác, ide hlavne o otázku, či nejde o obchádzanie pracovného pomeru (rozsah vykonávaných prác – súčtom hodín), resp. aj otázku obchádzania pravidiel o pracovnom čase (napr. obmedzenie rozsahu pri dohode o pracovnej činnosti na 10 hodín týždenne, tak sa uzatvoria dve na 2x10 hodín práce týždenne). V tomto prípade je to teda otázka obchádzania zákona.^{415,416}

415

k inému druhu práce pozri rozhodnutie NS ČR 21. Cdo 1573/2012: „Jediným omezením pro vznik dalšího základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je podmínka, že práce, kterou má zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu vykonávat, je jiného druhu než práce vykonávaná v původním pracovním poměru. Účelem této právní úpravy je zamezit obcházení ustanovení zákoníku práce o pracovní době, době odpočinku a práci přesčas, k němuž by při výkonu práce stejného druhu v dalším pracovněprávním vztahu mohlo docházet.

O práci jiného druhu, kterou může zaměstnanec konat v dalším pracovněprávním vztahu, se jedná tehdy, jestliže povaha činnosti charakterizujících práci, kterou má zaměstnanec vykonávat v dalším pracovněprávním vztahu, je odlišná od povahy činností, jimiž se vyznačuje práce vykonávaná zaměstnancem v původním pracovním poměru, a jestliže pracovní činnosti v dalším pracovněprávním vztahu nepředstavují jen doplnění pracovní náplně zaměstnance vyplývající z druhu práce sjednaného v původním pracovním poměru o činnosti, které bezprostředně souvisí s výkonem práce zaměstnance v původním pracovním poměru, které jsou výkonem této práce podmíněny a které mají být konány v době stanovené pro původní pracovní poměr, i když samy o sobě nespadají do druhu práce zaměstnance sjednaného v tomto pracovním poměru.“

416

Právna otázka

Zamestnanec išiel na rodičovskú dovolenku – dôležitá osobná prekážka v práci podľa § 141 ods. 1 ZP. Môže sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnúť, že kým pracovný pomer „spočíva“ (je „neaktívny“, uzatvorí sa dočasne dohoda o pracovnej činnosti na 10 hodín týždenne)

Ak sa zamestnankyni poskytuje pracovné voľno podľa § 141 ods. 1. Takéto dojednanie sa javí sa ako problematické. Javí sa vylúčené, aby zamestnávateľ na tento čas zároveň uzatvoril dohodu o pracovnej činnosti, ktorou by sa v menšom rozsahu mala pokrývať tá istá práca. Na tieto účely sa zmluvné strany môžu dohodnúť na znížení rozsahu pracovného úväzku (napr. dodatok o skrátení pracovného času na dobu určitú), pričom však rodičovská dovolenka netrvá (Zákoník práce nepozná pojem čiastočná rodičovská dovolenka). Ak chce žena/muž pracovať popri starostlivosti o dieťa, môže sa so zamestnávateľom dohodnúť na vhodnej úprave pracovného času, na kratšom pracovnom čase (napr. na 4 hodiny denne) podľa § 164 ods. 2 ZP, prípadne o to zamestnávateľa požiadať a zamestnávateľ má povinnosť takejto žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody

412

posudzovanie výnimočnosti uzatvorenia dohody je vždy v kontexte konkrétneho prípadu. V rámci neho sa na otázku dodržania pravidla výnimočnosti možno pozrieť z týchto hľadísk: vo väzbe na počet zamestnancov (určitý podiel zamestnancov), vo väzbe na charakter činnosti (hlavná, podporná či doplnková, prevažujúci predmet a pod.), trvanie takejto činnosti (krátkodobá, dlhodobá, trvalá), kritérium predvídateľnosti takejto činnosti (plánovaná potreba, náhla potreba), popr. aj kritérium účelnosti a hospodárnosti, resp. aj kritérium nevyhnutnosti. Keďže má ísť o komplexné posúdenie, je potrebné do úvahy vziať veci jednotlivito, ale aj vo vzájomnej súvislosti

413

v zásade nemalo ísť o také činnosti, ktoré sa vykonávajú dlhodobo. Použitie dohody na dlhodobé práce by muselo byť objektívne odôvodnené vo väzbe, že ide o ich výnimočné použitie a že nejde o pravidelný (sústavný) výkon práce na túto dohodu (napr. každý týždeň alebo pravidelne v určitých cykloch), ale skôr, že k výkonu práce na základe dohody dochádza len podľa potreby (príležitostne), hoci je dohoda uzatvorená na dlhšie časové obdobie

414

nepochybne možno nájsť aj ďalšie kritériá limitujúce použitie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Z hľadiska inšpekcie práce výnimočnosť znamená: zriedkavo, občas, sporadicky, iba z času na čas, iba niekedy. Prípadne možno použiť aj slovo „ojedinele“, opakujúca sa činnosť malého rozsahu. Podľa judikátu R 22/1980: „Pro posouzení otázky, zda pracovník vykonává práce na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 223 a násl. Zákoníka práce), nebo zda pracovník pracuje u organizace ve vedlejší pracovním poměru (pozn. Zákoník práce už nerozlišuje), nelze vycházet jen z označení písemné dohody uzavřené účastníky, nýbrž z jejího obsahu.“

Vzťah právnej úpravy dohôd k právnej úprave ostatných častí Zákonníka práce

Na dohody sa nevzťahuje celý Zákonník práce, ale len jeho časť. Rozsah aplikácie vyplýva hlavne z § 223 ods. 2 ZP, ktorý výslovne odkazuje na ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa na dohody vzťahujú – buď na celú časť Zákonníka práce (prvá a šiesta časť) alebo na vybrané ustanovenia – § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1, § 122a ods. 1 až 3, § 122b ods. 1 až 3, § 123 ods. 1 a 2, § 124. V niektorých ďalších ustanoveniach Zákonník práce odkazuje na ich použitie aj na dohody (viď. § 224 ods. 3 ZP a § 225 ods. 1 ZP), alebo tieto ustanovenia sú tak všeobecné a pokrývajú aj pracovnoprávne vzťahy na dohody – napr. § 151 ods. 3 ZP (bezpečná úschova zvrškov – „povinnosť je voči všetkým ...osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracovisku“).

Pokiaľ ide o prvú časť Zákonníka práce – ide napr. o nasledovné veci: definície zamestnávateľa a zamestnanca a spôsobilosť na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch (§ 7 a § 11 ZP), pojem vedúci zamestnanec (§ 9 ods. 3 ZP), úkony za zamestnávateľa (§ 9 a § 10 ZP), zákaz diskriminácie a ochranu súkromia na pracovisku (§ 13 ZP), riešenie sporov (§ 14 ZP), neplatnosť právnych úkonov (§ 17 ZP), ustanovenia o omyle v konaní (§ 19), zabezpečení práv (§ 20 ZP – napr. dohoda o zrážkach zo mzdy), dobe (§ 36 ZP), doručovaní (§ 38 ZP).

Cez § 1 ods. 4 ZP sa na dohody vzťahujú aj niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka (všeobecné ustanovenia – I. časť) tam, kde Zákonník práce nemá vlastné ustanovenia. Je to napríklad v situácii, keď zamestnancovi nebola vyplatená mzda – premlčanie práva obrátiť sa na súd, v prípade ak sa mala uzatvoriť pracovná zmluva, ale uzatvorila sa dohoda – otázka neplatnosti právneho úkonu a zastretia iného právneho úkonu. Ide teda predovšetkým o otázky právnych úkonov (vznik, sčasti platnosť, počítanie času, lehoty – § 34 (definícia právneho úkonu), § 37 (právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne, absolútna nemožnosť plnenia), § 43a, § 43b, § 43c (proces uzatvárania zmluvy – oferta, akceptácia), § 44 (protinávrh), § 45 (teória dôjdenia), § 100 a nasl. (premlčacia doba, spôsob počítania), § 115 (domácnosť), § 116 a § 117 (blízke osoby), § 122 (počítanie času – lehoty).

Založenie, vznik a zmena pracovnoprávneho vzťahu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Pracovnoprávny vzťah na dohodu sa zakladá jej uzatvorením (vtedy je platná) - v prípade dohody o⁴¹⁷ pracovnej činnosti (§ 228a ods. 2 ZP) a dohody o brigádnickej práci študentov (§ 228 ods. 1 ZP) je v zákone ustanovené, že zamestnávateľ má jedno písomné vyhotovenie dohody vydať zamestnancovi a že zamestnávateľ je ju povinný uzatvoriť písomne. V prípade dohody o vykonaní práce Zákonník práce ustanovuje v § 226 ods. 2, že: „Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.“ (Pozn. ide o kalendárny deň.).

417

Zákonník práce neustanovuje (na rozdiel od pracovného pomeru – pozri § 43 ods. 1 ZP), že súčasťou dohody (ako podstatná náležitosť) má byť aj „deň nástupu do práce“. Vznik (deň nástupu do práce) tohto pracovnoprávneho vzťahu vyplýva z obsahu dohody – buď dátumom jej podpísania alebo dátumom uvedeným v samotnej dohode. Pracovnoprávny vzťah na dohodu vzniká najskôr od uzatvorenia dohody, ak Zákonník práce alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Vznik pracovnoprávneho vzťahu na dohodu nastáva teda vtedy, keď dohoda začína spôsobovať účinky (napr. prvý deň trvania, čo môže/nemusi byť aj prvý deň, kedy zamestnanec je povinný vykonávať prácu).

Zákonník práce priamo neuvádza výslovne zmenu takejto dohody (pracovný pomer – viď. § 54 ZP), avšak ani jej zmenu nezakazuje. Navyše na dohody sa vzťahuje prvá časť Zákonníka práce a cez ňu aj všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka – zmluvu možno zmeniť dohodou **strán⁴¹⁸**.

418

v praxi je teda možné zmeniť obsah dohody – napr. upraviť pracovný čas, predĺžiť jej trvanie, apod. Nelogická by sa skôr javila potreba uzatvoriť novú dohodu, ak už pracovnoprávny vzťah trvá

Základné povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa pri výkone práce na dohodu

Základné povinnosti zamestnanca (§ 224 ods. 1 ZP) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 sú zamestnanci povinní najmä	
a)	vykonávať práce zodpovedne a riadne a dodržiavať podmienky dohodnuté v dohode,
b)	vykonávať práce osobne, <i>t.j. výkon práce je nezastupiteľný</i>
c)	dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (pozri aj § 39 ZP), dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení,
d)	riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím, <i>viď. aj § 182 ZP (zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať), ako aj § 185 ZP (zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov).</i>
e)	písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávného vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového účtu.

Základné povinnosti zamestnávateľa (§ 224 ods. 2 ZP) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 je zamestnávateľ povinný najmä:	
a)	utvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky,
b)	oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
c)	poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky; nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru,
d)	viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené,
e)	viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.

419

medzi podstatné náležitosti dohody o vykonaní práce nepatrí ani splatnosť odmeny (pozri aj § 226 ods. 4 ZP, ako aj § 223 ods. 2 ZP), ani miesto výkonu práce

420

vymedzená pracovná úloha predstavuje výsledok vykonanej práce (napr. pokosenie trávnik, natretie plotu, montáž a demontáž zariadenia, stánku). V dohode vymedzená úloha má byť dostatočne určitá – konkrétna, t. j. aby bolo jasné čo je dohodnutým výsledkom, ktorý sa má odovzdať (dosiahnuť), za ktorý sa vypláti odmena. Zároveň odmena za vykonanie práce musí byť dostatočne vymedzená/konkrétna vo vzťahu k výsledku. Z dohody o vykonaní práce musí jednoznačne vyplývať, že sa platí za výsledok, nie za druhovo vykonávanú prácu

421

doba, v rámci ktorej sa má úloha vykonať je určenie času, napr. 31.12., dokiaľ najneskôr je povinnosť úlohu vykonať a v princípe aj odovzdať ako celok, pričom jednotlivé časti pracovnej úlohy možno odovzdávať aj priebežne, keďže podľa § 226 ods. 4 ZP časť odmeny môže byť splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy, ktorú si strany určia, resp. dohodnú – čo je to časť pracovnej úlohy a kedy sa odovzdáva. Zákon ustanovuje, že dohodu možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov

422

dohoda sa spravidla skončí vykonaním práce (a odovzdaním výsledku) v dohodnutej dobe. V praxi sa dohoda o vykonaní práce skončí dňom, keď uplynie doba, do ktorej sa mala práca vykonať, keďže doba býva dojednaná fixne, napr. dohoda o vykonaní práce je uzatvorená od 1.1. do 31.3.

423

zmluvné strany sa vždy môžu dohodnúť (hoci zákon to neuvádza), že skončia pracovnoprávny vzťah založený dohodou o vykonaní práce ich vzájomnou dohodou. V takom prípade sa strany musia dohodnúť na vysporiadaní, pretože ide o pracovnoprávny vzťah, zamestnávateľ nemôže za doteraz vykonanú prácu nezaplatiť

Dohoda o vykonaní práce

Dohodu o vykonaní práce upravuje primárne § 226 ZP. Pri dohode o vykonaní práce ide o prácu vymedzenú výsledkom. Dohoda o vykonaní práce musí mať písomnú formu. Nedostatok písomnej formy (napr. ústna dohoda) znamená **neplatnosť** takejto dohody (prepojenie prvá veta § 226 ods. 2 ZP a § 17 ods. 2 ZP. Zákoník práce v § 226 ods. 2 tretia veta stanovuje, že: „písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce“. Ide o kalendárny deň. Sankciu neplatnosti za nedodržanie tejto skutočnosti Zákonník práce neustanovuje.

Podstatné náležitosti dohody o vykonaní práce

Vymedzené sú v § 226 ods. 2 druhá veta. Sankciou za ich nedojednanie je neplatnosť dohody.

Podstatné náležitosti dohody o vykonaní práce ⁴¹⁹	
1.	pracovná úloha ⁴²⁰ ,
2.	odmena za vykonanie práce,
3.	doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať ⁴²¹ ,
4.	rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.

Skončenie dohody o vykonaní práce

Spôsob skončenia pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o vykonaní práce	
1.	splnením – odovzdanie výsledku práce a prevzatím zamestnávateľom (pozn. to platí aj keď zamestnávateľ odmietne prevziať výsledok – otázku kvality práce možno riešiť podľa § 226 ods. 4 ZP – zníženie odmeny podľa dohodnutých podmienok ⁴²²),
2.	smrťou zamestnanca,
3.	odstúpením od dohody,
4.	dohodou zmluvných strán (zmluvné strany sa musia dohodnúť, ako sa vysporiadajú s časťou vykonanej práce ⁴²³),
5.	uplynutím času.

Zákonník práce umožňuje zmluvným stranám aj odstúpenie od dohody (**zmluvy**⁴²⁴). Podmienkou pre odstúpenie zamestnávateľa je, že sa pracovná úloha nevykonala v dohodnutej dobe. Ide v podstate o nevykonanie práce načas – neodovzdanie výsledku načas. Prvý deň na odstúpenie je deň nasledujúci po dni, keď sa práca mala odovzdať (vykonať a odovzdať). Podmienkou pre odstúpenie zamestnanca je skutočnosť, že nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že

mu zamestnávateľ neuviedol dohodnuté pracovné podmienky (napr. neuvoľnil mu miestnosť, kde sa má pracovná úloha vykonať, neposkytol súčinnosť – nedal zadanie). Zamestnanec môže požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla (vecná škoda napr. v podobe nákladov na tlač dokumentov a inej škody v podobe úšľého „zisku“, t. j. musel by preukázať, že mu ušiel „zisk“ – odmena od iného subjektu, ak by nepodpísal dohodu s týmto zamestnávateľom, ale s iným zamestnávateľom, kde by prácu **dokončil**⁴²⁶).

424

vypovedanie dohody výpovedou zákon nepredvída. Dohoda o vykonaní práce je založená na výsledku - ide o splnenie úlohy v dohodnutej dobe (pracovnoprávny vzťah sa naplnil a skončil sa) alebo nesplnenie úlohy v dohodnutej dobe (možnosť odstúpenia)

426

Zaujímavosť
R 27/1980

Dobové znenie § 238 ods. 2 ZP: „Dohoda o provedení práce končí tehdy, jestliže pracovník splnil pracovní úkol, který byl dohodou sjednán. Jestliže pracovní úkol není proveden ve sjednané lhůtě, může organizace od dohody odstoupit.“

Vo veci sp. zn. 6 C 384/78 okresného súdu v Mladej Boleslavy sa zistilo, že žalobca uzavrel so žalovaným dohodu o vykonaní práce na výkop, položení potrubia a zahrnutie zemin s tým, že práce budú ukončené do 31. 12. 1977. Žalovaní vykonali len časť prác a ďalej nepracovali. Žalobca sa rozhodol od dohody odstúpiť, čo bolo žalovaným oznámené v liste zo dňa 2. 1. 1978. Zo spisu nie je zrejme, že by v dohode bolo dohodnuté niečo iné, a preto došlo nepochybne k jej zrušeniu od počiatku. Vo veci bolo schválený zmluv, ktorým sa žalovaní zaviazali zaplatiť žalobcovi náhradu požadovanej škody.

- Vtedajšie znenie zákona: „Pracovník může od dohody odstoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu organizace nevytvořila sjednané pracovní podmínky.“

Vo veci sp. zn. 32 C 38/79 okresného súdu v Ostrave žalobca tvrdil, že mu organizácia

(zamestnávateľ) nevytvorila dohodnuté pracovné podmienky pre riadny výkon práce a že preto od dohody odstúpil. Domáhal sa náhrady škody vo výške doplatku dohodnutej odmeny. Súd prvého stupňa dospel k záveru, že pracovník (zamestnanec) mohol dohodnutú pracovnú úlohu splniť, pretože mu organizácia vytvorila pracovné podmienky potrebné na splnenie práce, vyplývajúce z dohody, a žalobu správne zamietol. Odvolací súd vo svojom potvrdzujúcom rozhodnutí uviedol, že žalobca nedôvodne odstúpil od dohody, pretože organizácia mu vytvorila riadne pracovné podmienky na splnenie úlohy.

Okrem toho sa ruší dohoda o vykonaní práce odstúpením z dôvodov, ktoré účastníci v dohode dojednali, alebo z dôvodov, pre ktoré možno všeobecne podľa ustanovenia § 245 zák. práce (v súčasnosti § 48 OZ) od dohody odstúpiť.

Dohodou medzi organizáciou a pracovníkom končí dohoda o vykonaní práce v tom okamihu a za tých podmienok, ktoré si účastníci dohodli, alebo aj bez predchádzajúceho dojednania podľa ustanovenia § 244 zák. práce (pozn. súčasný § 226 ZP).

Vo veci sp. zn. 10 C 203/78 okresného súdu v Opave posudzoval skončenie dohody o vyko-

nání práce v súvislosti s začiatkom plynutia premlčacej lehoty pre nárok na zaplatenie odmeny. Bolo zistené, že skupina pracovníkov (pozn. zamestnancov) sa na vykonanie dohody o vykonaní práce zaviazala vyrobiť a zmontovať oceňovú halu. Bola dohodnutá odmena v závislosti od váhy konštrukcie. Žalobcovia prácu nedokončili a domáhali sa priznania vyššej odmeny, než im bola organizáciou (pozn. zamestnávateľom) zaplatená. Odvolací súd potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa s tým, že v konaní bolo preukázané, že žalobcovia nesúhlasili s výkonom ďalšej práce a ukončili ju, s čím organizácia súhlasila. Premlčacia doba im teda začala plynúť dňom ustanovenia § 238 ods. 3 zák. práce najneskôr odo dňa, keď bola vykonaná práca skontrolovaná a keď medzi účastníkmi bolo jednoznačne jasné, že práce na základe dohody už pokračovať nebude, a keď bolo tiež zrejme, že organizácia odmieta platiť ďalšie sumy za vykonanie práce. Týmto dňom došlo aj ku skončeniu dohody o vykonaní práce dohodou účastníkov uzatvorenou podľa ustanovenia § 244 zák. práce. Dohoda o vykonaní práce sa končí tiež smrťou pracovníka, pričom nároky dedičov sú upravené v špeciálnom ustanovení § 238 ods. 4 zák. práce. (pozn. súčasný § 226 ods. 5 ZP)

Dohoda o brigádnickej práci študentov

Dohodu upravuje § 227 a § 228 ZP. Ide dohodu, ktorej predmetom je vykonávanie (nie vykonanie) druhovo určenej práce, t. j. jej zameranie je na opakovanosť vykonávania práce toho istého druhu. Príklad: upratovacie a čistiace práce na stavbe, pred jej kolaudáciou v od 1.4. do 30.4.

Zákonník práce zužuje okruh zamestnancov, ktorí môžu uzatvoriť takúto dohodu: a) podmienka **štatútu**⁴²⁷

1) žiak – § 11 ods. 2 ZP - t. j. zamestnanec môže vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch dňom, v ktorom dovíši 15 rokov veku - samostatne môže uzatvoriť aj dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru avšak zamestnávateľ nesmie deň nástupu do práce dohodnúť skôr, ako sa skončí povinná školská dochádzka

425

judikatura R 27/1980 pokiaľ ide o odstúpenie uvádza, že: „ke skončení dohody o pracovní činnosti (Pozn.: dá sa aplikovať aj na dohodu o vykonaní práce) může také dojít odstoupením. Odstoupením se účinky dohody ruší od samého počátku, pokud si účastníci nic jiného nesjednali.“

427

zamestnanec musí tento štatút vedieť preukázať. Podľa druhej vety § 227 ods. 1 ZP: „Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu podľa § 227 ods. 1; to neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole, najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka.“

428

Výnimka: zachovanie možno pracovať do 31.12.: ak bola dohoda uzatvorená pred dovŕšením veku 26 rokov, platí, že prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku

429

vymedzenie vykonávanej práce („druhu práce“) je ponechané na zmluvných stranách. Zákonník práce len všeobecne vymedzuje, že obsahom má byť dohodnutá práca – de facto druh práce (pracovná činnosť) aj viaceré druhy (kumulatívne alebo alternatívne). Dojednanie práce však musí byť dostatočne určité (inak ide o neplatné dojednanie). V princípe ide o výkon druhovo určenej práce

430

v dohode sa musí dohodnúť plnenie za vykonávanú prácu – odmena. Zákonník práce v § 223 ani v § 227 nedefinuje pojem odmena v prípade dohôd (na rozdiel od § 118 ZP, kde je definovaná mzda). Ide o plnenie za vykonanú prácu. Dojednanie o odmene musí byť dostatočne určité. Podľa judikatúry R 27/1980: „jedna ze základných náležitostí o pracovní činnosti je dohoda o spôsobe odmeňovania. Nedostatečná konkretizácia spôsobu odmeňovania má za následok neplatnosť dohody o pracovní činnosti, viz rozhodnutí uverejnené pod č. 19/1977 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek. Mezi účastníky má být totiž jasno, zda půjde o odmeňování časovou, úkolovou nebo jinou mzdou.“

431

Zákonník práce neustanovuje, či ide o denný, týždenný, mesačný čas, z dohody však musí byť zrejmé, že rozsah pracovného času nie je dojednaný v rozpore s § 227 ods. 2 ZP. Z tohto hľadiska má význam dojednať pracovný čas ako týždenný pracovný čas

432

Zákonník práce ustanovuje, že v dohode sa musí vymedziť aj doba, na ktorú sa dohoda uzatvára – napr. výslovným uvedením času (napr. na dva mesiace, od – do), určiteľnou objektívne existujúcou skutočnosťou. Maximálna doba trvania dohody je 12 mesiacov (§ 228 ods. 2 ZP). Dohodu o brigádnickej práci študentov možno uzatvoriť aj na kratší čas ako je 12 mesiacov a možno ju napríklad dodatkami predlžovať, ale súhrnná doba trvania tejto dohody nemôže presiahnuť 12 mesiacov

zamestnanca - § 19 a nasl. zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon).

2) študent dennej formy vysokoškolského štúdia - zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách

b) podmienka maximálneho veku – nedovŕšil 26 rokov **veku**⁴²⁸

Dohoda musí mať písomnú formu. Nedostatok písomnej formy (napr. ústna dohoda) znamená neplatnosť takejto dohody (prepojenie prvá veta § 226 ods. 2 ZP a § 17 ods. 2 ZP. Zákonom sa výslovne ustanovuje povinnosť zamestnávateľa za jej vyhotovenie – písomné, čo vyplýva z formy úkonu, hoci v § 228 ods. 1 ZP nie výslovne uvedené „písomné vyhotovenie“ (podľa tretej vety § 228 ods. 1 ZP „Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi jedno vyhotovenie dohody“).

Podstatné náležitosti dohody o brigádnickej práci študentov

Podstatné náležitosti dohody o brigádnickej práci študentov	
1. „dohodnutá“ práca (vymedzenie práce ⁴²⁹)	
2. odmena za vykonávanú prácu ⁴³⁰	
3. rozsah pracovného času ⁴³¹	
4. doba, na ktorú sa dohoda uzatvára ⁴³²	
Súčasť dohody	potvrdenie o statusu študenta (podľa druhej vety § 228 ods. 2 ZP „neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta podľa uvedenej dohody“) – zákon uvádza, že v tomto prípade ide o neoddeliteľnú súčasť, t. j. je akoby jej obsahom. Zároveň je stanovená výnimka.

Ak niektorá z podstatných náležitostí chýba, dohoda je absolútne neplatná (nebola uzatvorená platne).

Zákonník práce neobmedzuje reťazenie dohôd (ani po dosiahnutí súčtu 12 mesiacov). Pri reťazení dohôd sa však zákonite objavuje otázka, či ide o výnimočnosť a príležitostnú prácu, ak pracovnoprávny vzťah trval kumulatívne napr. 24 mesiacov.

Skončenie pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov

V dohode o brigádnickej práci študentov si možno dohodnúť aj spôsob skončenia dohody (výpoveď, výpovedné dôvody, výpovedné doby, plynutie výpovednej doby). Podľa judikatúry R 27/1980: „v dohodě lze ujednat způsob jejího zrušení; výpovědní lhůtu však lze sjednat jen stejnou pro obě strany.“

Spôsob skončenia pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov	
1.	okamžitým skončením ⁴³³ ,
2.	výpovedou ⁴³⁴ ,
3.	dohodou zmluvných strán ⁴³⁵ a
4.	odstúpením (za splnenia podmienok § 19 ZP)

433

okamžité skončenie si možno dohodnúť len pre dôvody, pre ktoré možno okamžite skončiť pracovný pomer (štvrtá veta § 228 ods. 2 ZP), t. j. zmluvné strany uvedú všetky dôvody alebo časť z nich (ide o odkaz na § 68a § 69 ZP). V prípade okamžitého skončenia sa pracovnoprávny vzťah končí okamihom doručenia okamžitého skončenia pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou druhej zmluvnej strane

Pracovnoprávny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študentov sa skončí aj uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená, a smrťou zamestnanca, zánikom zamestnávateľa bez právneho nástupcu.

Z hľadiska formy síce zákon vyžaduje písomnú formu, ale táto nie je naviazaná na doložku neplatnosti podľa § 17 ods. 2 ZP („písomná, inak je neplatná“), t. j. platná sa teda javí aj ústna výpoveď, problém však môže byť preukázanie skončenia.

Pre doručovanie platí § 38 ZP (priame a nepriame doručovanie u zamestnávateľa, voľba doručovania u zamestnanca). Pri ústnej forme by bol problém preukázania splnenia podmienok podľa § 38 ZP.

Dohoda o pracovnej činnosti

Ide o dohodu, ktorej predmetom je vykonávanie (nie vykonanie) druhovo určenej práce, t. j. jej zameranie je na opakovanosť vykonávania práce toho istého druhu (napr. upratovacie práce, výpomoc pri zakladaní spisov, výpomoc pri predaji v stánku). Dohodu o pracovnej činnosti môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má spôsobilosť na pracovnoprávne úkony v zmysle § 11 ZP.

Dohoda musí mať písomnú formu. Nedostatok písomnej formy (napr. ústna dohoda) znamená neplatnosť takejto dohody (prepojenie prvá veta § 226 ods. 2 ZP a § 17 ods. 2 ZP. Zákonom sa výslovne ustanovuje povinnosť zamestnávateľa za jej vyhotovenie – písomné, čo vyplýva z formy úkonu, hoci v § 228 ods. 1 ZP nie výslovne uvedené „písomné vyhotovenie“ (podľa tretej vety § 228 ods. 1 ZP „Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi jedno vyhotovenie dohody“).

Podstatné náležitosti dohody o pracovnej činnosti⁴³⁶

Ustanovenie § 228 ods. 1 ZP vymedzuje podstatné náležitosti dohody o pracovnej činnosti. Ak niektorá z podstatných náležitostí chýba, dohoda je absolútne neplatná (nebola uzatvorená platne).

Podstatné náležitosti dohody o pracovnej činnosti ⁴³⁷	
1.	„dohodnutá“ práca (vymedzenie práce)
2.	odmena za vykonávanú prácu
3.	rozsah pracovného času
4.	doba, na ktorú sa dohoda uzatvára

434

pracovnoprávny vzťah založený dohodou o brigádnickej práci študentov možno skončiť:

- výpoveďou za podmienok dohodnutých v dohode.
Zákoník práce neustanovuje pravidlá pre dojednanie výpovedných dôvodov, ktoré môžu „kopírovať“ § 63 ods. 1 ZP na strane zamestnávateľa. Na strane zamestnanca by nemali byť zožované dôvody pre skončenie dohody, keďže ak by išlo o pracovný pomer, z jeho strany ho možno skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu (pozri § 67 ZP).
- výpoveďou, ak nie je osobitné dojednanie v dohode, za podmienok uvedených v Zákoníku práce, t. j. bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila

435

v prípade dohody o skončení sa zmluvné strany dohodnú na skončení pracovnoprávneho vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov a na dni skončenia tohto pracovnoprávneho vzťahu (konkrétny deň, resp. deň uzatvorenia dohody, ak z obsahu nevyplýva konkrétne určený deň skončenia)

na dohody sa nevzťahujú ustanovenia § 100 až § 117 nP (tretia časť) o dovolenke, t.j. zamestnanec vykonávajúci prácu na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemá zo zákona právo na platenú dovolenku (ani za odpracovaný čas, ani za kalendárny rok, resp. pomernú časť, ani na dodatkovú dovolenku). Uvedené vyplýva z toho, že má ísť o príležitostný výkon práce (napr. v prípade pracovného pomeru právo na dovolenku je podmienené odpracovaním aspoň 21 pracovných dní). Zákonník práce nevylučuje, aby sa v dohode aj s takýmto zamestnancom dohodlo právo na platenú dovolenku. Avšak dlhšie trvanie dohody, dojednanie práva na dovolenku môže naznačovať, že nejde o výnimočnú prácu a príležitostný výkon práce

splatnosť odmeny nie je podstatnou náležitosťou dohody o vykonaní práce. § 226 ods. 4 ZP ustanovuje, že: „Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce.“ Zákon priamo nerieši otázku vyplatenia odmeny a lehôt pre jej vyplatenie. Zákon používa len spojenie „po“ dokončení a odovzdaní

→ na dohody sa vzťahuje § 85 ods. 1 a 2 ZP, kde sa vymedzuje, čo je to „pracovný čas“ (časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou) a „doba odpočinku“ (akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom).

→ na dohody sa vzťahuje § 90 ods. 10 ZP, kde sa stanovuje možnosť zamestnávateľa po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancom vi započíta do pracovného času

Skončenie pracovnoprávného vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti
V dohode o pracovnej činnosti si možno dohodnúť aj spôsob skončenia dohody (výpovedné doby, plynutie výpovednej doby). Podľa judikatúry (R 27/1980) „v dohode lze ujednat způsob jejího zrušení; výpovědní lhůtu však lze sjednat jen stejnou pro obě strany.“

Spôsob skončenia pracovnoprávného vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov	
1.	okamžitým skončením,
2.	výpoveďou,
3.	dohodou zmluvných strán a
4.	odstúpením (za splnenia podmienok § 19 ZP)

Pracovnoprávny vzťah založený dohodou o pracovnej činnosti sa skončí aj uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená a smrťou zamestnanca, zánikom zamestnávateľa bez právneho nástupcu.

Ide o rovnaké spôsoby skončenia ako v prípade dohody o brigádnickej práci študentov.

Pracovný čas a doba odpočinku pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru⁴³⁸

V § 223 ods. 2 ZP sa výslovne uvádzajú niektoré ustanovenia tretej časti Zákonníka práce (pracovný čas), ktoré sa budú aplikovať na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ide o § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až § 95, § 98 ZP. Osobitne je upravená dĺžka denného a týždenného pracovného času (§ 223 ods. 2 ZP), v prípade dohody o vykonaní práce aj maximálneho rozsahu práce v kalendárnom roku (§ 226 ods. 1 ZP), ako aj evidencie pracovného času, resp. pri dohode o vykonaní práce evidencie vykonanej práce (§ 224 ods. 2 ZP).

Dĺžka pracovného času, zákaz práce nadčas a pracovnej pohotovosti⁴³⁹

Maximálna dĺžka pracovného času (pracovný čas)	
denný	výkon práce (pracovný čas na dohodu) je obmedzený najviac do rozsahu 12 hodín v priebehu 24 hodín, resp. 8 hodín v priebehu 24 hodín v prípade mladistvých zamestnancov. Ide o 24 hodín, nie o kalendárny deň. (§ 223 ods. 2 ZP)
tyždenný	- § 223 ods. 2 ZP neupravuje ⁴⁴⁰ ; - dohoda o brigádnickej práci študentov (§ 227 ods. 2 ZP) - 20 hodín týždenne v priemere; povolené je referenčné (vyrovnávacie) obdobie = dĺžka trvania dohody, najviac 12 mesiacov. - dohoda o pracovnej činnosti (§ 228a ods. 1 ZP) - 10 hodín týždenne; nie je povolené referenčné (vyrovnávacie) obdobie (každý týždeň najviac 10 hodín). - dohoda o vykonaní práce - neupravuje sa maximálna dĺžka pracovného času v týždni, ale obmedzuje sa maximálny rozsah práce na dohodu (dohody) u zamestnávateľa v kalendárnom roku. Pozn. týždeň je 7 za sebou idúcich dní.

Doba odpočinku

Minimálna doba odpočinku ⁴⁴¹	
počas výkonu práce	- § 91 ZP - prestávka na jedenie a odpočinkov - v trvaní 30 minút - u zamestnanca, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín (pozn. pri dohodách výkon práce v rámci dňa), mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny
Denný	- § 92 ZP - minimálny odpočinok najmenej 12 hodín (v prípade mladistvého zamestnanca najmenej 14 hodín) medzi dvoma časovými úsekmi vykonávania práce (de facto medzi dvoma pracovnými zmenami). Možnosť skrátenia (ak nejde o mladistvého zamestnanca na 8 hodín)
Týždenný	- § 93 ZP - minimálne dva dni odpočinku v týždni. Možnosť skrátenie (ak nejde o mladistvého zamestnanca) na základe pravidiel § 93 ods. 2 až 5 ZP.

Evidencia pracovného času a evidencie výkonu práce

Pracovný čas sa musí evidovať. Osobitné pravidlo vymedzuje § 224 ods. 2 písm. e) ZP (na dohody **sa**⁴⁴² nevzťahuje § 99 ZP). V prípade dohody o pracovnej činnosti ide o evidenciu pracovného času a v prípade dohody o vykonaní práce ide o evidenciu vykonanej práce.

439

limit uvedených hodín je maximálny a nie je ho možné navyšovať ani cez mimoriadny výkon práce. V § 223 ods. 2 ZP sa stanovuje, že zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť (§ 96 ZP) a prácu nadčas (§ 97 ZP)

440

na dohody sa nevzťahujú ustanovenia Zákonníka práce o rozvrhovaní pracovného času (§ 86 až § 90 ZP). V prípade dohôd sa v Zákonníku práce ani nepoužíva spojenie „pracovná zmena“, pojem „rozvrh“, „rozvrhovanie“, „organizácia pracovného času“ a pod. Uvedené súvisí práve s výnimočnosťou a príležitostnou povahou práce, často neplánovanou a nepredvídanou. Organizácia pracovného času je teda dohodnutá priamo v dohode (ak je práca nejakým spôsobom predvídateľná) alebo je založená na konkrétnej potrebe (ad hoc) s tým, že sa musia dodržať limity ustanovené zákonom

441

na dohody sa vzťahuje aj regulácia práce vo sviatok (§ 94 ZP), ako aj posúdenie, či zmena (v tomto prípade čas výkonu práce) je alebo nie je sviatková (§ 95 ZP), resp. sobotná a nedeľná (§ 122a a § 122b ZP) pre účely posúdenia zvýhodnení za prácu vo sviatok, v sobotu a v nedeľu

na dohody sa vzťahuje § 98 ZP, kde sa stanovujú pravidlá pre nočnú prácu (čas od 22:00 – 6:00) a pre posúdenie, kto vykonáva nočnú prácu ako aj ochranné ustanovenia vo väzbe na výkon nočnej práce

442

Zákonník práce priamo nevymedzuje formu evidencie, t. j. či má byť písomná, elektronická, ale vzhľadom na povinnosť preukázania týchto skutočností treba zvoliť jednu z týchto foriem

Evidencia času v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru		
DoVP	Evidencia vykonanej práce	eviduje sa len výkon práce v konkrétny deň súhrnne – rozsah v hodinách a minútach. <i>Príklad: Dohoda od 1.9. do 31.12.</i> <i>Evidencia: 1.10. – 5 hodín, 2.10. – 4 hodiny.</i>
DoPČ - DoBPŠ	Evidencia pracovného času	eviduje sa začiatok a koniec vykonávanej práce. <i>Príklad: dohoda od 1.9. do 31.12.</i> <i>Evidencia: 1.10.: 8:00 – 12:00, 2.10. 8:00 – 12:00.</i>

Odměňovanie zamestnancov a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

443

Zákonník práce nevymedzuje zložky odmeny (ani základnú zložku odmeny – pozri § 119 ods. 3 ZP, ani iné zložky odmeny s výnimkou povinných príplatkov). V praxi však odmena môže byť členená na zložky: časová (za jednotku času – spravidla hodina, pri dohode o vykonaní práce za výsledok, resp. za splnenie čiastkovej úlohy z výsledku), výkonnostná. V prípade dohody o vykonaní práce sa platí za výsledok. Platí tiež, že samotná časová ani výkonnostná zložka odmeny nemusi byť vo výške minimálnej mzdy, ale odmena nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Zo zákona zamestnancovi patria aj zvýhodnenia za sobotu, nedeľu, sviatok, nočnú prácu a kompenzácia za sťažený výkon práce

Zákonník práce (na rozdiel od pojmu mzda – pozri § 118 ZP) nevymedzuje pojem odmena⁴⁴³. Odmena je peňažné plnenie, prípadne aj plnenie peňažnej hodnoty (odmena v naturálnom plnení) poskytovaná zamestnancovi za prácu na dohodu. Odmenou teda nemôže byť napr. príspevok na stravovanie, cestovné náhrady, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.

Odměna a vzťah k minimálnej mzde

Na dohody sa vzťahuje ustanovenie § 119 ods. 1 ZP, ktoré upravuje pravidlo, že zamestnancovi patrí za výkon práce najmenej minimálna mzda a zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde. **Nakoľko**⁴⁴⁴ rozsah prác pre zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, je limitovaný maximálnym týždenným počtom hodín (dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov) alebo je daný výsledkom práce a limitovaný maximálnym ročným počtom odpracovaných hodín (dohoda o vykonaní práce), takže nie je možné určiť alikvotný podiel odpracovaného času na mesiac na účely výpočtu príslušnej sumy mesačnej minimálnej mzdy, pričom na zamestnancov na dohodu sa ustanovenia Zákonníka práce určujúce dĺžku ustanoveného týždenného pracovného času nevzťahujú (40 hodín týždenne ako základ), pri posudzovaní dodržania § 119 ods. 1 ZP je potrebné vychádzať výlučne z hodinovej sumy minimálnej mzdy a počtu skutočne odpracovaných hodín.

Ak zamestnanec nedosiahne za hodinu minimálnu mzdu („odmenu“), musí sa mu poskytnúť doplatok do minimálnej mzdy („odmeny“) podľa § 3 ods. 1 zákona č. 663/2007 Z. z. V praxi sa tak môže stať vtedy, ak sa odmena delí napr. na časovú zložku a výkonnostnú zložku. Z posudzovania sa vylúčené rovnaké plnenia ako pri mzde (zvýhodnenia za sviatok, nočnú prácu, sobotu, nedeľu a kompenzácia za sťažený výkon práce).

444

na dohody sa nevzťahujú ustanovenia o:

- o mzde – jej definícii (§ 118 ZP) /pozn. k definícii odmeny viď. vyššie/,
- § 119 ods. 2 a 3 (dojednávanie mzdových podmienok, keďže sa to týka pracovného pomeru) – dohody majú osobitnú úpravu,
- náhrade za pracovnú pohotovosť (§ 96 ZP) – pracovná pohotovosť sa nemôže nariadiť ani dohodnúť,
- minimálnych mzdových nárokoch (§ 120 ZP) – zamestnanec sa nemusí zaraďovať do stupňa náročnosti práce 1 až 6.
- mzde za prácu nadčas (§ 121 ZP) – práca nadčas na dohodu je výslovne zakázaná,
- § 125 až § 128 ZP [§ 125 – mzda pri výkone inej práce – súvisí s preradením zamestnanca, § 126 – zrušený, § 127 – naturálna mzda, § 128 ZP – mzda v cudzej mene]

Zvýhodnenia za prácu na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru⁴⁴⁵

Zamestnanec na dohodu má právo aj na „mzdové“ zvýhodnenie v prípade výkonu v neštandardnom čase (sobota, nedeľa, sviatok, nočná práca) a na „mzdovú“ kompenzáciu za sťažený výkon práce. Podľa § 223 ods. 2 ZP: „Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ... 122a ods. 1 až 3, § 122b ods. 1 až 3, § 123 ods. 1 a 2, § 124“ a podľa štvrtej vety § 223 ods. 2 ZP: „Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu.“ Zmena v zafixovaní mzdových zvýhodnení pri pracovnom pomere účinná od 1.1.2021 sa prenáša aj do oblasti dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Zvýhodnenie/kompenzácia	Výška	
Sobota	najmenej 1,79 eura/hodina (1,61 eura)	
Nedeľa	najmenej 3,58 eura/hodina (3,22 eura)	
Sviatok	Odmena je zvýšená najmenej o 100% minimálnej hodinovej mzdy (vzhľadom na to, že pri dohodách sa nesleduje priemerný hodinový/mesačný zárobok)	
Nočná práca	Neriziková	najmenej 1,43 eura/hodina (1,25 eura)
	Riziková	najmenej 1,79 eura/hodina
Kompenzácia za sťažený výkon práce	Najmenej 0,72 eura/hodina	

Zvýhodnenia sa kumulujú, t. j. pri ich súbehu (napr. sobota, nočná práca, sviatok) sa musia poskytnúť tie, ktorých sa to **týka**⁴⁴⁶.

Prekážky v práci a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
Vzhľadom na to, že na dohody sa neaplikujú ustanovenia o rozvrhoch aj v prípade prekážok v práci sa právna úprava na dohody vzťahuje len v určitom rozsahu /nemožno vylúčiť, že prekážka v práci – napr. dočasná pracovná neschopnosť nastane/. V § 223 ods. 2 ZP upravuje aj otázka neprítomnosti zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na základe jednej z dohôd v práci v kontexte jej ospravedlnenia, pričom nevzniká právo na náhradu odmeny („Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny **nepatrí**⁴⁴⁷.“).

Sociálna politika zamestnávateľa a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

V prípade zamestnancov na dohodu možno uvažovať aj o aplikácii niektorých ustanovení o sociálnej politike zamestnávateľa.

445

na dohody sa primerane uplatnia ustanovenia § 129 (splatnosť mzdy), § 130 (výplata mzdy), § 131 (zrážky zo mzdy), § 132 (splatnosť, výplata a zrážky z iných príjmov). Primeranosť znamená, že na dohody sa vyššie uvedené ustanovenia použijú, ak časť Zákonníka práce o dohodách neustanovuje niečo iné

otázka splatnosti odmeny pri dohode o pracovnej činnosti je riešená v § 228a ZP, pri dohode o brigádnickej práci študentov je riešená v § 228 ZP a pri dohode o vykonaní práce v § 226 ZP § 129 ods. 1 ZP sa teda na dohody neuplatní. V dohode o pracovnej činnosti a v dohode o brigádnickej práci študentov (prípadne aj v kolektívnej zmluve, ak by sa týkala aj dohôd) však možno dohodnúť skoršiu splatnosť odmeny, ako to ustanovuje zákon. V prípade dohody o vykonaní práce je splatnosť odmeny až po vykonaní a odovzdaní práce a dojednanie splatnosti časti odmeny upravuje § 226 ods. 4 ZP

odmena z dohody o vykonaní práce v prípade smrti zamestnanca

V § 226 ods. 5 ZP sa upravuje prípad, keď zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže jej výsledky použiť (napr. zamestnancom už spracovanú časť analýzy). V danom prípade majú dedičia (pozri § 460 a nasl. Občianskeho zákonníka – Dedenie) tieto práva:

- právo na odmenu primeranú vykonanej práci a
- právo na náhradu účelne vynaložených nákladov.

Právo na odmenu primeranú vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov nezaniká a stáva sa súčasťou dedičstva

zo znenia § 223 ods. 2 ZP teda vyplýva, že zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci, ak:

- ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g) (dôležité osobné prekážky v práci)
- neprítomnosť zasiahla do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce (pozn. buď sa pracovný čas na tento úsek rozvrhol alebo dohodol a nedošlo k zmene úlohy alebo dohode o zmene)

z povahy vecí vyplýva, že ak chce zamestnanec mať svoju neprítomnosť v práci ospravedlnenú, musí túto skutočnosť preukázať, inak zamestnávateľ nie je povinný ju ospravedlniť

pokiaľ ide o dodatočný príspevok zo sociálneho fondu, vzhľadom na to, že sociálny fond sa netvorí z odmien zamestnancov na dohody, neposkytuje sa im ani plnenie zo sociálneho fondu, a teda ani príspevok v zmysle § 152 ods. 3 ZP

sociálny fond sa nevytvára z odmien zamestnancov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Z tohto hľadiska aj príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje len zamestnancom v pracovnom pomere

Bezpečná úschova zvrškov

Ustanovenie o bezpečnej úschove najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, ak ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť s výnimkou motorových vozidiel (§ 151 ods. 3 ZP) sa vzťahuje aj na zamestnancov na dohody, keďže Zákonník práce stanovuje, že: „túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách“.

Zabezpečenie stravovania a prispievanie na stravovanie, príspevok na rekreáciu⁴⁴⁸

§ 152 ZP (zabezpečenie stravovania a prispievanie na neho) sa priamo na dohody nevzťahuje (tento paragraf nie výslovne uvedený v § 223 ods. 2 ZP). Zamestnávateľ zamestnancom na dohody nie je povinný zabezpečiť stravovanie a prispievať naň⁴⁴⁹. V praxi sa používajú dve možnosti, ako aplikovať pravidlá § 152 ZP na dohody:

1. rozšírenie okruhu osôb cez § 152 ods. 8 ZP aj na zamestnancov na dohody

Pozn. podľa § 224 ods. 2 písm. c) ZP nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca na dohodu priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru, a teda hoci ide o rozšírenie (zabezpečenia a prispievania) stravovania aj na zamestnancov na dohodu, nemôže byť zabezpečenie stravovania a prispievania naň pre zamestnancov na dohodu výhodnejšie ako pre zamestnancov v pracovnom pomere – osobitne napr. ustanovenie podmienky nároku na príspevky vo väzbe na odpracovaný čas, ktorý je kratší ako predvídaný v § 152 ZP /viac ako 4 hodiny výkonu práce počas pracovnej zmeny/.

2. individuálna dohoda o zabezpečení stravovania a prispievania naň v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Nejde teda o plošnú aplikáciu, ale o individuálnu dohodu. Ak má zamestnávateľ niekoľko zamestnancov na dohodu, mal by k nim, ak nemá objektívne dôvody (napr. povaha organizácie práce – určitá pravidelnosť vs. absolútna nepredvídateľnosť výkonu práce, a teda nemožnosť naplánovania rozsahu prispievania), pristupovať z hľadiska zabezpečovania stravovania a prispievania naň rovnako.

Ochrana žien, materská dovolenka a rodičovská dovolenka

V § 223 ods. 2 ZP ani v ďalších ustanoveniach o dohodách sa neustanovuje právo ženy, resp. muža na⁴⁵⁰ materskú dovolenku, rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 a 2 ZP. Nepriamo cez § 223 ods. 2 ZP je však zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci z tohto dôvodu (materská a rodičovská dovolenka spadá pod prekážky v práci podľa § 141 ods. 1 ZP). Zamestnávateľ teda od zamestnankyne alebo zamestnanca nemôže vyžadovať výkon práce, ak si uplatní ospravedlnenú neprítomnosť v práci. (v niektorých prípadoch je práca zakázaná úplne – pozri § 224 ods. 3 ZP).

V prípade dohôd neplatí ani ochranná doba ani zákaz výpovede (§ 64 ZP) alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru (§ 68 ods. 3 ZP). Či by v tomto prípade išlo o diskrimináciu napr. z dôvodu tehotenstva, materstva a pod. je sporné, pretože samotné dohody majú osobitnú povahu a uzatvárajú sa hlavne na príležitostnú prácu. Cieľom § 223 ods. 2 ZP nie je zabezpečiť zachovanie pracovnoprávneho vzťahu na dohodu, ale zabezpečiť, aby zamestnankyňa nebola „nútená“ k výkonu práce.

Ochrana mladistvých zamestnancov⁴⁵¹

Aj pri dohodách sa vychádza z definície podľa § 40 ods. 3 ZP - zamestnanec mladší ako 18 rokov. Ustanovenia o dohodách riešia mladistvého zamestnanca len sčasti - § 171 až § 175 ZP nie sú vymenované medzi ustanoveniami, ktoré sa podľa § 223 ods. 2 ZP majú vzťahovať aj na dohody.

Otázku zákazov prác a pracovísk pre mladistvých (z dôvodu ochrany ich zdravia) upravuje § 224 ods. 3 ZP, a to tak, že ustanovuje, že zákazy, ktoré vyplývajú z ustanovení o pracovnom pomere (§ 175 ZP - všetky štyri odseky a nariadenie vlády č. 286/2004 Z. z.), sa vzťahujú aj na dohody. Zároveň však zamestnávateľ nie je viazaný povinnosťou mladistvého zamestnanca preložiť na inú prácu (to ustanovuje § 174 ods. 3 ZP, ktorý sa na dohody nevzťahuje, platí len zákaz zaradenia na prácu či pridelenia práce vymedzenej v nariadení vlády SR). Cieľom § 224 ods. 3 ZP je iba chrániť mladistvého zamestnanca pred výkonom takejto práce.

Zodpovednosť za škodu a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

§ 223 ods. 2 ZP priamo neodkazuje na ustanovenia o zodpovednosti za škodu ani neupravuje zodpovednosť za škodu či už zamestnanca, ktorý pracuje na dohodu, alebo jeho zamestnávateľa. Právna úprava je sčasti obsahom § 225 ZP a niektoré veci vyplývajú aj z prvej časti Zákonníka práce - § 20 ZP zabezpečenie práv a povinností (zrážky zo mzdy), ako aj zo všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka (napr. premlčacie doby pri zodpovednosti za škodu).

a) Zodpovednosť za škodu zamestnanca

Zákonník práce vymedzuje základné pravidlo v § 225 ods. 1: „Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu podľa § 223, za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere. Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa § 182 až § 185.“ Cieľom je odkázať na aplikáciu § 179 až § 191 ZP (a § 220, § 221 ZP). To znamená, že sa tu uplatnia rovnaké pravidlá ako v ôsmej časti Zákonníka práce (ako aj rovnaké predpoklady zodpovednosti za škodu⁴⁵²).

450
otázku zákazov prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy rieši § 224 ods. 3 ZP, a to tak, že ustanovuje, že zákazy, ktoré vyplývajú z ustanovení o pracovnom pomere (§ 161, § 162 ZP a nariadenie vlády č. 272/2004 Z. z.) sa vzťahujú aj na dohody. Zároveň však zamestnávateľ nie je viazaný povinnosťou zamestnankyňu preložiť na inú prácu (to ustanovuje § 55 ZP a § 162 ZP, ktoré sa na dohody nevzťahujú - platí len zákaz zaradenia na prácu či pridelenia práce vymedzenej v nariadení vlády SR). Cieľom § 224 ods. 3 ZP je iba chrániť ženu pred výkonom takejto práce

451
osobitnú ochranu mladistvých sčasti upravuje aj § 223 ods. 2 ZP vo väzbe na dĺžku pracovného času a dobu odpokoinku, ako aj odkazy na jednotlivé paragrafy, napr. na § 92 a § 93 ZP, kde výnimky ďalších odsekov možno aplikovať len na zamestnancov starších ako 18 rokov. V prípade nočnej práce platí § 98 ZP. § 174 ZP sa na zamestnancov na dohodu priamo nevzťahuje. Určitá ochrana by mohla vyplývať z aplikácie § 224 ods. 3 ZP - zákazy prác a pracovísk pre mladistvých platia aj pre práce vykonávané na dohody. Zdá sa však, že § 224 ods. 3 ZP je podstatne užší ako § 174 ZP a v praxi sa tieto práce, napr. na dohodu o brigádnickej práci študentov, vykonávajú

452
výnimkou z obmedzenej náhrady škody:
• § 182 ZP (zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať) a
• § 185 ZP (zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov),
• platí aj § 186 ZP (škoda pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok) - nie je obmedzená výška náhrady škody - môže sa žiadať celá škoda

vo veci sp. zn. 6 C 384/78 (pozri judikát R 27/1980) sa zamestnávateľ domáhal u dvoch zamestnancov náhrady škody, ktorá mu vznikla v celkovej sume vtedajších 1 929,40 Kčs. Zamestnávateľ uviedol, že so žalovanými zamestnancami a ešte s ďalším zamestnancom uzavrel dohodu o vykonaní práce na vykonanie výkopu, položenie potrubia, zahrnutie pieskom a zeminou a tlakové skúšky. Zamestnanci vykonali len časť prác a po prijatí zálohy ďalej nepokračovali. Škoda vznikla jednak nekvalitným vykonaním prác, jednak zosunutím zeminou po prerušení prác. Vo veci bol schválený zmier, podľa ktorého sa žalovaní zaviazali zaplatiť každý 214,70 Kčs.

Súd vtedy skonštatoval, že tento zmier je v súlade s vtedajším zákonom (§ 235 ods. 1 ZP – dnes § 225 ZP) vzhľadom na to, že jedna tretina spôsobenej škody predstavovala 643,10 Kčs, pričom za ňu zodpovedali rovným dielom traja zamestnanci a vzhľadom na to, že táto suma bola podstatne nižšia ako tretina dohodnutej odmeny

Osobitné pravidlo sa týka limitovania výšky škody, čo vyplýva z tohto, že v prípade dohôd sa nezisťuje priemerný mesačný zárobok. Hranica je teda obmedzovaná z hľadiska celkovej výšky škody – najviac tretina skutočnej škody (ktorá vznikla zavinením zamestnanca z nebanlivosti; v prípade úmyslu je to celá škoda) a najviac tretina odmeny dohodnutej za vykonanie práce (jej identifikácia môže byť problematická – napr. pri dohode o vykonaní práce je to celková suma, ale v prípade dohody o pracovnej činnosti často obsah zmluvy nehovorí o celkovom rozsahu pracovného času, ktorý sa má odpracovať).

V prípade dohody o vykonaní práce je „sankciou“ za nedodržanie dohody, možnosť zamestnávateľa odstúpiť od zmluvy, čím sa od počiatku (ak sa nedohodlo inak) zrušuje. Uvedené nevylučuje uplatnenie zodpovednosti za škodu, ak **vznikla**⁴⁵³.

b) Zodpovednosť za škodu zamestnávateľa

V prípade zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorá sa stala zamestnancom, dohodu osobitné pravidlo je vymedzené v § 225 ods. 2 ZP: „Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody, alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.“ Ide tu o odkaz na aplikáciu § 192 až § 219 ZP. Zároveň sa aplikuje aj § 220 a § 221 ZP (plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s nimi). Zodpovednosť za škodu na strane zamestnávateľa v prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa v zásade neodlišuje od zodpovednosti za škodu v prípade zamestnanca v pracovnom pomere.



11. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy (§229 a nasl.)

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy sa vyznačujú nasledujúcimi znakmi:

1. ide o pracovnoprávne vzťahy (právne relevantné úkony subjektov);
2. prítomnosť kolektívneho subjektu (subjektu zastupujúceho kolektív fyzických alebo právnických osôb) ako účastníka pracovnoprávných vzťahov;
3. predmetom bude najmä úprava práv a povinností subjektov pracovnoprávných vzťahov (zamestnanec, zamestnávateľ, zástupcovia zamestnancov a pod.);
4. realizácia kolektívnych pracovnoprávných vzťahov odborovou organizáciou bude smerovať k zlepšeniu pracovných (mzdových) podmienok zamestnancov (princíp výhodnosti) a k ovplyvňovaniu rozhodnutí zamestnávateľa zástupcami zamestnancov, ktoré majú dopad na zamestnancov.

Pojem kolektívny sa v súvislosti s druhom pracovnoprávných vzťahov a celou **špecifickou**⁴⁵⁴ oblasťou pracovného práva musí používať vždy v odkaze na taký právny vzťah, v ktorom jeden zo subjektov zastupuje väčší počet fyzických alebo právnických osôb a predmetom realizácie právneho vzťahu je úprava práv a povinností týchto subjektov. To platí najmä v prípade, ak je predmetom úpravy

podmienka kolektívneho alebo hromadného charakteru sa teda nevzťahuje na početnosť štruktúry samotného zastúpenia zamestnancov na pracovisku (t. j. že zamestnanecku radu alebo odborovú organizáciu tvorí väčší počet osôb), ako sa to niekedy interpretuje v súvislosti so zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

aj pôsobenie a kompetencie samotnej formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku, nielen práv a povinností zamestnancov alebo zamestnávateľa.

455

Za kolektívny subjekt musíme preto primárne pokladať dva druhy subjektov zodpovedajúcich obom zmluvným stranám pracovnoprávneho vzťahu:

1. kolektívny subjekt v podobe zástupcov zamestnancov – odborová organizácia (**odborový**⁴⁵⁵ zväz), zamestnanecká rada, zástupca zamestnancov pre BOZP a európska zamestnanecká rada,
2. kolektívny subjekt v podobe zástupcov zamestnávateľov – zamestnávateľský zväz, štát.

v uvedenej súvislosti musíme európsku zamestnaneckú radu označiť za kolektívny subjekt sui generis, keďže nie je uvedená vo výpočte zástupcov zamestnancov v zmysle § 11a ZP a jej osobitná právna úprava je obsiahnutá v § 241 a násl. ZP. Podobne identifikujeme zásadné odlišnosti v úlohách a kompetenciách zamestnaneckej rady a európskej zamestnaneckej rady v kolektívnom pracovnom práve i trhu práce

Špecifickú otázku predstavuje i samotná požiadavka na uplatnenie princípu výhodnosti **pri**⁴⁵⁶ realizácii kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Predpoklad vzniku "pozitívnych" právnych následkov je podľa nášho názoru nepriamo vyjadrený v účele uzatvárania kolektívnej zmluvy odborovou organizáciou, ktorý predpokladá v zmysle § 231 ods. 1 ZP, že „odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou, alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich 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.“ Základným východiskom pre vznik práv a povinností z kolektívnej zmluvy je teda zásada „výhodnosti“ pre zamestnancov (resp. aj pre zástupcov zamestnancov) („výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis“) a zásada prípustnosti (možnosti odchýlenia sa) („ak to tento zákon, alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť“⁴⁵⁷).

456

právny poriadok v žiadnom ohľade bližšie nekonkretizuje posudzovanie tejto výhodnosti. V niektorých prípadoch je posúdenie výhodnosti zjednodušené, keďže sa napr. pri absolútnych hodnotách (kvantitatívne meranie úrovne pracovnoprávneho nároku) dá preukázať výhodnosť dojednaní v kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch (napr. kolektívna zmluva zvýši mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas v zmysle § 121 ods. 1 ZP z 25 % na 35 % priemerného zárobku zamestnanca). Posúdenie výhodnosti úpravy pracovných podmienok zamestnancov je sťažené pri komparácii rôznych pracovnoprávnych inštitútov alebo úpravy niektorých konkrétnych pracovnoprávnych nárokov bez možnosti ich posudzovania kvantitatívnym spôsobom. Pokiaľ kolektívna zmluva obmedzí možnosť zamestnávateľa nariaďovať prácu nadčas, zamestnanec nemôže vykonávať prácu nadčas, aj keby sám chcel, a prídre k poklesu priemerného zárobku zamestnanca

457

v aplikačnej praxi prichádza k situácii, že tú istú oblasť, pracovnú podmienku upravuje aj kolektívna zmluva, aj vnútropodnikový normatívny akt, avšak odlišne. Otázne bude, podľa ktorého prameňa práva bude potrebné postupovať. Ak by sme považovali vnútropodnikový normatívny akt najmä za akt riadenia, ktorý by mal rešpektovať kolektívnu zmluvu, k plneniu ktorej sa zamestnávateľ zaviazal, prednosť by mala mať kolektívna zmluva. V prípade sporu by prípadný nesúlad bolo možné riešiť ako spor o plnenie kolektívnej zmluvy. Situáciu by bolo možné posudzovať z dvoch hľadísk, a to, či spornú situáciu rieši výhodnejšie kolektívna zmluva alebo vnútropodnikový normatívny akt. Ak by sme brali do úvahy princíp výhodnosti a ochrannú funkciu pracovného práva vo vzťahu k zamestnancom, dalo by sa uvažovať, že prednosť má ten prameň práva, ktorý výhodnejšie upravuje pracovné podmienky zamestnancov. Samozrejme situácia, kedy by výhodnejšie pracovné podmienky upravoval vnútropodnikový normatívny akt, je skôr hypotetická, keďže zamestnávateľ má obvykle možnosť jednostranne vnútropodnikový normatívny akt zmeniť, prípadne zrušiť (samozrejme za podmienky, že vnútropodnikový normatívny akt nebol prijatý na základe súhlasu zástupcov zamestnancov). V zmysle vyššie uvedeného výkladu sa predmetná otázka bude v prípade mzdových podmienok posudzovať odlišne, s ohľadom na prípustné prameň práva pre ich úpravu

pre komplexnosť výkladu je nevyhnutné poukázať i na ďalšiu oblasť vzájomných vzťahov vznikajúcich medzi sociálnymi partnermi, ktoré nemajú právne relevantný charakter. Ich podstata spočíva predovšetkým v úprave interakcie subjektov kolektívnych vzťahov v rôznych oblastiach ich pôsobnosti. Takýto okruh vzťahov síce sekundárne zodpovedá definícii kolektívnych vzťahov (prítomnosť kolektívneho subjektu), nejde však o vzťahy s právnymi dôsledkami pre dotknuté subjekty. Medzi uvedené vzťahy možno radíť napr.:

- dohody medzi sociálnymi partnermi dotýkajúce sa zamestnancov, ktoré nie sú právnymi úkonmi a nemajú právne následky (napr. organizácia rôznych spoločenských podujatí pre zamestnancov),
- úprava vzájomných vzťahov medzi sociálnymi partnermi, z ktorých nevznikajú práva a povinnosti jednotlivým zamestnancom (napr. spolupráca sociálnych partnerov na legislatívnych zmenách, usporadúvanie spoločných konferencií)

okrem národných prameňov pracovného práva sú dôležité aj európske (právne normy prijaté na úrovni Európskej únie či Rady Európy), ako aj medzinárodné (právne normy prijaté v rámci Organizácie spojených národov, Medzinárodnej organizácie práce) pramene pracovného práva. Tieto pramene majú dôležitý vplyv na národnú normotvorbu a aplikáciu pracovného práva

Obsah kolektívneho pracovného práva tvorí najmä:

- 1.súbor práv a povinností, ktoré sú vymedzené príslušnými pracovnoprávnymi predpismi (napr. prerokovanie skončenia pracovného pomeru, dohoda o hromadnom čerpaní dovolenky zamestnancami, zavedenie kontrolného mechanizmu u zamestnávateľa);
- 2.súbor práv a povinností určených prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a obsiahnutých v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa alebo podnikovej kolektívnej zmluve (napr. úprava procesu kolektívneho vyjednávania, pôsobenia odborovej organizácie v podniku);
- 3.súbor práv a povinností, ktoré sú výsledkom iných foriem dojednaní so zástupcami zamestnancov ako v kolektívnom vyjednaní a nie sú upravené v kolektívnej zmluve predovšetkým na podnikovej a odvetvovej úrovni (napr. dohoda o konte pracovného času);
- 4.oblasť vzťahov a nárokov súvisiacich s uplatňovaním práva na kolektívne akcie zo strany subjektov pracovnoprávných vzťahov (právo na štrajk, právo na výluku⁴⁵⁸).

Pramene kolektívneho pracovného práva

Podľa teórie pracovného práva (individuálneho ako aj kolektívneho) prameňmi pracovného práva vo formálnom zmysle sú:

- normatívne právne akty;
- kolektívne zmluvy;
- vnútropodnikové normatívne akty;
- technické normy;
- dobré mravy;
- medzinárodné zmluvy⁴⁵⁹.

Subjekty kolektívneho pracovného práva

Nevyhnutným predpokladom na realizáciu kolektívnych pracovnoprávných vzťahov sa stáva existencia špecifických subjektov, ktoré by sa stali oprávnenými (nevyhnutnými) účastníkmi existujúcej interakcie vznikajúcej medzi zamestnávateľom a zamestnancami a vznikajú na základe slobody združovania. Sloboda združovania predpokladá, že formálne či menej formálne organizácie (združenia) ustanovené na jej základe presadzujú určité verejnoprospešné záujmy alebo súkromné záujmy skupiny osôb. V zmysle rozhodnutí štrasburských orgánov ochrany práva sa za združenie pokladá právnická osoba, ktorá disponuje dvomi základnými znakmi - dobrovoľnosťou pri rozhodovaní o vstupe a výstupe zo združenia a existenciou spoločného cieľa, ktorý musí byť dovolený a mať súkromnoprávnu povahu.

Medzi subjekty kolektívneho pracovného práva patria⁴⁶⁰:

A, zástupcovia zamestnancov vychádzajúc z § 11a ZP:

- odborová organizácia (odborový zväz);
- zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník;
- zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci;
- európska zamestnanecká rada;
- špecifické spôsoby zastúpenia zamestnancov v rámci európskych obchodných spoločností.

B, zástupcovia zamestnávateľov:

- právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva iné fyzické osoby v pracovnoprávnom vzťahu;
- organizácia, v ktorej je zamestnávateľ združený (zamestnávateľský zväz);
- štát.



11.1 Odborové organizácie

Odborová organizácia predstavuje v súčasnosti jedinú originálnu formu zastúpenia zamestnancov v slovenskom právnom poriadku. Analogickým spôsobom sa výlučné postavenie odborovej organizácie prejavuje aj v možnosti výkonu kontroly bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku, kde ZP v §149 priznáva uvedenú právomoc iba odborovému orgánu. Vznik odborovej organizácie zodpovedá právnomu režimu založenia občianskeho združenia s ohľadom na znenie § 230 ods. 1 ZP s určitými odlišnosťami obsiahnutými v § 9a zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. V § 230 ods. 1 ZP určuje zákon priamo právnu formu pôsobenia odborovej organizácie a vymedzuje odborovú organizáciu ako občianske združenie podľa osobitného predpisu (zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov). V prípade vzniku odborových organizácií a obdobne aj v prípade vzniku organizácií zamestnávateľov sa neuplatňuje registračný princíp ako pri klasických občianskych združeniach, ale evidenčný princíp. Návrh na evidenciu odborovej organizácie môžu podávať najmenej traja občania, z ktorých aspoň jeden musí byť starší ako 18 rokov (prípravný výbor). Návrh podpíšu členovia prípravného výboru a uvedú svoje mená a priezviská, rodné čísla a adresy bydliska. Ďalej uvedú, kto z členov starších ako 18 rokov je splnomocnencom oprávneným konať v ich mene. K návrhu na evidenciu odborovej organizácie sa pripájajú stanovky v 2 vyhotoveniach, pričom ich obsah tvorí najmä názov občianskeho združenia (odborovej organizácie), sídlo, cieľ, orgány občianskeho združenia (v prípade odborovej organizácie sa v zmysle koalície slobody vyžaduje ochrana sociálnych a hospodárskych záujmov zamestnancov), konkrétna organizačná štruktúra, ak budú zriadené a budú konať vo svojom mene a prípadné spôsoby zániku občianskeho združenia (odborovej organizácie). K návrhu je nutné pripojiť aj potvrdenie o zaplatení správneho poplatku vo výške 66 €. Odborová organizácia sa stáva právnickou osobou dňom nasledujúcim po tom, keď bol Ministerstvu vnútra doručený návrh na jej evidenciu.

V súvislosti s obligatórnou povinnosťou zamestnávateľa obsiahnutou v § 230 ods. 2 ZP sa **vynára**⁴⁶¹ otázka, či existuje zákonná možnosť zamestnávateľa obmedziť pôsobenie jednej alebo viacerých odborových organizácií u zamestnávateľa. Právnym dôsledkom súčasnej právnej konštrukcie kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov v právnom poriadku SR je totiž možnosť pluralitného pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa, a to nielen v spojení odborovej organizácie a zamestnaneckej rady, ale aj v rámci simultánneho pôsobenia viacerých odborových organizácií. V tomto prípade hovoríme o tzv. pluralite odborových organizácií. Právny poriadok aj s ohľadom na ďalšie medzinárodné záväzky SR neumožňuje zamestnávateľovi obmedziť pôsobenie zástupcov zamestnancov v podniku, keďže v takomto prípade by išlo priamo

460

vzájomný vzťah medzi jednotlivými formami zastúpenia zamestnancov na pracovisku upravuje § 230 ods. 7 a 8 ZP. § 230 ods. 7 ZP predpokladá, že ak u zamestnávateľa popri sebe pôsobia odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak ZP neustanovuje inak. V nadväznosti na existenciu plurality zástupcov zamestnancov na pracovisku zákonodarcu v § 230 ods. 8 ZP umožňuje účasť zástupcu odborového orgánu na zasadnutiach zamestnaneckej rady, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady

461

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

o porušenie práva na slobodu združovania v zmysle Ústavy SR i dohovorov MOP a právneho rámca Európskej únie. K efektívnemu zabezpečeniu sociálneho dialógu i naplneniu zákonom predpokladaných povinností, napr. s ohľadom na dosiahnutie dohody o hromadnom čerpaní dovolenky, čerpania sociálneho fondu či nerovnomerného rozvrhovania pracovného času, poskytuje ZP prípadne ďalšie pracovnoprávne predpisy špecifický mechanizmus riešenia plurality odborových organizácií.

Uvoľňovanie odborových funkcionárov, ich činnosť a materiálne zabezpečenie

Postaveniu členov zamestnaneckých rád a orgánov odborových organizácií je venované pomerne rozsiahle ustanovenie § 240 ZP vo väzbe na § 136, § 137 a § 138 ZP. Tieto ustanovenia majú vytvoriť zástupcom zamestnancov na ich činnosť také podmienky, ktoré sú pre nich primerané s predpokladom účinného vykonávania ich funkcie predovšetkým s ohľadom na časový rozsah výkonu funkcie zástupcu zamestnancov. Primeranosť podmienok sa nedá kvalitatívne špecifikovať, sú podmienené množstvom faktorov so spoločným menovateľom, ktorým je efektívne zabezpečenie ich činnosti.

462

napriek existencii založeného pracovnoprávneho vzťahu tak nepríde k plneniu pracovných úloh ani k výkonu práce zo strany zamestnanca pre zamestnávateľa (zamestnávateľ nie je oprávnený ukladať zamestnancovi pracovné úlohy a je povinný v zmysle § 230 a násl. ZP rešpektovať výkon funkcie zástupcu zamestnancov v zmysle priznaných kompetencií zo strany takejto fyzickej osoby)

Poskytnutie pracovného voľna na výkon odborovej funkcie je rozdelené do troch samostatných ustanovení ZP, a to § 136, § 137 a § 240 ZP, pričom všetky ustanovenia navzájom upravujú pravdepodobne odlišné situácie uvoľnenia fyzickej osoby na výkon odborovej funkcie a aj v kontexte na § 144a ods. 2 písm. g) ZP i § 113 ods. 5 ZP, zabezpečujú pre tieto fyzické osoby odlišné uplatňovanie ich pracovnoprávnych nárokov napr. pri vzniku nároku a čerpaní dovolenky.

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 136 ZP

Ustanovenia § 136 ods. 2 a ods. 3 ZP upravujú dva základné právne režimy poskytnutia⁴⁶² pracovného voľna pre fyzickú osobu zamestnanca, ktorá sa stala odborovým funkcionárom spravidla na základe voľby realizovanej v zmysle vnútorných predpisov základnej odborovej organizácie (štandardne u základnej odborovej organizácie, ktorá má právnu subjektivitu založenú evidenciou v registri odborových a zamestnávateľských organizácií v zmysle osobitného predpisu) alebo odborového zväzu (uplatňuje sa v prípade základných odborových organizácií, ktoré odvádzajú svoju právnu subjektivitu od odborového zväzu, do ktorého patria, tzv. odvodená právna subjektivita). V oboch prípadoch by malo ísť o tzv. dlhodobé uvoľnenie, t. j. fyzická osoba si bude uplatňovať prekážku v práci na strane zamestnanca spočívajúcu vo výkone odborovej funkcie alebo výkone funkcie v odborovom orgáne počas celého ustanoveného týždenného pracovného času u zamestnávateľa.

463

odôvodnenie obmedzenia predmetného pracovnoprávneho nároku vychádza z ekonomickej podstaty pracovnoprávneho vzťahu, základom ktorého je výkon práce zamestnancov, za ktorý mu zamestnávateľ poskytne ekonomický ekvivalent. Keďže v tomto prípade nejde o výkon práce a ani o existenciu odôvodneného objektívneho dôvodu so všeobecným záujmom, na základe ktorého môže prísť k uplatneniu § 144a ZP, ZP jednoznačne vylučuje povinnosť zamestnávateľa, ktorá by v inom prípade vznikala, posudzovať predmetné obdobie za výkon práce (odpracované obdobie), pokiaľ ZP neustanovuje inak

Poskytnutie pracovného voľna zo strany zamestnávateľa pri existencii prekážky v práci na⁴⁶³ strane zamestnanca podľa § 136 ods. 2 ZP by sa malo podľa nášho názoru uskutočniť v okamihu, pokiaľ je fyzická osoba (zamestnanec zamestnávateľa) voľbou ustanovená do niektorej z odborových funkcií, ktorých právny základ predstavujú vnútroodborové predpisy základnej odborovej organizácie alebo odborového zväzu. Spravidla pôjde o funkcie predsedu alebo podpredsedu základnej odborovej organizácie, ktorej pôsobnosť je rozšírená

na regionálnom alebo celoslovenskom princípe, resp. o výkon odborovej funkcie vo vyššom odborovom orgáne odborového zväzu, do ktorého je základná odborová organizácia začlenená (predstavuje v podstate jeho organizačnú zložku s vlastnou právnou subjektivitou v zmysle stanov odborového zväzu). Vychádzame totiž z gramatického výkladu ustanovenia § 136 ods. 4⁶⁴ 2 ZP, kde v porovnaní s § 136 ods. 3 ZP neviaže výkon odborovej funkcie na konkrétneho zamestnávateľa, u ktorého je fyzická osoba - odborový funkcionár v pracovnom pomere, t.j. u ktorého si uplatňuje prekážku v práci na strane zamestnanca, ale na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom mimo zamestnávateľa. ZP v prípade poskytnutia pracovného voľna podľa § 136 ods. 2 ZP jednoznačne ustanovuje, že v takomto prípade zamestnancovi (fyzickej osobe v postavení odborového funkcionára) od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, nepatrí náhrada mzdy.

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 136 ods. 3 ZP uvádza situáciu, kedy je fyzická osoba (zamestnanec zamestnávateľa) zvolená do funkcie v odborovom orgáne, pričom sa obdobne ako v prípade poskytnutia pracovného voľna podľa § 136 ods. 2 ZP, predpokladá dlhodobý výkon funkcie v odborovom orgáne. Spravidla teda pôjde o situácie výkonu funkcie počas dlhšieho (volebného) obdobia a o výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom, v celom rozsahu pracovného času zamestnanca, u zamestnávateľa. V porovnaní s § 136 ods. 2 ZP v § 136 ods. 3 ZP však už ustanovuje podmienku, že pôjde o výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa, u ktorého je aj zamestnanec v pracovnom pomere (nejde teda o výkon funkcie v odborovom orgáne mimo zamestnávateľa zamestnanca ako pri poskytnutí voľna podľa § 136 ods. 2 ZP).

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 137 ZP

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 137 ZP v spojení s § 136 ods. 1 ZP predstavuje úplne odlišný model uvoľňovania zamestnancov na výkon odborovej funkcie. ZP konštruje prekážku v práci na strane zamestnanca v zmysle § 137 ZP ako tzv. iný úkon vo všeobecnom záujme, pričom ďalej sa uvádza, že charakteristikou poskytnutia pracovného voľna je jeho obmedzenosť len na nevyhnutne potrebný čas a súčasne, že jeho realizácia (realizácia výkonu funkcie v odborovom orgáne) sa bude uskutočňovať popri plnení pracovných úloh vyplývajúcich z pracovného pomeru a nemožno ju vykonať mimo rámec pracovného času, čo možno nepriamo dovodiť z ustanovenia § 137 ods. 3 ZP.

So zreteľom na uvádzané kvalitatívne a kvantitatívne podmienky poskytnutého **pracovného**⁴⁶⁵ voľna v zmysle § 137 ZP by malo ísť predovšetkým o výkon funkcie v odborovom orgáne v krátkodobom režime uvoľnenia zamestnanca (tu už ZP neviaže jeho pôsobenie na zamestnávateľa, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere a môže ísť teoreticky o výkon funkcie vo vyššom odborovom orgáne). Rôzne druhy výkonu kompetencií priznané ZP voči zamestnávateľovi alebo do vnútra základnej odborovej organizácie alebo odborového zväzu by sa mali viazať práve na výkon funkcie v odborovom orgáne v zmysle vnútroodborových predpisov.

v tomto ohľade môžeme preto vnímať ako výnimku práve ustanovenie § 144a ods. 2 písm. g) ZP. Vylúčenie nároku zamestnanca na poskytnutie náhrady mzdy v zmysle § 136 ods. 2 ZP na jednej strane podľa nás predpokladá, že o finančné zabezpečenie nárokov takejto fyzickej osoby sa má postarať základná odborová organizácia alebo odborový zväz a súčasne je logické, aby sa podobný princíp využil aj pre posudzovanie ďalších pracovnoprávných nárokov napr. vznik nároku na dovolenku a jej prípadné následné čerpanie. Uvádzanú premisu podporuje teda i ustanovenie § 144a ods. 2 písm. g) ZP, ktoré jednoznačne vylučuje, aby sa obdobie, v rámci ktorého si zamestnanec uplatňuje prekážku v práci na strane zamestnanca v zmysle § 136 ods. 2 ZP, posudzovalo ako výkon práce

v tomto ohľade možno sekundárne poukázať na ustanovenie § 240 ods. 1 ZP, kde sa obdobne predpokladá činnosť zástupcov zamestnancov voči zamestnávateľovi a jej súvis s plnením úloh zamestnávateľa (napr. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kolektívne vyjednávanie a pod.), pričom v oboch prípadoch máme za preukázané, že ide o krátkodobé uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne, a preto je aj výkon funkcie považovaný za „úkon“ (nie za „činnosť“) v porovnaní napr. s § 136 ods. 2 a ods. 3 ZP

466

proces kolektívneho vyjednávania, či prerokovanie výpovedí nemožno považovať za úkony počas práce zvyčajné, či potrebné, a preto nie je vhodné využívať analógiu § 220 ZP na tieto účely

467

berúc do úvahy spomenuté ustanovenie § 220 ods. 2 ZP, za okruh činností sa považujú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení

468

z právnej úpravy možno len nepriamo odvodiť, aký orgán mal zákonodarcu na mysli. Predpokladáme, že ide o vzdelávanie zabezpečované odborovým zväzom, ktorého členom je príslušná odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa

469

ustanovenie § 138 ods. 1 ZP výslovne stanovuje, že zamestnávateľ poskytne zamestnancomi pracovného voľna s náhradou mzdy okrem iného aj na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, pričom ZP nedáva žiadne limity na počty uvoľňovaných funkcionárov za týmto účelom, a rovnako ani žiadne limity na periodicitu uvoľňovania za účelom účasti členov odborového orgánu na vzdelávaní

470

ZP nedefinuje, čo možno rozumieť pod pojmom výkon činností odborovej organizácie, zamestnaneckej rady či zamestnaneckého dôverníka. Odvodene môžeme predpokladať, že to budú aktivity spojené so zabezpečením činnosti samotnej odborovej organizácie či zamestnaneckej rady, t. j. činnosti vnútroorganizačné

471

ZP v porovnaní s ustanoveniami § 136 ZP a § 137 ZP nepoužíva pojem „výkon odborovej funkcie“ alebo „výkon funkcie v odborovom orgáne“, ale predpokladá, že toto pracovné voľno bude poskytnuté členovi odborového orgánu bez väzby na skutočnosť, či má jeho postavenie charakter výkonu odborovej funkcie alebo nie

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 240 ZP

Ustanovenie § 240 ZP rozlišuje tri rôzne typy pracovného voľna s náhradou mzdy, alebo so mzdou. § 240 odsek 1 ZP uvádza, že činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý prináleží **členovi**⁴⁶⁶ odborového orgánu mzda. ZP síce definuje v § 220 čo možno rozumieť pod pojmom „plnenie pracovných úloh“, na ustanovenie § 240 ZP sa však § 220 ZP nedá aplikovať s ohľadom na **systematiku**⁴⁶⁷ ZP a skutočnosť, že § 220 ZP sa vzťahuje na oblasť zodpovednosti v pracovnom práve. V zmysle gramatického výkladu by bolo možné pojmy priama súvislosť s plnením pracovných úloh, akú pozná § 220 ZP a pojem bezprostredná súvislosť považovať za identické.

Na rozdiel od predchádzajúceho obdobia primárne viazaného na činnosť, súvisiacu s **výkonom**⁴⁶⁸ funkcie zástupcu zamestnancov v súvislosti s bezprostredným plnením úloh zamestnávateľa, § 240 ods. 2 ZP sa týka poskytovania pracovného voľna s náhradou mzdy prísluchajúcim zástupcom zamestnancov na výkon ich funkcie alebo účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán odborového orgánu, zamestnanecká rada alebo zamestnávateľ. **Ustanovenie**⁴⁶⁹ § 240 ods. 2 ZP pritom odkazuje na § 136 ods. 1 ZP, ktorý konkretizuje, že zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno bez náhrady mzdy poskytne len v prípade, ak ZP, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak.

Právna úprava § 240 ods. 3 ZP sa uplatní len v prípade, ak neexistuje medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov dohoda o poskytovaní voľna členom odborového orgánu či členom zamestnaneckej rady. Ak takáto dohoda existuje, platí prioritne táto, a to aj za predpokladu, že upravuje rozsah poskytovania voľna v nižšom rozsahu ako upravuje samotný ZP.

Osobitnou kategóriou v rámci poskytovania pracovného voľna na výkon odborovej funkcie je **je**⁴⁷⁰ relatívne novo koncipované ustanovenie § 240 ods. 3 ZP, ktorého existencia je s ohľadom na logický kontext poskytovania pracovného voľna podľa § 136 ZP a § 137 ZP minimálne problematická, a to aj vo väzbe na spomínané ustanovenia ZP. Poskytovanie pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 ZP je primárne koncipované nie ako prekážka v práci na strane **zamestnanca**⁴⁷¹, ale ako akési pracovné voľno na výkon činnosti odborového orgánu, ktoré sa poskytne členovi tohto odborového orgánu. Toto ustanovenie upravuje poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon činnosti v odborovom orgáne alebo na činnosť zamestnaneckej rady.

Ustanovenie § 240 ods. 3 prvá veta ZP predpokladá, že rozsah poskytnutého pracovného voľna⁴⁷² bude určený na základe dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pričom súčasne sa uvádza, že toto pracovné voľno

bude poskytnuté s náhradou mzdy pre takéhoto člena, ktorý ho bude fyzicky čerpať. V prípade, ak k dohode na tomto rozsahu pracovného voľna nepríde, uplatní sa automatický režim výpočtu rozsahu poskytnutého pracovného voľna prostredníctvom násobku počtu zamestnancov a 15 minút v rámci kalendárneho mesiaca. Určený rozsah bude následne odborovou organizáciou rozdelený medzi jednotlivých členov odborového orgánu a toto rozhodnutie sa oznámi zamestnávateľovi. Pokiaľ jednotliví členovia odborového orgánu nevyčerpajú pridelený rozsah pracovného voľna, môže byť za tento nevyčerpaný pracovný rozsah poskytnutá peňažná náhrada a podmienky jej poskytnutia majú byť dohodnuté v kolektívnej zmluve. V oboch prípadoch sa poskytuje členom odborového orgánu náhrada mzdy.

Rozsah rozdeleného voľna medzi členov zamestnaneckej rady a členov orgánu odborovej organizácie sa písomne oznamuje zamestnávateľovi (v praxi je pravidelne dohodnutá lehota najmenej 24 hodín vopred). Rovnaká povinnosť vzniká zástupcom zamestnancov aj v prípade, ak pôsobia na pracovisku ako jediní. Neoddeliteľnou súčasťou pracovného voľna podľa § 240⁴⁷³ ods. 3 ZP je možnosť zamestnávateľa skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu takejto kontroly.

S ohľadom na absenciu akejkoľvek zmienky o obmedzení zmluvnej voľnosti strán i pomerne rozšírenú aplikačnú prax sa predpokladá, že dohoda zmluvných strán o poskytnutí pracovného voľna nie je žiadnym spôsobom obmedzená. Zmluvné strany sa tak môžu dohodnúť na akomkoľvek rozsahu poskytnutého pracovného voľna pre bližšie určený i neurčený počet **osôb**⁴⁷⁴ bez ohľadu na skutočnosť, či dohodnutý rozsah poskytnutého pracovného voľna bude menší alebo väčší ako by bol určený rozsah poskytnutého pracovného voľna pri uplatnení automatického výpočtu podľa počtu zamestnancov v zmysle § 240 ods. 3 druhá veta ZP. Dosiahnutie dohody na rozsahu pracovného voľna je následne konkretizované rozdelením pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu podľa rozhodnutia základnej odborovej organizácie.

Pri nedosiahnutí dohody sa následne uplatní spomínaný automatický výpočet násobku **počtu**⁴⁷⁵ zamestnancov a 15 minút, pričom celkový rozsah pracovného voľna tvorí súčin. Nositeľom takéhoto pracovného voľna však nie je opäť odborová organizácia, ale jednotliví členovia odborového orgánu, ktorým zamestnávateľ poskytne (ZP jednoznačne uvádza „zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie“) pracovné voľno kumulatívne až do výšky určeného rozsahu. Odborová organizácia spolupôsobí len pri určení jednotlivých členov odborového orgánu, ktorým má byť pracovné voľno poskytnuté, samostatne však nie je zodpovedná za jeho fyzické vyčerpanie členmi odborového orgánu.

na uvedený účel sa započítavajú všetci zamestnanci zamestnaní u zamestnávateľa, a to bez ohľadu na ich odborovú príslušnosť, nie však zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, keďže sa na nich nevzťahuje desiatu časť ZP upravujúca kolektívne pracovnoprávne vzťahy

napriek tomu, že zamestnávateľ je oprávnený na výkon kontroly využitia pracovného voľna, s ohľadom na účel spočívajúci v činnosti zástupcov zamestnancov, je jeho praktická realizácia nemožná. Zamestnávateľ nevie, nemusí vedieť, v akom rozsahu a obsahu zamestnanec realizuje činnosť v súvislosti s potrebami zástupcu zamestnancov, a v akom rozsahu prichádza k zneužitiu tohto pracovného voľna na osobné účely zamestnanca

zmluvné strany sa môžu dokonca dohodnúť aj na tom, že odborová organizácia nepožaduje poskytnutie žiadneho rozsahu pracovného voľna

v oboch prípadoch, t. j. pri dohodnutí rozsahu pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 ZP prvá veta i pri uplatnení automatického určenia pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 druhá veta ZP platí ich odlišnosť od poskytnutia pracovného voľna podľa § 136 alebo § 137 ZP a nemožnosť započítavania (odpočítavania) poskytnutého pracovného voľna podľa § 136 a § 137 ZP od určeného rozsahu pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 ZP

vzhľadom na uvádzaný výklad § 240 ods. 3 ZP patrí táto peňažná náhrada odborovej organizácii, t. j. v konkrétnom prípade nepôjde o príjem zo závislej činnosti v zmysle zákona č. 595/2003 o dani z príjmov v znení neskorších predpisov pri konkrétnom odborovom funkcionárovi, ktorý si poskytnutý rozsah pracovného voľna nevyčerpal. Pokiaľ by bola peňažná náhrada poskytnutá priamo odborovému funkcionárovi, ktorý si nevyčerpal poskytnuté pracovné voľno, išlo by v jeho prípade o príjem zo závislej činnosti podliehajúci daňovej povinnosti v zmysle § 5 zákona č. 595/2003 o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Uvedené však nevylučuje, aby metodika výpočtu peňažnej náhrady bola dohodnutá aj inak, napr. už spomenutým naviazaním peňažnej náhrady na priemerný zárobok u zamestnávateľa

Za nevyčerpaný rozsah pracovného voľna sa v kolektívnej zmluve dohodnú podmienky, za **ktorých**⁴⁷⁶ patrí odborovej organizácii peňažná náhrada. Napriek tomu by sa však výška tejto peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné voľno mala odvíjať od mzdy konkrétného zamestnanca (z náhrady mzdy podľa § 134 ZP), ktorý toto poskytnuté pracovné voľno nevyčerpal na výkon odborovej činnosti. Rozhodujúcim pre počítanie bude zamestnanec, u ktorého náhrada mzdy v konkrétnom kalendárnom mesiaci prepadla a jeho náhrada mzdy, ktorú by dosiahol, ak by pracovné voľno čerpal.

Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami § 240 ods. 5 ZP podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne, v primeranom rozsahu, miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V praxi býva pomerne častým javom, že zamestnávateľia argumentujú prevádzkovou nemožnosťou poskytnúť miestnosť s nevyhnutným vybavením v sídle zamestnávateľa a ponúkajú odborovým organizáciám priestory mimo sídla závodu, prevádzky, v snahe minimalizovať, príp. obmedziť činnosť odborových organizácií na pracovisku.

Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov, sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

predmetná ochrana odborového funkcionára sa bezprostredne vzťahuje na jeho činnosť súvisiacu s výkonom zástupcu zamestnancov, t. j. osobitná ochrana pred skončením pracovného pomeru sa bezprostredne viaže na predmet činnosti majúci charakter zastupovania zamestnancov na pracovisku alebo výkon pracovných úloh vyplývajúcich z povahy odborovej funkcie

Osobitná ochrana zástupcov zamestnancov sa prejavuje nielen pri výkone samotnej funkcie, ale **aj**⁴⁷⁷ pri prípadnom skončení pracovného pomeru. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi podľa § 240 ods. 9 ZP výpoveď (alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer) len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje, aj ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 9 ZP, sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu absolútne neplatné (§ 240 ods. 10 ZP).

Kompetencie odborovej organizácie

Kompetencie odborovej organizácie pri zastupovaní zamestnancov na pracovisku vychádzajú z ustanovenia § 229 ods. 4 a ods. 6 ZP. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- a) spolurozhodovaním;
- b) prerokovaním;
- c) právom na informácie;
- d) kontrolnou činnosťou;
- e) kolektívnym vyjednávaním.

Právo odborovej organizácie na spolurozhodovanie

Právo na spolurozhodovanie zahŕňa pomerne široké spektrum kompetencií a **výrazným**⁴⁷⁸ spôsobom zasahuje do činnosti a rozhodovania zamestnávateľa. Uvedený stav je do značnej miery umocnený aj tým, že ustanovenie § 17 ods. 2 ZP, okrem iného, považuje za neplatný taký právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov (odborový orgán, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník). Spolurozhodovaním (predchádzajúci súhlas, dohoda, písomná dohoda) sa v uvedenej súvislosti rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach upravených príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce. Už z rozsahu a obsahu kompetencií zástupcov zamestnancov v oblasti spolurozhodovania je zjavné, že disponujú reálnou možnosťou svojim rozhodnutím výrazne zmeniť, ovplyvniť, či dokonca neumožniť zhoršenie pracovných a sociálnych podmienok.

478

v oboch prípadoch, t. j. pri dohodnutí rozsahu pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 ZP prvá veta i pri uplatnení automatického určenia pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 druhá veta ZP platí ich odlišnosť od poskytnutia pracovného voľna podľa § 136 alebo § 137 ZP a nemožnosť započítavania (odpočítavania) poskytnutého pracovného voľna podľa § 136 a § 137 ZP od určeného rozsahu pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 ZP

Neplatným je právny úkon len v prípade, ak to výslovne ustanovuje ZP alebo osobitný predpis. V ostatných prípadoch nerespektovanie neudelenia súhlasu nemá za následok neplatnosť daného právneho úkonu, ale porušenie pracovnoprávných vzťahov, ktoré môže v prípade závažnosti porušenia vyústiť do peňaznej sankcie uloženej príslušným inšpektorátom práce (§ 17 ZP nerieši otázku spolurozhodovania formou dohody).

Právo odborovej organizácie na prerokovanie

Súčasná právna úprava priznáva právo na prerokovanie, v prípade spolupôsobenia oboch foriem zástupcov zamestnancov, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi. V zmysle § 237 ods. 1 ZP prerokovaním možno rozumieť výmenu názorov formou dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Kompetenciu prerokovania je možné rozdeliť na prerokovanie informácií, ktoré § 237 ZP definuje rámcovo a informácií, ktoré sú definované v rôznych ustanoveniach ZP a týkajú sa pracovných, sociálnych a mzdových podmienok všetkých zamestnancov. ZP ukladá zamestnávateľovi prerokovať so

zástupcami zamestnancov len problémy, ktoré majú zásadný význam. Ich konkretizáciu by si mal zamestnávateľ so sociálnymi partnermi vopred dohodnúť, aby nevznikli problémy s výkladom, čo je zásadným problémom sociálnej politiky zamestnávateľa.

Ustanovenia ZP presne definujú, čo má byť u daného zamestnávateľa predmetom prerokovania so zástupcami zamestnancov, ktorí u neho pôsobia. Býva pravidlom, že oblasti, v ktorých majú zástupcovia zamestnancov kompetencie prerokovania, sú deklarované aj priamo v kolektívnej zmluve. Sú to predovšetkým opatrenia v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP), hromadné prepúšťanie, a to v lehote najneskôr 1 mesiac pred prepúšťaním (§ 73 ods. 2 ZP), výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, a to do siedmych, resp. dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti odborovej organizácii (§ 74 ZP), rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP) a pod.

479

právo na informácie vyplýva zástupcom zamestnancov z čl. 2 Dodatkového protokolu k Európskej sociálnej charte

480

informovaním môžeme rozumieť ústnu informáciu alebo písomné odovzdanie podkladov orgánu odborovej organizácie (spravidla je to výbor odborovej organizácie) s dátumom, menom a funkciou prekladateľa, ako i dátumom predloženia

481

v každom prípade, z gramatickej formulácie tejto povinnosti zamestnávateľa vyplýva, že ide o permanentnú, nie jednorazovú povinnosť zamestnávateľa vo vzťahu k zástupcom zamestnancov

482

zástupcovia zamestnancov majú právo nielen na informácie o hospodárskej a finančnej situácii v podniku, v ktorom pôsobia, t. j. národné informácie, ale aj na nadnárodné informácie. Ide o dva typy informácií, ktorých uplatňovanie nie je na seba naviazané

Právo odborovej organizácie na informácie

Kompetencia práva na informácie je duálna, analogicky k postaveniu zástupcov zamestnancov⁴⁷⁹ na pracovisku, čo v praxi znamená, že súčasná právna úprava nerobí rozdiel medzi zamestnaneckou radou a odborovou organizáciou a obom súčasne priznáva právo na informácie. Ak na pracovisku pôsobia oba typy zástupcov zamestnancov súčasne, nie je vylúčené, aby si svoje právo na informácie realizovali osobitne a teda zamestnávateľ poskytoval informácie nielen odborovej organizácii, ale aj zamestnaneckej rade. ZP v § 238 ods. 1 považuje za informovanie poskytnutie údajov zástupcom zamestnancov zamestnávateľom za účelom oboznámenia sa s obsahom informácie. Za písomné informovanie **možno**⁴⁸⁰ považovať aj zaslanie elektronickej správy na e-mailové adresy predstaviteľov výboru odborovej organizácie. Typ a štruktúra informácií sa bude líšiť od účelu ich použitia. Formu poskytovania informácií ZP neupravuje.

Ustanovenie § 229 ods. 2 ZP jednoznačne špecifikuje, že zamestnanci majú právo **na**⁴⁸¹ poskytnutie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa ako aj predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to vo vhodnom čase. ZP kladie aj požiadavku na kvalitu informácií poskytovaných zamestnávateľom a to tým, že majú byť podané zrozumiteľným spôsobom.

ZP priznáva zamestnancom právo vyjadrovať sa k týmto informáciám vrátane pripravovaných rozhodnutí zamestnávateľa a to vo forme návrhov. Právo vyjadrovať sa k finančnej a hospodárskej situácii majú zamestnanci priamo, ide o ich originálne právo, ktorého sa môžu dožadovať aj na príslušnom **súde**⁴⁸². Na strane druhej, s právom na vyjadrenie nesúvisí povinnosť zamestnávateľa brať do úvahy ich vyjadrenia, hoci pri efektívnom sociálnom dialógu by zamestnávateľ mal reflektovať aj na vyjadrenia zamestnancov a ich zástupcov, lebo len v takom prípade sa dá prijať všeobecne akceptovateľný konsenzus. Zástupcovia zamestnancov majú, okrem vyššie uvedených informácií, právo vyžadovať aj informácie o tom, aké opatrenia zamestnávateľ vykonal na odstránenie kontrolou

zistených nedostatkov. Toto oprávnenie súvisí s právom zástupcov zamestnancov na kontrolu podľa § 239 ZP⁴⁸³.

483

na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu aj o otázkach platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP), prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP), nových pracovných pomeroch (§ 47 ods. 4 ZP), voľných pracovných miestach na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP) a pod.

Na poskytovanie informácií je naviazaná už spomínaná povinnosť zástupcov **zamestnancov**⁴⁸⁴, teda aj členov výboru odborovej organizácie zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré zamestnávateľ označil ako dôverné. Túto povinnosť majú nielen počas trvania výkonu funkcie, ale aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie. Predpokladá sa, že zamestnávateľ musí vopred označiť informácie a údaje, ktoré považuje za dôverné. Pokiaľ dôjde k porušeniu tejto povinnosti, môže zamestnávateľ voči zodpovedným osobám vyvolať právne dôsledky.

484

pre zvýšenie právnej istoty sa v praxi odporúča uzatvorenie samostatnej dohody o mlčanlivosti, kde by boli presne špecifikované nielen údaje a informácie považované zamestnávateľom za dôverné, ale aj prípadné sankcie za porušenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť

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

Právo odborovej organizácie na kontrolu

Súčasná právna úprava priznáva, v prípade súčasnej existencie odborovej organizácie a zamestnaneckej rady na jednom pracovisku, právo na kontrolu. Ak by na pracovisku zamestnávateľa pôsobila len zamestnanecká rada, právo na kontrolu v oblasti ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci by jej neprináležalo (výlučná kompetencia odborovej organizácie v zmysle § 149 ZP) a mohla by realizovať len výkon práva na kontrolu podľa § 239 ZP. V prípade odborovej organizácie nejde o konkurenčný výkon kontrolnej činnosti voči inšpekcii práce ako orgánu štátu, ktorý okrem iného vykonáva kontrolu na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Kompetencia odborovej organizácie v oblasti kontroly BOZP je realizáciou jej práva, ktoré súvisí s poslaním odborov, ako to vyjadruje článok 27 ods. 2 Listiny základných práv a slobôd, t. j. ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov svojich členov, resp. všetkých zamestnancov. Patrí medzi práva každého zamestnanca vykonávať prácu v prostredí, ktoré je bezpečné a zdravie neohrozujúce.

V rámci právneho poriadku preto musíme rozlíšiť výkon práva kontroly podľa § 149 ZP (výlučne kompetencia odborových organizácií) a výkon kontroly podľa § 239 ZP (prináleží odborovej organizácii i zamestnaneckej rade). Právo na kontrolu patrí medzi pomerne stabilnú kompetenciu zástupcov zamestnancov. Právo na kontrolu v zmysle § 239 ZP v sebe zahŕňa najmä kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrolu plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy. Kontrola je vykonávaná spravidla v záujme zamestnancov a na základe ich podnetov. Z uvedeného je zrejmé, že zástupcovia zamestnancov nevykonávajú kontrolu automaticky, ale smerodajný je podnet zo strany zamestnancov, pričom nie je rozhodujúce, či je daný zamestnanec členom odborovej organizácie alebo nie.

485

ak by k dohode o čase vstupu nedošlo (nie k dohode o vstupe samotnom), platí, že sa zrealizuje najneskôr do troch pracovných dní po oznámení tejto skutočnosti zamestnávateľovi, bez ohľadu na jeho postoj k uvedenej žiadosti

486

na základe aktuálnej praxe sa môžeme domnievať, že charakter a formu poskytovania si zástupcovia zamestnancov bližšie spresnia napr. v kolektívnej zmluve alebo pred samotným vyžiadaním informácií a podkladov

487

v mnohých firmách je súčasťou firemnej kultúry podávanie tzv. „zlepšovacích“ návrhov samotnými zamestnancami, ktoré majú smerovať nielen k zefektívneniu ich práce, ale aj k samotnému zlepšeniu ich pracovných podmienok. Zamestnávateľia dokonca popísané konanie aj finančne odmeňujú, čo má zamestnancov ešte viac stimulovať k podávaniu takýchto návrhov na zlepšenia

488

takýmto opatrením voči vedúcim zamestnancom môže byť napríklad to, že konanie vedúceho zamestnanca, ktorý vedome porušuje pracovnoprávne predpisy alebo nerešpektuje záväzky z kolektívnej zmluvy, sa bude považovať za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny s konzekvenciami s tým spojenými

S právom na kontrolu je spojené oprávnenie zástupcov zamestnancov, ktoré je zamestnávateľ povinný strieť. Zástupcovia zamestnancov za týmto účelom sú oprávnení:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa a to v čase, ktorý si zamestnanecká rada alebo odborová organizácia dohodla so **zamestnávateľom**⁴⁸⁵.
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady. ZP nešpecifikuje druh podkladov a informácií, ale môže ísť o čokoľvek, na základe čoho je možné vykonať kontrolu v rozsahu dispozičného oprávnenia zástupcov zamestnancov. Rovnako nie je špecifikované, akým spôsobom majú byť podklady a informácie **požadované**⁴⁸⁶.
- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok. Predpokladáme, že vypracovanie návrhu na zlepšenie je už reakciou na výsledok vykonanej kontroly a návrh teda smeruje výlučne k zlepšeniu pracovných podmienok. Môže to byť čokoľvek, čo má za následok zavedenie alebo zmenu už existujúcich postupov či **štandardov**⁴⁸⁷.

Ďalším oprávnením zástupcov zamestnancov je právo vyžadovať od zamestnávateľa, aby tento vydal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov. Právom zástupcov zamestnancov je možnosť, v zmysle § 150 ods. 2 ZP, podať podnet na príslušný inšpektorát práce, ak zistia porušenia v súvislosti s kontrolnou činnosťou. Zástupca zamestnancov má, okrem iného, aj právo navrhovať zamestnávateľovi, resp. inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov (t. j. inšpektorátom práce), uplatňovanie vhodných opatrení voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, resp. povinnosti vyplývajúce z kolektívnych **zmlúv**⁴⁸⁸.

Odborový orgán má v rámci realizácie práva na kontrolu právo predovšetkým na:

- kontrolu toho, či zamestnávateľ plní svoje povinnosti a sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce (zahŕňa pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa, ako aj kontrolovať zamestnávateľa pri hospodárení s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami);
- kontrolu, či zamestnávateľ vyšetruje príčiny pracovných úrazov (odborový orgán má právo zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov, či chorôb z povolania);
- požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov nielen v prevádzke, ale aj na strojoch, zariadeniach, pracovných postupoch, a dokonca požadovať aj prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia zdravia alebo života zamestnancov, osôb, ktoré sa zdržiavajú na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím;
- upozorňovať na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov;
- zúčastňovať sa rokovaní, ktoré sa týkajú otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V prípade, ak odborový orgán zistí na prevádzke, zariadeniach alebo pracovných postupoch nedostatky, je povinný vypracovať písomný protokol. Tento sa vyhotovuje aj v prípadoch, v ktorých nehrozí vážne a bezprostredné ohrozenie

zdravia a života chránených osôb. Presné náležitosti protokolu upravuje § 149 ods. 2 ZP. Uvedené ustanovenie ZP rieši časový aspekt prerušenia práce (označenie času), nerieši však miesto (prevádzku), na ktorom navrhuje odborový orgán prerušenie práce na daný čas. Prerušenie práce, resp. požiadavka na prerušenie práce by mala byť priestorovo lokalizovaná. Nevyhnutnosťou je zohľadniť skutočnosť, že ak nastáva uvedená situácia a je potrebné skutočné prerušenie prevádzky, býva v protokoloch presne označená prevádzka a to aj bez zákonnej požiadavky na toto porušenie. Keďže odborový orgán má povinnosť upovedomiť bezodkladne príslušný inšpektorát práce o svojej požiadavke na prerušenie práce príslušný inšpektorát práce, a ten v prípade neprerušenia práce aj reálne zasahuje, je viac než pravdepodobné, že mu odborový orgán poskytuje informáciu o lokalizácii prerušenia práce.

Právo odborovej organizácie na kolektívne vyjednávanie

Kolektívne vyjednávanie predstavuje jednu z najvýznamnejších kompetencií odborovej organizácie, ktoré jej ponúka národný i medzinárodný právny rámec k ochrane a zlepšovaniu pracovných alebo sociálnych podmienok **zamestnancov**⁴⁸⁹. ZoKV uvádza, že „kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy“. V porovnaní s predmetnou širšou definíciou vymedzuje len subjekty a cieľ kolektívneho vyjednávania. ZoKV v žiadnom ohľade nekonkretizuje, čo by malo byť predmetom kolektívneho vyjednávania. Následne preto možno odôvodnene predpokladať, že to bude všetko, o čo zmluvné strany prejavia **záujem**⁴⁹⁰.

Zmluvné strany (zamestnávateľ a odborové organizácie) síce v zmysle zákona a medzinárodných dokumentov majú povinnosť kolektívne vyjednávať v prípade záujmu jednej z dotknutých strán, nemusia však uzatvoriť kolektívnu **zmluvu**⁴⁹¹.

Kolektívna zmluva je právne relevantný dokument a súčasne jej existencia má podstatný dopad aj na obmedzenie právomoci ostatných foriem zástupcov zamestnancov na pracovisku, napr. zamestnaneckej rady. Vychádza sa pritom z ustanovenia § 233 ods. 4 ZP, ktorý síce priznáva zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi právo na spolurozhodovanie formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa ZP, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva. Osobitný právny predpis, ktorý upravuje priebeh procesu kolektívneho vyjednávania, je zákon o kolektívnom vyjednávaní s odkazom na § 231 ods. 4 ZP.

489 v súlade s definíciou Medzinárodnej organizácie práce obsiahnutou v Dohovore MOP č. 154 o kolektívnom vyjednávaní a v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní rozumieme v našich podmienkach pod týmto pojmom „rokovanie medzi zamestnávateľom alebo jednou či viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými odborovými organizáciami zamestnancov na druhej strane, ktorého predmetom je určenie (úprava) pracovných podmienok a pravidiel zamestnávania a regulácia vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami (organizáciami) a odborovou organizáciou (organizáciami)

490 cieľom kolektívneho vyjednávania by mala byť v súlade s § 231 ods. 1 ZP výhodnejšia úprava pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania, vzťahmi medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť

491 v slovenskom právnom poriadku vychádza právo na kolektívne vyjednávanie aj z článku 10 Základných zásad ZP, ktorý garantuje zamestnancom, okrem iného, právo na kolektívne vyjednávanie. Ustanovenie § 230 ods. 6 ZP následne jednoznačne, bez akýchkoľvek pochybností, definuje výlučnú kompetenciu odborovej organizácie v oblasti kolektívneho vyjednávania

11.2 Zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník

Zamestnanecká rada je istá forma alternatívneho sociálneho partnera k odborovej organizácii, čo však nevylučuje ich súbežné pôsobenie u zamestnávateľa. Podľa § 11a ZP zamestnanecká rada patrí medzi zástupcov zamestnancov. Na rozdiel od odborovej organizácie nie je založená na systéme členstva, ale na volebnom základe (zamestnanci jej členov volia). Zamestnanecká rada je defi-

ak na pracovisku pôsobí len zamestnanec-ká rada (resp. len zamestnanec-ký dôverník), patrí jej právo na:

- a) spolurozhodovanie;
- b) prerokovanie (napr. § 237 ZP);
- c) právo na informácie (napr. § 238 ZP);
- d) kontrolnú činnosť (napr. § 239 ZP).

ak súčasne u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia a zamestnanec-ká rada/zamestnanec-ký dôverník podľa § 229 ods. 7 ZP nasledovne:

- a) odborej organizácii patrí:
 - právo na kolektívne vyjednávanie;
 - právo na spolurozhodovanie;
 - právo na kontrolnú činnosť;
 - právo na informácie.
- b) zamestnanec-kej rade alebo zamestnanec-ke-ému dôverníkovi patrí:
 - právo na prerokovanie,
 - právo na informácie.

novaná v § 233 ods. 1 ZP. Podľa tohto ustanovenia je to orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Zamestnanec-ká rada nedisponuje právnou subjektivitou v porovnaní s odborovou organizáciou.

Zamestnanec-ká rada zastupuje všetkých zamestnancov, t. j. aj tých zamestnancov, ktorí sa neúčastnili voľby zamestnanec-kej rady (nechceli alebo nemohli) a zastupuje aj zamestnancov, ktorí sú napríklad členmi odborej organizácie (tam, kde zákon v rámci rozdelenia práv priznáva nejaké právo zamestnanec-kej rade a nie odborej organizácii). Podľa § 233 ods. 3 ZP práva a povinnosti zamestnanec-keho dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnanec-kej rady.

Kompetencie zamestnanec-kej rady (zamestnanec-keho dôverníka) a vzťah k iným zástupcom zamestnancov

Zamestnanec-ká rada (aj zamestnanec-ký dôverník) zastupuje všetkých zamestnancov. Podľa § 229 ods. 1 ZP sa s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborej orgánu, zamestnanec-kej rady alebo zamestnanec-keho dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom **úzko**⁴⁹² spolupracujú. Podľa § 229 ods. 4 ZP zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborej orgánu, zamestnanec-kej rady alebo zamestnanec-keho dôverníka utvárania spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- a) spolurozhodovaním;
- b) prerokovaním;
- c) právom na informácie;
- d) kontrolnou činnosťou.



Záver

Autorský kolektív nepovažuje vyššie uvedený právny výklad za uzatvorený, keďže nevyčerpal celý rozsah problematiky spojenej s právnou úpravou pracovno-právnych vzťahov. Zvolené témy vychádzali z najproblematickejších situácií v aplikačnej praxi pri zachovaní dôrazu na zrozumiteľnosť podávanej odbornej matérie. Predkladaná publikácia nepredstavuje uzatvorený okruh právnych problémov, ale výrazne do jej obsahu zasiahne i pripravovaná novelizácia Zákonníka práce s predpokladanou účinnosťou v druhom kvartáli kalendárneho roka 2021. Aj z tohto dôvodu zostali niektoré témy neuzatvorené a budú predmetom odborného právneho výkladu v nasledujúcich publikačných výstupoch autorov po ustálení novej právnej úpravy, a to napr. v oblasti zabezpečenia stravovania zamestnancov, vzniku a pôsobenia odborových organizácií, výkonu domácej práce a telepráce a pod.. Akcentovaná nebola ani problematika pripravovaného modelu kurzarbeit, ktorý v čase prípravy publikácie nemal svoje ustálené zákonne formulácie, pričom sa prihládalo aj na výsledok rozporového konania ku koncepcii jeho zavedenia do právneho poriadku Slovenskej republiky.



O autoroch

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

Jozef Toman je podpredsedom Labour Law Association/Asociácia pracovného práva. 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 so zameraním na individuálne pracovnoprávne vzťahy, a to najmä na vysielanie zamestnancov, organizáciu pracovného času alebo agentúrne zamestnávanie.

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Marek Švec pôsobí ako advokát, generálny tajomník a súčasne člen Predsedníctva Labour Law Association/Asociácia pracovného práva. Pôsobil ako podpredseda poradnej Komisie ministra práce pre rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a člen tripartitnej komisie pre prípravu novely zákona o kolektívnom vyjednávaní, pričom sa podieľal aj na príprave ďalších noviel pracovnoprávnych predpisov (napríklad Zákonníka práce, zákona o službách zamestnanosti). V súčasnosti je vedený ako sprostredkovateľ a rozhodca kolektívneho vyjednávania v zozname Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR na roky 2019 – 2021. Popri profesijnej činnosti je publikačne činný, je autorom a spoluautorom značného množstva vedeckých prác z oblasti pracovného práva a personálneho manažmentu, či ochrany osobných údajov. Je spoluautorom komentára k zákonu o kolektívnom vyjednávaní z vydavateľstva Wolters Kluwer, spoluautorom Navigátora ASPI ku kolektívnemu vyjednávaniu a kompetenciám zástupcov zamestnancov v rámci ASPI alebo vzorov pracovnoprávnych dokumentov v rámci systému ASPI. Ďalej pôsobí ako tajomník Vedeckej rady vydavateľstva Wolters Kluwer pre oblasť pracovného práva. Je členom Vedeckej rady Právnickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, Fakulty manažmentu a podnikania Paneurópskej univerzity v Bratislave a Fakulty masmediálnej komunikácie UCM v Trnave. Je externým hodnotiteľom žiadostí o vedecké projekty v rámci systému grantových schém APVV, VEGA a KEGA Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR. Je rovnako šéfredaktorom vedeckého časopisu The Central European Journal of Labour Law and Personnel Management.

JUDr. Pavol Rak, PhD.

Pavol Rak je absolventom Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave a tiež absolventom doktorandského štúdia na Trnavskej univerzite v Trnave. Od roku 2017 pôsobí na Katedre pracovného práva Univerzity Komenského v Bratislave, kde odovzdáva svoje vedomosti študentom práva. Je členom Slovenskej advokátskej komory a od roku 2004 sa ako advokát vo svojej praxi venuje pracovnému právu. Dlhoročne pôsobí ako člen predstavenstva Slovenskej franchisingovej asociácie.



Zoznam použitej literatúry

- BARANCOVÁ, H. a kol. 2017. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017. 1424 s., ISBN 978 – 80 – 89603 – 53 - 4.
- BARANCOVÁ, H. 2016. *Práva zamestnancov Európskej únie*. Praha : Nakladatelství Leges, s.r.o., 2016. 724 s. ISBN 978 – 80 – 8971 – 025 – 6.
- BARANCOVÁ, H. 2005. Antidiskriminačný zákon a zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch. In: *Právny obzor*. roč. 88, č. 4 (2005), s. 335 - 348. ISSN 0032 - 6984.
- BARANCOVÁ, H. 2005. Výnimky zo zákazu diskriminácie. In: *Justičná revue*. Roč. 57, č. 2 (2005), s. 165-172. ISSN 1335 - 6461.
- GALVAS, M. a kol. 2015. *Pracovní právo*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2015. 828 s. učebnice 521. ISBN 978 – 80 – 210 – 8021 - 8.
- KRAJČO, J. - SUČANSKÁ, D. - PREISINGER, M. 2002. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : IURA EDITION, 2002. ISBN 80 – 89047 – 27 - 0.
- LACKO, M. 2012. Sociálnoprávny kontext pojmu závislá práca = Socio-legal context of dependent work. In: *Pracovní právo 2012*. Brno : Masarykova univerzita, 2012. s. 152 - 163. ISBN 978 – 80 – 210 – 6084 - 5.
- MADLEŇÁK, A. – HULAJOVÁ, L. 2016. Application problems in performing a function of an employee representative. In *Social Partnership in 21st Century: the Ways Forward=Sociálne partnerstvo v 21. storočí: cesta vpred*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2016, s. 72 - 81. ISBN 978 – 80 – 89149 – 50 – 6.
- MADLEŇÁK, A. – ŠTEFANČÍKOVÁ, A. 2017. Manažment ľudských zdrojov v kontexte zvyšovania motivácie a produktivity v podnikoch. In *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2017, s. 92 - 107. ISBN 978 – 80 – 89149 – 53 – 7.
- OLŠOVSKÁ, A. (ed.) 2014. *Labor ipse voluptas. Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Kraków : Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014. 386 s. ISBN 978 – 83 – 7490 – 769 - 9.
- OLŠOVSKÁ, A. – LACLÁVÍKOVÁ, M. – MORAVČÍKOVÁ, M. (eds.). 2017. *Ethica et aequitas in iure*. Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2017. ISBN 978 – 80 – 568 – 0034 - 8.
- ŠVEC, M. 2016. Kolektívna zmluva. 1. vyd. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2016. 132 s. ISBN 978 – 80 – 89149 – 51 - 3.
- ŠVEC, M. - MURA, L. - MADLEŇÁK, A. 2017. *Základy pracovného práva pre študentov verejnej správy, manažmentu a marketingu*. Bratislava : Paneurópska vysoká škola v Bratislave, Fakulta ekonomie a podnikania, 2017, 215 s. ISBN 978 – 80 – 89453 – 36 - 8.

TOMAN, J. - ŠVEC, M. - SCHUSZTEKOVÁ, S. 2016. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. 272 s. ISBN 978 - 80 - 8168 - 456 - 2.

TOMAN, J. - ŠVEC, M. - SCHUSZTEKOVÁ, S. 2017. *Konto pracovného času*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, 136 s. ISBN 978 - 808168 - 630 - 6.

TOMEŠ, I. - TKÁČ, V. 1993. *Kolektívni vyjednávaní a kolektívni zmlouvy*. Praha: Prospektum, 1993.

VLADÁROVÁ, M. 1993. *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach*. Bratislava: Odborárske spektrum, 1993.

ŽULOVÁ, J. 2017. *Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu* In: *Právo, obchod, ekonomika VII. : zborník*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 311 - 318. ISBN 978 - 80 - 8152 - 528 - 5.

ŽULOVÁ, J. 2017. Implementing Telework Agreement in Slovakia. In *European Scientific Journal*. 2017, vol. 13, august, s. 20 - 30. ISSN 1857 - 7881.

ŽULOVÁ, J. 2016. Používanie sociálnych sietí pri výbere zamestnancov (z pracovnoprávneho hľadiska). In *Justičná revue*. 2016, roč. 68, č. 6 - 7, s. 729 - 736. ISSN 1335 - 5864.

ŽULOVÁ, J. 2015. Oslabovanie znakov závislej práce vo vybraných pracovnoprávných vzťahoch . In *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce: kritika a deformácia práva : zborník vedeckých prác*. [online]. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015, s. 150 - 160. ISBN 978 - 80 - 8152 - 310 - 6.

ŽULOVÁ, J. 2015. Alkohol na pracovisku In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. Roč. X. č. 11 (2015), s. 62 - 64. ISSN 1337 - 060X.

ŽULOVÁ, J. 2015. Fajčenie na pracovisku In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. Roč. X. č. 12 (2015), s. 56 - 57. ISSN 1337 - 060X.

PRACOVNÉ PRÁVO



Tlačená brožúra



EAN 9788089149902

ISBN 978-80-89149-90-2

Online brožúra



EAN 9788089149919

ISBN 978-80-89149-91-9

BRATISLAVA 2020