

# OD SŤAŽNOSTI AŽ PO WHISTLEBLOWING: SPÔSOBY OCHRANY ZAMESTNANCA



**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

**MAREK ŠVEC - PETER MÉSZÁROS**

### **Autori**

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Mgr. Peter Mészáros, PhD.

### **Recenzenti**

doc. JUDr. Jana Žuľová, PhD.

JUDr. Pavol Rak, PhD.

JUDr. Simona Dušeková Schuszteková, PhD.

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autorov, nemožno ich stotožňovať s názormi Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenia v Slovenskej republike.

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat' alebo použiť bez súhlasu majiteľov práv, teda autorov a Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenia v Slovenskej republike.

**Vydavateľ:** Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, Bratislava 2022

**Rok a miesto vydania:** Bratislava 2022

**Rozsah publikácie:** 3,79 AH

ISBN 978-80-8264-006-2

## Obsah

Zoznam skratiek a značiek	4
O autoroch	5
Skratky a značky	6
Úvod	8
<b>1. SŤAŽNOSŤ ZAMESTNANCA</b>	<b>9</b>
1.1. Význam a existencia sťažnosti zamestnanca	9
1.2. Sťažnosť zamestnanca na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania	11
1.3. Sťažnosť zamestnanca na zneužívanie práva	15
1.4. Sťažnosť zamestnanca na monitorovanie jeho osoby na pracovisku zamestnávateľa	18
<b>2. Proces realizácie predzmluvných vzťahov</b>	<b>23</b>
<b>3. Proces uplatňovania si práv zamestnanca</b>	<b>30</b>
3.1. Proces ochrany práce	30
3.2. Podanie žiadosti o posúdenie vzniku choroby z povolania na kliniku pracovného lekárstva	33
<b>4. Whistleblowing</b>	<b>38</b>
<b>5. Osobitné individuálne procesy u zamestnávateľov</b>	<b>46</b>
5.1. Compliance	46
Záver	50
Zoznam použitej literatúry	51
Prehľad použitých súdnych rozhodnutí	52

## Zoznam skratiek a značiek

<b>novela ZP</b>	Zákon č. 350/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
<b>český ZP</b>	zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce
<b>MOP</b>	Medzinárodná organizácia práce
<b>ObZ</b>	Obchodný zákonník č. 513/1991 Zb. v znení neskorších predpisov
<b>OZ</b>	Občiansky zákonník č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov
<b>SD EÚ</b>	Súdny dvor Európskej únie
<b>SK NACE</b>	štatistická klasifikácia ekonomických činností
<b>SR</b>	Slovenská republika
<b>Ústava SR</b>	Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších ústavných zákonov
<b>zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme</b>	zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
<b>zákon o štátnej službe</b>	zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov
<b>zákon o združovaní občanov</b>	zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov
<b>zákon o sociálnom фонде</b>	zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде
<b>ZoKV</b>	zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
<b>ZP</b>	zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
<b>MPSVaR SR</b>	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
<b>zákon o sociálnom poistení</b>	zákon č. 461/2001 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
<b>zákon o bezpečnosti a ochrane</b>	zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

## O autoroch

### **doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.**

Marek Švec pôsobí ako docent na Právnickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, ďalej ako advokát, generálny tajomník a súčasne člen Predsedníctva Labour Law Association/Asociácia pracovného práva. Vyštudoval Právnickú fakultu Trnavskej univerzity v Trnave. Doktorandské štúdium a následné habilitačné konanie absolvoval vo vednom odbore pracovné právo na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave. Pôsobil ako podpredseda poradnej Komisie ministra práce pre rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a člen tripartitnej komisie pre prípravu novely zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, pričom sa podieľal aj na príprave ďalších noviel pracovnoprávných predpisov (napríklad Zákonníka práce, zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). V súčasnosti je vedený ako sprostredkovateľ a rozhodca kolektívneho vyjednávania v zozname Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

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 pracovnoprávných dokumentov v rámci systému ASPI a garantom nového portálu [www.pracovnepravo.sk](http://www.pracovnepravo.sk) určeného personalistom. 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 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.

### **Mgr. Peter Mészáros, PhD.**

Peter Mészáros pôsobí ako odborný asistent na katedre občianskeho a obchodného práva Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave. Doktorandské štúdium na tejto fakulte ukončil obhajobou dizertačnej práce na tému Ochrana slabšej strany v súkromnom práve v roku 2014 v odbore pracovné právo. V pedagogickej, vedeckej a prednášateľskej činnosti sa venuje primárne súkromnému právu ako občianske právo, obchodné právo, spotrebiteľské právo, pracovné právo, rodinné právo a tiež parciálne oblasti verejného práva v podobe civilného práva procesného. Je členom redakčných rád viacerých zahraničných periodík. V rámci výskumnej činnosti sa podieľa na riešení otázok z oblastí jeho odborného záujmu na národnej aj medzinárodnej úrovni.

## Skratky a značky

<b>Antidiskriminačný zákon</b>	zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov
<b>Autorský zákon</b>	zákon č. 185/2015 Z. z. Autorský zákon v znení neskorších predpisov
<b>Civilný sporový poriadok</b>	zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov
<b>GDPR</b>	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, ktorým sa ruší smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov)
<b>ministerstvo práce</b>	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
<b>nový zákon o ochrane osobných údajov</b>	zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
<b>OBZ, Obchodný zákonník</b>	zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov
<b>OZ, Občiansky zákonník</b>	zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov
<b>Ústava SR</b>	ústavný zákon č. 460/1990 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
<b>zákon o BOZP</b>	zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
<b>zákon o protispoločenskej činnosti</b>	zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

<b>zákon o odmeňovaní prác vo verejnom záujme</b>	zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
<b>zákon o ochrane verejného zdravia</b>	zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
<b>zákon o službách zamestnanosti</b>	zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
<b>zákon o sociálnom фонде</b>	zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov
<b>zákon o sociálnom poistení</b>	zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
<b>zákon o štátnej službe</b>	zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
<b>zákon o výkone prác vo verejnom záujme</b>	zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
<b>ZoKV, zákon o kolektívnom vyjednávaní</b>	zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
<b>ZP, Zákonník práce</b>	zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
<b>zákon o sťažnostiach</b>	zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach

## Úvod

Schopnosť zamestnancov účinne chrániť svoje práva sa neodvíja len od poznania konkrétneho pracovnoprávneho predpisu, v rámci ktorého môžu nájsť svoje práva alebo povinnosti zamestnávateľa. Závisí aj od schopnosti a spôsobilosti zamestnancov sa týchto práv od zamestnávateľa účinne dožadovať, resp. si ich u neho uplatňovať v rámci jednotlivých procesnoprávných inštitútov, ktoré im ponúkajú relevantné pracovnoprávne predpisy alebo vnútropodnikové predpisy zamestnávateľa. Autori predkladanej publikácie sa preto rozhodli, že sa pokúsia jednoduchým, ale nie laicizujúcim spôsobom spracovať prehľad základných procesnoprávných inštitútov ochrany zamestnanca, ktoré sú v aplikačnej praxi aj najpoužívanejšie tak, aby dokázali zamestnancom poskytnúť pomocku na zlepšenie ich pracovných a mzdových podmienok.

Pozornosť tak autori venovali predovšetkým procesnoprávnemu inštitútu sťažnosti zamestnávateľa v novelizovanej podobe Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 11. 2022, právnej úprave predzmluvných vzťahov, procesnoprávnej ochrane života a zdravia zamestnanca s osobitným dôrazom na prípadný vznik choroby z povolania a dvom samostatným vnútropodnikovým procesnoprávnym inštitútom v podobe systému compliance a ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti.

Autori si nekládli za cieľ spracovať všetky procesnoprávne nástroje na ochranu zamestnancov, ale len tie, ktoré im dokážu v súčasnom nastavení realizácie individuálnych pracovnoprávných vzťahov poskytnúť účinnú ochranu pred prípadnými konaniami zamestnávateľa, ktoré by mohli byť motivované ich výkon práce pre zamestnávateľa, dodržiavaním princípov spoločensky zodpovedného konania či zvýšenou ochranou základných ľudských práv a slobôd.

Bratislava december 2022

Marek Švec, Peter Mészáros



## 1. SŤAŽNOSŤ ZAMESTNANCA

### 1.1. Význam a existencia sťažnosti zamestnanca

Pracovnoprávny inštitút sťažnosti zamestnanca, ktorý upravuje § 13 ods. 6 ZP, predstavuje základný procesnoprávny prostriedok ochrany práv zamestnanca počas realizácie obsahu pracovnoprávneho vzťahu. Teoretickoprávne by malo ísť o možnosť druhého subjektu pracovnoprávneho vzťahu v podobe zamestnávateľa zareagovať na prípadný subjektívny pocit zamestnanca, že jeho práva sú narušované, resp. že mu vzniká priamo pracovnoprávna škoda. Musíme si totiž uvedomiť, že zamestnávateľ nemá možnosť (ak pod zamestnávateľom vnímame osobu oprávnenú konať za fyzickú alebo právnickú osobu zamestnávateľa) vždy predchádzať takému konaniu voči zamestnancovi, ktoré naruší jeho práva, zo strany tretích osôb konajúcich v mene zamestnávateľa ako vedúci zamestnanci podľa § 9 ods. 3 ZP. Inštitút sťažnosti tak má jednoznačne smerovať k identifikácii problému, ak objektívne existuje a nie je to len subjektívny pocit zamestnanca, že je dotknutý na svojich právach, zhromaždeniu prípadných dôkazov s cieľom objektívneho posúdenia veci a následne k hľadaniu riešenia, ktoré uvádza § 13 ods. 6 ZP. V porovnaní napr. s arbitrárnym konaním alebo konaním pred mediátorom je inštitút sťažnosti procesom *lex specialis* pre oblasť pracovnoprávnych sporov, ktorý by mal smerovať k mimosúdnejmu riešeniu, prípadne vzniknutému sporu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Rovnako však dáva zamestnávateľovi možnosť uskutočniť vnútropodnikový audit (prieskum) konania osôb vystupujúcich v jeho mene v individuálnych pracovnoprávnych vzťahoch voči zamestnancom a posúdiť, či sa tieto osoby (bez jeho vedomia) nedopustili konania, ktoré je v rozpore napr. s § 13 ods. 1 až 5 ZP. V porovnaní so súdnym konaním, ktoré má rovnako zamestnanec možnosť využiť popri podaní sťažnosti zamestnávateľovi podľa § 14 ZP, je proces sťažnosti výrazne efektívnejší, pokiaľ je uskutočnený odpovedajúcim spôsobom a s cieľom potvrdenia či vyvrátenia skutočností, ktoré sú predmetom podanej sťažnosti.

Hoci pôvodne išlo o nástroj, ktorým sa môže zamestnanec domáhať ochrany v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 13 ods. 1 a ods. 2 ZP a nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 3 až ods. 5 ZP (výkon práva v rozpore s dobrými mravmi, zneužitie práva, zásah do súkromia zamestnanca pri zavedení kamerového systému zamestnávateľom na pracovisku), v súčasnosti sa sťažnosť zamestnávateľa v modifikovanej podobe posúva do postavenia všeobecného procesnoprávneho prostriedku ochrany práv zamestnanca. Inštitút sťažnosti zamestnanca podľa § 13 ods. 6 ZP vo vnútornom prostredí zamestnávateľa nevystupuje izolovane ako samostatný procesnoprávny prostriedok ochrany, ale zväčša je súčasťou všeobecného vnútorného systému zamestnávateľa upraveného vnútropodnikovým predpisom zamestnávateľa. Väčšinou ide o pracovný poriadok zamestnávateľa vydaný podľa § 84 ZP alebo naň naviazaný samostatný predpis zamestnávateľa s označením smernice alebo vnútroorganizačného pokynu zamestnávateľa. Zamestnávateľia tak v aplikáčnej praxi nevytvárajú samostatné mechanizmy ochrany práv zamestnanca pre oblasť vy-

medzenú v § 13 ods. 6 ZP, t. j. prípady, v ktorých je možné podať sťažnosť podľa § 13 ods. 6 ZP, ale vytvárajú aj s odkazom na dodržiavanie pravidiel compliance a integrity (etické kódexy, koncernové predpisy) jednotný systém procesnoprávnych pravidiel, akými sa zamestnanec domáha svojich práv (ak sa na nich cíti dotknutý). Súčasťou tohto systému je následne napr. aj problematika whistleblowingu či možnosti realizácie vnútropodnikového komunikačného auditu (ide o špecifický proces, pri ktorom sa realizuje audit napr. na konkrétnej organizačnej jednotke zamestnávateľa alebo konkrétnom pracovisku v podobe rozhovoru s jednotlivými zamestnancami s cieľom zistiť príčiny zníženej efektívnosti tímu, nevhodnej atmosféry na pracovisku a pod).

Z pohľadu aplikačnej praxe sú uvedené systémy evidencie a riešenia sťažností zväčša súčasťou záverečných častí pracovného poriadku pod názvom „Sťažnosti“. V týchto prípadoch je však vecný okruh oblastí, v ktorých je možné podať sťažnosť zamestnanca, rozšírený aj o oblasti, ktoré upravuje samotný pracovný poriadok, neobmedzuje sa len na oblasti, v ktorých je možné podať sťažnosť zamestnanca podľa § 13 ods. 6 ZP. Navyše je tak vecná pôsobnosť sťažnosti zamestnanca rozšírená napr. o oblasť rozvrhovania pracovného času, správania sa v súlade so zásadami compliance a integrita, zodpovednostných vzťahov zamestnanca a zamestnávateľa so súčasným vznikom škody, oblasť zabezpečovania sociálnej politiky zamestnávateľa alebo uznávania rôznych dokladov a dokumentov pri vydokladúvaní neprítomnosti zamestnanca v práci. Ustanovenia vnútropodnikových predpisov v týchto prípadoch spravidla upravujú procesnoprávne otázky podania sťažnosti, pričom súčasne odkazujú na jednotlivé hmotnoprávne ustanovenia vnútropodnikových predpisov alebo príslušných procesnoprávnych predpisov vo vzťahu k predmetu podanej sťažnosti. Medzi procesnoprávne otázky patrí najmä to, komu a akou formou je možné podať takúto sťažnosť zamestnanca, do akej lehoty bude táto sťažnosť vybavená a akým spôsobom bude zamestnanec zainteresovaný do jej riešenia vrátane úpravy formy oboznámenia zamestnanca s výsledkom riešenia sťažnosti. Medzi základné tradičné formulácie vo vnútropodnikových predpisoch patrí bezpochyby deklarácia, že zamestnanec nemôže byť z dôvodu podania takejto sťažnosti žiadnym spôsobom sankcionovaný alebo inak postihovaný, keď si uplatňuje takýmto spôsobom právo na ochranu svojich pracovných alebo mzdových podmienok.

Vzhľadom na absenciu právnej úpravy v ZP s výnimkou vágneho ustanovenia § 13 ods. 6 ZP a vylúčenie uplatnenia zákona o sťažnostiach na oblasť pracovnoprávnych vzťahoch je kreovanie celej právnej úpravy na zamestnávateľovi. Pokiaľ zamestnávateľ takýto vnútropodnikový predpis neprijme alebo prijme len všeobecné ustanovenie v pracovnom poriadku, postupuje zamestnanec podľa zvyklostí u zamestnávateľa, t. j. koná voči osobám zamestnávateľa oprávneným konať za zamestnávateľa v pracovnoprávnych vzťahoch podľa § 9 a § 10 ZP. Vzhľadom na diferenciaciu vnútorného prostredia zamestnávateľa nemožno prijať žiadnu premisu o postupe pri podávaní sťažnosti zamestnanca, ale možno uvádzať len príklady dobrej praxe alebo poukázať na obvyklosť úpravy niektorých procesnoprávnych otázok spojených s jej podaním alebo riešením. S poukázaním na § 9 a § 10 ZP je tradične oblasť sťažnosti

zamestnancov zverená do kompetencie personálneho alebo právneho oddelenia zamestnávateľa, pričom je stanovená formálna požiadavka na jej podanie v písomnej forme. Lehota na vybavenie sťažnosti býva určená na 15 dní od podania sťažnosti zamestnancom s možnosťou jej predĺženia o ďalšie obdobie s ohľadom na charakter podanej sťažnosti (§13 ods. 6 ZP uvádza len povinnosť zamestnávateľa bez zbytočného odkladu na sťažnosť zamestnanca odpovedať, nie ju vyriešiť), jej predmet i potrebu zaistenia ďalších dôkazných prostriedkov. Vzhľadom na súkromnoprávnu povahu pracovnoprávneho vzťahu sa neuplatňuje rigidný vyšetrovací prístup, skôr ide o overovanie zamestnancom tvrdených skutočností (napr. písomnými podkladmi, výpoveďami vedúcich zamestnancov alebo iných spolupracovníkov). Výsledkom riešenia sťažnosti je písomné oznámenie zamestnancovi, či prišlo alebo neprišlo k potvrdeniu skutočností v jeho sťažnosti a následne k zaujatiu stanoviska samotného zamestnávateľa. Teda ak sa potvrdili skutočnosti tvrdené zamestnancom, zamestnávateľ v písomnom oznámení zväčša uvádza aj nápravné opatrenia, ktoré vykonal (vykoná), aby sa predišlo do budúcnosti takejto situácii. § 13 ods. 6 ZP predpokladá, že zamestnávateľ, ak sa potvrdí oprávnenosť predmetu sťažnosti zamestnanca, vykoná nápravu, upustí od takéhoto konania a odstráni jeho následky; ZP však neuvádza, akým konkrétnym spôsobom to má zamestnávateľ vykonať a či má vôbec zamestnanec právo voľbu tohto spôsobu nápravy nejako ovplyvniť (spravidla, pochopiteľne, nemá).

Ak zamestnanec nesúhlasí s výsledkom riešenia sťažnosti, resp. sa domnieva, že jej riešenie bolo zo strany zamestnávateľa formálne alebo nezabezpečil dôkazy a podklady, na ktoré zamestnanec sám odkazoval, musí sa zamestnanec obrátiť na iné orgány dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávnych vzťahov alebo na súd. Opravné prostriedky voči výsledku riešenia sťažnosti zamestnanca zamestnávateľom totiž ZP nepozná (výnimočne ich upravujú vnútropodnikové predpisy zamestnávateľa, ale v prevažnej väčšine ide len o eskaláciu prípadu na vyššiu organizačnú úroveň alebo priamo korporátne vedenie skupiny podnikov).

## 1.2. Sťažnosť zamestnanca na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania

Zamestnanec teda môže podať sťažnosť, ak sa domnieva, že voči nemu bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania alebo sa voči nemu zamestnávateľ či vedúci zamestnanci dopustili diskriminačného konania. K základným zásadám právneho štátu patrí aj zásada rovnakého zaobchádzania, ktorá sa v demokratickej spoločnosti uplatňuje v širokom spektre spoločenských vzťahov vrátane pracovnoprávnych vzťahov. ZP upravuje v čl. 1 Základných zásad oblasť rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie a súčasne aj v § 13 ZP, čím má byť podporená dôležitosť ich dodržiavania v obsahu pracovnoprávneho vzťahu. Táto premisa však v súvislosti s novelou ZP s účinnosťou od 1. 11. 2022 však prestane platiť, keďže sa predpokladá, že celá oblasť uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania bude predmetom výlučne osobitnej právnej úpravy v podobe spomínaného antidiskriminačného zákona a ZP bude obsa-

hovať len odkaz na tento osobitný právny predpis. V uvedenej súvislosti ZP predstavuje *lex generalis* vo vzťahu k zákonu o rovnakom zaobchádzaní (antidiskriminačný zákon). Antidiskriminačná legislatíva v oblasti pracovnoprávných vzťahov vychádza zo smernice č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, a smernice č. 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod.

Vo všeobecnej rovine je možné stanoviť viacero koncepcií, definícií, resp. prístupov k problematike rovnosti, rovnakého zaobchádzania a diskriminácii. V kontexte slovenských právnych predpisov, právnych predpisov iných štátov, ako aj ustanovení medzinárodného práva, medzinárodných dohôd, medzinárodných zmlúv alebo dokumentov medzinárodných organizácií môžeme rozlíšiť dva prístupy k princípu rovnosti, resp. povinnosti zákazu diskriminácie, a to formálnu rovnosť a materiálnu rovnosť.<sup>1</sup> Formálna rovnosť je založená na skutočnosti, že so všetkými, ktorí sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii, sa musí zaobchádzať rovnako. Tento prístup nezohľadňuje širšie súvislosti, z tohto dôvodu ani nedokáže v dôsledku zabezpečiť rovnosť v spoločnosti. Princíp materiálnej rovnosti vychádza z názoru, že s jednotlivcami v rôznych situáciách by sa malo zaobchádzať rozdielne. V oblasti pracovného práva právo na rovnaké zaobchádzanie neznamená len rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu, ale aj rovnaké zaobchádzanie pri výkone zamestnania vrátane profesionálneho postupu a pracovných podmienok. Zásada rovnakého zaobchádzania sa teda uplatňuje najmä v oblastiach prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok aj spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania; výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania; prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania; členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

V rámci pracovnoprávných predpisov preto možno legislatívnu úpravu v oblasti zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie v ZP rozlíšiť do troch nosných oblastí:

- všeobecný zákaz diskriminácie (v čl. 1 ZP vo väzbe na § 13 ods. 1 a ods. 2 ZP);
- zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia s osobitným dôrazom na oblasť rovnakého odmeňovania za vykonanú prácu (čl. 6 ZP vo väzbe na § 13 ZP a § 119a ZP);
- odlišné zaobchádzanie s osobitnými kategóriami znevýhodnených osôb (čl. 6 ZP vo väzbe na § 158 až § 165 ZP a § 171 až § 176 ZP)<sup>2</sup>.

1 Porovnaj BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákoník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 241 a nasl.

2 ŠVEC, M. a kol. *Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018, s. 22.

Právo na rovnaké zaobchádzanie v oblasti pracovnoprávných vzťahov je v slovenskom právnom poriadku upravené na viacerých úrovniach. V legislatíve Slovenskej republiky primárne garantuje rovnosť občanov Ústava Slovenskej republiky. V Ústave SR sú upravené ustanovenia upravujúce rovnosť vo všeobecnej, ako aj v osobitnej rovine (napr. v čl. 12, čl. 13 ods. 3, čl. 20 ods. 1, čl. 30 ods. 3 a 4, čl. 34 ods. 3), ktoré upravujú rovnaké zaobchádzanie vo vzťahu ku všetkým subjektom práva a ich základným právam a slobodám. V súlade s ust. čl. 12 Ústavy SR „*Ludia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. Tieto práva sú zaručené všetkým na území Slovenskej republiky „bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.*“<sup>3</sup> Základné práva a slobody možno obmedzovať len zákonom a tieto obmedzenia „musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky“.

Ustanovenia čl. 12 ods. 1 a 4, čl. 13 ods. 1 a 4 a čl. 35 Ústavy vylučujú diskrimináciu fyzickej alebo právnickej osoby. Aplikácia týchto ustanovení nie je možná bez vyjadrenia konkrétneho dopadu diskriminujúceho postupu na základné právo tejto osoby<sup>4</sup>. Ustanovenia čl. 12 ods. 2 Ústavy vyjadrujú generálnu ochranu pred diskrimináciou a v tomto ustanovení je upravená ochrana pred diskrimináciou z dôvodu „iného postavenia“. Táto klauzula je použiteľná v prípade nutnosti právnej úpravy ochrany pred ďalšími formami diskriminácie, ktoré nie sú uvedené v čl. 12 Ústavy. Podľa rozhodovacej činnosti Ústavného súdu Slovenskej republiky je zakázaným dôvodom diskriminácie aj iné postavenie, napr. dôvodom zvýhodňovania určitej osoby nemá byť skutočnosť, že je alebo nie je duchovným v určitej cirkvi, pričom toto jeho povolanie je možné považovať za osobitné postavenie.<sup>5</sup> Osobitným právnym predpisom (na ktorý sa odvoláva aj čl. 1 a § 13 ZP) je antidiskriminačný zákon, ktorý upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Antidiskriminačný zákon uvádza prostriedky právnej ochrany v prípade porušenia tejto zásady a vzťahuje sa aj na oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia či zdravotnej starostlivosti. Právna úprava rozlišuje medzi pojmom dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania (širší pojem) a zákazom diskriminácie. Podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je

3 DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 456 a nasl.

4 Nález Ústavného súdu SR zo dňa 31. októbra 1996, sp. zn. I. ÚS 34/96.

5 Nález Ústavného súdu SR zo dňa 31. januára 2001, sp. zn. III. ÚS 64/2000.

potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou. Podľa § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou. Antidiskriminačný zákon vymedzuje diskriminačné dôvody (§ 2 ods. 1) a formy diskriminácie (§ 2a ods. 1), v zmysle ktorých sa rozlišuje priama a nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu (právna úprava obsiahnutá v antidiskriminačnom zákone nahradila pôvodné znenie § 13 ZP s účinnosťou od 1. 7. 2003, ktorá vymedzovala priamu a nepriamu diskrimináciu v oblasti pracovnoprávných vzťahov). Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.

ZP konkretizuje spôsob a rozsah možnosti realizácie práv a povinností priznaných ZP a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi stanovením pozitívnej a negatívnej hranice. Ako pozitívna hranica je zakotvená pozitívna povinnosť pre subjekty pracovnoprávných vzťahov realizovať priznané oprávnenia v súlade s dobrými mravmi. Vychádza sa pritom predovšetkým z Celsovho „*Ius est ars boni et aequi*“ (Právo je umenie dobra a spravodlivosti) s nadväznosťou na základné princípy pri ochrane základných ľudských práv a slobôd v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Negatívnou hranicou výkonu subjektívnych práv je následne požiadavka na predchádzanie zneužitia subjektívnych práv a povinností na škodu iných účastníkov pracovnoprávných vzťahov. Obe povinnosti zaväzujú tak zamestnávateľa voči zamestnancovi a naopak, ako aj zamestnancov navzájom. Rozsah dotknutých osôb, ktorým sú uložené tieto povinnosti, je pritom obmedzený na subjekty, ktoré sú účastníkmi pracovnoprávných vzťahov a nezaväzuje tretie osoby. Domáhať sa ochrany pri porušení zásady rovnakého zaobchádzania nebude úspešné u zamestnanca (hoci sa ho pochopiteľne zamestnanec môže domáhať), ak existuje objektívny dôvod spĺňajúci literu zákona (čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce, § 13 ods. 1 ZP), keďže existencia tohto objektívneho dôvodu sama osebe toto rozdielne zaobchádzanie z materiálneho hľadiska vylučuje v okamihu, ak tento dôvod bude tvoriť skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienku, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.<sup>6</sup>

6 Porovnaj ŠVEC, M. a kol. *Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018, s. 24.

### 1.3. Sťažnosť zamestnanca na zneužívanie práva

ZP neobsahuje legálnu definíciu pojmu „dobré mravy“ alebo „zneužitie práva“ a § 13 ods. 3 ZP je potrebné vnímať vo vzájomnej logickej previazanosti s čl. 1 a čl. 2 Základných zásad ZP, vo vzťahu ku ktorým predstavuje text normatívnej povahy. Dobré mravy sú pravidlá morálneho charakteru a za určitých okolností môžu získať povahu právnej normy a prelínajú sa celým právnym poriadkom a využívajú sa najmä ako interpretačné pravidlo. Vo všeobecnosti možno na základe judikatúry definovať dobré mravy ako súhrn etických a kultúrnych noriem spoločnosti, z ktorých niektoré sú trvalou a nemennou súčasťou ľudskej spoločnosti, iné spolu so spoločnosťou podliehajú vývoju. Pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku – aj takto sa dajú definovať dobré mravy.<sup>7</sup> Dobré mravy možno charakterizovať ako súbor pravidiel správania sa, vyjadrujú určitý štandard slušnosti v medziludských vzťahoch (normy vytvorené na individuálnej báze) a súčasne vymedzujú ako podmienku mravné princípy spoločenského poriadku (celospoločenské normy<sup>8</sup>). Dobré mravy možno považovať za mieru na hodnotenie, či konkrétne situácie zodpovedajú všeobecne uznávaným pravidlám slušnosti v súlade so všeobecnými morálnymi zásadami demokratickej spoločnosti. Dobré mravy súčasne dovoľujú súdu zmierňovať neprímeranú tvrdosť zákona a dávajú mu priestor na uplatnenie pravidiel slušnosti. Možno ich aplikovať len vtedy, keď to príslušná právna norma dovoľuje, resp. prikazuje. Konečné posúdenie súladu alebo nesúladu výkonu práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch s dobrými mravmi patrí výlučne súdu<sup>9</sup>. V nadväznosti na subsidiárnu pôsobnosť všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka na prvú časť (všeobecné ustanovenia) ZP<sup>10</sup> sa optikou dobrých mravov posudzuje platnosť právneho úkonu v pracovnoprávných vzťahoch. Dobré mravy sa v rámci pracovného práva uplatňujú aj pri skúmaní platnosti právneho úkonu podľa § 39 OZ,<sup>11</sup> pri výklade prejavu vôle, ktorý má zodpovedať dobrým mravom podľa § 15 ZP<sup>12</sup> (dobromyseľnosť pri výklade právneho úkonu vyplýva aj z § 35 OZ<sup>13</sup>), ako aj pri už uvedenej zásade, podľa ktorej výkon práv a povinností musí byť v súlade s dobrými mravmi (obdobne je zakotvené aj v § 3 ods. 1 OZ, pričom nie je explicitne zakotvené zneužitie práva tak ako v pracovnoprávnej úprave<sup>14</sup>).

7 Porovnaj uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. IV. ÚS 55/2011-19 z 24. februára 2011.

8 Uznesenie Ústavného súdu ČR zo dňa 26. februára 1998, sp. zn. II. ÚS 249/1997.

9 Uznesenie Ústavného súdu ČR zo dňa 24. marca 2005, sp. zn. I. ÚS 643/2004.

10 Podľa § 1 ods. 4 ZP, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia OZ.

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

12 Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

13 Právne úkony vyjadrené inak než slovami sa vykladajú podľa toho, čo spôsob ich vyjadrenia obvykle znamená. Pritom sa prihliada na vôľu toho, kto právny úkon urobil, a chráni sa dobromyseľnosť toho, komu bol právny úkon určený.

14 Výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávných vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi.



Analogicky ako pri pojme „dobré mravy“ ZP neuvádza ani legálnu definíciu pojmu „zneužitie práva“. Vymedzenie pojmu zneužitie práva možno nájsť napr. v rozhodnutiach súdov pri hodnotení výkonu konkrétnych práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch. Zneužitie práva je charakterizované ako výkon subjektívneho práva, kde sa výkon práva stáva v skutočnosti prostriedkom umožňujúcim poškodiť iného účastníka pracovnoprávných vzťahov. Zneužitie práva je vždy konaním proti dobrým mravom, zatiaľ čo konanie proti dobrým mravom nemusí byť vždy zneužitím práva. V praxi sa možno stretnúť s viacerými formami takéhoto zneužitia práva, pričom môžeme rozoznávať v rámci strešného pojmu „násilie na pracovisku“ napr. šikanovanie na pracovisku, mobbing, bossing, resp. bullying, obťažovanie vrátane sexuálneho obťažovania, poškodzovanie pracovných nástrojov a vybavenia, nepriateľské správanie, kričanie, používanie urážlivých prezývok a pod. Násilie na pracovisku sa môže prejavovať tak fyzickým, ako aj psychickým násilím. Za najzávažnejšiu formu násilia, ktorá sa pravidelne vyskytuje v pracovnoprávných vzťahoch, môžeme považovať mobbing a šikanovanie. Šikanovanie sa vyznačuje viac fyzickým ohrozením, zatiaľ čo mobbing predstavuje kolektívne psychické, dlhodobé ponižovanie, stresovanie zamestnancov, obvykle skryté (možno konštatovať, že ide o nepriamu agresiu). Podobný druh násilia predstavuje aj bullying, ktorý sa charakterizuje ako opakované urážlivé správanie prostredníctvom pomstychtivých, krutých, škodlivých alebo ponižujúcich útokov, ktoré majú za cieľ oslabiť sebavedomie jednotlivca alebo skupiny zamestnancov. Šikanovanie je často skryté, časom sa zvyčajne stupňuje. Vymedzenie pojmu zneužitie práva (šikany) možno nájsť aj v rozhodnutiach súdov. Pretože výkon práva vylučuje protiprávnosť (rovnaký stav nemôže byť súčasne právnym stavom aj protiprávnym stavom), treba správanie, ktoré smeruje k zákonom predpokladanému výsledku, považovať za dovolené aj vtedy, keď je jeho (eventuálnym) vedľajším následkom vznik určitej ujmy (majetkovej, prípadne nemajetkovej) na strane ďalšieho účastníka právneho vzťahu. Ak však konajúci koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom správania inak právom dovoleného sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide sice o výkon práva, ale o výkon práva chybný. Toto zneužitie výkonu subjektívneho práva (označované rovnako ako šikana), keď je výkon práva v skutočnosti prostriedkom umožňujúcim poškodiť iného účastníka pracovnoprávných vzťahov, ZP nepripúšťa.<sup>15</sup> Za zneužitie výkonu práva podľa uvádzaných zákonných ustanovení možno historicky považovať výlučne taký typ konaní, ktorých cieľom nie je dosiahnutie účelu a zmyslu sledovaného právnou normou, ale je v rozpore s ustálenými dobrými mravmi vedeným priamym úmyslom spôsobiť druhému účastníkovi vzťahu ujmu.<sup>16</sup> V súčasnosti je uvádzaná podmienka priameho úmyslu na spôsobenie škody čiastočne prekonaná novými súdnymi rozhodnutiami, ktorá na charakterizovanie právneho konania zamestnávateľa ako zneužitia práva už nevyžaduje jednoznačný úmysel spôsobiť majetkovú škodu alebo nemajetkovú ujmu.<sup>17</sup>

15 Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 15. augusta 2008, sp. zn. 21 Cdo 2842/2004.

16 Uznesenie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 19. októbra 2006, sp. zn. 21 Cdo 2972/2005.

17 Uznesenie Ústavného súdu ČR zo dňa 7. marca 2017, sp. zn. II. ÚS. 129/16.



Kľúčovým identifikátorom rozlíšenia diskriminačného zaobchádzania v zmysle § 13 ods. 1 a 2 ZP a zneužitia práva je prítomnosť diskriminačného dôvodu. Ak tento diskriminačný dôvod nie je daný, neexistuje, v prípade násillia na pracovisku bez ohľadu na jednu z jeho foriem bez diskriminačného dôvodu (t. j. zamestnanec je šikanovaný len tak, nie z dôvodu napr. jeho veku, pohlavia, rasy, farby pleti), takéto konanie nespadá pod antidiskriminačnú legislatívu a pôjde o zneužitie práva v zmysle § 13 ods. 4 ZP. Nevyhnutnosťou pri posudzovaní protispoločenského konania, t. j. konania v rozpore s dobrými mravmi bude preto prvotná identifikácia prítomnosti/neprítomnosti diskriminačného dôvodu.

Výkon práv a povinností v súlade s dobrými mravmi a zákaz zneužitia práva sa vzťahuje aj na také konanie, ktoré by bolo uplatnené voči zamestnancovi, ktorý využil postup podľa § 13 ods. 5 ZP a podal sťažnosť zamestnávateľovi, prípadne by uplatnil iný prostriedok ochrany svojich práv v zmysle osobitných právnych predpisov. Popri systéme právnej ochrany obsiahnutej v § 13 ods. 5 až ods. 7 ZP možno zvažovať aj o sekundárnom vzniku všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa objektívneho charakteru v zmysle § 192 ods. 1 a ods. 2 ZP, kde zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene. Do úvahy by prichádzala všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa aj v okamihu vzniku poškodenia zdravia zamestnanca v prípade zneužitia práva, pokiaľ by sa neuplatnila zodpovednosť zamestnávateľa podľa § 195 ZP za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania. Úspešné rozhodovanie vo veci sťažnosti zamestnanca, ktorej predmetom je zneužitie práva zo strany zamestnávateľa, musí byť v každom prípade podložené konkrétnymi zisteniami, z ktorých musí byť zreteľné, či výkon práva je alebo nie je v rozpore s dobrými mravmi.<sup>18</sup> Pri rozhodovaní o sťažnosti zamestnanca (alebo v samotnom súdnom konaní) sa musia vždy dôkladne posúdiť všetky okolnosti prípadu (okolnosti, ktoré uplatňuje ten, kto sťažnosť podáva, okolnosti súvisiace s tým, proti ktorému zamestnancovi sťažnosť smeruje). Zodpovedajúca úvaha súdu musí byť podložená konkrétnymi skutkovými zisteniami a musí súčasne presvedčivo dokazovať (preukazovať), že tieto zistenia dovoľujú dospieť k záveru, či výkon práva je alebo nie je v rozpore s dobrými mravmi.<sup>19</sup>

18 Uznesenie Ústavného súdu ČR zo dňa 28. septembra 2001, I. ÚS 528/99.

19 Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 24. októbra 2009, sp. zn. 33 Cdo 754/2007.

## 1.4. Sťažnosť zamestnanca na monitorovanie jeho osoby na pracovisku zamestnávateľa

ZP pri kreovaní právneho rámca ochrany zamestnanca vychádza z medzinárodných dokumentov i Ústavy SR a v § 13 ods. 4 ZP konkretizuje ochranu práva na súkromie a práva na ľudskú dôstojnosť zamestnanca v súčasnej väzbe na čl. 11 Základných zásad ZP. Pôvodné znenie čl. 11 Základných zásad Zákonníka práce sa rozdelilo a modifikovalo do dvoch samostatných ustanovení, pričom ochrana súkromia zamestnanca získala normatívny charakter. Pod právom na súkromie sa na základe judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva i Súdneho dvora Európskej únie subsumuje „*osobné súkromie človeka (osobná sféra jednotlivca, teda napr. údaje týkajúce sa identifikácie pohlavia, mena, sexuálnej orientácie a sexuálneho života), tak i právo každého človeka na vytváranie a rozvíjanie vzťahov s ďalšími ľudskými bytosťami (súkromnej i profesijnej povahy, akási zóna interakcie zamestnanca s inými jednotlivcami)*“<sup>20</sup>.

Základný právny rámec na nadnárodnej úrovni poskytuje právu na súkromie Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (čl. 8) i Charta základných práv Európskej únie (čl. 7). Na národnej úrovni je ochrana poskytnutá primárne v čl. 16 ods. 1 Ústavy SR, kde sa zaručuje nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia, pričom obmedzená môže byť len v prípadoch vymedzených zákonom a v čl. 19 Ústavy SR, kde sa zaručuje právo každého na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti, na ochranu mena, právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života a právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe. Národný právny rámec dopĺňa OZ ako všeobecný právny rámec na ochranu osobnostných práv (i osobných údajov). Špecifickosť osobných údajov v zmysle § 11 a § 12 OZ spočíva v ich osobitnom objekte, ktorý je ich nositeľom, teda človeka. Takáto ochrana v zmysle OZ následne prislúcha ochrane života a zdravia, telesnej integrity, cti a ľudskej dôstojnosti, súkromiu, mene a priezvisku, prejavom osobnej povahy. Osobitná ochrana prislúcha aj písomnostiam a vyhotoveniu obrazových a zvukových záznamov. V zmysle § 12 ods. 1 OZ sa vyžaduje prívolenie fyzickej osoby pre vyhotovenie a použitie takýchto osobných údajov s výnimkou uplatnenia § 12 ods. 2 OZ (použitie pre úradné účely). Slovenský právny rámec následne dotvára nariadenie GDPR, ktoré stanovuje požiadavky na ochranu fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov.

Výkon práce nie je možné považovať za súkromnú sféru človeka, fyzická osoba – zamestnanec sa však nemôže nikdy úplne vzdať svojho práva na súkromie. Právo na rešpektovanie súkromia sa automaticky redukuje v závislosti od toho, do akej miery sám zamestnanec dáva svoj súkromný život, resp. skutočnosti do neho patriace, do kontaktu s verejným životom alebo inými aktivitami v pracovnej oblasti. Hranice súkromia zamestnanca sa musia posudzovať s ohľadom na subjektívne okolnosti každého prípadu, do úvahy sa berie i tzv. dôvodné očakávanie súkromia na základe

20 SVÁK, J. *Nadnárodné systémy ochrany ľudských práv*. III. zväzok. Ochrana súkromia a majetku. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2021, s. 130 a nasl.

judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva (zamestnanec môže zásadne očakávať súkromie, ak z pokynov a príkazov nadriadeného alebo zamestnávateľa, či vnútropodnikových predpisov nevyplýva opak). Súčasne však s právom zamestnanca na ochranu súkromia korešponduje právo zamestnávateľa vykonávať dohľad a kontrolu nad pracovným výkonom zamestnanca a právo zabezpečovať primeraným spôsobom ochranu vlastného majetku. Osobitný právny rámec ochrany súkromia v pracovnoprávných vzťahoch uvádza ZP v čl. 11 Základných zásad ZP a v § 13 ods. 4 ZP, ktoré je potrebné vnímať vo vzájomnej väzbe a v rozlišovaní typu získavaných údajov, prostriedkov použitých na ich získanie, a situácie, v rámci ktorej prichádza k zhromažďovaniu týchto údajov o zamestnancovi (napr. v predzmluvných vzťahoch, počas trvania pracovného pomeru alebo po jeho skončení). Zamestnávateľ tak môže rôznymi monitorovacími prostriedkami získavať o zamestnancovi len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú má zamestnanec vykonávať, vykonáva alebo vykonával. Osobné údaje sú podľa článku 4 odsek 1 nariadenia GDPR akékoľvek informácie týkajúce sa identifikovanej alebo identifikovateľnej fyzickej osoby; identifikovateľná fyzická osoba je osoba, ktorú možno identifikovať priamo alebo nepriamo, najmä odkazom na identifikátor, ako je meno, identifikačné číslo, lokalizačné údaje, online identifikátor, alebo odkazom na jeden či viaceré prvky, ktoré sú špecifické pre fyzickú, fyziologickú, genetickú, mentálnu, ekonomickú, kultúrnu alebo sociálnu identitu tejto fyzickej osoby. Nariadenie GDPR dopĺňa definíciu osobných údajov podľa pôvodného slovenského zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov, ktoré je už v súčasnosti zrušený. Osobným údajom je teda aj emailová adresa, dokonca podľa nového nariadenia GDPR osobné údaje sú aj cookies.

Zásahy zamestnávateľa do práva na súkromie zamestnanca sa musia riadiť princípom legality, legitimacy a proporcionality. Súhlas zamestnanca so spracovaním osobných údajov nie je potrebný (súhlas udelený v pracovnoprávných vzťahoch sa považuje aj tak za neslobodný, pretože zamestnanec sa nachádza v podriadenom postavení voči zamestnávateľovi), keďže zamestnávateľ ako prevádzkovateľ spracúva osobné údaje zamestnanca na účely plnenia zmluvy. Nie je teda potrebné, aby zamestnanec dal zamestnávateľovi svoj výslovný a bezvýhradný súhlas na spracúvanie jeho osobných údajov na účely spracúvania účtovných dokladov a vedenia účtovníctva zamestnávateľa, vedenie evidencie zamestnancov zamestnávateľa (minulých i súčasných) a iné prevádzkové účely zamestnávateľa. Doba spracúvania osobných údajov zamestnanca na už uvedené účely by teda vo všeobecnosti mala zodpovedať dobe, po ktorú je zamestnávateľ povinný osobné údaje alebo niektoré z nich archivovať v súlade s platnými právnymi predpismi. Po splnení účelu spracúvania osobných údajov zamestnanca je zamestnávateľ povinný tieto údaje bezodkladne zlikvidovať.

Zamestnávateľ, ktorý chce získavať údaje o zamestnancoch elektronickými prostriedkami v zmysle § 13 ods. 4 ZP, musí mať na takúto činnosť tzv. vážny dôvod. Pojem vážny dôvod nie je v ZP legálne definovaný a jeho vymedzenie sa odvíja od záujmu zamestnávateľa, napr. pri snahe o ochranu vlastného majetku pri výskyte krádeží či

iného protiprávneho konania. Takýto vážny dôvod však musí spočívať v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa, a preto vážny dôvod má prísne individuálny charakter. Zamestnávateľ nemusí disponovať súhlasom zamestnanca so zásahom do jeho súkromia, ZP však vyžaduje jeho predchádzajúce upozornenie zamestnávateľom. Predmetom takéhoto upozornenia má byť poskytnutie informácie o charaktere kontroly (zásahov do súkromia), dobe jej trvania a použitých prostriedkoch. Odporúča sa vymedziť si takéto vážne dôvody vo vnútropodnikových organizačných aktoch, resp. kolektívnej alebo pracovnej zmluve zamestnanca. Predchádzajúce upozornenie zamestnávateľa vo väzbe na vážne dôvody je nevyhnutné vykladať tak, že existencia vážnych dôvodov sa vzťahuje vôbec k začatiu monitorovania zamestnancov (zásahov do súkromia), a nie k povinnosti zamestnávateľa vopred upozorniť zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný upozorniť zamestnancov vždy, keď má záujem o zavedenie monitorovacieho systému, a nielen vtedy, keby mal na jeho zavedenie vážny dôvod. V takomto prípade neexistencie vážnych dôvodov by vôbec nemohol získavať údaje o svojich zamestnancoch, pretože by nesplnil zákonnú podmienku jeho zavedenia. Popri povinnosti zamestnávateľa vopred informovať zamestnanca o zásahoch do jeho súkromia prostredníctvom monitorovacieho systému je zamestnávateľ povinný prerokovať so zástupcom zamestnancov pôsobiacim u zamestnávateľa tento zavádzaný kontrolný mechanizmus. Proces prerokovania sa spravuje ustanovením § 237 ZP, pričom ZP vymedzuje v § 13 ods. 4 jeho obsahovú náplň na oboznámenie zástupcov zamestnancov zo strany zamestnávateľa o rozsahu uskutočňovanej kontroly, spôsoboch jej uskutočnenia a dobe jej trvania. Nesúhlas zástupcov zamestnancov so zavedením kontrolného mechanizmu zamestnávateľa nezaväzuje, musí však zachovať účelnosť, transparentnosť a primeranosť jeho zavedenia vo vzťahu k dôvodom, pre ktoré kontrolný systém zavádza. Kontrola by mala byť vykonávaná iba v nevyhnutnom rozsahu, aby neprišlo k zásahu do práva na ochranu osobnosti zamestnanca, mala by byť realizovaná v rámci pracovného času a priamo na pracovisku zamestnávateľa, kontrolu by mal vykonávať osobne zamestnávateľ alebo ním poverený vedúci zamestnanec (prípadne SBS). Odporúča sa obsiahnuť všetky potrebné informácie o kontrolnom mechanizme, predovšetkým s ohľadom na charakter a spôsob výkonu kontroly vo vnútorných predpisoch zamestnávateľa (pracovný poriadok), v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve zamestnanca. V prípade, že sa zamestnanec domnieva, že prišlo k porušeniu podmienok na zavedenie kontrolného mechanizmu v zmysle § 13 ods. 4 ZP, môže využiť procesný postup v zmysle § 13 ods. 6 ZP (podanie sťažnosti zamestnávateľovi) alebo sa domáhať právnej ochrany na základe § 13 ods. 8 ZP (žaloba na súd).

Pri plnení pracovných povinností využívajú zamestnanci rôzne komunikačné prostriedky, ktoré im zamestnávateľ poskytuje spravidla len na plnenie pracovných povinností (niekedy môže zamestnanec využívať tieto prostriedky aj na súkromné účely v rozsahu a spôsobom dohodnutým so zamestnávateľom). Výkon kontroly zamestnanca a zásahy do jeho súkromia sa líšia v závislosti od použitého monitorovacieho (elektronického) prostriedku. Pri všetkých zmienovaných spôsoboch, využívaných zamestnávateľmi často s cieľom zefektívniť a skvalitniť činnosť spoločnosti, je veľmi

náročne vylúčiť spracúvanie osobných údajov. Zamestnávateľ by musel nastaviť také podmienky monitorovania, ktoré by vylúčili možnosť spojiť sledovaný výsledok s konkrétnym zamestnancom. Zamestnávatelia sa často domnievajú, že zavedenie takého monitorovania na iný účel (napr. monitorovanie produktivity práce podľa definovaných kritérií), než je definovaný v § 13 ods. 4 ZP, nespadá do pôsobnosti ZP, príp. sa domnievajú, že spracúvajú osobné údaje o zamestnancoch na pôvodný účel realizácie pracovnoprávných vzťahov.

### *Monitorovanie prostredníctvom kamerového systému*

Pri zavedení kamerového systému je nevyhnutné rozlišovať charakter monitorovaných priestorov (verejne prístupné priestory, spoločné priestory zamestnávateľa a pod.) a kategórie osôb monitorovaných kamerovým systémom. Kamerové systémy alebo obdobné systémy zavedené bez súhlasu dotknutých osôb sa môžu používať na ochranu práv a právom chránených záujmov prevádzkovateľa; na monitorovanie priestorov prístupných verejnosti alebo na monitorovanie zamestnancov v rámci zavedenia kontrolného mechanizmu v zmysle § 13 ods. 4 ZP. V prípade zavedenia kontrolného mechanizmu v pracovnoprávných vzťahoch sa uplatní spomínaný právny režim zavedenia kontrolného mechanizmu v zmysle § 13 ods. 4 ZP. Medzi klasické prípustné dôvody zavedenia kamerového systému patrí napr. zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrana majetku zamestnávateľa, kontrola dodržiavania technologického postupu alebo dochádzka do práce, ak sa nedá zabezpečiť jej kontrola iným spôsobom (menej zasahujúcim do súkromia zamestnanca – podmienka primeranosti). Je neprípustné monitorovať priestory, ktoré zamestnanci využívajú na osobné účely (šatne, sprchy, toalety), prípadne sa v týchto priestoroch neplnia pracovné úlohy. Zamestnávateľ nemôže použiť kamerové systémy na kontrolu kvality a plnenia pracovných úloh a kamerové záznamy získané za účelom monitorovania bezpečnosti a ochrany majetku by nemali byť použité proti zamestnancom na vyodenie disciplinárnej zodpovednosti za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zakazuje sa rovnako skryté monitorovanie zamestnancov z dôvodu porušenia § 13 ods. 4 ZP (chýba predchádzajúce upozornenie zamestnanca, aj keď by prišlo k prerokovaniu so zástupcami zamestnancov).

### *Monitorovanie elektronickej pošty (emaily)*

Ústava SR v čl. 22 garantuje ochranu listového tajomstva, uplatňuje sa rovnako režim § 13 ods. 4 ZP. Ochrana zamestnancov pri monitorovaní elektronickej pošty vychádza zo skutočnosti, že zamestnanci majú pracovný čas využívať na plnenie pracovných úloh. Použitie služobného počítača alebo služobného emailu na súkromné účely možno považovať za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny s následkom skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Rovnako sa uplatňuje prezumpcia, že

email zamestnanca vytvorený zamestnávateľom sa považuje za pracovný email, ktorý môže podliehať kontrole zo strany zamestnávateľa. V prípade, že na pracovný email zamestnanca príde súkromná správa zamestnanca a zamestnávateľ vykonáva kontrolu takéhoto pracovného emailu, nesmie súkromnú správu prečítať, ak je označená ako dôverná. Ak správa nie je označená za súkromnú a po otvorení zistí, že má súkromný charakter, nesmie ju ďalej čítať. Porušenie sa v oboch prípadoch pokladá za porušenie listového tajomstva. Ochrana zamestnávateľa v takomto prípade je však zabezpečená prezumpciou, že keď tretia osoba posielala súkromnú správu na pracovný email, je uzro- zumená, že jej tajnosť môže byť narušená zavedenými monitorovacími prostriedkami zamestnávateľom adresáta. Význam z pohľadu monitorovania emailových správ za- mestnancov má aj znenie samotnej emailovej adresy, pokiaľ je v názve emailovej adresy obsiahnutý názov zamestnávateľa, predpokladá sa, že ide o pracovný email a takáto emailová adresa sa nepovažuje za súkromnú (pri dodržaní už uvedeného princípu sú- kromia správ, ktoré sa môžu objaviť aj na pracovnej emailovej adrese). Ak je emailová adresa zložená, napr. z mena zamestnanca a inej domény, než je názov zamestnávateľa, predpokladá sa, že ide o súkromnú adresu. V tejto súvislosti sa odporúča zamestnáva- telom v rámci zavádzaného kontrolného mechanizmu vo vnútropodnikovom predpise alebo kolektívnej zmluve či pracovnej zmluve zamestnanca zakotviť jasný zákaz použí- vania pracovného emailu na súkromné účely zamestnancom, ako alternatívu umožniť zamestnancom prístup do súkromnej emailovej schránky s určením limitov jej pou- žívania (časový rámec v priebehu dňa), pre účely kontroly plnenia pracovných úloh zamestnávateľom stanoviť povinnosť zamestnanca posielat pracovné emaily v kópii nadriadenému zamestnancovi, v záujme ochrany súkromia zamestnanca vytvoríť si priečink s názvom „SÚKROMNÉ“, kde sa budú ukladať prípadné súkromné emaily, zavedenie mechanizmu zastúpenia zamestnanca v prípade jeho neprítomnosti v práci s využitím informácií v jeho elektronickej pošte a pod.

### *Monitorovanie telefonických hovorov*

Uplatňuje sa režim § 13 ods. 4 ZP. Subjektom ochrany pred neoprávneným monito- rovaním telefonických hovorov nie je len osoba zamestnanca, ale aj tretia osoba, s kto- rou zamestnanec telefonuje. Takéto monitorovanie telefonických hovorov je možné len so súhlasom zamestnanca a tretej osoby, s ktorou zamestnanec telefonuje. Porušenie práva na súkromie pri telefonických hovoroch je možné iba na základe osobitného zá- kona (odpočúvanie telefonické komunikácie príslušnými orgánmi). Zamestnávateľ je tak oprávnený monitorovať len telefónne číslo a dĺžku hovoru, z ktorých však nemož- no niekedy objektívne určiť, či išlo napr. o zneužitie služobného telefónu na súkrom- né účely. V nadväznosti na to sa odporúča upraviť používanie služobných telefónov (telefonické hovory) vo vnútornom predpise zamestnávateľa, vopred sa dohodnúť so zamestnancom o možnosti používania služobného telefónu na súkromné účely s urče- ním jeho prípadného rozsahu (spoluúčasti na úhrade nákladov), stanovenie voľných minút na súkromné účely a pod.

### Osobná prehliadka

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

Vo všetkých uvádzaných spôsoboch zásahu do súkromia zamestnanca môže zamestnanec považovať oprávnený zásah do práva na súkromný a rodinný život a prípadný zásah do práva na ochranu súkromia, súčasťou ktorého je aj právo na ochranu osobných údajov. Podanie sťažnosti podľa § 13 ods. 6 ZP tak bude smerovať proti spôsobu a forme uskutočňovanej kontroly zo strany zamestnávateľa, nedodržania podmienok zavedenia kontrolného mechanizmu na pracovisku alebo proti absencii právneho základu spracúvania údajov a informácií o zamestnancovi v rozpore s čl. 11 Základných zásad ZP alebo § 13 ods. 4 ZP.

## 2. PROCES REALIZÁCIE PREDZMLUVNÝCH VZŤAHOV

Predzmluvné vzťahy v pracovnom práve sú druhom pracovnoprávných vzťahov, v ktorých ich účastníci – potenciálny zamestnávateľ a potenciálny zamestnanec ako uchádzač o zamestnanie – vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a právnych povinností. ZP v čl. 2 Základných zásad ZP vymedzuje základné východisko pre neskoršie kreovanie subjektov pracovnoprávných vzťahov v podobe práva zamestnávateľa na slobodný výber 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<sup>21</sup>. Obsahom predmetného oprávnenia zamestnávateľa je jeho možnosť stanovovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak ZP osobitný predpis alebo MZ, ktorou je SR viazaná, neustanovujú inak. 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 za-

21 Zákon o službách zamestnanosti stanovuje povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím v prípade, ak zamestnávateľ zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov. Túto povinnosť je možné naplniť aj zadaním zákazky vhodnej na zamestnanie občanov so zdravotným postihnutím alebo zadaním zákazky občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť. Neplnenie uvedených povinností je sankcionované vo forme finančného odvodu za každého občana, ktorý chýba zamestnávateľovi do splnenia povinného podielu.



mestnávateľom, ktoré smerujú k uzavretiu pracovnej zmluvy. ZP a zákon o službách zamestnanosti už v tomto období, keď ešte nebola uzavretá pracovná zmluva, ukladajú povinnosti obom účastníkom a chránia ich práva. Na uvádzanej právnej premise nič nemení ani prípadná existencia akceptačného listu, ktorý zamestnávateľ často posielal zamestnancom ako potvrdenie o úspešnosti výberového konania a záujmu zamestnávateľa ich zamestnať. „Vo vzťahu k akceptačnému listu, inými slovami ‚prísľubu budúceho zamestnania‘, dodávame, že ide len o akýsi morálny záväzok zamestnávateľa prijať do pracovného pomeru zamestnanca, ktorému takýto akceptačný list vystavil a tento morálny záväzok nie je pre strany právne relevantný. Rozhodujúcou pri ponukovej povinnosti je skutočnosť, či sa daná pracovná pozícia nachádza v organizačnej štruktúre zamestnávateľa, pričom musí byť vedená ako neobsadená. Za obsadenú sa považuje pracovná pozícia, na ktorú budúci zamestnanec podpísal pracovnú zmluvu, hoci s neskorším dátumom nástupom do práce. Ak zamestnávateľ pozíciu nechce ponúkať, je potrebné, aby bola rozhodnutím zamestnávateľa zrušená, a teda nebola uvedená v organizačnej štruktúre zamestnávateľa. Vystavenie akceptačného listu budúcemu zamestnancovi nie je dôvodom, aby zamestnávateľ pozíciu považoval za obsadenú.“<sup>22</sup> Obdobný kontext možno nájsť aj v inom súdnom rozhodnutí pre účely ponuky inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 ZP, keď súd uviedol, že „akceptačný list nemohol vyvolať pracovnoprávne účinky, ani v zmysle obsadenia pracovného miesta. Pracovné miesto sa považuje za obsadené len vtedy, ak medzi zamestnávateľom a budúcim zamestnancom bola podpísaná pracovná zmluva. Pokiaľ podpísaná nebola, miesto sa považuje za voľné pre účely § 63 ods. 2 ZP.“<sup>23</sup>

Súčasťou predzmluvných vzťahov sú práva a povinnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov, ktoré prispievajú k uplatneniu právnych záruk práva na prácu a zároveň subjekty pracovnoprávných vzťahov vedú k zodpovednému prístupu v súvislosti so založením ich pracovného pomeru. Budúci zamestnávateľ má právo získať určité informácie o budúcom zamestnancovi, ktoré však musia súvisieť s prácou. Uchádzač o prácu má právo neposkytovať informácie, ktoré budúci zamestnávateľ nesmie získať, ako sú napríklad informácie o rodinných pomeroch.<sup>24</sup> Budúci zamestnávateľ ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy s fyzickou osobou je povinný overiť zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť budúceho zamestnanca, alebo iný predpoklad na prácu, ak to vyžaduje osobitný predpis. Je povinný oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy. Uchádzač má teda 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 konkurujúceho zamestnávateľa. Zamestnávateľ má rovnako voči uchádzačovi v rámci predzmluvných vzťahov (i) informačnú povinnosť a (ii) oprávnenie požadovať informácie. Informačná

22 Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 26. októbra 2017, sp. zn. 3Cdo/211/2016.

23 Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 30. marca 2011, sp. zn. u 3M Cdo14/2010.

24 THURZOVÁ, M. *Repetitórium pracovného práva*. 1. vydanie. Bratislava : Iuris Libri, 2014. s. 49.



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 so základnými právami a povinnosťami. Naproti tomu informácie o mzdových podmienkach musia byť úplné a musia byť obsiahnuté aj v pracovnej zmluve, a to aspoň odkazom na kolektívnu zmluvu podľa § 43 ods. 1 písm. d) ZP s odkazom na § 119 ods. 2 ZP. 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. V rámci predzmluvných vzťahov podľa § 41 ods. 6 ZP sa teda taxatívne vymedzuje okruh informácií, ktoré zamestnávateľ nesmie vyžadovať od zamestnanca v rámci predzmluvných vzťahov. Zamestnávateľ nesmie od budúceho zamestnanca vyžadovať informácie o tehotenstve, o rodinných pomeroch, o politickej, náboženskej a odborovej príslušnosti, o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať, o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti. 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, politická, odborová alebo náboženská príslušnosť, národnosť, etnický pôvod, sexuálna orientácia. Zamestnávateľ smie zisťovať bezúhonnosť, 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 operácie vyžadujú jednak zákonný dôvod a jednak informovanie uchádzača o profilovaní a jeho následkoch pre uchádzača.

Zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré sú diskriminačné. Taktiež nesmie pri výbere zamestnanca porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania. 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 zákonného zástupcu (ak aj zákonný zástupca (zvyčajne rodič) nesúhlasí s uzavretím pracovnej zmluvy, pracovný pomer vznikne platne, pretože zákon požaduje iba vyjadrenie, hoci aj negatívne). 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 uchádza-

ča nehrozí porušenie § 85 ods. 7 ZP o maximálnom pracovnom čase mladistvých zamestnancov. Ak zamestnávateľ vyžaduje zakázané informácie alebo poruší zásadu rovnakého zaobchádzania, má uchádzač právo na primeranú peňažnú náhradu (peňažná náhrada nie je obmedzená žiadnou hornou hranicou a záleží teda len na úvahe súdu, akú náhradu prisúdi uchádzačovi).

V predzmluvných vzťahoch sa realizuje stratégia i taktika personálnej práce zamestnávateľského subjektu. V rámci realizácie mimoprávných personálnych nástrojov nasledujú predzmluvné pracovnoprávne vzťahy ako dôsledok personálneho rozhodnutia fyzickej osoby alebo právnickej osoby ako zamestnávateľov o obsadzovaní voľných pracovných pozícií. Personálna práca a personálna politika zamestnávateľov spočíva v analýze potrieb a v plánovaní počtu zamestnancov, v ich výbere a v prijímaní, v rozmiestňovaní podľa potrieb a zamerania činnosti zamestnávateľa, v starostlivosti o zamestnancov, v príprave a pôsobení vedúcich zamestnancov zamestnávateľa, v uvoľňovaní zamestnancov a vo vedení nevyhnutnej evidencie o zamestnancoch.<sup>25</sup> Cieľom výberového pohovoru je zistenie chýbajúcich informácií o uchádzačovi, poznanie jeho osobnosti a reakcií, vyjadrovacích schopností, posúdenie entuziazmu a inteligencie uchádzača a zároveň poskytnutie potrebných doplňujúcich informácií o firme a práci, ktorú by mal uchádzač vykonávať.

Súčasťou predzmluvných vzťahov je aj v zmysle už uvedeného posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca. Podstata realizácie lekárskeho prehliadok zamestnancov zo strany zamestnávateľa nie je náhodným javom vyskytujúcim sa v oblasti pracovného práva, ale ich uskutočnenie je nevyhnutnou hmotnoprávnou podmienkou pre možnosť výkonu závislej práce zo strany zamestnanca. Keby sme aj vyšli z predpokladu, že vo všeobecnosti nie pri každej pracovnej pozícii existuje osobitný právny predpis, ktorý určuje ako hmotnoprávnu podmienku výkonu práce uskutočnenie lekárskej prehliadky zamestnancom na preukázanie splnenia zdravotnej spôsobilosti na jej výkon, je táto povinnosť zdravotnej spôsobilosti transformovaná do obsahu samotného pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom v podobe všeobecných povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo systému povinností, úloh a oprávnení v oblasti ochrany práce na úrovni zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 146 ods. 1 ZP vo väzbe na ustanovenie § 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP vo väzbe na ustanovenie § 30e zákona o ochrane zdravia. Podľa § 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP je zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu,

---

25 KRAVČÁKOVÁ, G. *Manažment ľudských zdrojov*. 1. vydanie. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014. s. 63.

najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Prostredníctvom lekárske preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci je možné včas odhaliť počiatočné zmeny zdravotného stavu zamestnancov súvisiace s prácou a zabrániť tak prípadnému vzniku chorôb z povolania alebo ochorení súvisiacich s prácou. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sú jedným z najúčinnějších preventívnych opatrení zameraných na zlepšenie ochrany zdravia zamestnancov práve preto, že sú zamerané na sledovanie zmien zdravotného stavu konkrétneho zamestnanca v reálnom čase a na vyšetrenie tých systémov ľudského tela, ktoré môžu byť poškodené jedným zo škodlivých faktorov práce a pracovného prostredia. Povinnosť zamestnanca podrobiť sa lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci za účelom posúdenia 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. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, čo vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, uhrádza zamestnávateľ, ak osobitný predpis neustanovuje inak.<sup>26</sup> Významnú súčasť opatrení zamestnávateľa na ochranu života a zdravia zamestnancov tvorí aj jeho preventívna činnosť v oblasti tzv. preventívnych zdravotníckych programov, ktoré sú spravidla zabezpečované ako komplexný prvok predchádzania poškodeniu života a zdravia zamestnancov. Súčasťou takéhoto preventívneho zdravotníckeho programu býva aj zabezpečenie pitného režimu pre zamestnancov nad rámec obligatórnej povinnosti vyplývajúcej zo všeobecne záväzných právnych predpisov. Cieľom takýchto preventívnych zdravotníckych programov býva spravidla ochrana a podpora zdravia a zdravého životného štýlu zamestnancov, vytvorenie programu zameraného na rýchlú diagnostiku rizikových faktorov civilizizačných ochorení a ich včasných štádií a na základe analýzy štatistických výsledkov vypracovávať príslušné intervenčné programy na individuálnu i skupinovú podporu zdravia zamestnancov zamestnávateľa. Preventívne zdravotnícke programy sú tak zamerané na rozšírenie lekárske preventívnych prehliadok zamestnancov na rôzne civilizizačné ochorenia vrátane špecifických ochorení typických pre zamestnancov v konkrétnych priemyselných odvetviach, rôzne masážne, regeneračné a rehabilitačné procedúry, zabezpečenia nadštandardných ochranných pomôcok a pod.

---

26 Uznesenie Najvyššieho správneho súdu ČR zo dňa 6. februára 2008, sp. zn. č. 21 Cdo 1508/2007.

Zákon o ochrane verejného zdravia v § 30e ods. 1 definuje posudzovanie zdravotnej starostlivosti na výkon práce pri skupinách zamestnancov:

- vykonávajúcich práce zaradené do 3. a 4. kategórie,
- s opakovaným výskytom choroby z povolania pri rovnakej profesii na tom istom pracovisku, ktorého zdravotnú spôsobilosť vyžaduje osobitný zákon,
- vykonávajúcich prácu zaradenú do 2., 3 alebo 4. kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako 6 mesiacov zo zdravotných dôvodov,
- u podnikateľa (SZČO), ktorý nezamestnáva iné fyzické osoby a vykonáva práce zaradené do 3. alebo 4. kategórie, alebo ktorého zdravotná spôsobilosť vyžaduje osobitný zákon,
- u inej fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie na výkon prác zaradených do 3. alebo 4. kategórie, alebo ak jej spôsobilosť vyžaduje osobitný zákon,
- so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A.

V závislosti od kategórie práce, do ktorej je zamestnanec zaradený, zákon definuje, aký lekár môže vykonávať lekárske preventívne prehliadky. V prípade, že ide o kategóriu 1 alebo 2, lekársku preventívnu prehliadku môže vykonať všeobecný lekár. V prípade, že ide o kategóriu 3 alebo 4, je potrebné, aby lekársku prehliadku vykonával lekár pracovnej zdravotnej služby s príslušnou špecializáciou podľa § 30e ods. 4 až 6 zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia. Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v § 30e ods. 9 definuje 5 typov lekárskech preventívnych prehliadok:

- pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu tzv. vstupná lekárska prehliadka,
- v súvislosti s výkonom práce tzv. periodická lekárska prehliadka,
- pred každou zmenou pracovného zaradenia tzv. mimoriadna lekárska prehliadka,
- pri skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu tzv. výstupná lekárska prehliadka,
- po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak o to bývalý zamestnanec požiada, tzv. následná lekárska prehliadka.

ZP vo všeobecnosti zakazuje zamestnávateľovi vyžadovať od fyzickej osoby informácie týkajúce sa bezúhonnosti. Výnimkou sú v zásade dva prípady, a to ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť alebo ak to vyžaduje povaha práce, ktorú má zamestnanec vykonávať v súlade s ustanovením § 41 ods. 6 ZP. Ak teda osobitný právny predpis (napr. zákon o súkromnej bezpečnosti) vyžaduje na výkon práce (napr. pri zamestnancoch SBS) bezúhonnosť, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou, ktorá tento predpoklad spĺňa, t. j. s osobou, ktorá je bezúhonná (má čistý register trestov). Ak napriek tomu, že osobitný predpis nevyžaduje na výkon práce požiadavku bezúhonnosti, môže si ju zamestnávateľ pri niektorých druhoch práce zakotviť vo vnútropodnikovom predpise. V tomto prípade

by však malo ísť len o také práce, pri ktorých je bezúhonnosť zamestnanca objektívne zdôvodniteľná (t. j. povaha alebo charakter práce si to vyžaduje – nakladanie s peňažnými prostriedkami alebo inými hodnotami zamestnávateľa, obsadenie vedúcej pozície, kde sa vyžaduje rozhodovanie spojené s majetkovými hodnotami, zamestnanci podieľajúci sa na verejnom obstarávaní a pod.). Je preto na posúdení zamestnávateľa, na ktoré pracovné pozície stanoví požiadavku bezúhonnosti. Na preukazovanie bezúhonnosti slúži register trestov, ktorý vedie Generálna prokuratúra SR. Obsahom tohto registra sú informácie o odsúdeniach súdmi SR, ale aj informácie o odsúdeniach vydaných súdmi iných členských štátov EÚ. Na účely osvedčovania (preukázania) bezúhonnosti je možné použiť údaje z registra trestov vo forme výpisu či odpisu. Výpis z registra trestov je verejnou listinou, ktorou sa preukazuje, či osoba bola alebo nebola právoplatne odsúdená. Ak ide o fyzickú osobu, Generálna prokuratúra SR ho vydá na jej žiadosť. Ak ide o právnickú osobu, vydá ho na žiadosť oprávneného zástupcu (napr. konateľa, splnomocnenca). Vo výpise z registra trestov sa, na rozdiel od odpisu, uvádzajú nezahladené odsúdenia súdom v trestnom konaní.<sup>27</sup>

V prípade vykonávania štátnej služby podľa zákona o štátnej službe je bezúhonnosť jednou z požiadaviek na prijatie do štátnej služby. Za bezúhonného sa nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin, ak odsúdenie nebolo zahladené. Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace. V prípade zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme (napr. zamestnanci obecného úradu) tak podľa zákona o výkone prác vo verejnom záujme môže byť takýmto zamestnancom výlučne osoba, ktorá je bezúhonná. Za bezúhonného sa nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Rovnako sa bezúhonnosť preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

K spracúvaniu osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch prichádza už vo fáze pred založením samotného pracovného pomeru. V rámci predzmluvných vzťahov prichádza do úvahy spracúvanie osobných údajov na týchto právnych základoch:

- na základe súhlasu dotknutej osoby podľa čl. 6 ods. 1 písm. a) GDPR a ust. § 13 ods. 1 písm. a) nového zákona o ochrane osobných údajov (na základe súhlasu uchádzača o zamestnanie sa spracúvajú osobné údaje uvedené v doručenom životopise);
- spracúvanie osobných údajov je nevyhnutné na plnenie zmluvy, ktorej zmluvnou stranou je dotknutá osoba, alebo na vykonanie opatrenia pred uzatvorením zmluvy na základe žiadosti dotknutej osoby podľa čl. 6 ods. 1 písm. b) GDPR a ust. § 13 ods. 1 písm. b) nového zákona o ochrane osobných údajov (na tomto právnom základe prebieha spracúvanie osobných údajov pri uskutočňovaní pracovného pohovoru alebo výberového konania);

27 ŠANTA, J. *Náčrt histórie právnej úpravy registra trestov: obdobie do roku 1960*. Dostupné na internete: UČPS - NÁČRT HISTÓRIE PRÁVNEJ ÚPRAVY REGISTRA TRESTOV: OBDOBIE DO ROKU 1960 (ucps.sk).

- spracúvanie osobných údajov je nevyhnutné na splnenie zákonnej povinnosti prevádzkovateľa podľa osobitného predpisu alebo MZ, ktorou je SR viazaná podľa čl. 6 ods. 1 písm. c) GDPR a ust. § 13 ods. 1 písm. c) nového zákona o ochrane osobných údajov (ide o spracúvanie všetkých tých osobných údajov, ktoré potrebuje zamestnávateľ na to, aby nahlásil zamestnanca do Sociálnej poisťovne, zdravotnej poisťovne, na účely vedenia mzdového listu a pod.).<sup>28</sup>

## 3. PROCES UPLATŇOVANIA SI PRÁV ZAMESTNANCOV

### 3.1. Proces ochrany práce

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.<sup>29</sup> Systém oblasti zabezpečenia BOZP v Slovenskej republike je založený na medzinárodných záväzkoch, ktoré vytvárajú nielen právne predpisy Európskej únie a Európska sociálna charta, ale aj komplex povinností členských štátov Medzinárodnej organizácie práce ako jednej z najvýznamnejších inštitúcií zaoberajúcej sa problematikou BOZP. Napríklad z čl. 4 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 155 vyplýva, že každý členský štát je povinný s cieľom predchádzať úrazom a inému poškodeniu zdravia, ktoré vznikajú v pracovnom procese, ustanoviť, vykonávať a pravidelne preskúšavať vnútroštátnu politiku, týkajúcu sa BOZP, zdravia zamestnancov a pracovného prostredia.<sup>30</sup> Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh, ktoré si vyžaduje spoluprácu všetkých zúčastnených osôb – zamestnávateľa, zamestnancov i zástupcov zamestnancov. Bez ohľadu na typ zavedeného systému manažérstva, spôsob manažovania rizík, úroveň podnikovej kultúry, dokonalosti technológie aj dostupnosti potrebných zdrojov je úspech v oblasti bezpečnosti v konečnom dôsledku závislý od dvoch základných faktorov, a to bezpečného správania sa a bezpečných pracovných podmienok. Štatistiky ukazujú, že najčastejšou príčinou vzniku nežiaducej udalosti je nebezpečné správanie. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je relatívne mnohostranný mechanizmus postavený na významnom počte právnych predpisov a zasahujúci rôzne vedné oblasti. Kládne veľké nároky aj na organizáciu riadenia. V súčasnosti už BOZP znamená viac ako len prevenciu úrazov a havárií. Zahŕňa všetky stránky ochrany zamestnancov súvisiace s prácou – napríklad fyzickú a psychickú pohodu, sociálnu

---

28 ŽULOVÁ, J. – ŠVEC, M. *GDPR a ochrana záujmov zamestnanca*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2018, s. 78.

29 BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 678.

30 SOŠKA, J. *Rukoväť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Bratislava : Práca, 1997, s. 78.

ochranu, pracovné podmienky, pracovné vzťahy, hygienické podmienky, sociálne vybavenie pracovísk a pod.<sup>31</sup>

Niektoré publikačné výstupy rozoznávajú štyri rôzne oblasti ochrany práce, a to:

**Oblasť bezpečnosti** – rozumie sa ňou najmä technická bezpečnosť, bezpečná technológia, prevencia veľkých technických havárií a protiúrazová prevencia;

**Oblasť zdravia** – pod ňou poznáme identifikáciu škodlivých faktorov pracovného prostredia, zdravotnú prevenciu a rekondíciu;

**Oblasť pohody** – zahŕňa vytváranie korektných medziludských vzťahov, vyhovujúcich pracovných podmienok a čistého a hygienického pracovného prostredia;

**Oblasť sociálnej ochrany** – pracovnoprávne vzťahy, chránené skupiny zamestnancov, odmeňovanie zamestnancov a sociálne zabezpečenie<sup>32</sup>.

Pre účely zabezpečenia BOZP je tak od roku 1994 (pôvodné uznesenie vlády SR č. 103) vypracovávaná tzv. koncepcia bezpečnosti a zdravia zamestnancov, ktorá ustanovuje, vykonáva a overuje uplatňovanie celkovej vnútroštátnej politiky týkajúcej sa BOZP, a to predovšetkým úpravou právnych vzťahov a kontrolou ich realizácie.<sup>33</sup> V súčasnosti sa uvedená koncepcia bezpečnosti a zdravia pri práci zmenila na dokument, ktorý sa vypracováva na báze 3-ročného alebo 5-ročného cyklu kalendárnych rokov (2013 – 2015, 2016 – 2020), pričom sa nazýva „*Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky XXX a program jej realizácie*“, ktorý je následne po skončení svojho uplatňovania spätne vyhodnocovaný s predpokladom revidovania pre ďalšie obdobie vychádzajúce zo zmeny hospodárskych a spoločenských podmienok, zmeny technologického a spoločenského vývoja a pod.<sup>34</sup>

Ochranou práce sa podľa ustanovenia § 146 ZP a nasl. teda rozumie ochrana práce ako systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. V ďalšom výklade sa obmedzíme len na oblasť zaistenia bezpečnosti a zdravia zamestnancov.

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 zabezpe-

31 Správa o činnosti odborovej kontroly nad BOZP za rok 2018 - 2019. Dostupné na internete: <https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2019/05/Rocna-sprava-BOZP-za-rok-2018-WEB.pdf>.

32 TKÁČ, V. a kol. *Zákonník práce: Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer. 2014, s. 592.

33 SOŠKA, J. *Rukoväť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Bratislava : Práca, 1997, s. 90.

34 Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/bezpecnost-ochrana-zdravia-pri-praci/>.



čuje 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. 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. Kontrolná 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.<sup>35</sup>

Predmetný dokument predstavuje jeden z najvýznamnejších vnútropodnikových predpisov, preto je aj na jeho spracovanie všetkými dotknutými subjektmi kladený mimoriadny dôraz. Jeho štruktúra nemá záväzný charakter, ale spravidla sa pridrižiava prístupu od najvšeobecnejšieho po najkonkrétnejšie, t. j. najskôr sa vymedzuje základná terminológia, uvádzajú všeobecné zásady prevencie, formulujú všeobecné povinnosti zamestnávateľa vrátane ich diferenciacie podľa pracovných povinností jednotlivých zamestnancov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa, následne sa formulujú povinnosti zamestnancov, a to aj s ohľadom na ich prípadné porušenie s odkazom na pracovný poriadok alebo organizačný poriadok zamestnávateľa ako súčasť pracovnej disciplíny, vymedzuje sa spôsob a realizácia zabezpečenia oboznamovania a informovania zamestnancov a tretích subjektov nachádzajúcich sa v priestoroch zamestnávateľa, v ktorých bude vykonávať dispozičné oprávnenie vo vzťahu k BOZP a pod.

Pravidelnou súčasťou takéhoto dokumentu býva následne uvedenie základných povinností zamestnávateľa vo vzťahu k bezprostrednému ohrozeniu života a zdravia zamestnancov, vymedzenie podmienok kontrolnej činnosti, spolupráce zamestnávateľa so zamestnancami alebo zástupcami zamestnancov, vymedzenie zabezpečenia preventívnych a ochranných služieb. Predmetný dokument rovnako vymedzuje vzájomný vzťah medzi povinnosťami v oblasti BOZP zabezpečovanými zo strany zamestnávateľa a zo strany externých spoločností, pričom kontrolnú a riadiacu právomoc si stále zachováva zamestnávateľ.

---

35 BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 789.



### 3.2. Podanie žiadosti o posúdenie vzniku choroby z povolania na kliniku pracovného lekárstva

Základný právny rámec vychádza z príslušných zásad ZP, a to čl. 3 („... zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci...“) a čl. 8 („...zamestnávateľa sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci...“). Choroba z povolania predstavuje jav, s ktorým sa môže stretnúť každá fyzická osoba v súvislosti s plnením svojich pracovných úloh. Ako vyplýva z jej samotného označenia a ako je všeobecne známe, ide o chorobu, ktorá má pôvod práve v plnení pracovných úloh fyzickou osobou alebo s plnením pracovných úloh súvisí. Pod vykonávaním pracovnej činnosti (alebo služobných úloh) rozumieme výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo služobných povinností vyplývajúcich zo služobného pomeru; činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa; činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty alebo služobnej cesty. Ak sú u zamestnanca prítomné a viditeľné niektoré klinické alebo laboratórne znaky choroby z povolania, ale ešte nespĺňajú kritériá na stanovenie diagnózy choroby z povolania, hovoríme o tzv. ohrození chorobou z povolania.

Na pracovnoprávne účely sa v zmysle ustanovenia § 195 ods. 4 veta druhá ZP za choroby z povolania považujú „choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených“. V nadväznosti na uvedené podľa § 8 ods. 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení „choroba z povolania podľa tohto zákona je choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1, ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe zamestnancovi zamestnávateľa podľa § 16 pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh, alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh, alebo služobných úloh“. Pre záver, či ide o chorobu z povolania, je dôležité splnenie všetkých predpokladov vzniku choroby z povolania tak, ako sú uvedené v zozname chorôb z povolania. Z uvedenej zákonnej definície choroby z povolania vyplýva, že na to, aby určitá choroba mohla byť vyhlásená za chorobu z povolania, musia byť kumulatívne splnené tieto podmienky:

1. musí ísť o chorobu zaradenú do zoznamu chorôb z povolania;
2. choroba musela vzniknúť za podmienok stanovených v zozname chorôb z povolania zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo v súvislosti s plnením pracovných úloh;
3. choroba musí byť za chorobu z povolania uznaná príslušným zdravotníckym zariadením.

V zmysle ustanovenia a § 1 ods. 1 vyhlášky o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania (ďalej len „Vyhláška o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania“) o priznaní choroby

z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania rozhoduje špecializované pracovisko, ktorým môže byť:

- ambulancia klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie;
- oddelenie klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie;
- klinika pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, v Martine a v Košiciach.

Konkrétny postup špecializovaného pracoviska pri priznávaní choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania však v súčasnosti nie je nikde výslovne legislatívne upravený. Čiastkovú právnu úpravu však obsahujú zákon o BOZP, zákon o ochrane verejného zdravia a vyhláška o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania. Príslušné špecializované pracovisko však rozhodnutie o priznaní alebo nepriznaní choroby z povolania vydáva na základe podrobného lekárskeho vyšetrenia zdravotného stavu dotknutej osoby a na základe posúdenia pracovnej anamnézy tohto pacienta. K posúdeniu pracovnej anamnézy zamestnanca si príslušné špecializované pracovisko vyžiada u príslušného regionálneho úradu verejného zdravotníctva vykonanie tzv. hygienického prieskumu pracoviska, na ktorom dotknutá osoba pracovala. V samotnej veci priznania choroby z povolania rozhoduje vždy konkrétny odborný lekár pracovného lekárstva, ktorý - keď má pochybnosti, či v danom konkrétnom prípade ide o chorobu z povolania alebo nie - môže predložiť celý prípad na posúdenie regionálnej komisii pre posudzovanie chorôb z povolania. Tieto regionálne komisie sídlia na jednotlivých klinikách pracovného lekárstva (Bratislava, Martin, Košice) a ktorých členmi sú odborníci z odboru pracovné lekárstvo a klinická toxikológia z príslušného regiónu.

V prípade, že nedôjde k postačujúcej odbornej zhode členov regionálnej komisie, regionálna komisia môže odporučiť prerokovanie konkrétneho prípadu Celoslovenskej komisii pre posudzovanie chorôb z povolania. Tak isto aj dotknutý vyšetrovaný pacient a jeho zamestnávateľ môžu písomnou žiadosťou príslušné špecializované pracovisko požiadať, aby ich prípad podozrenia na chorobu z povolania bol predložený tejto celoslovenskej komisii. Celoslovenská komisia pre posudzovanie chorôb z povolania je ustanovená Ministerstvom zdravotníctva SR pri Klinike pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave a jej členmi sú poprední odborníci z odboru pracovného lekárstva a klinickej toxikológie z celej Slovenskej republiky (prednostovia jednotlivých klinik pracovného lekárstva a klinickej toxikológie, lekári Úradu verejného zdravotníctva SR a ďalší). Závery Celoslovenskej komisie pre posudzovanie chorôb z povolania majú charakter vrcholného odporúčania pre odborných pracovných lekárov a toxikológov. Konečné rozhodnutie o chorobe z povolania však v každom prípade vykoná príslušný predkladajúci odborný lekár pracovného lekárstva a klinickej toxikológie. V prípade, ak by dotknutý pacient aj napriek odporúčaniu Celoslovenskej komisie pre posudzovanie chorôb z povolania nebol spokojný s rozhodnutím odborného lekára pracovného lekárstva a klinickej toxikológie ohľadom jeho podozrenia na chorobu z povolania, ešte má možnosť obrátiť sa so žalobou na súd, aby ten v civilnom

konaní celú záležitosť preskúmal a rozhodol. Na záver tejto časti ešte poukazujeme na skutočnosť, že v súčasnosti prebieha legislatívny proces ohľadom novely zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ktorej legislatívnym zámerom je o. i. podrobne a komplexne upraviť problematiku priznávania chorôb z povolania a presnej inštitucionalizácie jednotlivých komisií pre posudzovanie chorôb z povolania.

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľ je rovnako povinný zamestnanca, ktorému je priznaná choroba z povolania alebo ohrozenie touto chorobou, preradiť dotknutého zamestnanca na inú prácu. Ak zamestnávateľ pre zamestnanca inú vhodnú prácu nemá, môže dať zamestnancovi v zmysle § 63 ods. 1 písm. c) ZP výpoveď z pracovného pomeru, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania, alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

Z rovnakých dôvodov sa zamestnávateľ so zamestnancom môžu dohodnúť na skončení pracovného pomeru. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (ustanovenie § 76 ods. 4 ZP). Aj v tomto prípade môže zamestnanec využiť ustanovenie § 69 ods. 1 písm. a) ZP a okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom: „... zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu.“ Zamestnanec môže takto okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca platí, že zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Správne určenie výpovednej doby zamestnancovi v prípade uplatnenia výpovedného dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. c) ZP predstavuje v aplikačnej praxi vý-

zvu. Pravidelne totiž prichádza k zamieňaniu výpovedných dôvodov spôsobom, keď za účelom skončenia pracovného pomeru sa použije jeden výpovedný dôvod a na určenie výpovednej doby druhý dôvod, pretože za zamestnávateľa domnieva, že dlhodobá zdravotná nespôsobilosť zamestnanca a nemožnosť výkonu práce zo strany zamestnanca z dôvodu choroby z povolania je rovnaká situácia. Primárne si dovoľujeme poukázať na povinnosť zamestnávateľa podľa ustanovenia § 61 ods. 2 ZP, spočívajúcej v skutkovom vymedzení dôvodu výpovede tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a s prípadným uložením sankcie v prípade nedodržania tejto právnej premisy v podobe neplatnosti skončenia tohto pracovného pomeru. Takto vymedzený dôvod rovnako nemôže zamestnávateľ dodatočne meniť.

Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. c) ZP obsahuje (napriek tomu, že ide o rovnaké zákonné ustanovenie) 3 rôzne samostatné výpovedné dôvody, ktoré sa vzájomne odlišujú svojím obsahovým vymedzením a ktoré sa vzájomne ani nesubstituujú a ani vzájomne nenahrádzajú, pretože vychádzajú z odlišnej príčinnej súvislosti, ktorých prvky sa síce môžu čiastočne kryť, **oba výpovedné dôvody však nemožno používať súčasne alebo podľa nich súčasne posudzovať iné pracovnoprávne nároky zamestnancov.** Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. c) ZP rozoznáva „dlhodobú stratu spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu“ zamestnancom z iných dôvodov, ako tých spočívajúcich v príčinnej súvislosti s objektívnou zodpovednosťou zamestnávateľa za vznik pracovného úrazu alebo choroby z povolania podľa § 195 ZP (teda neprišlo ku vzniku zodpovednostného vzťahu zamestnávateľa voči zamestnancom za poškodenie jeho zdravia pri výkone práce), potom dôvod, že zamestnanec „*nesmie vykonávať doterajšiu prácu pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou*“ (teda výpovedný dôvod je následkom škodovej udalosti, ktorej príčinou je poškodenie zdravia zamestnanca v dôsledku protiprávneho konania zamestnávateľa pri uplatnení jeho objektívnej zodpovednosti, a tretí dôvodov v podobe „*dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície určenej rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva na pracovisku*“, ktoré neumožňuje zamestnancom vykonávať doterajší výkon práce.

V prvom prípade tak síce prichádza k objektívnej nemožnosti výkonu práce zamestnancom z dôvodu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti, jej príčinná súvislosť sa však nezakladá na väzbe s výkonom práce zamestnancom (teda napr. zamestnanec si spôsobil poškodenie zdravia na inom mieste a v inej situácii ako v súvislosti s pracoviskom a výkonom práce v prospech zamestnávateľa). Takýto právny názor možno nájsť aj v odborných publikáciách, napr. „*V prvom prípade nemusí ísť (resp. nejde) o väzbu na vykonávanie práce – zamestnanec v továrni mal úraz nohy doma, ktorý mu už nedovoľuje ovládať vysokozdvíhací vozík*“ a súčasne sa uvádza: „*V odseku 3 sa navrhuje upraviť dĺžku výpovednej doby vo väzbe na dĺžku trvania pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede v prípadoch, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodo-*

bo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (časť výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP)<sup>36</sup> alebo aj „Novela Zákonníka práce účinná od 1. septembra 2011 priniesla zmenu v dĺžke trvania výpovednej doby, keď **striktno určila** výpovedné dôvody vo vzťahu k dĺžke trvania pracovného pomeru a pre **určité výpovedné dôvody**“<sup>37</sup>. Obdobne z dôvodovej správy k predmetnej novele (bod 41) sa uvádza: „V odseku 3 sa navrhuje upraviť dĺžku výpovednej doby vo väzbe na dĺžku trvania pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede v prípadoch, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.“

V zmysle uvedeného musí zamestnávateľ vždy posudzovať možnosť skončenia pracovného pomeru zamestnanca a jeho ďalšie pracovnoprávne nároky tak, že určí na základe objektívnych skutočností, v tomto prípade záverov lekárskeho posudku a prípadných ďalších dokumentov, či zamestnancovi bola priznaná choroba z povolania a či z tohto dôvodu nesmie prácu pre zamestnávateľa ďalej vykonávať. To, či súčasťou tejto situácie je aj celková nemožnosť výkonu práce zamestnancom z dôvodu dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti, je irelevantné, pretože vznik choroby z povolania je považovaný za „závažnejší“ dôvod skončenia pracovného pomeru výpovedou, a preto mu z tohto titulu prináleží aj iná výška odstupného v zmysle § 76 ZP a prípadné ďalšie plnenia podľa osobitných právnych predpisov. V uvedenom zmysle a konštrukte aj preto zákonodarca priznáva zamestnancovi zásadne vyššie odstupné v prípade predmetného výpovedného dôvodu, keďže prišlo k protiprávnemu konaniu zamestnávateľa, dôsledkom ktorého bolo uplatnenie objektívnej zodpovednosti a následné poškodenie zdravia zamestnanca (vznik choroby z povolania alebo ohrozenie touto chorobou). Tieto dva výpovedné dôvody preto nemožno zamieňať, inak by sa zamestnávateľ mohol dopustiť nesprávneho postupu aj pri určovaní výšky poskytnutia zákonného odstupného, keď by mohol usúdiť, že aj keď je daný vznik choroby z povolania (a priznaný zamestnancovi), vo výsledku je zdravotne nespôsobilý a prináleží mu len odstupné z dôvodu jeho dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti (a ukrátiť tak zamestnanca na jeho práve na poskytnutie vyššieho odstupného).

Ak teda zamestnávateľ končí pracovný pomer podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. c) ZP a vyberie jeden z uvádzaných troch samostatných dôvodov, musí tento zvolený výpovedný dôvod používať aj pri posudzovaní všetkých ďalších pracovnoprávnych nárokov zamestnancov. Keďže ide v predmetnom prípade o kogentné ustanovenie Zákonníka práce, nemožno sa od jeho obsahu odchýliť. Keby mal zákonodarca v úmysle, aby predĺženie výpovednej doby podľa ustanovenia § 63 ods. 3 ZP zaviedol aj pre výpovedný dôvod existencie choroby z povolania alebo ohrozenia ňou, pre ktorú ne-

36 Toman, J. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 307.

37 Tkáč, V. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2014, s. 259.

môže zamestnanec vykonávať prácu, takýto dôvod by striktno a explicitne zakotvil do predmetného ustanovenia.

Nemožno preto samostatný dôvod podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. c) ZP subsumovať pre účely jedného pracovnoprávneho nároku (určenie výpovednej doby) pod iný výpovedný dôvod, pretože to vyhovuje zamestnancovi, a na druhej strane už však rozlišovať tieto dôvody pre účely iného pracovnoprávneho nároku (určenie výšky odstupného), pretože to rovnako vyhovuje zamestnancovi.

Ak teda zamestnávateľ končí pracovný pomer z dôvodu existencie choroby z povolania alebo ohrozenia touto chorobou, pre ktoré zamestnanec nesmie pokračovať v doterajšom výkone práce, jeho pracovnoprávne nároky sa budú posudzovať prizmou tohto výpovedného dôvodu, teda mu patrí odstupné podľa ustanovenia § 76 ods. 3 ZP (poukazujeme aj na skutočnosť, že v predmetnom ustanovení sa uvádza aj tretí z dôvodov – dosiahnutie najvyššej expozície, čo len potvrdzuje už uvedený výklad, že zákonodarca zjavne diferencuje medzi týmito dôvodmi pre účely posudzovania pracovnoprávnych nárokov zamestnancov) a súčasne sa mu určí výpovedná doba podľa ustanovenia § 62 ods. 4 ZP.

## 4. WHISTLEBLOWING

Právnu úpravu whistleblowingu alebo tzv. oznamovania protispoločenskej činnosti upravuje zákon o protispoločenskej činnosti, ktorý zaviedol tento inštitút známy z prostredia (predovšetkým amerických) nadnárodných spoločností aj do slovenského právneho prostredia. Pojem whistleblowing pochádza z anglického slovného spojenia „blow the whistle“ (doslova zapísať na píšťalku) a má evokovať predstavu varovnej píšťalky, ktorá zaznie, keď sa nehrá podľa pravidiel. Tento termín vznikol z lingvistikého hľadiska samovoľne, niekedy už v šesťdesiatych rokoch minulého storočia v USA. Až oveľa neskôr, v roku 1985, publikovali autori M. P. Miceli a J. P. Near v časopise *Journal of Business Ethics* článok *Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing*, v ktorom sa po prvýkrát objavila formálna definícia tohto výrazu.<sup>38</sup> *Compliance*<sup>39</sup> a *whistleblowing*<sup>40</sup> sú dva moderné pojmy, ktoré označujú systém opatrení zameraných na dodržiavanie právnych predpisov, vnútropodnikových predpisov a iných záväzných noriem správania. Systém compliance je založený na kontrolných oprávneniach vybraných zamestnancov (*compliance officer*) alebo vybraného oddelenia (*oddelenie compliance*) v podniku zamestnávateľa, ktoré zvyčajne zodpovedajú priamo a bezprostred-

---

38 PICHRT, J. – MORÁVEK, J. *Whistleblowing. Minulost, přítomnost, budoucnost*. Praha : Wolters Kluwer, 2021, s. 45.

39 *Compliance* – z angličtiny súlad, dodržiavanie (pravidiel).

40 *Whistleblowing* – z angličtiny pískanie na píšťalku. Etymologicky sa viaže na policajnú píšťalku, ktorou policajti upozorňovali na správanie nezodpovedajúce predpisom a neskôr aj na futbalových rozhodcov, ktorí píšťalkou upozorňujú na porušenie pravidiel hry.

ne najvyššiemu vedeniu spoločnosti. Systém compliance predstavuje jeden z interných kontrolných systémov a prierezovo naprieč celým podnikom zamestnávateľa aplikuje oprávnenie zamestnávateľa kontrolovať prácu zamestnancov a dodržiavanie záväzných pravidiel. Pojem whistleblowing označuje mechanizmus, ktorý uľahčuje podávanie oznámení o porušení záväzných pravidiel tým, že vytvára bezpečné možnosti podávania oznámení, vytvára ochranné právne mechanizmy pre oznamovateľov a pomáha predchádzať vzniku kriminality. Whistleblowing môže poskytnúť zamestnávateľovi možnosť napraviť chybné kontrolné mechanizmy a procesy a odstrániť porušovanie pravidiel ako formu prevencie ďalšieho porušovania pravidiel. Whistleblowing je súčasne forma uplatnenia práva na slobodu prejavu, a to takého prejavu, ktorý spoločnosť považuje za správny a poskytuje mu podporu a ochranu.<sup>41</sup> Whistleblowing znamená dobromyseľné oznámenie nelegitímnej, neetickej alebo priamo protizákonnej činnosti na pracovisku, ktorá sa deje so súhlasom nadriadených a je v rozpore s verejným záujmom, prípadne ktorá ohrozuje verejnosť. Závažnou protispoločenskou činnosťou sa rozumejú trestné činy poškodzovania finančných záujmov Európskych spoločností (podľa § 261 až 263 Trestného zákona), trestné činy machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe (podľa § 266 Trestného zákona), trestné činy verejných činiteľov alebo trestné činy korupcie. Ale rovnako tak protispoločenskou činnosťou je konanie, ktoré síce nie je trestným činom, správnym deliktom ani priestupkom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť a je spravidla základom trestnej činnosti (napr. nezákonné postupy, nadmerné požívanie alkoholických nápojov, agresívne správanie, patologické hráčstvo či vandalizmus).

Schválením zákona o protispoločenskej činnosti bolo na úrovni všeobecne záväzných právnych predpisov stanovené, akým spôsobom má zamestnávateľ prijímať a vybavovať podnety týkajúce sa protispoločenskej činnosti a zároveň sa vymedzili prostriedky ochrany pre oznamovateľa. Ide o tzv. interný whistleblowing, ktorý sa týka výlučne zamestnancov v pozícii oznamovateľov. Druhým typom whistleblowingu je tzv. externý whistleblowing, kde v pozícii oznamovateľov vystupujú externé subjekty (zákazníci, klienti, dodávatelia, spotrebiteľia, konkurenti, veritelia, študenti, pacienti a pod.). Externý whistleblowing nie je predmetom úpravy zákona o protispoločenskej činnosti. Zamestnávateľia sú povinní zaviesť tzv. interný (vnútorný) systém vybavovania podnetov, ak zamestnávajú najmenej 50 zamestnancov. Pre ostatných zamestnávateľov je zavedenie systému dobrovoľné. Podrobnosti o zavedenom mechanizme whistleblowingu má obsahovať interný predpis vydaný zamestnávateľom, ktorý okrem iných náležitostí upravuje aj aspekty spracúvania osobných údajov uvedených v podnete.

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov, a orgán verejnej moci, ktorý zamestnáva najmenej 5 zamestnancov, je povinný určiť organizačnú zlož-

41 ŠVEC, M. – RAK, P. – HORECKÝ, J. *Vnútropodnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021, s. 178 a nasl.



ku alebo osobu – tzv. zodpovednú osobu na účely prijímania a preverovania oznámení kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Pre posudzovanie vzniku tejto povinnosti sa za zamestnancov považujú nielen zamestnanci v pracovnom pomere, ale aj zamestnanci vykonávajúci prácu na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov alebo dohoda o pracovnej činnosti), ale aj zamestnanci v štátnezamestnaneckom pomere alebo služobnom pomere. Taktiež nie je podstatné, či je práca vykonávaná na ustanovený pracovný čas (plný úväzok) alebo na kratší pracovný čas. Na základe zmluvy so zamestnávateľom môže byť zodpovednou osobou aj osoba, ktorá nie je zamestnancom. Túto možnosť využívajú zamestnávatelia na zvýšenie dôveryhodnosti a nezávislosti zodpovednej osoby. Zodpovedná osoba musí spĺňať odborné predpoklady na plnenie úloh podľa zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti, ale zákon ani vykonávací predpis tieto predpoklady bližšie nešpecifikuje. Je možné, že Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti vydá metódické usmernenie alebo odporúčanie ohľadom odborných predpokladov zodpovednej osoby. Zamestnávateľ je súčasne povinný priebežne kontrolovať, či zodpovedná osoba spĺňa odborné predpoklady<sup>42</sup>.

Zodpovedná osoba je nezávislá pri plnení jej úloh, je viazaná podľa § 11 ods. 2 zákona o protispoločenskej činnosti len pokynmi štatutárneho orgánu zamestnávateľa alebo štatutárneho orgánu materskej spoločnosti. Zamestnávateľ nesmie zodpovednú osobu postihovať za výkon jej úloh; ak je zodpovednou osobou organizačná zložka, nesmie postihovať zamestnancov, ktorí sú do nej zaradení. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zodpovednej osobe pri plnení jej úloh potrebnú súčinnosť; najmä je povinný jej poskytnúť dostatočné prostriedky potrebné na plnenie týchto úloh a prístup k osobným údajom a dokumentom. Zamestnávateľ je tiež povinný priebežne zabezpečovať udržiavanie odborných predpokladov zodpovednej osoby<sup>43</sup>.

Zodpovedná osoba plní povinnosti zamestnávateľa podľa zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti, medzi ktoré patria predovšetkým:

- zverejniť označenie zodpovednej osoby a spôsoby podávania oznámení tak, aby boli pre všetkých zamestnancov prístupné obvyklým a bežne dostupným spôsobom. Prinajmenšom jeden spôsob podávania oznámení musí byť prístupný pre zamestnancov nepretržite, bez časových obmedzení (ideálne emailová adresa, telefónická linka a pod.),
- sprístupniť informácie o vnútornom systéme preverovania oznámení, a to v stručnej, zrozumiteľnej, jasne formulovanej a ľahko dostupnej forme,
- uľahčovať podávanie oznámení,

---

42 NECHALA, P. *Chránené oznamovanie. Whistleblowing*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2014, s. 67.

43 MIČUDOVÁ, T. *Zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2015, s. 23.



- prijať a preveriť každé oznámenie do 90 dní od jeho prijatia,
- zachovávať mlčanlivosť o totožnosti oznamovateľa,
- oznámiť oznamovateľovi výsledok preverenia oznámenia a prípadné prijaté opatrenia do desiatich dní od preverenia oznámenia,
- viesť evidenciu oznámení.

Zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti výslovne predvída v § 11 ods. 8 zákona o protispoločenskej činnosti vydanie vnútropodnikového predpisu a dokonca ukladá povinnosť vydať takýto predpis zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov, ako aj orgánu verejnej moci, ktorý zamestnáva najmenej 5 zamestnancov. Zároveň predpisuje nasledujúce minimálne obsahové náležitosti vnútropodnikového predpisu o whistleblowingu:

- podávanie oznámení,
- preverovanie oznámení a oprávnenia zodpovednej osoby pri preverovaní oznámení,
- zachovanie mlčanlivosti o totožnosti oznamovateľa,
- evidovanie oznámení,
- oboznamovanie oznamovateľa s výsledkom preverenia jeho oznámenia,
- spracúvanie osobných údajov uvedených v oznámení.

Okrem týchto základných obsahových náležitostí súčasťou vnútropodnikového predpisu o whistleblowingu zvyčajne sú aj:

- ochrana pred pracovnoprávnymi úkonmi podľa § 7 zákona o protispoločenskej činnosti,
- príklady porušení, ktoré sa majú nahlasovať,
- zapojenie zástupcov zamestnancov.

Vnútrotný predpis zvyčajne obsahuje definíciu „protispoločenskej činnosti“, ktorou sa rozumie (i) konanie, ktoré je trestným činom („kriminalita“) a (ii) konanie, ktoré je priestupkom, iným správny deliktom, ako aj konanie, ktoré nie je priestupkom alebo iným správny deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť („iná protispoločenská činnosť“). Oznamovateľom protispoločenskej činnosti môže byť podľa tohto zákona každá fyzická osoba, ktorá v dobrej viere urobí oznámenie orgánu príslušnému na prijatie takéhoto oznámenia. Tu je potrebné zdôrazniť, že oznamovanie protispoločenskej činnosti sa už nepovažuje za porušenie zmluvnej povinnosti zachovávať mlčanlivosť, ani za porušenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť podľa osobitných zákonov. Zákonná definícia protispoločenskej činnosti je značne široká a v kontexte ochrany oznamovateľov umožňuje domáhať sa a poskytovať ochranu v širokom spektre prípadov. Mnohé spoločnosti umožňujú aj podávanie iných sťažností a podnetov napríklad na diskriminačné správanie alebo zneužívanie postavenia vedúcich zamestnancov v režime whistleblowingu. Vnútrotný predpis obsahuje aj zavedené informačné kanály na podanie oznámení, ako sú telefónne číslo

alebo emailová adresa zodpovednej osoby. Aspoň jeden kanál pre podávanie oznámení musí byť nepretržite k dispozícii. Za najvhodnejší spôsob, ako túto povinnosť splniť, sa považuje zriadenie emailovej adresy slúžiacej výlučne na podávanie podnetov, resp. zriadenie interaktívneho webového formulára, prostredníctvom ktorého je možné oznámenie podať.<sup>44</sup> V prípade telefonického oznámenia sa zodpovedná osoba snaží zistiť čo najviac informácií, ktoré následne uľahčujú skúmanie skutočností, ktoré sú predmetom oznámenia. Taktiež je upravené podávanie oznámení v podateľni, a to tak, že podanie sa musí doručiť bezodkladne a priamo zodpovednej osobe. Pokiaľ je oznámenie urobené inej osobe (napríklad priamemu nadriadenému), táto osoba je povinná oznámenie doručiť bezodkladne a priamo zodpovednej osobe<sup>45</sup>. Ochrana sa poskytuje oznamovateľovi závažnej protispoločenskej činnosti, ak oznámenie urobil v dobrej viere; predmetom oznámenia boli skutočnosti, o ktorých sa dozvedel v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie oznámené skutočnosti môžu významnou mierou prispieť alebo prispeli k zisteniu alebo usvedčeniu páchatela závažnej protispoločenskej činnosti.

Každé oznámenie musí byť prijaté a preverené podľa § 11 ods. 4 zákona o protispoločenskej činnosti 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. Proces preverovania oznámení zvyčajne recipuje postupy známe z trestných procesných predpisov alebo predpisov o vyšetrovaní priestupkov. Prezumpcia nevinu a nestranné a spravodlivé preverenie oznámenia sú elementárnymi zásadami, ktoré musí zamestnávateľ dodržiavať. Zodpovedná osoba môže kontaktovať oznamovateľa v prípade doplňujúcich otázok, musí pritom dbať na povinnosť mlčanlivosti o identite oznamovateľa. Zodpovedná osoba po predbežnom preverení opodstatnenosti oznámenia (najmä či je splnená podmienka dobromyseľnosti oznamovateľa a predmetné oznámenie nie je iba šikanózne alebo zjavne nepravdivé) kontaktuje osobu uvedenú v oznámení a umožní jej vyjadriť sa už v tomto štádiu vyšetrovania oznámenia. Zodpovedná osoba po preverení podnetu vypracuje písomnú správu o výsledku preverenia oznámenia, ktorá môže obsahovať odporúčanie opatrení, ktoré navrhuje vykonať, aby sa predišlo porušeniam v budúcnosti. Opatrenia budú zvyčajne realizované inými oddeleniami a tieto oddelenia sú povinné následne informovať zodpovednú osobu o vykonaní opatrení. Prípadné personálne opatrenia zo strany zamestnávateľa by však mali byť podniknuté až na základe skončeného preverenia oznámenia, ktoré napríklad preukázalo porušenie pracovnej disciplíny ako výpovedného dôvodu. V niektorých spoločnostiach sa pri preverovaní oznámení a podnetov aplikuje princíp štyroch očí, teda o výsledku preverenia musia rozhodnúť

---

44 BEZNOSKOVÁ, P. *Zmena právnej úpravy ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti*. Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/zmena-pravnej-upravy-ochrany-oznamovateľov-protispoločenskej-cinnosti.htm>.

45 ŠVEC, M. – RAK, P. – HOREČKÝ, J. *Vnútro podnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021, s. 178 a nasl.

dve osoby, aby bola zabezpečená vyššia miera objektivity skúmania. Preverovanie je inak potrebné vykonávať tak, aby s preverovaním a jeho výsledkami boli oboznámené výlučne osoby, ktoré tieto informácie potrebujú v súvislosti s preverovaním<sup>46</sup>. Zodpovedná osoba by mala byť z preverovania oznámenia vylúčená, ak oznámenie smeruje voči tejto osobe alebo ak vzhľadom na skutočnosti uvedené v oznámení je pochybnosť o objektívnom preverení podnetu. Aj v tomto smere je vhodné dodržiavať spomínaný princíp štyroch očí. Pre prípady, keď sa na základe vyšetrovania nezistia skutočnosti, ktoré preukazujú protispoločenskú činnosť, je vyšetrovaná osoba oprávnená požiadať o rehabilitáciu a vhodné informovanie jej pracovného okolia vrátane jej priameho nadriadeného, ak nebol informovaný.

Zamestnávateľia musia pri zavedení systému spracovania oznámení o protispoločenskej činnosti zabezpečiť také procesné postupy, aby oznamovatelia a ich totožnosť boli chránené pred zverejnením. Pokiaľ sa napriek splneniu povinnosti mlčanlivosti identita oznamovateľa dostane do verejného povedomia, musí zamestnávateľ dbať na to, aby oznamovateľ nebol vystavovaný nepriateľskému, zastrahujúcemu alebo diskriminačnému konaniu vrátane akýchkoľvek odvetných úkonov. Zamestnávateľ by nemal odmietnuť preverenie ani takých oznámení, ktoré sú podané anonymne.

Zamestnávateľ je prostredníctvom zodpovednej osoby povinný viesť evidenciu oznámení o protispoločenskej činnosti, ktoré mu boli doručené. Evidencia sa vedie minimálne po dobu 3 rokov, a to minimálne v tomto rozsahu:

- dátum doručenia oznámenia – tento dátum je významný pre začatie plynutia lehoty na prešetrenie oznámenia;
- meno, priezvisko a pobyt oznamovateľa – informácie o oznamovateľovi podliehajú zvýšenej povinnosti utajenia a mlčanlivosti. Pokiaľ je oznámenie anonymné, poznačí sa táto skutočnosť;
- predmet oznámenia – čo najpodrobnejší skutkový popis podaný oznamovateľom, prípadne zvukový záznam telefonického hovoru;
- výsledok preverenia oznámenia – spolu s posúdením, či ide o závažnú protispoločenskú činnosť, či bolo oznámenie postúpené orgánom činným v trestnom konaní a pod.;
- dátum skončenia preverenia oznámenia.

Ustanovenie § 11 ods. 1 zákona o oznamovateľoch protispoločenskej činnosti je právnym dôvodom na uchovávanie oznámení, nech už boli vykonané písomne, ústne do zápisnice, emailom, telefonicky (t. j. uchováva sa nahrávka telefonického hovoru). Vnútorň predpis upravuje formu vedenia tejto evidencie a okruh osôb, ktoré majú prístup k nej.

---

46 Princíp „need to know“.

Zamestnávateľ oboznamuje oznamovateľa s výsledkom preverenia a je taktiež povinný informovať oznamovateľa s opatreniami, ktoré zamestnávateľ vyvodí alebo vyvodil na základe oznámenia o protispoločenskej činnosti. Zamestnávateľ pritom musí dbať aj na primeranú ochranu osoby, ktorá sa dopustila protispoločenskej činnosti uvedenej v oznámení, aby nedošlo k neprimeranému zásahu do práv na ochranu osobnosti porušovateľa. Zamestnávateľ oboznamuje aj osobu, ktorá sa dopustila protispoločenskej činnosti, s výsledkami vyšetrovania, najmä ak bolo zistené porušenia pracovnej disciplíny a zamestnávateľ chce vyvodiť právne dôsledky – upozornenie na možnosť výpovede v súvislosti s menej závažným porušením pracovnej disciplíny, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru.

Oznamovatelia majú ochranu pred pracovnoprávnymi úkonmi, ktoré boli urobené voči nim v súvislosti s učiným oznámením protispoločenskej činnosti. Zamestnanec môže požiadať podľa § 13 zákona o protispoločenskej činnosti Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti do 15 dní odo dňa, keď sa dozvedel o pracovnoprávnom úkone proti nemu, o pozastavenie účinnosti tohto pracovnoprávneho úkonu. Voči chránenému oznamovateľovi môže zamestnávateľ urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie o pracovnoprávnom vzťahu (ďalej len pracovnoprávny úkon), na ktorý nedal súhlas, iba s predchádzajúcim súhlasom inšpektorátu práce. Inak je tento pracovnoprávny úkon neplatný. Súhlas inšpektorátu práce sa nevyžaduje, ak sa pracovnoprávnym úkonom priznáva nárok alebo ak ide o pracovnoprávny úkon súvisiaci so skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je dôsledkom objektívnej skutočnosti nezávislej od posúdenia zamestnávateľa. Inšpektorát práce udelí súhlas s navrhovaným pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľa voči chránenému oznamovateľovi, len ak zamestnávateľ preukáže, že navrhovaný pracovnoprávny úkon nemá žiadnu príčinnú súvislosť s oznámením.

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). Inšpektorát práce osobu, ktorá podala podnet podľa § 11 zákona o protispoločenskej činnosti, pri doručení potvrdenia o pozastavení účinnosti pracovnoprávneho písomne poučí o možnosti podať návrh na nariadenie neodkladného opatrenia a s tým spojených následkoch podľa § 13 ods. 6 zákona o protispoločenskej činnosti. Pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu sa skončí uplynutím 14 dní od doručenia potvrdenia o pozastavení účinnosti pracovnoprávneho úkonu oznamovateľovi. Doručením návrhu na nariadenie neodkladného opatrenia na súd počas tejto lehoty sa trvanie pozastavenia účinnosti

predlžuje až do nadobudnutia vykonateľnosti rozhodnutia súdu o tomto návrhu. Ak počas poskytovania ochrany došlo zo strany zamestnávateľa k neplatnému skončeniu pracovného pomeru, patrí oznamovateľovi náhrada mzdy za obdobie od neplatného skončenia pracovného pomeru až do času, keď je oznamovateľovi umožnené pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Táto náhrada mzdy môže byť priznaná aj za čas presahujúci 36 mesiacov. Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky môže poskytnúť oznamovateľovi na základe jeho žiadosti odmenu až do výšky päťdesiatnásobku minimálnej mzdy, ak v trestnom konaní nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie, ktorým bol páchatel' uznaný vinným zo spáchania trestného činu, alebo ak v správnom konaní nadobudlo právoplatnosť rozhodnutie, ktorým sa preukázalo spáchanie správneho deliktu. Na poskytnutie odmeny oznamovateľovi nie je právny nárok.

Z pohľadu pravidiel ochrany osobných údajov zamestnávateľ zamestnávajúci najmenej 50 zamestnancov vytvára pre účely whistleblowingu samostatný informačný systém, ktorého účelom je evidencia interných podnetov podľa zákona o protispoločenskej činnosti. Zamestnávateľ informuje o osobných údajoch, ktoré spracováva na základe právneho dôvodu – oznámenia o protispoločenskej činnosti a zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti, a to najmä osobné údaje oznamovateľa, údajného porušiteľa, osôb prizvaných ako svedkovia alebo osôb poskytujúcich vysvetlenie. Zamestnávateľ bude z dôvodu oprávneného záujmu oprávnený spracovávať aj ďalšie osobné údaje zamestnancov. Právnym základom pre spracúvanie osobných údajov v takomto informačnom systéme je zákonná povinnosť zamestnávateľa viesť takúto evidenciu priamo podľa zákona o protispoločenskej činnosti. Zákon o protispoločenskej činnosti diktuje aj zoznam a dobu spracúvaných osobných údajov. Evidenciu podnetov je zamestnávateľ povinný viesť počas obdobia troch rokov odo dňa doručenia podnetu, pričom z osobných údajov oznamovateľa eviduje jeho meno, priezvisko a adresu pobytu. Ak ide o anonymný podnet, uvedie sa iba poznámka, že ide o anonymný podnet. Nová právna úprava upustila od oznamovacej a registračnej povinnosti informačných systémov podľa § 33 a nasl. starého zákona o ochrane osobných údajov a tie boli v plnom rozsahu zrušené. Ekvivalentom evidenčnej povinnosti informačných systémov bude za určitých podmienok vedenie záznamov o spracovateľských činnostiach. Ak má zamestnávateľ menej ako 250 zamestnancov, spracúvanie osobných údajov oznamovateľa protispoločenskej činnosti nepovedie k riziku práv a slobody oznamovateľa, t. j. informačný systém evidencie podnetov je technicky a bezpečnostne chránený, zamestnávateľovi nevznikne povinnosť viesť záznam o spracovateľských činnostiach vo vzťahu k ochrane osobných údajov zamestnancov v pozícii oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Vo vzájomných súvislostiach whistleblowingu a ochrany osobných údajov ešte upozorňujeme, že ak zamestnávateľ na účely vybavovania podnetov podľa zákona o protispoločenskej činnosti poverí externý subjekt (tzv. zodpovedná osoba na účely zákona o protispoločenskej činnosti), je z pohľadu zákona o ochrane osobných údajov

vzťah medzi zamestnávateľom a touto zodpovednou osobou vzťahom prevádzkovateľa a sprostredkovateľa s nevyhnutnosťou regulácie ich vzájomných práv a povinností cez sprostredkovateľskú zmluvu.

Inšpektorát práce môže zamestnávateľovi za nesplnenie povinností v súvislosti s vnútorným systémom vybavovania podnetov uložiť pokutu do 20 000 eur. Oznamovateľa protispoločenskej činnosti chráni pre neoprávneným postihom aj Zákonník práce. V pracovnoprávných vzťahoch sa totiž zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. V súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania (diskriminačným konaním) má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania. Ak sa zamestnanec domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť aj na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom.

## 5. OSOBNÉ INDIVIDUÁLNE PROCESY U ZAMESTNÁVATEĽOV

### 5.1. Compliance

#### *Pojem a obsah compliance*

Problematika zavádzania compliance princípov do vnútorného prostredia zamestnávateľov predstavuje najmä v ostatnom období predmet záujmu nielen veľkých nadnárodných spoločností, ale postupne sa stáva súčasťou štandardného prístupu v oblasti ľudských zdrojov aj v malých a stredných podnikoch. Na jednej strane ide najmä z pohľadu malých a stredných podnikov o nevyhnutnú podmienku, ktorú musia splniť, ak sa chcú v subdodávkach uchádzať o rôzne veľké zákazky, na druhej strane sa takýmto spôsobom snažia o získanie určitej konkurenčnej výhody oproti ostatným konkurenčným spoločnostiam na hospodárskom trhu (vrátane možnosti prezentovania sa ako spoločnosti realizujúcej spoločensky zodpovedné podnikanie). Napriek významu compliance pre celkový výkon podnikateľskej činnosti je charakter a obsah systému compliance pre mnohých neznámou oblasťou, pričom zavádzanie compliance systémov do vnútorného prostredia zamestnávateľa je viac strašiakom ako výzvou. Compliance vychádza z anglického slovného spojenia „to comply with“, teda byť v súlade s niečím. Nejde však len o súlad s právnou reguláciou, ako si mnohí myslia, ale aj o súlad s etickými kódexmi, internými predpismi, zásadami poctivého obchodného styku, zmluvnými záväzkami, ako aj ďalšími compliance požiadavkami, ku ktorých dodržiavaniu sa spoločnosť zaviazala<sup>47</sup>. Definícia anglického slova „compliance“ by sa dala zhrnúť aj ako „dodržovanie predpisov“ alebo „plnenie pravidiel a noriem“.

---

47 SÝKORA, M. *Compliance programy (nejen) v České republice*. Praha : Wolters Kluwer, 2018, s. 34.

Compliance predstavuje teda vnútorný systém riadenia rizík prevažne vyplývajúcich z regulácií, resp. zákonov, ktorý sa často nazýva aj compliance program alebo aj compliance manažment systém. Compliance systém je tvorený spravidla niekoľkými vzájomne sa dopĺňajúcimi prvkami, ako sú napríklad hodnotenie rizík, zavedenie politík a procesov, tréning a komunikácia, monitoring, konzultácie, reporting a kontrola. Jednotlivé prvky compliance sa líšia v závislosti od predmetu podnikania, resp. od odvetvia, v ktorom organizácia pôsobí, a jednotlivé prvky compliance závisia aj od vnútorných procesov organizácie.<sup>48</sup>

Compliance manažment systém v súčasnosti reprezentujú dva kľúčové elementy, ktorými sú integrita a trvalá udržateľnosť. Integrita znamená konať správne – a to tým, že organizácia a jej zamestnanci budú žiť v súlade s jednotnými firemnými hodnotami. Integrita ako pojem na rozdiel od compliance má širší význam, ktorý je lepšie pochopiteľný v globálnom prostredí. Integrita chápe a rešpektuje kultúrne odlišnosti a do popredia dáva všeobecne platné hodnoty. Integritou sa učíme preberať zodpovednosť za svoje konanie, rozhodnutia a dodržiavanie pravidiel. Cieľom integrity je presadzovanie zákonných postupov, vnútorných a vonkajších regulácií, dohôd so zástupcami zamestnancov, ako aj kódexov správania. Integrita určuje, že rozhodnutia sa prijímajú vedome a transparentne. Hlavný účel dodržiavania predpisov je jednoduchý – ide o identifikáciu varových signálov a predchádzaniu problémových miest vo firme. Okrem toho korporátna compliance pomáha zamestnancom konať zodpovedne. Efektívny compliance program naučí zamestnancov, aby sa k sebe v práci správali profesionálne a presadzovali firemné hodnoty na pracovisku i mimo neho. Trvalá udržateľnosť a spoločenská zodpovednosť reprezentuje ľudský rozmer podnikania. Nielen výroba výrobkov má byť trvalo udržateľná, ale aj naše úsilie o ochranu životného prostredia musí byť vedomé a viditeľné. Snažíme sa v lokálnom, ale aj v celosvetovom meradle o dosiahnutie príkladnej environmentálnej a energetickej bilancie a nezatvárame oči pred súčasnými a budúcimi ekologickými výzvami. Toto všetko a ešte omnoho viac tvorí úspešný compliance manažment systém organizácie, na čele ktorého stojí a reprezentuje ho najvyšší manažment spoločnosti<sup>49</sup>.

Korporátna compliance je dôležitá hneď z niekoľkých dôvodov:

- Zníženie rizika prípadných pokút, sankcií, pracovných štrajkov, súdnych sporov alebo uzatvorenia spoločnosti;
- Bezpečnostné a ochranné opatrenia pomáhajú predchádzať zraneniam, požiarom a pod.;
- Dodržiavanie zákonných požiadaviek a voliteľných certifikácií vzbudzuje dôveru medzi zákazníkmi a zvyšuje konkurenčnú výhodu;

---

48 SCHENKOVÁ, K. – LASÁK, J. a kol. *Compliance v podnikovej praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 56.

49 Tamtiež.

- Spokojnosť zamestnancov sa zvyšuje, pokiaľ pracovníci vedia, že sa nachádzajú v bezpečnom profesionálnom a spravodlivom prostredí.<sup>50</sup>

### *Realizácia compliance u zamestnávateľa*

Compliance je nevyhnutné vnímať predovšetkým v rovine určitého systému, ktorý spočíva v zachytení a analýze záväzných pravidiel regulujúcich činnosť podnikateľa a ich následnej implementácii do vnútorných postupov a procesov tak, aby bola v čo najväčšej možnej miere zachovaná legálnosť a etika podnikania. Charakter realizácie compliance u zamestnávateľa preto závisí nielen od jeho veľkosti (rozsah podnikateľskej činnosti, počet zamestnancov, súčasť koncernového prostredia alebo nie a pod.), ale aj od celkového záujmu zamestnávateľa realizovať compliance efektívne a so skutočným záujmom a nielen formálne. V závislosti od týchto premís môže byť preto compliance u zamestnávateľa realizovaná konkrétnym zamestnancom (pokiaľ nemá zamestnávateľ v organizačnej štruktúre vytvorenú pracovnú pozíciu právnik, zabezpečuje tieto činnosti spravidla osoba zodpovedná za riadenie ľudských zdrojov). U väčších zamestnávateľov je za oblasť realizácie compliance zodpovedné konkrétne samostatné oddelenie alebo oddelenie právnych služieb (*legal and compliance*). Snažiť sa hľadať výhody a nevýhody v oboch systémoch je zbytočné, a to najmä pri zohľadnení absencie záväzného obsahu compliance. Hoci možno nájsť teoretické spoločné východiská pre compliance u rôznych zamestnávateľov, miera ich skutočného prenesenia do vnútropodnikového prostredia je rôzna a aj od tejto skutočnosti závisí efektívnosť realizácie compliance jedným zamestnancom alebo celým samostatným oddelením. Výnimočne sa v niektorých spoločnostiach vyskytuje externý dohľad nad compliance programami, kde celú zodpovednosť preberá zazmluvnený tretí subjekt (často ide o rôzne advokátske kancelárie, pričom systém je vystavaný na základe analógie dohľadu nad ochranou osobných údajov vo väzbe na zodpovednú osobu)<sup>51</sup>. Bez ohľadu na diferenciáciu pri fyzickom výkone dohľadu nad compliance je rozsah stanovených povinností spravidla rovnaký, a tým je dohľad nad funkčnosťou a dodržiavaním vnútorných predpisov spoločnosti, či už operatívneho alebo eticko-morálneho charakteru. V korporátnej štruktúre (sofistikované štruktúry korporácií, často presahujúce hranice jedného štátu) má compliance päť základných a nosných úsekov, ktoré spravuje: interný audit, Policy Creation Group (čo sú v zásade oddelenia tvoriace vnútropodnikové predpisy), Policy Enforcement Group (oddelenia kontroly), Regulatory Reporting Group (oddelenia výkazníctva vo vzťahu k jednotlivým regulátorom) a risk manažment a útvary na risk manažment viazané.<sup>52</sup>

---

50 Slovenské compliance štandardy. Dostupné na internete: <https://www.slovakcompliancecircle.sk/o-nas/>

51 Najmä pri zohľadnení skutočnosti, že aj oblasť ochrany osobných údajov a prípadného porušenia dôvernosti informácií u zamestnávateľa spadá do oblasti compliance.

52 SYKORA, M. *Compliance programy (nejen) v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 67.



Vzájomné previazanie pravidiel compliance s vnútropodnikovými predpismi zamestnávateľa do značnej miery závisí od vnútorného prostredia zamestnávateľa. Pokiaľ má zamestnávateľ prijatý etický kódex, stávajú sa pravidlá compliance súčasťou tohto etického kódexu. V mnohých prípadoch samotný etický kódex kopíruje vlastný štandardný obsah pravidiel compliance, v mnohých prípadoch má však etický kódex širší predmet úpravy, a to najmä s ohľadom na vnútroštátnu pracovnoprávnú úpravu. Bez ohľadu na predmet úpravy compliance je potrebné v prípade, ak má zamestnávateľ záujem ich nedodržiavanie zo strany zamestnancov sankcionovať, aby prišlo k ich previazaniu s inými vnútropodnikovými predpismi zamestnávateľa, najmä pracovným poriadkom vydaným podľa § 84 ZP alebo predpismi z oblasti BOZP vydanými podľa § 39 ZP. V inom prípade sa zamestnávateľ vystavuje riziku, že prípadné porušenia compliance pravidiel nebude vedieť postihnúť, keďže by ich prijímanie obchádzalo existujúce vnútropodnikové predpisy zamestnávateľa upravené ZP alebo inými pracovnoprávnymi predpismi (pokiaľ má zamestnávateľ prijatý pracovný poriadok podľa § 84 ZP a v ňom upravený spôsob a charakter ukladania pracovnoprávných sankcií, nemôže prijať osobitný mechanizmus v obsahu vnútropodnikového predpisu, v ktorom sú obsiahnuté pravidlá compliance a na základe neho sankcionovať zamestnancov; obchádzal by totiž § 84 ZP a podľa § 39 OZ obchádzanie zákona je porušenie zákona).

Význam dodržiavania pravidiel compliance sa však neobmedzuje výlučne do vnútra zamestnávateľa, ale pre zamestnancov je ich dodržiavanie stanovené ako súčasť povinností aj vo vzťahu k tretím osobám, pričom rovnaká povinnosť je spravidla stanovená pre subdodávateľské spoločnosti alebo tretie osoby, ktoré prichádzajú do kontaktu so zamestnávateľom ako obchodnou spoločnosťou. Vo väčšine prípadov sú compliance pravidlá transformované do podoby záväzných pravidiel správania sa tzv. tretích osôb, pričom ich záväznosť sa zabezpečuje vyhlásením tretej osoby pri vzniku obchodnoprávneho vzťahu alebo iného typu vzťahu so zamestnávateľom ako podnikateľským subjektom. Porušenie týchto pravidiel súčasne predstavuje tzv. vylučovacie pravidlo spôsobujúce možnosť zániku takéhoto vzťahu, keby prišlo k porušeniu pravidiel správania sa zo strany tretieho subjektu alebo jeho zamestnancov.

## Záver

Schopnosť zamestnanca účinne brániť svoje práva je výraznejším momentom zachovania jeho procesnoprávnej ochrany ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu, než je samotné detailné poznanie jeho práv vyplývajúcich z príslušných pracovnoprávných predpisov, vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa či uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Neraz totiž v prípade negatívneho dosahu na zamestnanca nemusí ísť o úmysel zamestnávateľa, ale len o situáciu vzniknutú v rámci pracovného kolektívu zamestnanca, o ktorej vedúci zamestnanec zamestnávateľa alebo sám zamestnávateľ ani nevie. Rovnako však nemožno vylúčiť ani úmyselné konanie zamestnávateľa. Charakter dôsledkov a dosahov na práva a oprávnené záujmy zamestnanca a ich pretrvávanie však už je následkom aj pravidelnej nečinnosti zamestnanca, ak sa cíti subjektívne na svojich právach dotknutý a nedomáha sa ich ochrany nápravou negatívneho stavu napríklad cez niektorý popísaný procesnoprávny prostriedok.

Autori si preto ani nekládli za cieľ poskytnúť vyčerpávajúci právny pohľad na uvedené pracovnoprávne inštitúty, ale snažili sa tie najčastejšie využívané priblížiť zamestnancovi so všetkými relevantnými informáciami, ktoré by mohol využiť vo svoj prospech pri riešení osobného alebo pracovného problému. Aj preto nepovažujú autori uvedený výklad za vyčerpávajúci, ale za taký, ktorý sa bude kreovať a dopĺňať s ohľadom na tendencie a trendy na trhu práce v ďalších vydaniach predkladanej publikácie.

## Zoznam použitej literatúry

- BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2017, 1424 s. ISBN 978-80-8960-353-4.
- BEZNOSKOVÁ, P. Zmena právnej úpravy ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/zmena-pravnej-upravy-ochrany-oznamovatelov-protispolocenskej-cinnosti.htm>.
- DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2019, 1792 s. ISBN 978-80-89603-74-9.
- KRAVČÁKOVÁ, G. *Manažment ľudských zdrojov*. 1. vydanie. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014. 156 s. ISBN 978-80-8152-219-2.
- MIČUDOVÁ, T. *Zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2015, 88 s. ISBN 978-80-8168-476-0.
- NECHALA, P. *Chránené oznamovanie. Whistleblowing*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2014, 159 s. ISBN 978- 80-8934-549-6.
- PICHRT, J. – MORÁVEK, J. *Whistleblowing. Minulosť, prítomnosť, budúcnosť*. Praha : Wolters Kluwer, 2021, 140 s. ISBN 978-80-7676-027-1.
- SCHENKOVÁ, K. – LASÁK, J. a kol. *Compliance v podnikovej praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, 480 s. ISBN 978-80-7400-668-5.
- SOŠKA, J. *Rukoväť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Bratislava : Práca, 1997, 156 s. ISBN 80-7094-310-6.
- SVÁK, J. *Nadnárodné systémy ochrany ľudských práv*. III. zväzok. Ochrana súkromia a majetku. Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2021, 636 s. ISBN 978-80-5710-356-1.
- SÝKORA, M. *Compliance programy (nejen) v České republice*. Praha : Wolters Kluwer, 2018, 304 s. ISBN 978-80-7552-667-0.
- ŠANTA, J. *Náčrt histórie právnej úpravy registra trestov: obdobie do roku 1960*. Dostupné na internete: UčPS - NÁČRT HISTÓRIE PRÁVNEJ ÚPRAVY REGISTRA TRESTOV: OBDOBIE DO ROKU 1960 ([ucps.sk](http://ucps.sk)).
- ŠVEC, M. a kol. *Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018, 208 s. ISBN 978-80-8168-953-6.
- ŠVEC, M. – RAK, P. – HORECKÝ, J. *Vnútro podnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021, 200 s. ISBN 978-80-5710-422-3.
- THURZOVÁ, M. *Repetitórium pracovného práva*. 1. vydanie. Bratislava : Iuris Libri, 2014. 160 s. ISBN 978-80-89635-12-2.

- TKÁČ, V. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2014, 1030 s. ISBN 978-80-8168-069-4.
- TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, 391 s. ISBN 978-80-89149-42-1.

## Prehľad použitých súdnych rozhodnutí

- Nález Ústavného súdu SR zo dňa 31. októbra 1996, sp. zn. I. ÚS 34/96.
- Nález Ústavného súdu SR zo dňa 31. januára 2001, sp. zn. III.ÚS 64/2000.
- Uznesenie Ústavného súdu SR zo dňa 24. februára 2011, sp. zn. IV. ÚS 55/2011-19.
- Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 26. októbra 2017, sp. zn. 3Cdo/211/2016.
- Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 30. marca 2011, sp. zn. u 3M Cdo14/2010.
- Uznesenie Ústavného súdu ČR zo dňa 7. marca 2017, sp. zn. II. ÚS. 129/16.
- Uznesenie Ústavného súdu ČR zo dňa 28. septembra 2001, I. ÚS 528/99.
- Uznesenie Ústavného súdu ČR zo dňa 26. februára 1998, sp. zn. II. ÚS 249/1997.
- Uznesenie Ústavného súdu ČR zo dňa 24. marca 2005, sp. zn. I. ÚS 643/2004.
- Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 15. augusta 2008, sp. zn. 21 Cdo 2842/2004.
- Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 19. októbra 2006, sp. zn. 21 Cdo 2972/2005.
- Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 24. októbra 2009, sp. zn. 33 Cdo 754/2007.



